

LÍDERES PARA LA TRANSFORMACIÓN

103-2, 103-3, 404-2, ODS 8.2, ODS 8.5

En el Grupo facilitamos espacios para inspirar a nuestros colaboradores, y fomentar su crecimiento, tanto en el plano profesional como en el personal. Así, las compañías buscan que cada líder tenga a disposición un ecosistema de prácticas que promuevan desplegar todo su talento y potencial en contextos de confianza, creatividad y trabajo de equipo. En 2019, todas llevaron a cabo un encuentro anual con líderes, en donde se generaron iniciativas y se definieron en conjunto aspectos relacionados a los proyectos organizacionales, así como también se fortaleció un estilo común de liderazgo.

Acciones de inspiración y formación para líderes

Escuela de líderes Galicia

Banco Galicia continuó acompañando y escuchando a los líderes a partir de un proceso de aprendizaje en el que se facilitan espacios de feedback semanales y se generan conversaciones con foco en las fortalezas y oportunidades del proceso formativo. El Círculo de Líderes en Banco Galicia le permite a los nuevos líderes expandir su experiencia aprendiendo de otros líderes, y mirar y analizar sus desafíos de liderazgo desde nuevas y enriquecedoras perspectivas.

Programa de Jóvenes Líderes en Banco Galicia

Comienza desde que se seleccionan nuevos perfiles para que formen parte de la red de sucursales y acompaña a los talentos comerciales con perfil para liderar nuevos desafíos. Forman parte de un programa de desarrollo con crecimiento acelerado en miras de formar a los líderes que gerenciarán las sucursales del futuro.

Programa de Liderazgo Ágil de Naranja

Naranja evolucionó su modelo de liderazgo coparticipativo e incorporó nuevas habilidades para afrontar los desafíos de su negocio. El programa tiene un formato enfocado en la práctica y en la experimentación como medios para incorporar habilidades. Durante 2019, se priorizó trabajar en la adaptación al cambio, el aprendizaje continuo, la toma de decisiones colaborativas y el desarrollo de equipos autogestionados. Además, se fomenta el cambio de mindset digital en todos los líderes combinando actividades de reflexión en línea, formación presencial y virtual, sesiones de coaching individual y actividades de simulación grupal y workshops integradores. En 2019, tuvo una participación del 84% de líderes en las instancias presenciales y de un 80% en las virtuales.

Programa Piloto de Liderazgo Ágil

Naranja desarrolló, con un grupo reducido de líderes impactados directamente por grandes procesos de cambio, otro formato intensivo de formación y desarrollo en liderazgo ágil. Participaron seis gerentes, cuatro subdirectores y un director, con 63 horas de actividades grupales y 10 sesiones de coaching individual. La instancia apuntó a la toma de conciencia de cómo se encuentra cada líder en términos de competencias de liderazgo ágil. Asimismo, a partir de este diagnóstico se determinó la brecha de desarrollo y, en instancias virtuales de coaching individual, se están trabajando las habilidades necesarias. Además, este proceso se complementa con cuatro talleres grupales.

Programa para Nuevos Líderes

Naranja acompañó a los nuevos líderes brindando contenidos para conocer y poner en práctica políticas y herramientas necesarias para su gestión, para identificar áreas y actores clave, y para generar redes de soporte.



CoLabRH

Galicia vivió la tercera edición del CoLABRH, un espacio para conversar, cocrear y compartir sobre las nuevas tendencias con líderes y referentes de Recursos Humanos de compañías de todo el país. A partir de un Market Place, se generaron distintos espacios de conversación sobre temáticas vinculadas a los desafíos en cuanto a la formación, al desarrollo, la comunicación, entre otros. Para cerrar la jornada, se realizó una actividad con foco en la diversidad, debatiendo sobre los distintos sesgos y cómo hacer frente a los próximos desafíos.

Lab de Conversaciones en Banco Galicia

Consiste en una experiencia que brinda a los líderes herramientas para abrir espacios conversacionales que permitan generar movimiento, acompañamiento y cambio con sus colaboradores. Los objetivos fueron: expandir las habilidades para tener conversaciones de desarrollo poderosas; adquirir una metodología de trabajo que permita apalancar las conversaciones con información clara y objetiva para el desarrollo del colaborador; e integrar estos espacios y las acciones posteriores con las herramientas utilizadas por el Banco.

