

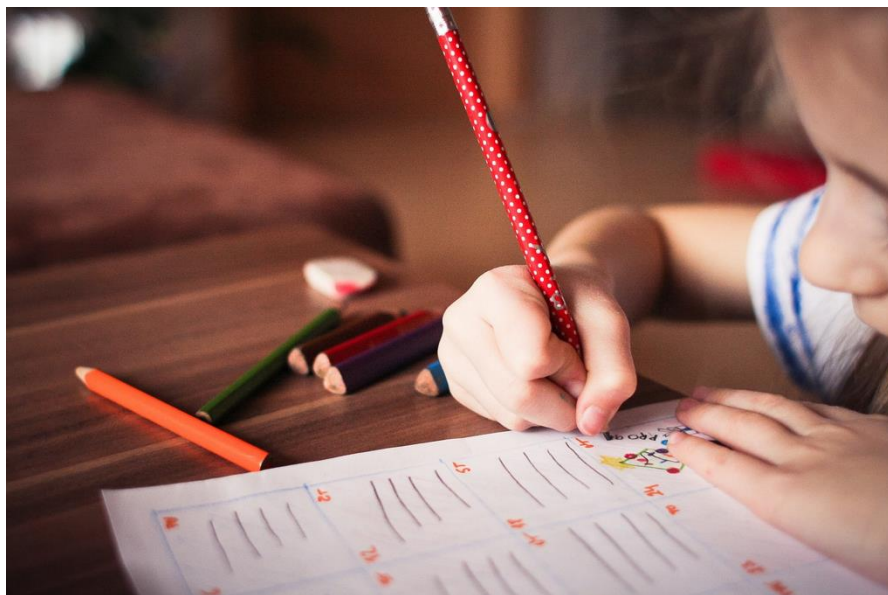
ANUARIO INNOVACIÓN FORMATIVA 2023

EDICIÓN III



GRAF
50
ANOS

Ø GR€F



Estimad@ amig@:

En este 2023, con gran satisfacción presentamos las mejores iniciativas formativas desarrolladas por las entidades SOCIAS y ASOCIADOS CORPORATIVOS durante este año.

Además queremos dar nuestro agradecimiento a las entidades que se han presentado por su generosidad y el trabajo que hay detrás de todas ellas pues son extra al día a día, una autoexigencia, una orientación a

resultados y al logro, un trabajo en equipo, una integración con otras divisiones, una inquietud por innovar y hacerlo un poco mejor cada día, la adopción de nuevas herramientas y tecnologías que faciliten el aprendizaje y desarrollo de los empleados de cada una de las organizaciones.

Con este premio pretendemos dar a conocer a los demás las últimas acciones más significativas. Y al tiempo, que los demás podamos analizar, proponer, modificar, crear, implantar... en definitiva aprender para llevar a cabo en nuestros proyectos y objetivos.

Como dice Antonio Machado: “En cuestiones de cultura y de saber, solo se pierde lo que se guarda; sólo se gana lo que se da.”

Todo lo expuesto significan los valores del GREF que se reflejan en nuestro lema de la asociación: **"CONECTAMOS PERSONAS, COMPARTIMOS CONOCIMIENTO"**.

Muchas gracias a toda la familia GREF: socios, asociados corporativos (escuelas de negocio, universidades, consultoras), instituciones, medios de comunicación y simpatizantes.

PREMIOS MEJOR INICIATIVA FORMATIVA

MOTIVACIÓN

Pretende reconocer la contribución de la formación a la consecución de los objetivos empresariales y al desarrollo profesional de las personas.

OBJETIVOS

- Dar visibilidad a la actividad de socios y asociados corporativos
- Comunicar y compartir las mejores prácticas Dar visibilidad a la actividad de socios y asociados corporativos
- Difundir la asociación y su actividad.

PREMIOS

Anualmente se otorgarán 3 premios Gref Oro, Gref plata y Gref bronce, a las 3 candidaturas más votadas.

JURADO

El jurado se compone por todos los responsables de formación de las entidades socias del GREF así como los miembros eméritos activos.

OPERATIVA VOTACIÓN

Cada miembro del jurado cuenta con 3 votos con un valor respectivamente de 3 puntos, 2 puntos y 1 punto. Las 3 candidaturas más votadas serán las ganadoras de los premios.



1. **ABANCA | ABANCA IGUALES**
2. **BANCO MEDIOLANUM | TALLERES ASESORA**
3. **BANCO SANTANDER | FORMACIÓN EN SEGUROS A TRAVÉS DE REALIDAD VIRTUAL**
4. **CAIXA | ITINERARIO FORMATIVO PARA GESTORES SENIORS**
6. **CAJAMAR | PROGRAMA CONTIGO**
7. **CECABANK/CEF | PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO Y FOMENTO DEL AUTOEMPLEO EN LA REPÚBLICA DE GUINEA ECUATORIAL**
8. **MAPFRE | PROGRAMA FORMATIVO NUEVO MODELO COMERCIAL MAPFRE ESPAÑA**
9. **SANTA LUCÍA | CAMPUS TRAINING: ROCKSTARS DE LA FORMACIÓN**



50 años Ø GRE€F

PREMIOS 2023

GREF ORO

50 años Ø GRE€F

PREMIOS 2023

GREF PLATA

50 años Ø GRE€F

PREMIOS 2023

GREF BRONCE

MAPFRE

PROGRAMA FORMATIVO
NUEVO MODELO
COMERCIAL MAPFRE
ESPAÑA

BANCO SANTANDER

FORMACIÓN EN
SEGUROS A TRAVÉS DE
REALIDAD VIRTUAL

ABANCA

ABANCA IGUALES

//ABANCA iguales



**MEJOR INICIATIVA
FORMATIVA 2023**



//ABANCA iguales

RESUMEN

ABANCA Iguales es el **Programa de Formación y Comunicación en Igualdad y Diversidad** en el que le dimos la vuelta a todo lo que pensamos.

A golpe de clicks de conciencia **hemos desaprendido, desmontado, desactivado los sesgos y prejuicios** para seguir avanzando en algo muy importante para ABANCA: la plena igualdad de oportunidades potenciando la diversidad como palanca fundamental de rentabilidad y sostenibilidad.

El reto: Siendo un tema tan importante en la actualidad estamos en una **continua sobreexposición de información**, pero por otro, **desconocemos por dónde empezar**, qué podemos hacer realmente y sobre todo, los conceptos, herramientas y recursos imprescindibles que necesitamos para **poder transformar nuestra realidad personal y profesional**.

Por eso, el **reto supone superar el desinterés causado por el exceso de información**, a través de articular un corpus temático que sea relevante para la realidad de los profesionales; que **facilite su aprendizaje** basado en el **modelo tecno pedagógico adecuado** que tenga un alcance de larga duración y sea abordable por fases; y el uso de narrativas y formatos innovadores que sean capaces de llamar la atención y mantener la curiosidad como motor de evolución.

Haz click aquí para conocer el resumen de ABANCA Iguales



El principal obstáculo para la igualdad y diversidad son los sesgos, había que atravesarlos con momentos Ahá.

Ser útiles, accesibles y entretenidos.

Esa es la particularidad de la propuesta, es la combinación equilibrada entre:

1

Un programa desarrollado con la Unidad de Género de la Escuela de Gobierno de la Universidad Complutense de Madrid, en base a la realidad y necesidades del personal de ABANCA.

2

Un diseño instruccional que evoluciona en la consecución de objetivos secuenciales.

3

La creación de narrativas potentes que surgen de las propias referencias culturales que vivimos hoy en día, pues para ser relevantes para la gente, tenemos que interrumpir, sino sumarnos a la conversación social actual.

