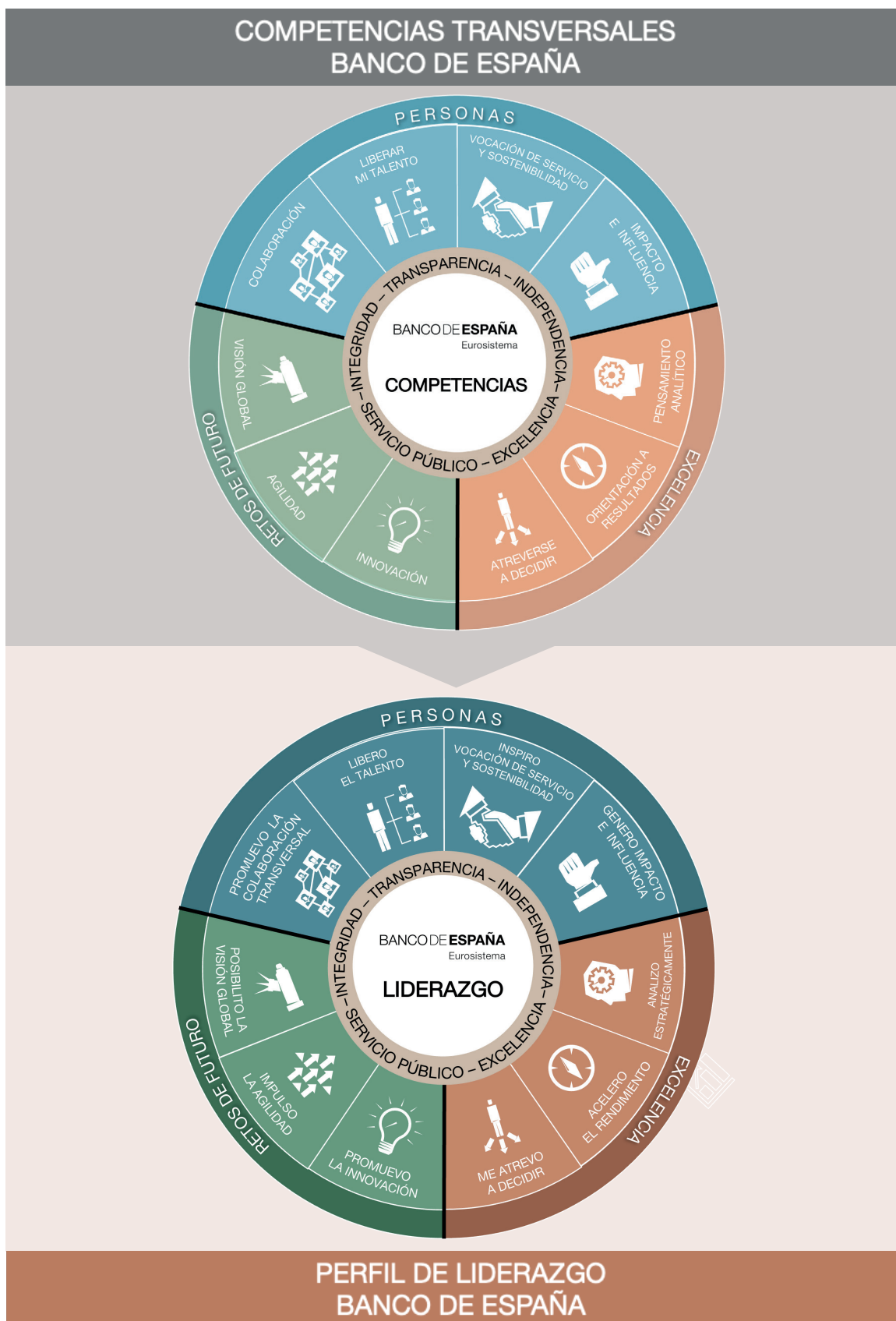




Modelo de **Talento y Liderazgo**



Modelo de Talento y liderazgo

En nuestro empeño por ser una institución más moderna, humanista y transparente, la actitud de nuestros profesionales juega un papel fundamental.

El modelo de Talento y Liderazgo describe las competencias del Banco de España que son el principal exponente de esa actitud y deben guiar nuestra forma de trabajar y colaborar juntos.