Campaña #ExperienciasdeDesarrollo en Naranja

Se llevó a cabo una campaña en Workplace para compartir buenas prácticas de desarrollo. Una de las prácticas destacadas fue la de visitas cruzadas diseñada para que los líderes de distintas sucursales de la zona NEA se visitaran de manera cruzada e intercambiaran miradas y mejores prácticas.

Conociéndonos - encuentros con líderes y colaboradores de Banco Galicia

El líder es uno de los canales de comunicación para acercar temas estratégicos a todo el equipo, profundizar información corporativa, potenciar la cultura Galicia y responder dudas de los colaboradores. Por eso generó encuentros donde sus Líderes pueden encontrarse con colaboradores de distintas áreas, conocerlos y conversar de lo que quieran. En un contexto de transformación, el Banco entiende que las conversaciones cara a cara son fundamentales para potenciar la cultura y estar cerca de sus colaboradores.

Modelo de líder Galicia evolucionado

Este año Banco Galicia trabajó en las siguientes acciones para avanzar en una evolución del modelo.

- Énfasis en el rol del líder como facilitador y habilitador, descentralizado.
- Un modelo que abraza el modelo de competencias, lo desarrolla y acompaña.
- Modelo en versión “evolucionada” respecto del anterior.
- Movimiento del líder hacia el desarrollo del empowerment organizacional.
- Potenciar un rol del líder que no se basa en jerarquías y que desafía el estatus.
- Liderazgo sin territorialidad.
- Comunicar más.
- Transparentar.
- Ayudar a decir, acercando conversaciones.
- Liderazgo transformador para el cambio.
- Convivir con el error, capitalizarlo.
- Estado Beta permanente.
- Impulsar a otros a hacer.
- Más cercano y diciendo con el propósito de generar sinergias.





Líder Ejemplar evolucionó a Líder Inspirador

Una dimensión tiene que ver con un líder que transparenta, que desde la construcción de confianza ayuda a decir lo que se piensa, se acerca, contiene a las personas. Inspira la búsqueda de propósito, trabaja para generar acuerdos, abre conversaciones, ayuda a la sinergia entre sectores, es desde su actuación consistente que inspira una visión de Galicia, representándola en su modo de actuar e invitando a los otros a sumarse con la misma actuación.

Líder Desarrollador

Una dimensión tiene que ver con un líder-coach, que genera condiciones para el despliegue del talento, que contribuye a que la organización consolide la dinámica del dar y recibir feedback como práctica habitual, que invierte en la asignación de objetivos y da tiempo para el desarrollo del empowerment, con estilo colaborativo y cercano manteniendo conversaciones de desarrollo y coaching tanto para sus equipos como para las personas que se le acercan como referente.

Líder Emprendedor

Una dimensión que tiene que ver con habilitar a otros para actuar, con empoderar, con animar a que las personas hagan, se apropien, dejando el rol de ejecución para lograr que otros lo tomen, apoyando, fortaleciendo, liberando obstáculos, generando desafíos y celebrando logros. Es un proveedor de mirada sistémica que permite que los equipos comprendan, se apropien y tengan una ejecución excelente.

Líder Visionario evolucionó a Líder Transformador

Una dimensión del líder que viene a transformar, donde innovar es un resultado del ejercicio transformador, un líder que trabaja con el error como capital, ayudando a aprender y a desaprender, experimentando, animando a probar, ensayar, liderando los cambios y cambiando. Pasando las ideas a la acción.

Primer Encuentro Nacional de Líderes Naranja

Los líderes en Naranja cumplen un rol clave: son embajadores de la estrategia del negocio, para que todos los equipos puedan tener objetivos claros y trabajar

empoderados, conociendo su aporte a los resultados. La realización de los encuentros es muy importante, tanto para compartir prácticas entre pares como para que la estrategia del negocio sea concreta y accesible. En este marco, en 2019 organizó el primer encuentro nacional con los principales líderes y referentes nacionales en distintos temas. Participaron más de 500 personas en la ciudad de Córdoba quienes conversaron sobre la actualidad del negocio, el contexto macroeconómico y las tendencias del sector: agilidad, marketing digital, data science, modelos de atención, entre otros temas de interés.

Galicia Seguros

Con el objetivo de acompañar a los nuevos líderes, Galicia Seguros creó un programa de capacitación para abordar temáticas específicas de liderazgo para aquellos que dieron sus primeros pasos en este rol basado en los pilares del Modelo de Líder GS. Por otra parte, Naranja avanzó en la implementación de un Sistema Integral de Gestión del Talento para facilitar el desarrollo de los colaboradores y el despliegue de competencias.