4

Todos los contenidos, formatos y acciones están adecuados a la realidad de cada colectivo y en función de las necesidades que implica su área y rol.

OBJETIVOS

- 1 Fomentar la igualdad real de oportunidades, más allá de la diversidad de género, acompañando el cambio social y sensibilización.
- 2 Formar en conceptos imprescindibles básicos, sesgos personales y que nos rodean, invitando a la autorreflexión y la crítica, y la co-creación de soluciones. Además, facilitar herramientas que permitan avanzar con foco a toda la entidad y con formaciones ad-hoc para colectivos específicos.
- 3 Con un Plan de Comunicación que impulse las iniciativas, sin olvidarnos de medir los cambios que deriven en el consecuente crecimiento de toda la entidad y de todas las personas ABANCA.
- 4 Responder a los compromisos del plan de igualdad.

En **ABANCA iguales** queremos ser capaces de **detectar y dar visibilidad a los diferentes talentos que nos conforman**, crear un espacio de trabajo que contribuya a desarrollar su máximo potencial, dotando de los recursos que se necesitan para potenciar la diversidad en todos los equipos y la entidad.

Porque

La mejor forma de integrar perspectivas diferentes es reconocerlas

Antecedentes / Problemática a resolver

Como cualquier clase de contenido **competimos por la atención de la gente**, por eso, lo primero es encontrar nuestro propio lugar. Un espacio de utilidad para las personas, que les facilite formarse en conceptos y recursos clave en igualdad y diversidad, y que sea lo suficientemente atractivo para sostener su curiosidad e interés por seguir.

Este factor de contenido **“entretenido e inesperado”** es lo que además, nos permitirá pasar a través de los sesgos arraigados que cuesta tanto reconocer que tenemos, pues es así como se han hecho las cosas desde siempre y generalmente sentimos “que no va con nosotros”. **Solo llegando de una forma lateral podemos ir al fondo para abrir la perspectiva:** desaprendiendo y volviendo a construir un mindset común en beneficio para los y las profesionales de ABANCA.

La clave:
Premisas de las acciones y contenidos:

Desaprender: dejar espacio libre en nuestro sistemas de creencias para volver a creer y a partir de ahí poder crear.

Experimentos: (proceso participativo de aprendizaje colectivo) las dinámicas se nutren a partir de las subjetividades de las personas participantes. No se trabaja a partir de una realidad única, sino de diferentes versiones de la misma. Esto ofrece la oportunidad de apropiación personal e identificación con los cambios que se propongan a las personas de ABANCA, al ser ellas mismas quienes identifican desigualdades a partir de sus experiencias vitales dentro y fuera de la organización. Hacerlo de esta manera permite que capten de una forma más cercana y real cómo se construyen las desigualdades de género y la diversidad, en vez de una más distanciada toma de contacto con la teoría de género vía capacitaciones.

Compartir los resultados con toda la organización.

METODOLOGÍA UTILIZADA

A. Diseño Instruccional y Formación

Tomamos como referencia la Escalera de evolución de la equidad:

Peldaño 1

Incompetencia inconsciente, no soy consciente de que hay áreas o aspectos que necesito mejorar.

Peldaño 2

Me hago consciente de que existe otra forma de hacer las cosas.
Tomo conciencia, aunque me cuesta cambiar, necesito estar muy pendiente.

Peldaño 3

Ya he interiorizado y sin darme cuenta, mis acciones llegan a la equidad, se tienen las mismas condiciones independientemente de las condiciones.

Peldaño 4

Equidad, independientemente de las condiciones se tienen las mismas oportunidades.

Para que un proceso de transformación suceda tenemos que pasar por varias fases, primero está la del descubrimiento, en la que nos damos cuenta de las actitudes, pensamientos, costumbres que limitan la realidad que nos circunda.

Este es el año 2022 en el que nos dedicamos a Desaprender, con iniciativas enfocadas a la autoconciencia, crítica y creación de nuevos pilares de conocimiento colectivo.

Una vez que nos damos cuenta de ello y abrimos la mente es el momento de cambiar nuestra propia realidad. No se pretende dar un vuelco que la ponga de revés, pues depende de muchos factores como las circunstancias, los procesos, las personas que nos rodean. Lo que buscamos aquí es ir incorporando cambios poco a poco, a la historias de siempre darles un giro, cambiar su dirección.

El año 2023 corresponde a Desmontar el cuento. La fase en la que le damos una vuelta a lo que hasta ahora consideramos como normal, lo que siempre se ha hecho así, para crear nuevas posibilidades reales. Evolucionar incorporando pequeños gestos en lo cotidiano.



//ABANCA iguales

Damos un giro a nuestra realidad a través de hábitos y conocimientos. Ya hemos hecho una toma de conciencia de los conceptos y comportamientos "arraigados" y que tenemos normalizados para cambiarlos. No empezamos de cero, ahora necesitamos tocar todos los círculos que nos rodean para cambiarlos desde ese nuevo punto de vista (personal, profesional, familiar, social).

Por eso, daremos seguimiento a los temas de los que hemos hablado el año anterior, pero esta vez con ejemplos más cercanos a nuestra cultura y realidad.

METODOLOGÍA UTILIZADA

B. Contenido, acciones y experiencias

Para toda la plantilla:

- Creamos una línea de contenidos tipo **“serie en episodios”** en formato corto y animado, que usa como ejemplos detonantes elementos de la cultura contemporánea. Referencias de personajes o situaciones frescas, conocidas por todos y todas sin importar edad, género o cultura. Desde un caso que ha salido en las noticias recientemente hasta un personaje de dibujo animado de Disney, pasando por los grandes “gigantes” que es imprescindible conocer.

- **Conferencias** en streaming con expertos que no solo lo son de la materia, sino que también son referentes de éxito en otras áreas (negocio, tecnología, política, cultura, deporte...).

- **Comunicación en tono conversacional**, presencia en portal interno y Newsletters en los que se mantiene una línea formativa especial para el medio (Personajes al cubo), se informa a toda la organización sobre las iniciativas de los colectivos y se dinamiza la visualización de episodios y participación en conferencias. Además, según el caso, se comparte los avances que se integran dentro de la organización.

- **Reconocimiento** con obsequio para todas las personas que concluyen el plan. Obsequio: se creó una edición limitada de pulseras, una por cada persona de nuestra organización, y se hizo entrega de cada pulsera en el orden en el que las personas finalizaron el programa. Ejemplo: La primera persona obtuvo la pulsera número 1 de XX.

Iniciativas ad hoc para cada colectivo:

- ▶ Personalización de las temáticas con distintos focos de actuación a colectivos en paralelo.
- ▶ Planteamiento singular de iniciativas.
- ▶ Adopción de 3 fases en cada iniciativa: Sensibilización/desaprendizaje; Soluciones/compromiso; Recomendaciones/comunidad.
- ▶ Encuentros con Consejeras.
- ▶ Involucración de la alta dirección y de los equipos directivos.



METODOLOGÍA UTILIZADA

En cuanto al concepto creativo y formatos:

Se creó un concepto “paraguas” para que todas las acciones y puntos de contacto tuviesen coherencia y sumasen al impacto final.

Año 1. Desaprender. En el que ponemos en duda todo lo que crees que sabes.

Año 2. Desmontando el cuento. En dónde ponemos ojo crítico a las historias de siempre y a lo que se ha hecho así toda la vida. Usamos como catapulta la cultura general (películas, canciones, dibujos animados, leyendas...) para dar un giro también a nuestra realidad personal y profesional.

