

LAS CAJAS DE AHORROS DECIDEN CREAR UN MODELO PROPIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**UNA COMISIÓN DE LA CECA, PRESIDIDA POR ISIDRE FAINÉ E
INTEGRADA POR SIETE DIRECTORES GENERALES, ENCARGA
SU DESARROLLO A PRICEWATERHOUSECOOPERS**

Las Cajas de Ahorro han decidido iniciar su Proyecto estratégico para el impulso de la gestión de los Recursos Humanos, adjudicando su realización a la Consultora PriceWaterhouseCoopers, una vez analizadas las diferentes y valiosas propuestas recibidas.

El objetivo principal del estudio es plantear qué elementos van a resultar clave en la gestión de los recursos humanos en las Cajas durante los próximos años, desde una perspectiva estratégica y sin perder de vista las peculiaridades de su cultura empresarial. Estos elementos diferenciales van desde la concepción del empleo en términos de creación de oportunidades profesionales e impulso al compromiso personal, hasta el análisis de las necesidades específicas que plantea el hecho de que las Cajas sean líderes del Sistema Financiero español y uno de los sectores productivos que más puestos de trabajo genera.

**LAS CAJAS QUIEREN UN MODELO
PROPIO QUE LES PERMITA
COMPETIR MEJOR Y CON MAYOR
CALIDAD DE SERVICIO**

En este sentido, uno de los factores que se analizarán en el estudio será la forma en que las Cajas van a incorporar a su cultura tradicional de gestión de recursos humanos las mejores prácticas mundiales que les permitan competir mejor, incrementar la calidad de sus servicios y aumentar su productividad y eficiencia. Entre estos factores se encuentran la capacitación y la adaptabilidad a entornos cambiantes o las mejores fórmulas de remuneración. Uno de los objetivos de las Cajas con esta iniciativa es consolidarse como las empresas más atractivas del país para el desarrollo de la carrera profesional, al tiempo que incorporan estas tendencias clave de la gestión de los recursos humanos.

Entre ellas, destacan conceptos como la conciencia de liderazgo y el compromiso con la organización, la cultura orientada a resultados, la gestión de la marca como empleador, la transparencia en la gestión, la compensación y el reconocimiento, la captación y retención del talento; la

definición del rol de mando en la dirección de personas o la flexibilidad en el ámbito laboral.

En el proyecto encargado a PriceWaterhouseCoopers se va a definir un “Modelo Diferencial de Gestión de Personas”, sobre el que se va a basar toda la estrategia de recursos humanos de los próximos años y que contará con una serie de indicadores que permitan a las Cajas adoptar las medidas más efectivas en este campo y hacer un seguimiento puntual del cumplimiento de los objetivos marcados.

Con estos indicadores se podrá analizar la situación del Sector y compararla con las mejores prácticas españolas e internacionales e identificar las fortalezas y debilidades del modelo actual de gestión, así como ayudar a cada Caja a conocer su propia situación.

La ventaja principal del modelo será la posibilidad de tomar decisiones con objetivos concretos de mejora de los recursos humanos, aplicables a las principales áreas de actividad de la Caja, y lo suficientemente flexibles como para desarrollar oportunidades de gestión en todas las categorías profesionales.

Otra de las características será su capacidad de aplicación, ya que el modelo estará basado en buenas prácticas ya probadas, con un cumplimiento estricto de todos los requisitos normativos del Sector.

Además, la intención de este proyecto es la de llegar a convertirse en un apoyo a los objetivos de las Cajas, razón por la cual se integraría, entonces, en la estrategia de negocio de las Cajas y en la estrategia de gestión de los departamentos de Recursos Humanos.

EL MODELO DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PROPIO DE LAS CAJAS GARANTIZARÁ VALORES COMO LA TRANSPARENCIA, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, EL APRENDIZAJE CONTINUO O LA SOSTENIBILIDAD

Asimismo, el “Modelo Diferencial de Gestión de Personas” se plantea como una contribución significativa a la visión, objetivos y rasgos comunes a todas las Cajas de Ahorro en materia de recursos humanos, tales como los valores de equidad, transparencia en la gestión, igualdad de oportunidades, acceso al aprendizaje continuo o la sostenibilidad y la responsabilidad en el ejercicio de la actividad financiera.

El Consejo de la CECA impulsó la creación de esta Comisión Asesora, y encargó su ejecución a la COAS, por la importancia estratégica que ha adquirido la gestión de los recursos humanos en las entidades financieras, como una de las principales ventajas competitivas y elemento de diferenciación.

La Comisión, presidida por Isidre Fainé, Director General de La Caixa, está integrada por otros seis Directores Generales de Cajas: José Luis Aguirre (Ibercaja), Xabier Alkorta (Kutxa), Miguel Ángel Cabello (Unicaja), Enrique Goñi (Caja Navarra), Roberto López Abad (CAM) e Ildefonso Sánchez-Barcoj (Caja Madrid).