

La reunión tiene lugar en la sede de ITE CAIXA GALICIA en La Coruña

Jueves 22 Abril 2010

9,30 – 14,00 hrs

Asistentes:	Banco Pastor	Carlos J. Martínez Felipe
	Caixanova	Ismael Sánchez de Prada
	Banco Etcheverría	Tatiana Suárez Cancelo
	Caixa Galicia	Boris Mosquera Gindele / Marcos Lorenzo Calvo

Excusa asistencia: Cajastur	Lucas Martín
------------------------------------	--------------

Acta Reunión GREF – Zona Noroeste

Última versión

TEMA 1: “El Papel de RRHH (Formación/Desarrollo) ante la crisis.”

CONCLUSIONES:

- **Innovación, eficiencia y flexibilidad** como los tres ejes básicos sobre los cuales deben pivotar los proyectos/decisiones adoptadas desde las áreas de RR.HH.
- **Comunicación** estratégica: hacer partícipes a los mandos intermedios. Buscar fórmulas para evitar la dispersión de la comunicación desde los mandos hacia abajo.
- Impulsar los proyectos de **identificación del talento interno** y los **planes de carrera** asociados como herramientas de motivación y retención.
- Revisar los criterios de **medición cuantitativa y cualitativa** con el fin de obtener resultados con mayor índice de objetividad.
- Diseñar **planes formativos en liderazgo y gestión de equipos** dirigidos a mandos intermedios. Foco en habilidades de comunicación y motivación ante la actual situación financiera.
- Necesidad de búsqueda de **nuevas metodologías formativas** basadas en las **nuevas tecnologías**.
- Identificación de **nuevos monitores internos** como vía de incremento de eficiencia, motivación y reconocimiento.
- **Capacidad para combinar gestión a corto plazo con objetivos a largo plazo**. Adaptación a necesidades cambiantes en función de la situación del mercado hace que tengamos que ser muy flexibles en RRHH.

TEMA 2: “Innovación en Formación y Desarrollo para las nuevas situaciones”

CONCLUSIONES:



- Diseñar e implantar políticas de **motivación y reconocimiento**.
- Promover la **participación e interactividad** de las herramientas y acciones online orientadas a la formación e intercambio de conocimiento.
- Impulsar la creación de **redes sociales** intraorganizacionales.
- Participación de **empleados de Servicios Centrales** en **coberturas de red comercial** como vehículo de recortes de gastos y conocimiento de negocio por servicios sentrales.
- Establecer planes de **rotación transversal** entre áreas de servicios centrales.
- Estimular y acelerar los planes de Gestión de Conocimiento con el objetivo de retener y difundir el conocimiento interno.
- Formación Interna como un área facilitadora de **estructuras, modelos y dinámicas** a otras áreas con el objetivo de potenciar la autoformación.
- Crear, mejorar e impulsar **newsletter online** en materia de RR.HH. como herramienta de comunicación interna.
- Asociar **marcas/identificadores** a los proyectos de formación y desarrollo y escuelas corporativas con el objetivo de una mayor identificación de estos por parte de los participantes.
- Impulsar los **“círculos de calidad (proyectos multidisciplinares)”** como metodologías de identificación e intercambio de información.

TEMA 3: “Mejores Prácticas: ¿cómo conseguir “lo mejor de los mejores” para la Organización y el Negocio?”

CONCLUSIONES:

- Implantación de modelos internos de **Mentoring**.
- Involucrar a “los mejores” como **monitores/colaboradores en proyectos/acciones formativas**.
- Comunicar personal / públicamente el **reconocimiento** por parte la Organización.
- Promover el modelo de **“Taller de mejores prácticas profesionales”**. Convocar a los mejores junto a empleados con áreas de mejora. Impulsar el intercambio de experiencias.
- Impulsar reuniones formativas semanales en las oficinas.

UNA EXPERIENCIA DESTACADA POR CADA ENTIDAD REPRESENTATIVA Y AGLUTINADORA DE LOS TEMAS TRATADOS

Entidad	Iniciativa	Descripción
	Círculos de Calidad	Con el fin de fomentar la productividad y eficiencia de diferentes procedimientos que afectan tanto a la red de oficinas como a servicios centrales, se establecen los círculos de calidad, convocando para ello a una muestra significativa de la red / servicios centrales para discutir acerca de mejoras susceptibles de llevar a cabo en dichos procedimientos.
	Implantación de un nuevo modelo de Modelo de Desarrollo de personas, basado en la gestión por competencias.	
	Rotación de SSCC por oficinas	Programa que pretende estimular la empatía con la red de oficinas e incrementar la solidaridad con nuestros compañeros de la red. El periodo de rotación es de un mes con una formación inicial de tres días. Se convoca abiertamente la posibilidad de poder participar a todos los empleados de Servicios Centrales. Se trata de un programa voluntario.
	Programa de Desarrollo Directivo Comercial	Desarrollado internamente para los mejores de la red comercial y aps, 100% recursos internos y basados en metodologías que favorecen el intercambio de experiencias y la aplicación inmediata al puesto de trabajo con la implicación de los responsables directos de los participantes.