Los formatos incluyen



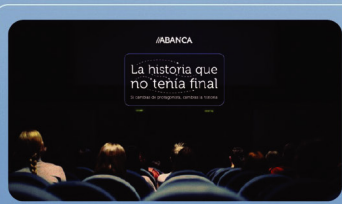
Toda clase de recursos lúdicos: experiencia digital interactiva al estilo “Crea tu propia aventura”, juego para hacer match deslizando tarjetas tal como si fuese una app de encuentro, infografías interactivas clicables, tests, además de los indispensables: vídeos, podcasts, recursos visuales...



Cabe señalar que cada iniciativa destinada a un colectivo se creó en base a una “idea” para articular todas sus fases -Invitación, reto o pregunta, feedback y jornada de trabajo-.

ACCIÓN TALENTO

“La historia que no tenía final”.



//ABANCA iguales

Ejemplo

Para el Colectivo de Talento se creó la idea “La película que no tenía final” en la que de la mano de la Directora de Cine Juana Macías, ganadora de premios como Goya y otros internacionales, el equipo de talento pudo reflexionar sobre su propia historia para que llegado el momento tenga el convencimiento, competencias técnicas y habilidades necesarias para asumir nuevas responsabilidades, que es una de las claves para conseguir igualar los datos de mandos intermedios hacia arriba.

La acción consistió en el envío de una invitación fuera de lo común (con entradas de cine ficticias), un vídeo introductorio con la Directora Juana Macías -sin mencionar el motivo real de la acción que es desvelar sesgos), el enlace a la experiencia digital para elegir el desarrollo de una historia ficticia y la siguiente jornada de trabajo para recibir feedback y formación específica.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Año 1. 2022 Desaprender

Contenidos plantilla:

Ámbito empresarial/organizacional: Conceptos básicos, sistemas de gestión de calidad, necesidad de introducir acciones positivas, visualización de desigualdades en el ámbito empresarial, qué es una cultura empresarial igualitaria, condiciones de empleo y retribución.

Comunicación: Elementos en el lenguaje oral/escrito fruto de la desigualdad, importancia de la utilización no sexista del lenguaje para la eliminación de estereotipos, invisibilización de las mujeres en el lenguaje.

Conciliación laboral, personal y familiar: Corresponsabilidad, Situación mujeres-hombre en los espacios reproductivo y productivo, realidad desde la perspectiva de género.

Violencia género, acoso sexual en ambiente profesional: Análisis de estereotipos, formas en que se presentan, medidas legislativas, recursos a disposición y medios para erradicarlos.

Acciones específicas

Todas las actividades tienen 3 partes:

FASE I

Sensibilización / Desaprendizaje

Invitación: Se envía un gancho creativo cuyo objetivo es “desvelar” de una forma inesperada un sesgo relacionado con el tema de la actividad. Puede ser un reto, una pregunta, un juego... del que se da el feedback durante la sesión de trabajo en grupo. Crea curiosidad y predispone al aprendizaje.

FASE II

Soluciones / Compromiso

Sesión de trabajo en equipo: con conceptos, herramientas y recursos para aplicar personal y profesionalmente.

FASE III

Recomendaciones / Comunidad

Evaluación, retroalimentación e impacto.

[Misión en Mali](#)
//ABANCA iguales



[El problema del sofá](#)
//ABANCA iguales



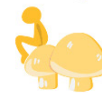
[¿Quién viene del n...](#)
//ABANCA iguales



[El saber popular](#)
//ABANCA iguales



[De champiñones y personas](#)
//ABANCA iguales



[La historia de Be...](#)
//ABANCA iguales



[Salvar a la soldado Beccaglia](#)
//ABANCA iguales



[Un caso en pasado imperfecto](#)
//ABANCA iguales



METODOLOGÍA UTILIZADA

ACCIONES POR COLECTIVO

Colectivo Talento I. La historia que no tenía final

Objetivo: Autoliderazgo y Desarrollo de habilidades técnicas.
Acción: Crear un “guión” sobre una historia ficticia con una Directora de Cine real para desvelar sesgos limitantes.

Fase I. La persona recibe una invitación al estilo entrada de cine con una tarjeta y un código QR que lleva al vídeo con Juana Macías invitando a colaborar en la escritura de una historia ficticia -creada ex profeso con la Unidad de género y guionistas profesionales- a través de un formulario estilo “Elige tu propia aventura”. Se envía la respuesta con los giros de la historia elegidos por cada profesional.

Fase II. Juana Macías comparte con el colectivo la historia que se ha creado en base a las votaciones recibidas. Comenta acerca de los sesgos a tratar a modo de introducción.

Fase III. Ejecución del programa formativo, 65 horas para el desarrollo de habilidades de autoliderazgo y técnicas, seguimiento y resultados.

Colectivo Selección y Contratación Match to Mars

Objetivo: Eliminar sesgos que puedan existir y conseguir no anticiparse a tomar una decisión por cuestiones de género, origen, orientación sexual o circunstancias familiares.

Acción: plataforma estilo Match de encuentros para que el o la profesional pueda elegir quién entra en un reto.

Fase I. Se recibe el link a una plataforma con tarjetas con distintos perfiles para seleccionar.

Se debe deslizar a la izquierda o derecha para aprobar o rechazar a los perfiles.

-La información que se muestra es limitada y refleja el potencial del candidato pero no sus logros ya obtenidos y comprobables.

-Se suma una fotografía poco favorecedora en la que se resaltan motivos de sesgos: edadismo, racialidad, cultura, titulación, género.

-No se especifica el número de personas a elegir y se tiene que justificar el por qué de las elecciones.

Fase II. El profesional después de justificar el por qué sí o no de su elección descubre que todos los candidatos son válidos, pues son referentes en sus áreas y que ya han logrado un reto parecido.

Fase III. Jornada de trabajo con la experta María Gutierrez y en sesiones internas -incompany- avanzando en mejoras.

METODOLOGÍA UTILIZADA

ACCIONES POR COLECTIVO

Colectivo Managers La decisión natural

Objetivo: Diversidad y KPI's de negocio, barreras, sesgos, actitudes, herramientas para la inclusión.

Acción: Envío de una pregunta "detonante".

La gestión de equipos se trata sobre todo de elegir. Se tienen que tomar decisiones todo el tiempo, que aunque parecen objetivas, siempre hay detrás una carga personal de emociones, prejuicios y sesgos, ¿somos conscientes de esto?

Fase I. La persona recibe una sola pregunta:

¿Qué matarías antes, una cucaracha o una mariposa?

Aparentemente es obvia, y cuya respuesta incluso es automática, pero que pasado el primer impacto, resuena en nuestro interior.

Está enmarcada en un universo inesperado en el contexto laboral: La naturaleza. La gran metáfora del liderazgo.

Fase II. Workshop sobre liderazgo incluyente con Merce Brey +Diversity

Fase III. Envío de infografía con puntos claves sobre el contenido del Muro del conocimiento co-creado durante las jornadas de trabajo.

Equipo Dirección de las Direcciones Territoriales

Objetivo: Liderazgo incluyente, diferencias generacionales, barreras, sesgos, actitudes, herramientas para la inclusión

Acción: Charla de Merçé Brey para todo el equipo directivo de la dirección territorial y direcciones de segmento.

Trabajo con grupos de las Direcciones Territoriales.

Objetivo: Descubrir obstáculos inconscientes, límites que pueden estar afectando a la hora de concurrir o no a una vacante, afectando al desarrollo profesional y personal de las personas.

