

El pasado miércoles 29 de junio tuvo lugar el Comité de Formación donde se abordó la Estrategia formativa año 2022, Formación de Obligado cumplimiento, Plan de formación de nuevas Incorporaciones y Plan de formación Skill Model.

En cuanto a la estrategia formativa del año 2022 cabe destacar los cinco pilares de la estrategia: Transformación cultural y digital, Construir One Europe, Obsesión por el cliente, Implantación Skill Model y Crear una organización más Ágil.

La Academia fomenta para 2022 diferentes modos de aprendizaje: Aprendizaje dirigido por F&D (Formación y Desarrollo) ad hoc con seguimiento periódico, Autoaprendizaje Libre con temática de interés para el empleado y Autoaprendizaje Guiado tanto por "Formación y Desarrollo" como por los propios Managers, contando con 5 escuelas: Riesgos, Clientes, Compliance (obligado cumplimiento, certificaciones y recertificaciones), Digital y Liderazgo y Desarrollo.

Formación de Obligado Cumplimiento

Se ha flexibilizado el modelo de formación de 3 meses a 6, 9 o 12 meses en función de la criticidad y priorización en aras de organizar mejor la agenda formativa. Además los cursos pueden ir identificados como Refresh (actualización del algún curso que sólo afectaría a los que no los han realizado) y New (Nueva convocatoria). A día de hoy más del 90% de los empleados superan su cumplimiento.

Plan de "onboarding" para nuevas incorporaciones

Este plan se desarrolla en el primer año de incorporación mediante hitos que van desde el email de bienvenida en su primer día de trabajo informando de la propuesta de formación, pasando por las primeras 2 semanas donde se informa de la formación de obligado cumplimiento, certificaciones y formación específica para perfiles comerciales y operativos y durante los primeros 6 meses habrá personal de acompañamiento "Buddies" al nuevo empleado y tendrá encuentros con los

equipos de las Direcciones Territoriales durante el primer año.

Skill Model

Se pone en marcha, dentro del cambio de cultura diseñado, un nuevo modelo que permita al empleado buscar potenciar el desarrollo del "Talento". "Skill Model" se sustenta en...

- **Cambio de nomenclatura** (a nivel interno) para simplificar e identificar nuestros homólogos dentro del grupo, pudiendo detectar mejor nuestras oportunidades de desarrollo.
- **Conocimiento de competencias** del puesto actual y autovaloración de estas. A través de Job Posting, se podrá acceder a todas las vacantes que hay dentro del grupo.
- **Elaboración de mi plan de desarrollo individual (PDI).** interiorizar que el aprendizaje deberá convertirse en algo continuado a lo largo de nuestro desarrollo profesional. *Recuerda que tienes hasta el 15 de julio para completar los datos de tu reflexión en Workday.*

- **Conversación con mi manager.** Su participación favorecerá el conocimiento sobre motivaciones, inquietudes, etc de su equipo. *Recuerda que tienes hasta el 30 de septiembre para mantener la conversación con tu manager.* **En OneHR tienes todos los materiales de apoyo. [One HR > Mi Desarrollo > Información.](#)**

Santander Personal

Búsqueda de franjas horas "valle", para que su formación se realice durante la jornada laboral.

Técnico Comercial

Se solicita que se mantenga el acuerdo firmado el 27 de julio de 2017 sobre la formación MIFID (días de libranza, etc..), ampliándose los plazos para cada una de las certificaciones, máxime tras la ampliación del horario de caja acaecido recientemente. También entendemos que las figuras TC no certificadas no deben penalizar en el RDO de la oficina.

FITC solicita...

Nuevamente que se informe del calendario de certificaciones para este último semestre del año. **Consideramos necesario que se retome la formación presencial (entre otros, Riesgos y Recursos dada la complejidad de**

éstos para su comprensión) a fin de que sirva de retroalimentación y que favorezca compartir buenas prácticas y experiencias, inquietudes profesionales, vínculos que facilite el desarrollo de las competencias tan necesarias para el nuevo modelo de desarrollo profesional Skill Model, entendiendo que los plazos de puesta en marcha son cortos por la época estival en la que comienza el mismo.

Consideramos fundamental la figura del Manager, por lo que solicitamos la formación de éstos en gestión de equipos o "management", interesándonos qué tipo de sesiones o formación se van a impartir en pro del cambio de cultura.

Se traslada a la Empresa que tras testear el proceso de actualización nuestros datos y autoevaluarnos en nuestras competencias, se constata la dificultad con la que nos encontramos cara a la mejora del mismo puesto que no es sencillo de explicar y complejo en su cumplimentación.

De igual modo dado que el Skill recoge el crecimiento vertical como horizontal, solicitamos que vaya aparejado con una política retributiva clara y ponemos de manifiesto una vez más la necesidad que existan los planes de carrera.

En cuanto al Job Posting solicitamos los niveles de alcance y grados de penetración para la red comercial.

La próxima reunión tendrá lugar en Septiembre

DESDE FITC COGEMOS EL GUANTE LANZADO EN EL TOWN HALL DEL PASADO 6 DE JUNIO, DONDE NOS INSTAN A INTEGRAR LA FORMACION EN NUESTRA AGENDA DIARIA COMO PARTE DEL PROCESO DEL CAMBIO DE CULTURA, PUDIENDO ACOMETER ASÍ NUESTRA FORMACION DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

AFILIATE en **www.fitcbancosantander.es**

FITC TE SIGUE INFORMANDO DE LA REALIDAD