Asimismo, este modelo permitirá reforzar la transición a la cultura deseada que se plasma en la visión, misión, valores y mensajes sobre formas de hacer de nuestro Plan Estratégico.

Esperamos que esta guía sirva para fomentar el autodesarrollo de cada uno hacia las competencias definidas y nos ayude en el día a día.

Algunas de las ventajas que tiene el establecer un marco común de comportamientos a través de estas competencias son las siguientes:

- Permite orientar el comportamiento de los empleados reduciendo ambigüedad en cuál es el comportamiento y forma de hacer esperada.
- Ayuda en la gestión de equipos dotando a las personas con responsabilidad sobre los mismos, de evidencias concretas con las que guiar a sus colaboradores.
- Genera entornos más predecibles y estables y sintoniza estilos de dirección más homogéneos, con independencia del área en la que se trabaje en la organización.
- Permite un entendimiento más rápido al llegar a la organización de lo que se espera de cada uno reduciendo presunciones.

Competencias Transversales

Con un tronco común e integrando los valores definidos en nuestro Plan Estratégico, el modelo consta de 10 competencias focalizadas en torno a tres pilares: Personas, Excelencia y Retos de Futuro.





Perfil de Liderazgo

Dentro de cada competencia, se describen diferentes niveles de desarrollo. El perfil de Liderazgo, referencia para promover la cultura y el estilo de liderazgo propio del Banco, queda conformado por el nivel avanzado de cada una de las competencias.




El objetivo es que el Modelo de Talento y Liderazgo esté presente en todo el ciclo de vida del empleado, desde el proceso de selección, pasando por la gestión de la contribución, la formación y la proyección a futuro.

Modelo de Talento y Liderazgo

PERSONAS: Sumando éxitos con otros

-  Colaboración
-  Liberar mi talento
-  Vocación de servicio y sostenibilidad
-  Impacto e influencia

EXCELENCIA: Transformando mi entorno

-  Pensamiento analítico
-  Orientación a resultados
-  Atreverse a decidir

RETOS DE FUTURO: Construyendo un futuro sostenible

-  Visión global
-  Innovación
-  Agilidad



Colaboración

Capacidad para construir relaciones positivas, respetuosas y diversas, trabajando con otras personas de la organización, para alcanzar objetivos comunes, facilitando a su vez que las situaciones de conflicto se resuelvan de manera efectiva.



Liberar mi talento

Compromiso con el auto desarrollo desde el autoconocimiento, la motivación y la aspiración por crecer y desarrollar mis capacidades de manera permanente, actualizándome para adaptarme al entorno cambiante.



Vocación de servicio y sostenibilidad

Capacidad para entender y cumplir con las exigencias del entorno público en el que presta sus servicios en términos de coste, ética y buenas prácticas, y de extender esta manera de actuar al ámbito interno de la organización alineándose con sus objetivos.



Impacto e influencia

Capacidad para convencer, persuadir e influir en los demás, con el fin de que sigan un plan o una línea de acción, que contribuya a alcanzar los objetivos.



Pensamiento Analítico

Capacidad de reflexión, de resolución de problemas y de extracción de conclusiones a partir de datos cualitativos y cuantitativos, con visión de conjunto y argumentación coherente.



Orientación a resultados

Capacidad para establecer metas y organizar tareas con el tiempo y los recursos disponibles asegurando la obtención de resultados.



Atreverse a decidir

Capacidad de decidir con autonomía entre distintas opciones dentro de su ámbito de competencia y actuar sin necesidad de escalar asuntos a niveles superiores de la organización.



Visión global

Capacidad de aplicar una perspectiva amplia al abordar la actividad diaria, teniendo en cuenta factores externos al propio ámbito de actuación más directo y anticipando los efectos directos e indirectos en la organización.



Innovación

Capacidad de enfocar el trabajo de manera creativa y crítica, aplicando las tecnologías de la información a su alcance y proponiendo nuevas y mejores maneras de hacer las cosas para que la organización sea más eficiente.



Agilidad

Capacidad para modificar su manera de pensar y de actuar en un entorno cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo, adaptándose a los cambios con receptividad, flexibilidad y espíritu constructivo.

BANCO DE **ESPAÑA**
Eurosistema

RECURSOS HUMANOS