



BBVA



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2025



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



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

BBVA Argentina trabaja para construir una marca empleadora con foco en la mejora continua para generar un buen lugar de trabajo y oportunidades de crecimiento integral de las personas. De esta manera, fortalece y difunde su cultura, impulsa el crecimiento profesional, promueve un desarrollo integral en la diversidad y el bienestar general de las personas que integran su personal. Esto le permite posicionarse como una compañía reconocida por el compromiso del personal del Banco en su estrategia y el trabajo articulado para transformar el propio modelo de negocio.

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.

La estrategia de BBVA Argentina en diversidad se compone de tres ejes de trabajo prioritarios: paridad de género, diversidad sexual e identidades de género, y discapacidad, promoviendo alianzas y acciones transversales para avanzar hacia un mundo más equitativo.

Con el trabajo conjunto de varias direcciones se alcanzó el 32,9% de mujeres en roles de manager. El Banco promovió talleres y programas como "Gestionar equipos en clave de inclusión" y "Pensar la Diversidad", beneficiando a más de 60 managers. Además, tres mujeres participaron en el Programa Global "Impulsando el Talento Femenino".

También, en continuidad con años anteriores, el Banco desarrolló actividades en alianza con organizaciones de la sociedad civil, tales como: la iniciativa pública privada para la igualdad de Género en el Mercado de Trabajo, alianza con Fundación FLOR para el Programa Mujeres en Decisión, curso Futuras Líderes, #BTech Women, adhesión a los 7 Principios

para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU, taller de comunicación inclusiva, alianza con Contratá Trans, acciones por el Día Internacional del Orgullo, y atención inclusiva a clientes con discapacidad

La estrategia de Diversidad se centró en profundizar la iniciativa de inserción laboral de personas trans y no binarias y con discapacidad, junto a Impacto Digital y Libertate.

BBVA Argentina amplió el programa para la incorporación de personas con discapacidad mediante un proyecto que busca formar a los managers y puestos clave de T&C en entrevistas inclusivas y gestión de equipos diversos para un mayor alcance de puestos; y por otra parte revisar y adecuar los procesos de búsqueda, selección y onboarding.

Se trabajó para favorecer la incorporación de personas con discapacidad. El Banco formó a 164 personas en puestos de liderazgo en temas de diversidad sexual y discapacidad.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



En 2024, se realizaron varias iniciativas para impulsar la metodología Agile, entre ellas se destacan:

Contenidos Agile en el Programa Cimientos: Se brindó una charla sobre el marco de trabajo de Agile, para promover este conocimiento entre jóvenes beneficiarios del programa de formación de la Fundación Cimientos.

La Entidad ofrece un ecosistema integral de aprendizaje que combina experiencias gamificadas, formación técnica y desarrollo de habilidades estratégicas. A través de The Camp, los colaboradores participan en un viaje formativo desde contenidos básicos (nivel valle) hasta avanzados (la cumbre), fortaleciendo capacidades clave para el Banco. Por ejemplo, la ruta Agile incluye bootcamps específicos para roles como

Product Owners, Scrum Masters y Kanban Masters

Este año el Banco implementó un plan de formación diseñado especialmente para managers. A partir de datos individuales de cada líder en BBVA Argentina, y considerando su nivel de habilidad, desempeño y potencial, la Entidad les ofreció un plan personalizado que incluyó formación online, talleres y programas especializados. Entre las iniciativas destacadas de 2024 se encuentran: Programas de Liderazgo y Management. Programas de Storytelling y oratoria. Management 3.0. Talleres enfocados en habilidades clave como comunicación efectiva, gestión del bienestar, construcción de confianza, liderazgo ejemplar, fomento del crecimiento, feedback y empoderamiento.

Anualmente, el Banco mide el compromiso a través de la Encuesta de Compromiso Gallup. En 2024 la participación del personal fue del 96,8%.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

- Colaboradores:**

Cantidad: 6435
 Años edad promedio: 41
 Años antigüedad promedio: 13,5
 Rotación: 26,4%
 Hombres: 52,9%
 Mujeres: 47,1%
 Pasantes desde 2016: 361

- Resultados de la encuesta de compromiso (valoraciones de 1 a 5)**

Media global: 4,5
 Índice de compromiso: 4,6
 Índice de responsabilidad: 4,6
 Conciliación: 4,5
 eNPS: 82%

- Formación:**

Promedio de horas por mujer: 57%
 Promedio de horas por hombre: 54,8%
 Empleados capacitados: 100%

- Promedio de horas por categoría laboral:**

Com. Dirección / Com. Ejecutivo: 38,2%
 Especialistas: 64,9
 Fuerza de Ventas: 48,9
 Mandos medios: 69,7
 Puestos base: 42,9
 Gerentes: 62,0

- Desempeño:**

Colaboradores evaluados: 98,7%
 Mujeres: 98,9%
 Hombres: 98,5%
 Comité de Dirección: 100%

Miembros del equipo directivo: 100%
 Especialistas: 99%
 Fuerza de Ventas: 97%
 Mandos medios: 98,3%
 Puestos base: 100 %

- Diversidad**

Mujeres en cargos gerenciales: 32,8%
 Mujeres en cargos directivos: 30,8%
 Empleados con discapacidad: 13
 Personas extranjeras (migrantes) 3,4%



“ 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*

Diversas universidades en Argentina.

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

- **Reporte Integrado Argentina 2024**

<https://www.bbva.com.ar/content/dam/public-web/argentina/documents/Reporte-BBVA-2024.pdf>

BBVA





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

COPYRIGHT 2025