

05 Gestión de personas y conocimiento



Reconocidos 2005



Políticas de Gestión de Personas

En el año 2003, Bankinter inició un proyecto en el área de Gestión de Personas que tenía como objetivo convertir al Banco en una organización de alto rendimiento, aplicando políticas de gestión de personas que incidiesen en la motivación y, en consecuencia, provocaran un incremento de resultados y del valor de la acción.

El área de Gestión de Personas se ha estructurado en las siguientes áreas: Organización, Desarrollo Profesional, Comunicación Interna, Gestión del Conocimiento, Selección, Retribución y Planificación, Coordinación de Redes y Administración.

En cada área se han definido unas políticas concretas, en consonancia con la estrategia y valores de la Entidad. Paralelamente se han desarrollado un conjunto de herramientas: 'mapa de puestos', 'mapa de conocimientos', 'modelo retributivo', 'nueva evaluación 360º', 'desempeño y potencial', entre otras, que permiten a Bankinter disponer de información y datos objetivos sobre sus personas. Esta información es muy valiosa para hacer realidad e impulsar la meritocracia como valor de desarrollo dentro de la Entidad.

El Banco cuenta con uno de los sistemas de selección más exigentes del sector financiero español, en el que se aplica un novedoso sistema de pruebas de aptitud que avala todo el proceso y que asegura que sólo el mejor talento se incorpora a Bankinter. Durante el año 2005, más de 500 profesionales han superado dichas pruebas y se han convertido en empleados del Banco. La incorporación de este amplio grupo de jóvenes ha conformado este año un capítulo especial de nuestra estrategia, ya que su integración y desarrollo profesional es la mejor garantía de nuestro futuro.

Bankinter inició paralelamente, desde el año 2004, un proyecto de motivación cuyos resultados han sido visibles en la encuesta de clima 'Opina 2005'. La participación de empleados en la toma de decisiones de la Entidad, en los foros de debate y opinión, así como la transparencia, el trabajo en equipo o la transmisión del conocimiento, han sido propiciados desde el área de Comunicación Interna como fórmula para conseguir una mejora del clima y, consecuentemente, un refuerzo de la cultura corporativa.

Great Place to Work

Great Place to Work® Institute España ha nombrado en 2005 a Bankinter, por segundo año consecutivo, como uno de los mejores entornos para trabajar tras el estudio realizado durante 2004-2005.

El galardón obtenido acredita a Bankinter como uno de los '25 mejores lugares para trabajar' en España. Según la definición de GPTW sobre lo que es un excelente entorno de trabajo, Bankinter se puede definir como un lugar donde 'puedes confiar en las personas para las cuales trabajas, sientes orgullo por lo que haces y disfrutas con las personas con las que trabajas'.

Este nombramiento se obtiene tras la realización de un estudio sobre la cultura de Bankinter y un cuestionario realizado a una muestra aleatoria de empleados.



Selección

El área de Selección ha sido un área especialmente implicada a la hora de acometer los proyectos de expansión previstos por el Banco en 2005.

Desde este área se ha establecido un nuevo procedimiento de selección, más exigente aún si cabe, en un momento en que no sólo Bankinter estaba creciendo, sino que también lo hacían sus más directos competidores.

Se ha logrado cumplir con los objetivos establecidos en tiempo y forma, consiguiendo incorporar a los mejores profesionales del mercado. Bankinter es un referente como Banco generador de empleo en todas sus áreas: comerciales, directivas y técnicas. Además, ha cuadruplicado el número de personas con discapacidad incorporadas a su plantilla.

Las nuevas incorporaciones, más de 500 en el último ejercicio, garantizan que la plantilla de Bankinter siga siendo su mejor activo, una ventaja competitiva difícilmente replicable.

Talento

Hoy día, todos los expertos coinciden en señalar que el talento es un recurso clave para crear valor en las empresas; pero el acuerdo entre ellos es menor cuando se trata de definirlo y medirlo. Bankinter es plenamente consciente de que el éxito de una organización en la sociedad del conocimiento depende de su capacidad para gestionar el talento. Es por ello que aborda esta difícil tarea confiriendo a esta variable la máxima relevancia en su planteamiento estratégico. Esto ha conllevado la puesta en práctica de unas nuevas y selectivas políticas de atracción y captación del talento, y el desarrollo y seguimiento de las personas y de los equipos que conforman el Banco. Así, en el año 2003 se puso en marcha un proyecto específico que alcanza a toda la Organización y que, tomando el 'Talento de las personas' como lema y objetivo, pretende hacer de este activo intangible el motor principal de cambio y diferenciación del Banco a medio plazo.

Este proyecto nace con la vocación de hacer visible lo que hoy es invisible, lo que hoy está oculto en el Banco. En un mercado cada vez más competitivo, donde el tamaño, las fusiones, las adquisiciones configuran la estrategia de algunas entidades, nuestra ventaja competitiva vendrá dada por el talento de la plantilla, entendiendo por tal su profesionalidad, su capacidad de innovación, acción y aprendizaje, y su compromiso con el Banco.

Los empleados identificados con talento serán gestionados diferencialmente en las políticas de gestión de personas. Se incentivará su desarrollo con cursos de formación, aprendizaje en el puesto y misiones, así como con políticas de rotación y promoción que les den experiencia y una trayectoria profesional exitosa. En definitiva, se identificará y potenciará el desarrollo profesional de los jóvenes talentos del Banco en las fases iniciales de su carrera. Para llevar a cabo con éxito este proyecto contamos con la implicación responsable de los gestores de personas, quienes han de facilitar y hacer aflorar el talento de las personas que dependen de ellos, así como crear un entorno y clima de trabajo que permita desarrollar lo mejor de cada profesional. A medio y largo plazo las personas directamente comprometidas en este proyecto han de liderar e impulsar el cambio de la Organización hacia esta nueva cultura basada en el talento.