Acción: Facilitación grupal experiencial desde el puesto actual, cuestionando creencias, comportamientos, sesgos conscientes o inconscientes para ampliar perspectivas e información que permita contemplar nuevas opciones a la hora de tomar una decisión sobre el desarrollo profesional.

METODOLOGÍA UTILIZADA

ACCIONES POR COLECTIVO

Colectivo Talento II. Descubre tu magia

Objetivo: Un equipo solo funciona si cada persona hace su magia, por eso, en esta acción el Colectivo de Talento tuvo que elegir a quién dar el reconocimiento del éxito de una misión enmarcada en una película en la que no siempre se reconoce el trabajo en equipo: Harry Potter.

Acción: Allí dónde en una historia parece haber sólo un héroe, nos podemos encontrar todo un trabajo de equipo. Es el caso de Harry Potter.

Fase I. A través de una experiencia digital, se seleccionaron escenas de la reconocida película, para que cada persona pudiera reflexionar sobre la importancia de todos los miembros del famoso equipo: Harry, Hermione y Ron.

Fase II. Workshop sobre liderazgo incluyente, empoderamiento y trabajo en equipo.

Fase III. Seguimiento, resultados del programa formativo, de 65 horas, para el desarrollo de habilidades de autoliderazgo y técnicas.

Año 2. 2023 Desmontando el cuento

Pasada la fase de Desaprender se busca activar el ojo crítico para ser capaces de transformar la realidad personal y profesional. De ahí que el concepto paraguas del año sea:

Desmontando el cuento. Porque si quieres conocer cuáles son los valores que una sociedad quiere que prevalezcan lee sus cuentos infantiles.

No es nuestra intención explorar sus orígenes o historia sino traerlos al ahora para visitar su narrativa. Vivimos el momento del descubrimiento de nuevas formas de relacionarnos y habitar el mundo.

Cada episodio será una invitación a volver a mirar algo tan cercano y familiar como lo es un cuento, desde esta nueva perspectiva, para que los hallazgos fomenten el sentido crítico, la frescura y la creatividad para encontrar posibilidades nuevas de relacionarnos con las personas y lo que nos rodea.



METODOLOGÍA UTILIZADA

Estructura:

1. Gancho narrativo (cuento, historia, personajes).
2. Desarrollo de contenido temático.
3. Recomendaciones para profundizar.

Temas:

Se abordan las distintas áreas en las que la diversidad tiene mayor impacto dentro del contexto de los profesionales de ABANCA.

- Ámbito empresarial y organizacional
- Comunicación
- Conciliación laboral, personal y familiar
- Violencia de género y acoso sexual.

Episodios:

Ep1: Pitufinas diversas

Ep2: Loba sin escoba

Ep3: Einstein el mariposero

Ep4: Nadie ha visto nunca a una sirena

Ep5: A casa a descansar

Ep6: Lara Croft encerrada en una pirámide

Comunicación:

Lanzamiento: con entrega a toda la plantilla de tote bags con marcapáginas, pegatinas surface y móvil, invitación a iniciar el programa.

Oficinas: Vinilos ascensores y zonas comunes.

Personajes de cuentos, historias y leyendas y diversidad que tocan:

- Diversidad sexual: Romina y Julieta, Julio y Romeo.
- Diversidad género: Príncipe y princesa; Lobo, loba y 5 lobitos.
- Diversidad Intergeneracional y cultural: Mago de Oz y Jorobado de Notre Dame.



RESULTADOS OBTENIDOS



Principales hitos conseguidos (tangibles/intangibles)

- **Implicación de la alta dirección**, con sesión monográfica con Eva Murciano y los encuentros de las Consejeras con las personas participantes de los grupos Talento I y II.
- **Sesiones de trabajo con los equipos directivos** de todas las Territoriales con foco en liderazgo inclusivo y talleres “facilitando el desarrollo” dirigidos a altos potenciales. 12 sesiones con 177 participantes.
- **Formación en diversidad** en todos los programas de liderazgo y sesiones específicas para managers de equipo, 10 sesiones y 222 participantes.
- **Programas específicos para colectivos con menor representación** en puestos de responsabilidad más alta. Colectivos Talento con 51 participantes, 83% mujeres. Con 7 nombramientos, 3 en direcciones de zona (100% de las vacantes en esta posición), y 17 mejoras de condiciones, un 33% del colectivo.
- **Conferencias sobre inclusión con Merçé Brey**, nuevos modelos de relacionarnos más allá del género con Erik Pescador, y sobre diversidad y deporte, con Vero Boquete y Teresa Perales. Con más de 1.200 personas conectadas en directo para seguir las conferencias.
- **Mejoramos las políticas de selección** para garantizar las candidaturas femeninas.

+ 21.000

Elementos entregados como parte de las campañas

+1546

Personas han iniciado los episodios de la 1ª temporada, finalizando +925 personas.

17

Publicaciones internas, información disponible en todo momento y una audiencia de más de 40 mil lecturas

+728

Personas que han iniciado los episodios de la 2ª temporada y los han finalizado 470 personas

RESULTADOS OBTENIDOS



Colectivos de alto potencial, sobre ponderando el género menos representado. Programa Talentos Iguales:

- **Programa mixto** (Universidad Intercontinental de la Empresa (UIE) + ABANCA) para el desarrollo de futuros líderes, con especial foco en las mujeres. (83% del colectivo).
 - 1ª promoción (Red comercial) ya completada con varias promociones a puestos directivos de la Red Comercial. febrero- junio 23
 - 2ª promoción (Servicios centrales -SS.CC.-). Octubre 22-marzo 23
- **Managers:** Específico en desarrollo de personas con experiencia en sesgos en las organizaciones. 30% ya formado.
- **Talleres en todas las direcciones territoriales:** Con las Direcciones de Zona y responsables de segmento.



Reconocimientos

ABANCA Iguales ha recibido el premio como “**Mejor práctica para la transformación cultural en Diversidad e Inclusión**” en la sexta edición de los Premios Diversidad e Inclusión que entrega la **Fundación Adecco**, junto con el **Club de Excelencia en Sostenibilidad**.



FUNDACIÓN ADECCO

CLUB DE EXCELENCIA EN
SOSTENIBILIDAD

Y próximamente Tercera Temporada

EQUIPO RESPONSABLE

Un cambio de paradigma de una organización entera requiere un movimiento desde distintos puntos de apoyo. **ABANCA Iguales** siguiendo con el ADN de su misión ha contado con la visión y trabajo de distintas áreas, desde la estrategia, implementación hasta el seguimiento de resultados e impacto.

- **Capacitación y gestión del cambio** (DG Capital Humano)
- **Planificación** (DG Capital Humano)
- **Asesoría Laboral** (DG Capital Humano)
- **Comunicación** (DG Gobierno Corporativo)
- **Marketing**
- **Experiencia de empleada/o**
- **Control del gasto** (DG Finanzas)

Partners, entidades o grupos de interés involucrados en el proyecto:

TechHeroX

TechHeroX es una Startup EdTech que ayuda a las empresas a facilitar el aprendizaje que se tiene a mano, con microhistorias formativas que reciben los profesionales a través de su aplicación móvil. Su filosofía es que la formación que tiene pinta de formación aburre y deja de ser eficiente, por eso sus contenidos se parecen a los que le gustan a la gente. TechHeroX es una de las 8 Startups europeas elegidas por Google para su programa de Aceleración en Ciberseguridad en 2020. Y en 2019 el INCIBE (Instituto Nacional de Ciberseguridad de España) la nombró como una de las 10 Startups más disruptivas en Ciberseguridad.

