

# Un día de Cine ...



*(o la metáfora como Formación....)*

# *Los Antecedentes*



# *Nuestra realidad o la coincidencia de unas reflexiones...*



- **¿Cuál es nuestra misión...?**
- **¿Qué tipo de formación impartimos?**
- **¿Para qué?**
- **¿Para quién?**
- **¿Son nuestras aulas centro de formación o foro de reflexión?**
- **¿Están integradas nuestras acciones en todos los procesos de desarrollo?**
- **¿La formación se entiende como un proceso racional o emocional?**
- **¿Cuál es el sentido de nuestro trabajo?**

# *La realidad del sistema financiero o una nueva coincidencia...*



**OBSESIÓN POR DIFERENCIARNOS**



Convenimos que sólo podemos diferenciarnos en los empleados pero...



- ¿Qué estamos haciendo?
- ¿Cómo gestionamos los intangibles?
- ¿Cuánto invertimos en la cultura corporativa?
- ¿Se fomenta "un estilo de hacer"?
- ¿Gestionamos las emociones?
- ¿Hay orientación a las personas?

*Acercarnos a la realidad  
desde una óptica diferente*

*O como montar una acción  
formativa con el cine como  
metáfora...!!!*



# *¿Cómo acercarnos a la realidad desde una óptica diferente?*

---

## Los Protagonistas

Un colectivo heterogéneo (y a veces olvidado) como son “LOS ACTORES DE REPARTO”



## El Argumento

### LOS VALORES CORPORATIVOS

(Una apuesta arriesgada, como las películas de “arte y ensayo”)

# *El Rodaje*

*Luces, Cámara y... Acción!!!*



**La Película:**

"El Programa"



"Los valores corporativos"



**Los actores:**

"Empleados Red y Central"

**La producción:**

"RECURSOS HUMANOS"

*El título:*

*Algo más que "Un día de Cine ..."*



**El atrezzo:**

"El equipo de FORMACIÓN"



**El Director:**

"Consultora ACTUA"

**El decorado:**

"Campus de COGULLADA"



**El Género:**

"COMEDIA"



*Cámara .....!!!*

*Un guión en busca de unos  
objetivos*





## Un “guión” en busca de unos objetivos....

---

- **Transmitir** al colectivo la preocupación de ibercaja por el desarrollo de sus empleados de forma que se potencie el grado de identificación con la Entidad.
- **Vivenciar los valores de Ibercaja** de tal forma que no sólo los conozcan sino que, además, los interioricen y se los apropien.
- **Experimentar y Reflexionar** sobre los comportamientos y actitudes asociados a la orientación al cliente, ya sea interno o externo y **facilitar** el que los participantes identifiquen pautas de actuación eficaces que puedan aplicar en su trabajo del “día a día”
- **Motivar** a los asistentes a través de un programa de desarrollo con un enfoque alternativo y de alto impacto especialmente concebido para ellos.

*Acción.....!!!!*

*La puesta en escena de una  
metodología*



*Silencio...!!!*

**“Cena de Presentación”**

**Actores y Equipo de Rodaje  
(o una “Cita a Ciegas”)**



**OBJETIVO**



**Romper el Hielo**

**Fomentar la Comunicación**

**Tejer lazos interpersonales desde el inicio**

*Silencio...!!!*

## “Cena de Presentación”



ACTIVIDAD



- **Acogida en Hotel:** Casting y presentación del Productor, Director y Atrezzo.
- Reparto de “papeles” y búsqueda de pareja.
- La “**Gestión del Conocimiento**”... de la pareja.
- **Restaurante:** palabras de los “productores” y “director” y presentación de los actores.



# Se rueda...

**“Experiencias de Cine:  
críticos por un día”**



## **Introducción:**

*Centrar a los asistentes en los valores de la Entidad de forma distendida y sin focalizar en el entorno laboral.*

## **Actividad:**

*Se tratan los valores de la Entidad mediante la proyección de fragmentos de películas especialmente seleccionadas.*



# Se rueda...

“Experiencias de Cine:  
críticos por un día”

## OBJETIVOS

- **Participación activa** desde el primer momento.
- **Reflexión** sobre cómo se traducen en Ibercaja éstos valores.
- **Contrastar ideas** sobre lo que significan estos valores entre los asistentes.

