



Formación y desarrollo profesional

La capacitación y la educación se convierten en temas materiales en la compañía, porque la sociedad cambia constantemente y a una velocidad de vértigo y, por lo tanto, también lo hacen los intereses de las personas que la componen. En BSM, como empresa de servicios pública, la ciudadanía es nuestro motor y estamos obligados a adaptarnos al mismo ritmo para seguir siendo una empresa competitiva y a la altura de las expectativas de la sociedad.

Para BSM, adaptarse pasa ineludiblemente por fomentar, de manera activa, la capacitación de todas las personas de la compañía. Por eso, la capacitación profesional se convierte en una de las principales líneas estratégicas de BSM. Apoyamos a todas las personas de BSM y las acompañamos en su adaptación a los cambios; así, trabajamos para facilitar su aprendizaje de manera que las ayude a crecer dentro del universo de profesiones que hay en la organización, donde la digitalización adquiere cada vez más presencia en todos los trabajos actuales y de futuro.

La capacitación y la educación se traducen en los “Itinerarios profesionales” y los “Circuitos del talento”, dos programas que tienen como objetivo ayudar a las personas que, de forma voluntaria, quieran crecer profesionalmente dentro de la compañía. El reto es formar hoy a los trabajadores y trabajadoras del futuro, adelantarnos a las necesidades que tendremos a corto y medio plazo las personas de BSM, y anticiparnos al reto que supone enfrentarnos a las nuevas profesiones emergentes.

Trabajamos para dar respuesta a las necesidades de la compañía, de acuerdo con los ejes formativos, de captación del talento externo e interno y de desarrollo profesional. En BSM diseñamos el Plan de formación y desarrollo profesional para dar respuesta a las necesidades formativas detectadas para mejorar las capacidades de la plantilla.

En la apuesta por el desarrollo profesional y personal, en BSM facilitamos los itinerarios profesionales como la solución formativa ideal dirigida a personas con inquietudes de crecer profesionalmente en la empresa.

Media de horas de formación por categoría y género

Referencia GRI 404-1

	2016			2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Responsables	27,68	25,74	26,83	36,12	42,43	38,83	20,95	32,82	25,90
Mandos intermedios	21,06	24,88	21,89	22,66	23,06	22,75	30,34	25,23	28,88
Técnicos/as	13,35	17,64	15,11	53,61	27,26	43,21	31,35	28,97	30,37
Administración	14,03	26,93	23,09	24,97	16,47	18,77	26,48	16,09	19,41
Operaciones	22,32	20,90	21,89	18,36	22,21	19,50	15,80	19,63	17,02
Total	21,75	22,64	22,07	21,69	23,10	22,18	18,28	21,00	19,25



La tipología de los programas de formación para mejorar sus aptitudes se distribuye por sexo del siguiente modo:

Número de asistencias por objetivo y género

Referencia GRI 404-2

	2016			2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Atención al cliente	218,0	92,0	310,0	153,0	222,0	375,0	216,0	219,0	435,0
Digitalización	146,0	95,0	241,0	13,0	3,0	16,0	12,0	20,0	32,0
Mejoras de competencias	1.498,0	913,0	2.411,0	3.150,0	1.938,0	5.088,0	2.812,0	1.539,0	4.351,0
RSC	*	*	-	*	*	-	6,0	11,0	17,0
Bienestar y salud	1.457,0	788,0	2.245,0	2.718,0	1.415,0	4.133,0	980,0	508,0	1.488,0
Total	3.319,0	1.888,0	5.207,0	6.034,0	3.578,0	9.612,0	4.026,0	2.297,0	6.323,0

Historial de indicadores de formación

Referencia GRI 404-1 y 404-2

	2016	2016 Itinerarios profesionales	2017	2017 Itinerarios profesionales	2018	2018 Itinerarios profesionales
Número de personas que han recibido formación	1.270,00	164,00	1.383,00	182,00	1.421,00	244,00
Número de asistencias a cursos de formación	5.208,00	208,00	9.612,00	340,00	6.323,00	463,00
Número de acciones formativas	142,00	7,00	179,00	16,00	191,00	14,00
Representación de la plantilla	96 %	12 %	97 %	13 %	99 %	17 %
Horas totales de formación	29.215,99	3.460,00	31.779,00	8.147,00	27.355,38	8.057,12
Porcentaje de formación dentro de la jornada laboral	75 %		95 %		94 %	
Grado de satisfacción (sobre 5)	4,09		4,14		4,44	

El modelo de evaluación del desempeño está en revisión. Este año entró en fase de proyecto con el objetivo de que fuera una herramienta que ayudara al director o directora y al colaborador o colaboradora a trabajar en su crecimiento y desarrollo profesional a través de las nuevas competencias y los nuevos valores de la organización. Los valores ya están identificados y en el 2019 se integrarán en el modelo de evaluación. En relación con el desarrollo profesional, presentamos los datos de las evaluaciones correspondientes a las personas que este año han ocupado otros puestos en la compañía.

El 12,82 % de la plantilla ha recibido algún tipo de evaluación, el 4,89 % de mujeres y el 7,22 % de hombres.



Personal que recibe evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional

Referencia GRI 404-3

Colectivo	Evaluaciones de promociones 2018 % por colectivo	Evaluación de desempeño 2018 % por colectivo
Administración	3,55 %	7,10 %
Mujer	2,14 %	9,63 %
Hombre	6,34 %	2,11 %
Mandos intermedios	20,93 %	16,28 %
Mujer	15,00 %	40,00 %
Hombre	22,73 %	9,09 %
Operaciones	0,83 %	11,88 %
Mujer	0,00 %	8,31 %
Hombre	1,18 %	13,40 %
Responsables	1,87 %	2,80 %
Mujer	0,00 %	2,17 %
Hombre	3,28 %	3,28 %
Técnicos/técnicas	1,27 %	1,27 %
Mujer	0,00 %	0,00 %
Hombre	2,13 %	2,13 %
Total general	2,46 %	10,35 %

En noviembre del 2018 se ha presentado el programa de desvinculaciones voluntarias para el personal mayor de 60 años. Dentro de la política de rejuvenecimiento de la plantilla, se ha presentado este proceso que facilita la transición a la jubilación y cuyos fundamentos son la voluntariedad y la atención personalizada.