Unidad de Género de la Escuela de Gobierno de la Universidad Complutense de Madrid.

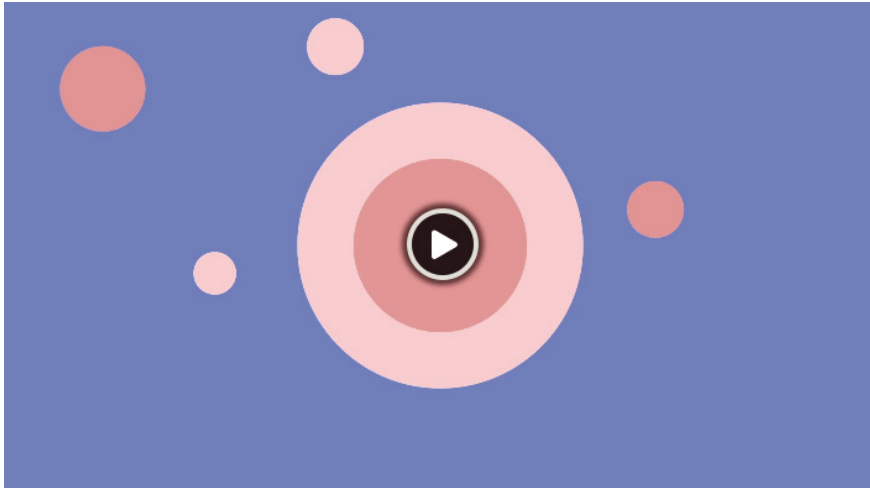
RLT: representación legal de los trabajadores a través del Comité de Igualdad

MATERIAL ADICIONAL

[Enlace al material utilizado](#)

MATERIAL ADICIONAL

Lanzamiento T1 “Desaprender”



Ver lanzamiento T1 “Desaprender”

Episodios

Malala Yousafzai

De origen pakistaní, desde los 11 años ha defendido públicamente su derecho de recibir educación en la escuela. Por ello fue atacada por un grupo talibán y recibió un disparo en la cabeza. Malala pudo recuperarse en Reino Unido desde donde fundó Malala Fund, para garantizar la educación a cualquier niña del mundo.

Malala Yousafzai es embajadora en la lucha por el derecho de los niños y niñas a la educación. Por ello, a los 17 años, recibió el Premio Nobel de la Paz. ¡Es la persona más joven en recibir este premio!

¿Quién?

¿POR QUÉ VAS A LA ESCUELA? ¡AQUÍ TIENES TU MERECEDO!

Hazaña

¿CÓMO SE ATREVEN A QUITARME MI DERECHO A LA EDUCACIÓN?

Frase...

Un niño, un profesor, un libro y una pluma pueden cambiar el mundo. La educación es la única solución.

Curiosidad

¿QUE TE HE INSPIRADO, MALALAKY TU A MI?

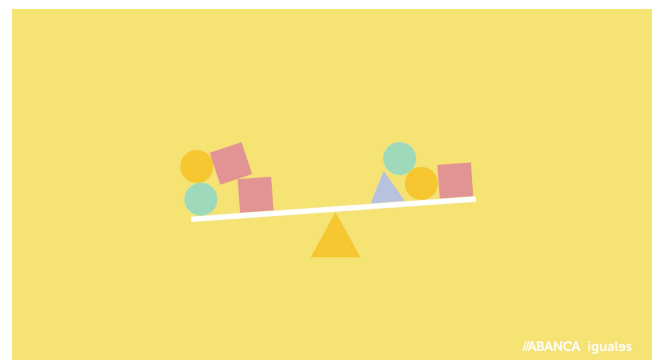
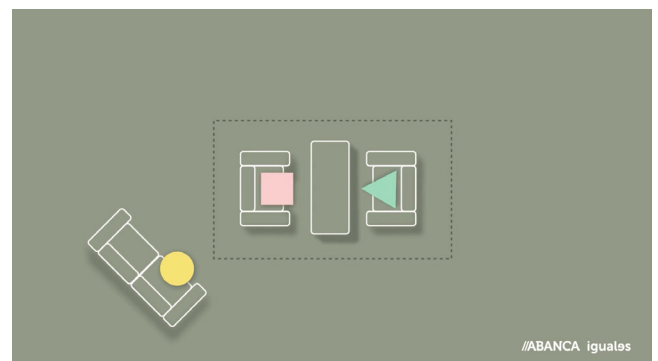
Impacto

Comenzó a escribir un blog para la BBC contando cómo los talibanes prohibían a las niñas ir a la escuela, e incluso pronunció un discurso en la radio pública. A pesar del impacto de sus denuncias y de estar señalada... ¡Ella nunca se dejó intimidar y continuó en su objetivo!

En honor a Malala nació el Premio Nacional llamado "Malala Peace Price", donde premian a jóvenes destacados pakistaníes menores de 18 años. Ha publicado un best seller mundial: "Soy Malala", y también ha producido contenidos para Apple TV. ¡Es una de las personas más influyentes del mundo!

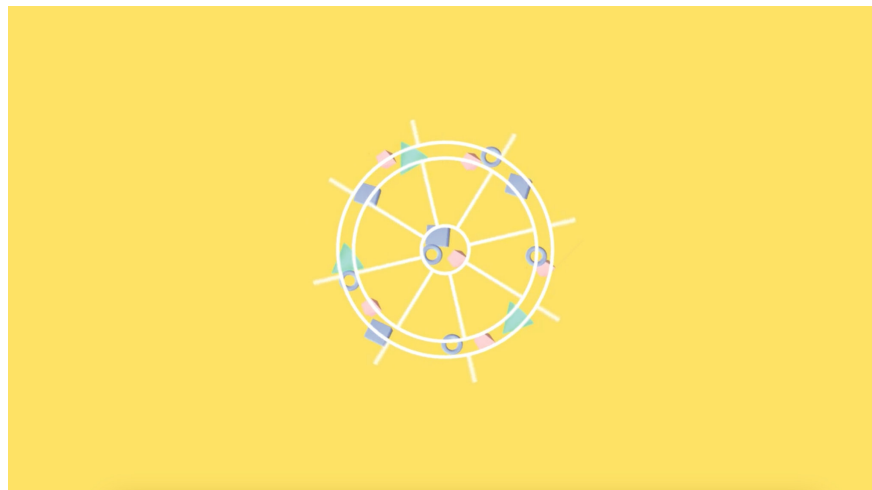
¿Sabías que la actriz Emma Watson inspiró a Malala a unirse al feminismo en su discurso para HeForShe en la ONU 2015?

