



PREMIO GLOBAL  
PURE DIGITAL

**DIRECT  
SEGUROS**

La Ministra entrega el galardón a Giuseppe Dosi,  
CEO de Direct Seguros.

REDACCIÓN ORH

## REVERSE MENTORING

Direct Seguros es una de las compañías aseguradoras del mercado más avanzadas en Comercio Digital y sus clientes, en su mayor medida, son clientes digitales. El mercado, sobre todo el asegurador, es cada vez más competitivo y digital. Ideas revolucionarias, soluciones digitales, herramientas cada vez más tecnológicas, son creadas casi a diario. Por eso es fundamental que los colaboradores y equipos de Direct Seguros sean capaces de navegar y entender el entorno digital, independientemente de su posición, edad o conocimientos.



**EQUIPO Y ALCANCE ]**

Su programa Reverse Mentoring, que tiene como objetivo 'emparejar' a los colaboradores identificados como nativos digitales con los líderes más senior, para que estos sean tutelados en temas como tecnología, redes sociales, apps, y temas actuales.

A través de este programa han logrado un 'doble Mentoring' ya que los líderes a su vez hacen de mentores de los 'nativos digitales' identificados dentro de la compañía como 'Young talents' y desarrollan sus competencias a nivel de liderazgo.

Tres son los objetivos básicos de la iniciativa:

- Reforzar la fluencia digital de todos sus colaboradores, al mismo tiempo que se fortalece la orientación al cliente de sus ejecutivos senior.
- Minimizar el impacto de la diversidad generacional en la compañía
- Facilitar el trabajo colaborativo en un ambiente más digitalizado.

**E**n este entorno digital, los equipos de DIRECT tienen que transmitir además en todo momento los valores de la compañía: inteligencia (identificando oportunidades), capacidad de síntesis (facilitando y agilizando procesos), visión (aportando ideas que ayuden a mejorar) y talento (poniendo la tecnología al servicio del cliente y buscando las mejores soluciones).

**> Reverse Mentoring**

Con el programa 'Reverse Mentoring' Direct Seguros junta a colaboradores nativos digitales de la compañía con líderes más senior del equipo que persiguen adquirir conocimientos en tecnología, redes sociales o aplicaciones







## PRINCIPALES ACTUACIONES

- Se lanzó un e-mail a toda la compañía con preguntas de índole digital, y con una pregunta muy clara: ¿Eres digital?
- A continuación se llevó a cabo un “examen digital”, con preguntas abiertas y de tipo test a través de la herramienta Qualtrics, en la que además aprovecharon para saber si estarían interesados en participar en un proyecto digital en la compañía
- Se cuantificaron los resultados para obtener una visión lo más objetiva posible del nivel de fluencia digital, se tuvo en cuenta el potencial de desarrollo de los participantes para elegir a los cuatro Mentores y los Mentees
- Finalmente se llevan a cabo las reuniones en formato one-to-one, estructuradas alrededor de 5 módulos con contenido específico: Escucho y busco, Networkingy Colaboración, Me protejo, Aprendo y saco partido, Mi Negocio Digital

### // ESTRUCTURA:

La estructura del programa se organiza de modo en que los nativos digitales se convierten en los Mentores (siempre voluntarios) de los ejecutivos más senior de la compañía, la mayoría miembros del Comité de Dirección –que se convierten en Mentees–, y mantienen reuniones en formato one-to-one (informales y con una orientación práctica).

### INICIATIVAS ]

A través de este programa, estructurado en 5 módulos / reuniones con distintos contenidos, Direct Seguros ha podido ofrecer oportunidades de desarrollo a los colaboradores ‘nativos digitales’, descubrir nuevas oportunidades de negocio, mejorar la imagen de marca on-line y establecer nuevas herramientas de trabajo.

Asimismo les ha permitido abrir nuevas vías de comunicación entre sus colaboradores y



## HITOS CONSEGUIDOS

A pesar de la dificultad de poder medir la transferencia de la formación del programa al día a día de cada uno de los participantes se marcó como objetivo que cada pareja una vez que finalizara el programa, propusiera al menos dos ideas de negocio en relación a los siguientes aspectos:

- Ideas aplicables al negocio digital de DirectSeguros
- Ideas de mejora de imagen online de DirectSeguros
- Ideas de mejora de visibilidad en nuevos medios Digitales
- Además de la puesta en marcha de estas ideas, se desarrolló la fluencia digital de todos los colaboradores

los ‘Young talents’ han podido desarrollar sus competencias a nivel de liderazgo.

*“Internamente, y a pesar de tener una plantilla relativamente joven, nos preocupamos por que la fluencia digital de nuestros colaboradores llegue a todos los departamentos. Con la aparición y desaparición de puestos: Marketing Digital, Científicos de Datos, E-Commerce, todos ellos profesiones que no existían hace 10 años, los equipos de RR.HH. tenemos que adelantarnos para reciclar a nuestros colaboradores hacia las profesiones del futuro, hacia las nuevas necesidades de capital humano que aparecerán”, expone Belén Arrojo, Directora de RR.HH. de Direct.*

Por su parte, Giuseppe Dosi, CEO de la compañía explica que “las aseguradoras tenemos el reto de saber transformarnos en un entorno cambiante y adaptarnos a los nuevos retos del mercado, con el fin último de promover productos sencillos y personalizados”. ]