*Acción.....!!!!*

*El cine, ese extraño invento*







# *Ese extraño invento ...*

## **Actividad**

- Los asistentes se convierten en empleados de una compañía de efectos especiales.
- Construcción máquina de efectos especiales, acorde con las exigencias del mercado.
- Cada dpto. tiene un objetivo parcial, pero todos están involucrados en el objetivo final.



### **OBJETIVO:**

*Orientación al Cliente*

*Cadena: Cliente & Proveedor*

*Trabajo en Equipo*

*Acción.....!!!!*

*Análisis de la acción y  
compromisos*



# Análisis y Feedback

Análisis de los resultados y comportamientos observados sobre los valores:

- **Trabajo en equipo**
- **Orientación al Cliente**

Identificación de fortalezas y oportunidades de mejora.



# Decálogo de Compromisos

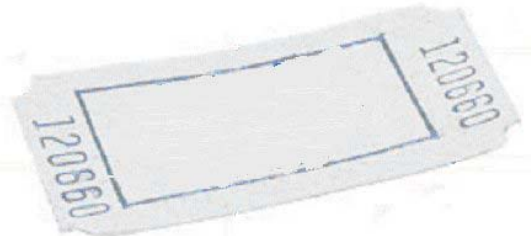


- Compromiso grupal a través de una dinámica de extracción de conclusiones.
- **Elaboración del decálogo de compromisos adquiridos.**
- Plan de acción personal.

*El día de  
después*



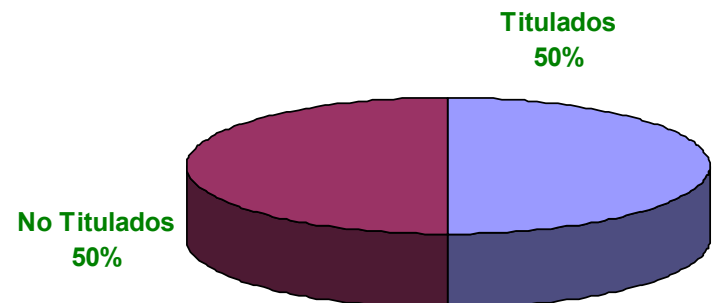
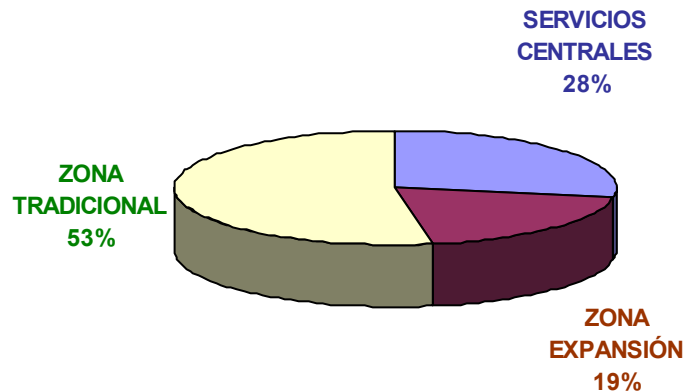
# Datos de Taquilla ...



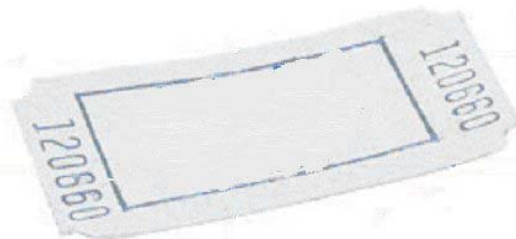
**Asistentes: 1.104 empleados (28 % del total plantilla)**