//ABANCA iguales



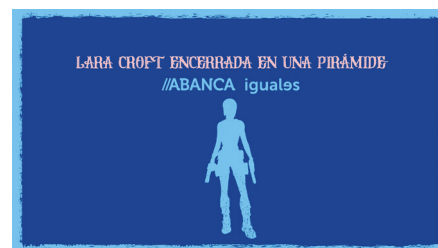
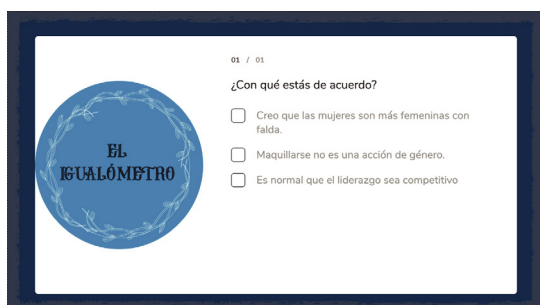
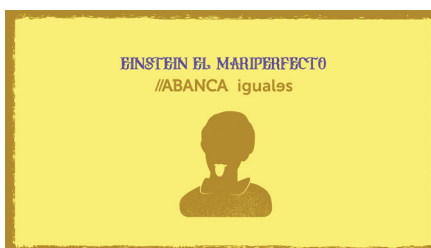
MATERIAL ADICIONAL

Lanzamiento T2 “Desmontando el cuento”



Ver lanzamiento T2 “Desmontando el cuento”

Episodios



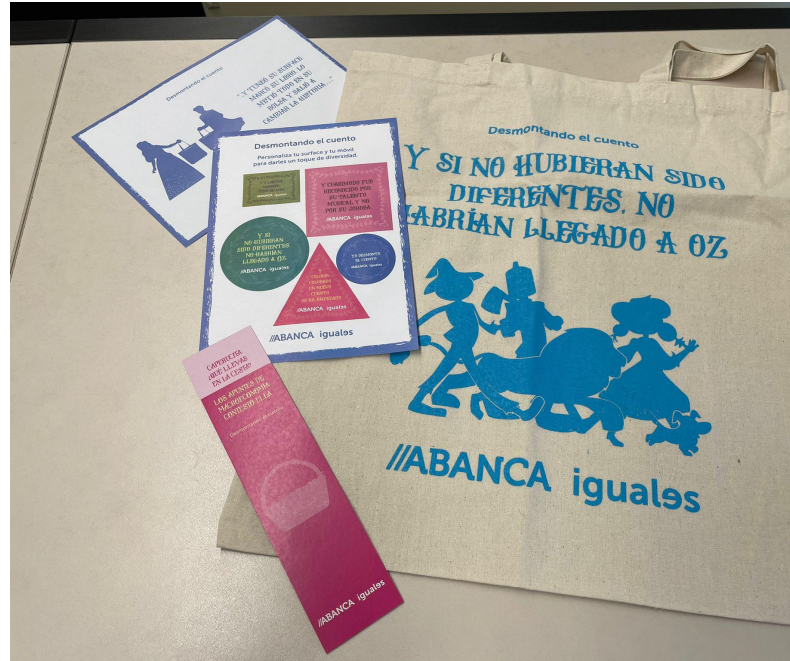
MATERIAL ADICIONAL

Merchandising Lanzamiento T2 “Desmontando el cuento” Marcapáginas, pegatinas, totebags, invitación.



MATERIAL ADICIONAL

Merchandising Lanzamiento T2 “Desmontando el cuento” Marcapáginas, pegatinas, totebags, invitación.



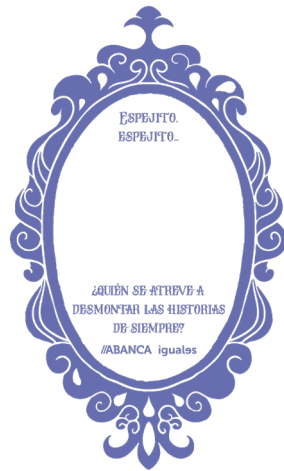
MATERIAL ADICIONAL

Comunicación zonas comunes en oficinas

ENCUENTRA LAS 10 PALABRAS CLAVE
PARA DESMONTAR EL CUENTO.

V I S I B L E S I R
A N G E N E R O G O
M C A M B I O Q U L
O L E E Q U I D A D
S U N I R O S I L P
D I F E R E N T E S
M R A B R I R O S Y

//ABANCA iguales



MATERIAL ADICIONAL

Acciones Colectivo Talento, Colectivo Managers, Colectivo Selección

Acción Selección "Match to Mars".

//ABANCA iguales



Match to Mars

Te estás aquí porque gracias a tu experiencia en selección de talento eres parte del equipo que elegirá a los candidatos que participarán en un proyecto singular.

Space X quiere enviar a órbita a una tripulación civil. ¿El reto? Ser capaces de proponer y realizar experimentos durante un viaje para desentrañar los misterios que nos acercan a Marte.

Todos cumplen con los requisitos técnicos, elige a quienes consideras aptos para viajar.

Match to Mars



Tienes 30 segundos para elegir, ¡a por ello!

CON ESTA VARITA

Accedes al nuevo grupo de Talento en el que te invitamos a desarrollar tu magia y llegar más allá de donde crees que están tus límites.

Una historia nueva está por comenzar

Recibirás en breve nuevas noticias

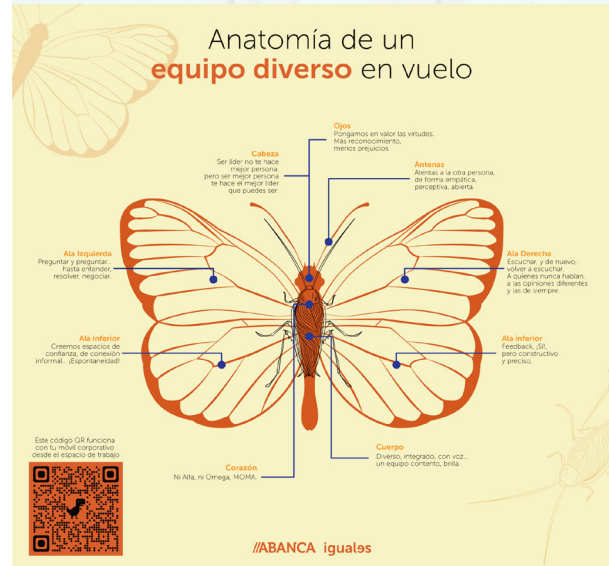
DESCUBRE TU MAGIA

//ABANCA

¿Qué matarías antes?

¿A una cucaracha o a una mariposa?

Anatomía de un equipo diverso en vuelo



- Cabeza:** Ser líder no te hace el mejor sermón, pero ser mejor sermón a te hace el mejor líder que puedes ser.
- Ojos:** Ponémoslo en valor las virtudes. Más reconocimiento, menos prejuicios.
- Antenas:** Atención a la otra persona, de forma empática, perceptiva, abierta.
- Ala Izquierda:** Preguntar y preguntar. Alta intención, resolver, negociar.
- Ala Derecha:** Escuchar y de nuevo, volver a escuchar. A quienes nunca hablan, a los captores silenciosos y a los de siempre.
- Ala Inferior:** Creemos espacio de confianza, de conexión informal. Espontaneidad.
- Ala Superior:** Escuchar y de nuevo, volver a escuchar. A quienes nunca hablan, a los captores silenciosos y a los de siempre.
- Corazón:** Ni Alá, ni Omega, NOA.
- Cuerpo:** Diverso, integrado, con voz... un equipo coherente y preciso.

Este código QR funciona con tu móvil corporativo desde el espacio de trabajo

//ABANCA iguales

ACCIÓN TALENTO "La historia que no tenía final".



