

MARZO
2023

CASOS DE ÉXITO

Premios Grupo IMm



GRUPO IMm

Instituto y Observatorio de
Gestión del Cambio en Positivo



Proyecto presentado en la 8ª Edición de Premios IMm

NOMBRE DEL PROYECTO:

#RUMBO2024

EMPRESA:

SAFE BROK

CATEGORÍA:

**EMPRESA IMPULSORA DEL
CAMBIO**



¿EN QUÉ CONSISTE EL PROYECTO?

A inicios de 2022 y desde el Departamento de Personas, pusimos en marcha un Plan Estratégico de RR.HH. con el firme propósito de acompañar a los equipos hacia un modelo de TRANSFORMACIÓN INTEGRAL bajo la fórmula de:

- Una clara orientación al cliente, posicionando tanto al cliente interno como externo en el centro y siendo el protagonista de todo el proceso.
- Ofrecemos una arquitectura abierta de productos y servicios financieros a nuestros clientes (independencia, libertad y accesibilidad).
- Socialización y democratización de la banca privada: queremos ayudar a nuestra sociedad a que adquiera una mayor educación financiera para que tomen sus propias decisiones.
- Integración de los valores de confianza y empatía con la conciencia del auge tecnológico actual.

En definitiva, crear un NUEVO MODELO de relación basado en el acompañamiento, la transparencia y profesionalidad entre la compañía y sus respectivos clientes internos y externos. Y desde la esencia de una empresa de Personas, por las Personas y para Personas.



¿QUÉ PROBLEMAS QUERÍAS RESOLVER?

Con #RUMBO2024 planteamos 33 proyectos distribuidos en tres etapas claves existentes (vinculación, madurez y desvinculación) durante la relación con nuestros equipos, con el objetivo de garantizar una experiencia empleado diferencial.

No fue una problemática a resolver como tal, sino la creación de un nuevo paradigma dentro de la vivencia laboral de un profesional dentro del sector financiero. Si pretendemos ser disruptivos hacia fuera como empresa del sector, también lo debemos ser hacia dentro.

“Quien no trabaja aquí, desea hacerlo, y quien ya trabaja con nosotros, desea seguir haciéndolo”.



¿QUÉ RESULTADO OBTUVISTE?

Se han obtenido (y siguen obteniéndose) resultados a dos niveles, cuantitativo y cualitativo:

Por un lado, hemos mejorado nuestra imagen de MARCA EMPLEADORA, permitiéndonos hacer más énfasis en nuestros Assessments sobre la importancia del protagonismo y el talento de cada persona, la experiencia empleado y el fomento de una cultura de desarrollo profesional.

En segundo lugar, nuestras mediciones en los índices de felicidad y eNPS se han incrementado en 6 puntos con respecto a nuestras mediciones anteriores. A este respecto, nos situamos dentro del 10% de las mejores empresas con 12 puntos por encima de la media de las empresas de Happyforce, y además 6 puntos por encima de la media de nuestro sector. Asimismo, hemos mejorado en 18,2 puntos nuestro índice eNPS, situándonos en 5,6 puntos por encima de la media de las empresas de Happyforce.

Y en tercer lugar, podemos afirmar un incremento considerable en nuestros factores de motivación intrínseca, bienestar, alineación, compensación y reconocimiento, feedback y relaciones también medibles por la herramienta citada.

¿CUÁLES FUERON LAS 3 RESISTENCIAS Y 3 BARRERAS PRINCIPALES?

Hemos partido siempre con una gran ventaja: Dirección General nos ha apoyado en todo este camino y su esponsorización ha resultado clave. Por ello, las resistencias que se nos han ido presentando han sido siempre mucho más fáciles de gestionar. Las tres barreras a destacar han sido las siguientes:

- El hábito enraizado que los profesionales traen de su trayectoria pasada y totalmente diferente a lo que queremos hacer.
- Nuestro target de empleados es un profesional maduro, con trayectoria en el sector financiero, perfiles seniors con menor apertura / visión hacia la tecnología y adaptación de procesos nuevos y formas distintas de "hacer".
- Las barreras mentales o creencias limitantes existentes, partiendo desde una desconfianza inicial.



¿CÓMO LO RESOLVISTEIS?

ACCIONES REALIZADAS

Nuestras vías de actuación fueron varias:

- Presentación del Proyecto #RUMBO2024 en la Convención Anual ante la presencia de toda la Compañía con el compromiso de obtener los resultados y avances propuestos. Previamente #RUMBO2024 fue aprobado y bendecido en Board Meeting mundial.
- Contratación de herramientas de medición y comunicación directa, manteniendo la confidencialidad y por lo tanto, permitiéndonos obtener resultados más fiables y exhaustivos.
- Programa de Talent Management, donde mapear y gestionar todos los talentos distintos existentes dentro de la Organización.
- Planificación Anual de la Formación y fomento de un modelo de desarrollo profesional distinto, así como itinerarios de carreras profesionales, particularmente para los colectivos de “alto valor añadido”.
- Creando equipos multidisciplinares e implicando a los mismos bajo la misma guía de actuación.



¿DOS LECCIONES APRENDIDAS?

- La apertura de mente y la continua revisión de las creencias limitantes son clave para el crecimiento.
- Las sinergias de equipos actitudinales son la mayor palanca de cambio: “no es tu aptitud sino tu actitud la que va a determinar tu verdadera altitud...”

¿QUÉ METODOLOGÍA UTILIZASTEIS?

Damos protagonismo a la personas (“employee centric strategy”) y pedimos que cada cual saque su mejor versión de sí mismo dentro de la empresa. Para hacer posible la transformación nos apoyamos en:

- Metodología de aprendizaje “learning by doing” (aprender haciendo), bajo estrecha supervisión de personas.
- Implantación del nuevo rol del HRBP dentro de toda la Organización.
- Técnicas de coaching, “de dentro a fuera”.
- Desarrollo de habilidades “core” bajo metodología de formación con videojuegos (“serious games”).