

## María Antonia Sastre “Toñi” *Subdirectora del Área de Personas de Cajaviva Cajarural.*

Cajaviva Caja Rural cuenta con una plantilla de 275 personas y 94 oficinas repartidas en diversas territoriales. Concretamente en la provincia de Segovia (Territorial Sur), trabajan 80 personas repartidas en 27 oficinas. La media de edad es de 40 años y aproximadamente el 40% de la plantilla son mujeres.

**M**ARÍA ANTONIA SASTRE, más conocida en Cajaviva Caja Rural como “Toñi”, estudió Derecho en la Universidad Complutense de Madrid. Casada con dos hijos, se incorporó a Caja Rural de Segovia en el año 1998 y prácticamente toda su carrera profesional se ha desarrollado en la Entidad. Se considera una persona rigurosa, práctica y positiva, que ha aprendido a relativizar las cosas tras los años de experiencia.

—¿Qué es lo primero que mira en un CV?

—Lo primero que miro es que el CV encaje en la oferta y no se trate de un CV estándar resultado de un envío masivo. Es importante que se adapte competencialmente al puesto, y por supuesto evite información que no aporte. Valoro mucho que con un simple “vistazo” pueda obtener suficiente información sobre su perfil y su formación y por supuesto que sea conciso ( máximo 2 páginas).

—¿Cuál es la pregunta clave que hace siempre en una entrevista?

— No tengo una pregunta clave, de hecho creo que no existe, una pregunta que funciona en un candidato puede que no funcione en otro. Intento orientar la entrevista hacia mi objetivo, que no es otro que conocer si el candidato es el idóneo o no, muy focalizada y evitar preguntas teóricas o generalistas

Nuestra entrevista tiene dos partes:

> Entrevista curricular o de perfil duro, nos permite conocer si el candidato sabe realizar las funciones del puesto: formación, conocimientos, experiencia, responsabi-

lidades etc, en definitiva ver si tiene los elementos necesarios para garantizar un desempeño óptimo.

> Entrevista competencial, o de perfil blando, que nos permite conocer si el candidato puede (eficacia competencial, habilidades) y quiere (motivacional, actitudinal) poner en marcha determinados comportamientos en la empresa.

—¿Qué perfiles buscan?

— Salvo los puestos muy especializados donde se busca una cualificación muy técnica y concreta, damos más importancia al perfil competencial que a la formación o el título académico. Si bien es cierto, que en un sector como el nuestro, hiperregulado, estamos obligados a contar con profesionales que cumplan determinados requisitos formativos y de competencias (Mifid II, seguros, etc) que no podemos obviar, siendo recomendable contar con titulados de la rama de CC Económicas o Empresariales.

En cualquier caso el test de adecuación a la Guía del Profesional de Cajaviva, que define nuestros Valores y que se realiza durante el proceso de selección, es muy importante a la hora de decidir. Valores como el Compromiso, Actitud positiva, Adaptabilidad... son clave en la búsqueda

—¿Qué es lo que más valoran en un candidato?

— Cuando abro un proceso de selección no se trata solo de cubrir una vacante, sino de seleccionar a alguien que tenga las habilidades necesarias para desarrollar bien su trabajo y pueda aportar valor al resto del equipo. Valoro mucho que haya realizado recién-

temente funciones similares durante un tiempo suficiente, por supuesto que tenga afinidad con la cultura de Cajaviva y nuestros Valores Corporativos, que se prepare la entrevista y conozca la Entidad, que sus objetivos estén alineados con el puesto de trabajo y sin lugar a dudas valore la actitud, el entusiasmo, sus ganas y su deseo de desarrollo profesional, aunque muchas veces esto suponga un mayor esfuerzo formativo para nosotros.

—¿Cuentan con un plan de formación los empleados de Cajaviva Caja Rural?

Sí, anualmente se define un Plan Formativo. Tiene como objetivos fundamentales: aportar valor a la estrategia del negocio, procurar la mejor adaptación de nuevas incorporaciones a los Valores y al Perfil Profesional de Cajaviva, formación obligatoria derivada de cambios operativos y regulatorios, y siempre de la mano y con la colaboración de los Responsables de cada Área, que son quienes mejor conocen y pueden identificar las necesidades formativas de sus equipos.

—¿Cómo consiguen motivar a los trabajadores?

La verdad es que no es fácil en el momento en que nos encontramos, con un sector en constante cambio que genera mucha incertidumbre. Hay muchos factores que pueden influir en la motivación y sobre los que trabajamos: reconocimiento, buen clima laboral, dar oportunidades que suponen un mejor desarrollo profesional o interés por su vida personal. Respecto a este último aspecto, en Cajaviva creo que podemos presumir de conocer a las personas y sus necesidades, y esto supone



Un libro: **No tengo un libro favorito, me gusta cualquier libro que me haga reflexionar.**

Una frase inspiradora: **Tengo muchísimas, pero te diría una que intento tomar como referencia en mi día a día “En un mundo en constante movimiento el que se queda quieto retrocede”.**

Un lugar para perderse: **San Sebastián**

Una canción: **Ther River (Bruce Springteen )**

Tu comida favorita: **La comida japonesa**

Te gustaría conocer a... **Gandhi**

una gran ventaja para todos, la flexibilidad a la hora de gestionar el tiempo o conciliación es uno de los factores que más nos importa y más se valora por las personas.

—¿Cómo gestiona el día a día?

— Compagino trabajo, familia y amigos y la verdad es que lo llevo muy bien

—¿Conciliación laboral - familiar?

— Tengo dos niños pequeños, de 13 y 10 años, pero si te organizas y manejas bien los tiempos y tus recursos puedes tener una vida laboral y familiar equilibrada. Tengo la suerte de contar con la flexibilidad que necesito en mi organización y con una familia estupenda que comparte responsabilidades, que aporta soluciones y sobre todo respeta mucho el trabajo de todos.



cajaruralsegovia  
Fundación