//ABANCA iguales

+DIVERSITY

**MEJOR INICIATIVA
FORMATIVA 2023**



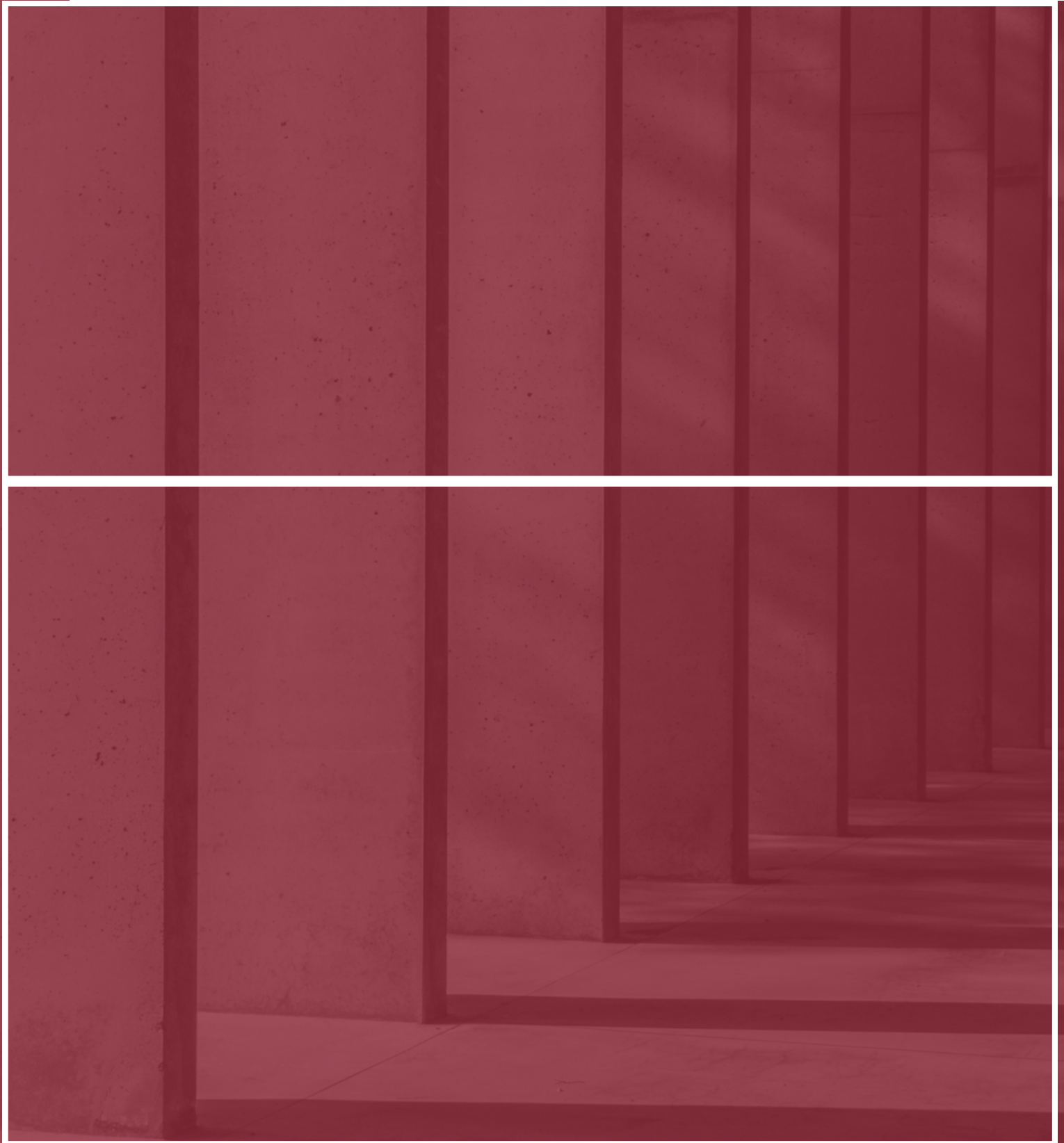
RESUMEN

OBJETIVOS

Antecedentes /
Problemática a
resolver

METODOLOGÍA UTILIZADA

METODOLOGÍA UTILIZADA



RESULTADOS OBTENIDOS



Taller Diversificación de una cartera

Última actualización 16/06/2023 Duración 4 horas, 30 minutos

Detalles

Sesiones formativas online con Expertos en Diversificación de una cartera. Enfoque práctico [Mostrar más](#)

Próximas sesiones

Opciones de ordenación de sesiones

Por orden de fechas (ascendente)

2 sesiones

Evento
Taller Diversificación de una cartera

Sin incluir

Selecciona una sesión

NOV 07 y 09 Noviembre 2023

7 mar, 7 nov 2023, 9:30 - jue, 9 nov 2023, 11:30 CET
Fecha tope de inscripción: lun, 6 nov 2023, 9:30 CET
Aula virtual

Ver detalles

No hay plazas disponibles

Español (España)

NOV 08 y 10 Noviembre 2023

8 mié, 8 nov 2023, 9:30 - vie, 10 nov 2023, 11:30 CET
Fecha tope de inscripción: mar, 7 nov 2023, 9:30 CET
Aula virtual

Ver detalles

No hay plazas disponibles

Español (España)

TALLERES	TALLERES	TALLERES	TALLERES
Taller Derecho Familiar y Sucesorio Sesión formativa online en directo con la abogada especialista Ana Campos , experta a Banco Mediolanum. Dirigido a Family Banker/Manager/Private Banker/Professional Banker/Supervisor Cómo se proporciona Webinar o Clase Virtual (online en Teams)	Taller Diversificación de una Cartera Sesión formativa online con Expertos en Diversificación de una cartera. Enfoque práctico. Dirigido a Family Banker/Manager/Private Banker/Professional Banker/Supervisor Cómo se proporciona Automemoración y sesión virtual	Taller Ética Profesional Sesión online en directo tratando los aspectos más relevantes de la Ética Profesional aplicados al ámbito de asesoramiento financiero en el enfoque de Banco Mediolanum. Dirigido a Family Banker/Manager/Private Banker/Professional Banker/Supervisor Cómo se proporciona Webinar o Clase Virtual (online en Teams)	Taller de Planificación Financiera Sesión formativa online con Expertos en Planificación Financiera. Enfoque práctico. Dirigido a Family Banker/Manager/Private Banker/Professional Banker/Supervisor Cómo se proporciona Automemoración y sesión virtual
Taller Planificación Fiscal Básica Sesión formativa online en directo con Ramón María , responsable fiscal de Banco Mediolanum, acompañado de Family Bankers con gran conocimiento en el área. Enfoque práctico. Dirigido a Family Banker/Manager/Private Banker/Professional Banker/Supervisor Cómo se proporciona Webinar o Clase Virtual (online en Teams)	Taller Pregunta al Banco Sesión online en directo tratando cualquier tipo de cuestión relacionada al día a día, principalmente de tipo operativo. Dirigido a Family Banker/Manager/Private Banker/Professional Banker/Supervisor Cómo se proporciona Webinar o Clase Virtual (online en Teams)	Taller Prevención y Protección - Cómo asegurar nuestro futuro y el de nuestras familias Sesión formativa online en directo al coordinador de Expertos Protección, Santiago Iglesias. Dirigido a Family Banker/Manager/Private Banker/Professional Banker/Supervisor Cómo se proporciona Webinar o Clase Virtual (online en Teams)	Taller Sostenibilidad Sesión online en directo tratando los aspectos más relevantes de la Sostenibilidad aplicadas al ámbito de asesoramiento financiero en el enfoque de Banco Mediolanum. Dirigido a Family Banker/Manager/Private Banker/Professional Banker/Supervisor Cómo se proporciona Webinar o Clase Virtual (online en Teams)

EQUIPO RESPONSABLE

MATERIAL ADICIONAL

MEJOR INICIATIVA
FORMATIVA 2023



RESUMEN

OBJETIVOS

Antecedentes /
Problemática a
resolver

METODOLOGÍA UTILIZADA

Se han definido **tres tipologías de KPIs:**
Formación, aprendizaje y Negocio



KPIs de Formación

- % de participantes
- % de participantes por puesto
- % de personas formadas por oficina/zona/territorial
- % respuestas acertadas por pregunta
- % de retención de contenido (encuesta pasado 1 mes)
- Satisfacción del empleado con la experiencia



