



BBVA



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



ceads



# CREACIÓN DE EMPLEO



## Objetivo

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



## ODS Conexos:

- ODS 5** Igualdad de Género
- ODS 10** Reducción de las Desigualdades
- ODS 17** Alianzas para Lograr los Objetivos



## Tipo de Iniciativa

Política de la Empresa  
(transversal a todos los centros operativos)



## Localización:

- Alcance nivel nacional

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 8.5** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

**Meta 8.6** De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

**Meta 8.7** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso,

poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

**Meta 8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios



## Palabras Clave:

*#TrabajoDecente #EmpleoDeCalidad  
#FormaciónLaboral #Inclusión  
#EmpoderamientoDeLaMujer*

# RESUMEN EJECUTIVO

BBVA Argentina trabaja para construir una marca empleadora con foco en generar un buen lugar trabajo y oportunidades de crecimiento integral de las personas. De esta manera, busca fortalecer y difundir su cultura, impulsar el crecimiento profesional, promover la diversidad y garantizar el bienestar general de las personas que integran su personal. Posee un alto nivel de madurez en el uso de metodologías ágiles; es una compañía reconocida por el compromiso del personal del Banco en su estrategia y el trabajo articulado para transformar el propio modelo de negocio. Impulsa la carrera de sus colaboradores mediante actividades de formación y evaluación de desempeño al mismo tiempo que vela por la salud y seguridad de su equipo.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

BBVA Argentina busca dar oportunidades de crecimiento integral para lo cual promueve como parte de su cultura distintos aspectos como el desarrollo profesional, la diversidad y el bienestar. La estrategia empleadora de BBVA se despliega con los objetivos de incrementar su posicionamiento en segmentos específicos del talento digital, incorporarlo y fidelizarlo.

En 2021, se trabajó por la diversidad e inclusión con foco en la paridad de género mediante concientización e intervención en procesos para garantizar la perspectiva de género y la toma de decisiones basadas en datos.

La metodología Agile alcanzó un nivel de madurez 3 de 4, según la Disciplina Agile. Se realizaron foros con la participación de las direcciones; serie Conversaciones profundizando el diálogo y la reflexión; 5 fábricas digitales para la visión end to end de productos y procesos; capacitaciones

de alta performance; y 44% de incremento de equipos con metodologías Scrum y Kanban.

Para medir el compromiso, se realizó la encuesta Gallup con 94% de participación; la media fue 4,26 de 5, y se reconoció al Grupo BBVA como una de las 30 empresas más excepcionales, destacando el compromiso del personal en su estrategia y el trabajo articulado para transformar el modelo de negocio. Además, se realiza la encuesta de Servicio de Atención al Empleado que dio un NPS de 43 puntos. Por otro lado, se diseñó el Programa Influencers BBVA, en el que colaboradores comparten en sus perfiles de LinkedIn, lo que los enorgullece de trabajar en el Banco.

Se acompaña a los colaboradores con actividades formación como la plataforma Learning Tour para puestos de la red comercial; la experiencia The Camp, para trabajar el reskilling y upskilling y preparar a los colaboradores para un mundo

en constante transformación. La Universidad Comercial acompaña los cambios de negocio a través de aprendizajes donde se aborda por grupo de roles en 5 learning maps con 3 niveles especiales. Además, el 98% de los colaboradores participó de una instancia de feedback sobre su desempeño.

El Banco toma medidas para el cuidado de la salud y seguridad de su personal. Para prevenir, reducir y eliminar riesgos de salud se implementaron comunicaciones, recursos y capacitaciones para promover hábitos saludables. Además, se amplió el cuerpo médico, y continuaron en funcionamiento el Comité de Crisis y el Comité Mixto de Salud y Seguridad.



# Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

## USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

### COLABORADORES:

- Años edad promedio: 40
- Años antigüedad promedio: 16,4
- Rotación: 24%
- Hombres: 53%
- Mujeres: 47%
- Pasantés desde 2016: 207

### NIVEL DE MADUREZ AGILE: 3 DE 4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN:

- Participación del personal: 94%
- Satisfacción con la forma de trabajo: 7,59/10 puntos
- Nivel de recomendación neta: 40%
- Equipos ágiles: 173

### RESULTADOS 2021 DE LA ENCUESTA DE COMPROMISO (VALORACIONES DE 1 A 5)

- Media global: 4,26
- Índice de compromiso: 4,24

- Índice de responsabilidad: 4,17
- Conciliación: 4,24
- eNPS: 51%

### FORMACIÓN:

- Promedio de horas por mujer: 26,2
- Promedio de horas por hombre: 23,0
- Empleados capacitados: 98,67%
- **Promedio de horas por categoría laboral:**
  - Com. Dirección / Com. Ejecutivo: 20,7
  - Especialistas: 28,9
  - Fuerza de Ventas: 23,7
  - Mandos medios: 24,6
  - Puestos base: 23,1
  - Gerentes: 25,6

- Personas formadas con Learning Tour: 892

### DESEMPEÑO:

- Colaboradores evaluados: 98%
  - Mujeres: 98%

- Hombres: 98%
- Comité de Dirección: 100%
- Especialistas: 100%
- Fuerza de Ventas: 100%
- Mandos medios: 100%
- Puestos base: 98%

### DIVERSIDAD

- Mujeres en cargos gerenciales: 27%
- Mujeres en cargos directivos: 7,6%
- Entrevistas prenatales realizadas para asesorar a empleadas embarazadas: 117
- Empleados con discapacidad: 12

### SALUD Y SEGURIDAD

- Talleres y charlas: 188
- Colaboradores participantes: 15.311
- Notas de prevención de COVID-19 en BBVA Salud: 43
- Colaboradores capacitados en evacuación y control de incendio: 2.015

“ BBVA Argentina trabaja para construir una marca empleadora con foco en generar un buen lugar de trabajo y oportunidades de crecimiento integral de las personas.

## Alianzas Estratégicas

- *Privadas (Cadena de valor/Empresa par)*
- *Organismos Internacionales*
- *Organizaciones de la sociedad civil*

*Digital House; Instituto Argentino de la Empresa (IAE); Knowment; Korn Ferry; Universidad del CEMA (UCEMA); Contratá Trans; Programa ONU Mujeres; Red Pride Connection.*

## Cadena de Valor

*BBVA Argentina pone a disposición recursos para que los colaboradores puedan desarrollarse dentro de la organización y su cultura, sin embargo, se les da la libertad de aprovecharlos y promover los valores de la compañía.*

# Anexo



## Propuestas de valor formativas



## Para desarrollarnos, tenemos que conocernos

# Anexo



**Memoria Anual | Reporte Integrado Argentina**  
(Archivo PDF)





Esta iniciativa se presentó en el marco del programa  
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por  
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2022