**Personas por grupo: 25 (media)**

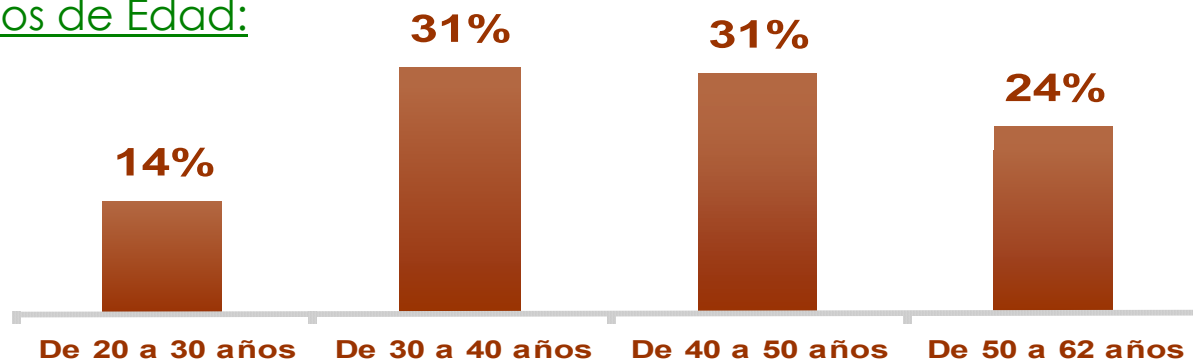
**Valoración Global Media: 8**



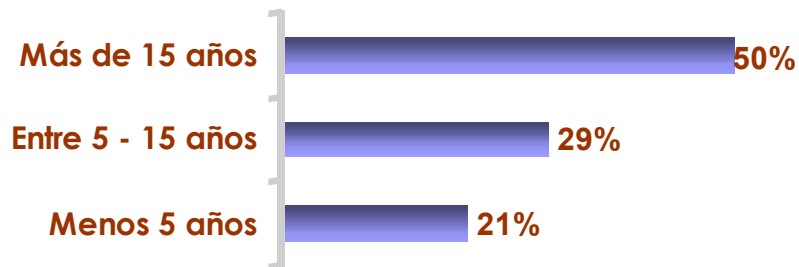
# Datos de Taquilla ...



## Tramos de Edad:



## Antigüedad:



# Ibercaja transmite sus valores a través del cine

Actúa ha desarrollado un programa de formación basado en el cine para motivar a los empleados de Ibercaja, que se sientan protagonistas de la compañía y que interioricen sus valores.

**JUAN FAJARDO. Madrid**

“Cuando una persona tiene una enfermedad y acude al médico, no espera que le opere un ser humano, quiere al mejor profesional. Por eso, voy a suprimir su humanidad y convertirles en médicos”. Este es el discurso inaugural con el que el decano de la facultad de medicina recibe a sus alumnos en la película *Patch Adams*. En otra escena, el protagonista defiende la idea de que además de combatir las patolo-



La película 'Patch Adams' representa el valor de la profesionalidad.



'Jerry McGuire' ilustra la orientación al cliente.





Recursos humanos

## Transmitir los valores corporativos

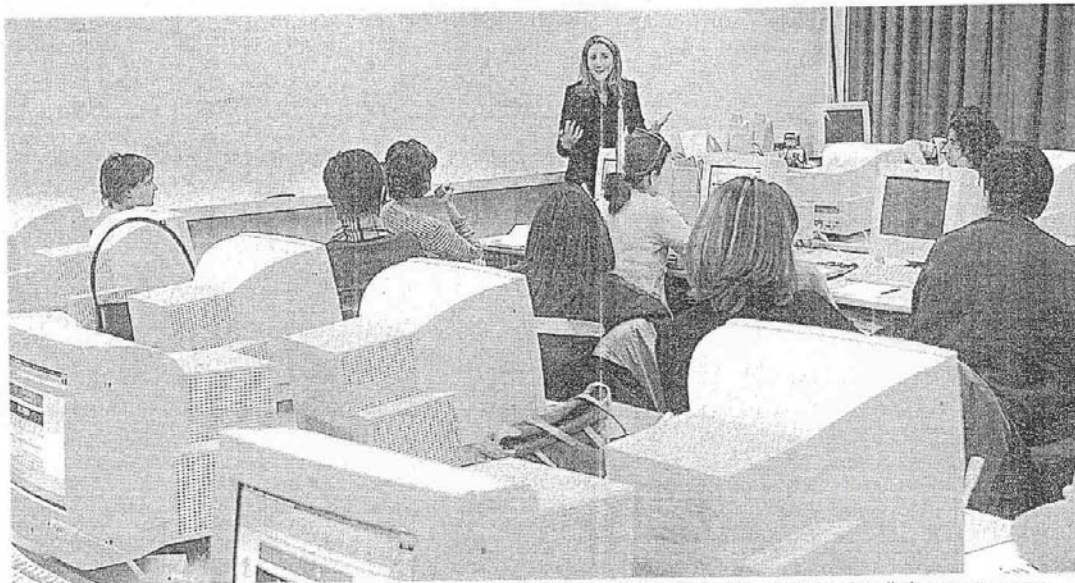


Imagen de archivo de un curso organizado por Ibercaja y celebrado en el centro de formación de la entidad en Cogullada. GUILLERMO MESTRE

**Mediante un novedoso programa formativo se consigue su interiorización**

dos de sus oficinas. La importancia de trasladarlos es clara. "Son los que orientan nuestras decisiones, aunque van más allá de ellas, incorporándose a nuestra manera de ser, crean cultura", según indica el Jefe de Desarrollo de Recursos Humanos de Ibercaja,

### Una buena acogida

Desde que el pasado mes de marzo se iniciara este curso, cerca de 600 empleados de Ibercaja han pasado ya por las aulas de formación del

laboración con Ibercaja para atender sus necesidades específicas, un curso novedoso y pionero en el sector, no sólo por trabajar con los valores, sino también por el sistema de aprendizaje empleado.

Este curso, según el consejero



# La Crítica

## ¿Qué hemos conseguido?

- Valoración y agradecimiento de los empleados “olvidados”
- La metodología suscita interés y participación de los asistentes.
- La convivencia supone un refuerzo cultural y del sentimiento de pertenencia.
- Entendimiento y alineamiento de los valores corporativos.
- La asistencia de empleados de Red y de SSCC permite un enriquecedor intercambio de experiencias y una visión global de la Entidad.
- Espacio de reflexión y debate de aspectos de negocio y de la Entidad.



# La Crítica

## ¿Qué hemos conseguido?

- La presencia de la Dirección de RRHH en la apertura del programa, transmitiendo el reconocimiento de este colectivo y valorando “su papel”.
- Reforzar “Cogullada” como centro de formación corporativo.
- Motivar, comprometer e ilusionar a un colectivo importante de empleados. Reforzar “El Orgullo de Pertenencia”
- Interés de los empleados por participar en programas de esta naturaleza.



# La Crítica

## ¿Qué hemos aprendido?



- Lo difícil que es:
  - Innovar.
  - Trabajar resistencias (escepticismo, veteranos, comodidad, el que no quiere...)
  - Medir el impacto de nuestra acción.
  - Fomentar la reflexión y la auto-crítica.
- Red y Servicios Centrales: Dos mundos muy distintos.
- Que el humor y la diversión es compatible con la formación.
- Que una parte importante del esfuerzo se pierde al llegar al puesto de trabajo.
- Los técnicos “no ven aplicabilidad” de los contenidos.

# La Crítica

## ¿Qué hemos aprendido?

- Dificultad de los consultores para tratar algún tema conflictivo.
- Petición que el programa sea impartido por la Dirección.
- Orientación al cliente vs. Consecución de Objetivos.
- Los asistentes proponen que el programa lo realicen, también, los jefes.
- ¿Ha sido esto Formación?

**Merece la pena seguir intentando dar sentido al trabajo de nuestros empleados.**



*Moraleja*



*“Si no cometes errores, es  
que no te esfuerzas lo  
suficiente ...”*

*(Woody Allen)*



*The End*