KPIs de Experiencia

- Duración media de la formación por curso vs la media de duración de los cursos digitales
- % abandono de la formación: no se acaba la formación en una sola sesión
- NPS formación:
 - Resultados preguntas de satisfacción al finalizar la formación (ej. ¿Cuánto recomendarías esta formación del 1 al 5?
 - Análisis de la retención del conocimiento del empleado (en Google Forms)

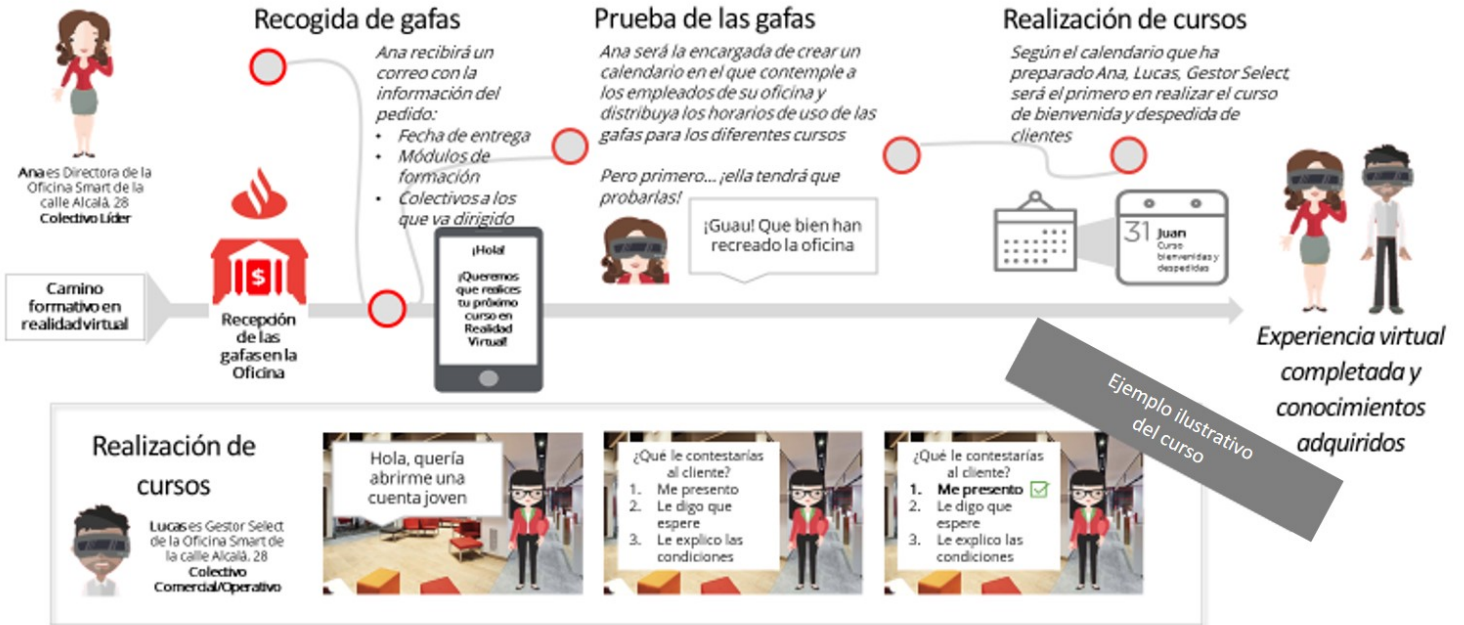


KPIs de Negocio *(en función del curso)*

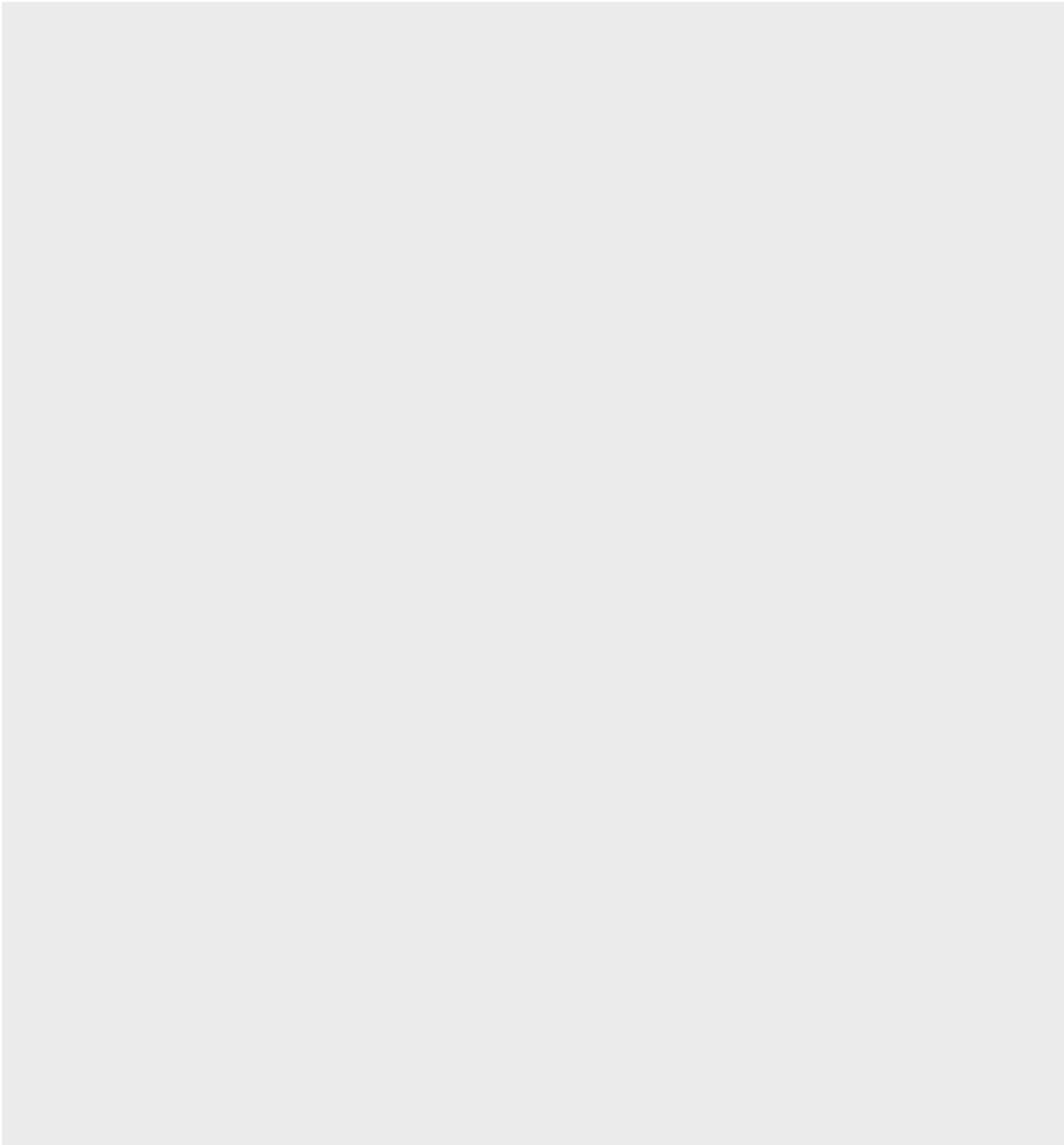
- N° de simulaciones de seguros realizadas (antes, durante y después del curso RV).
- N° de contrataciones de seguros mensuales (antes, durante y después del curso RV)

METODOLOGÍA UTILIZADA

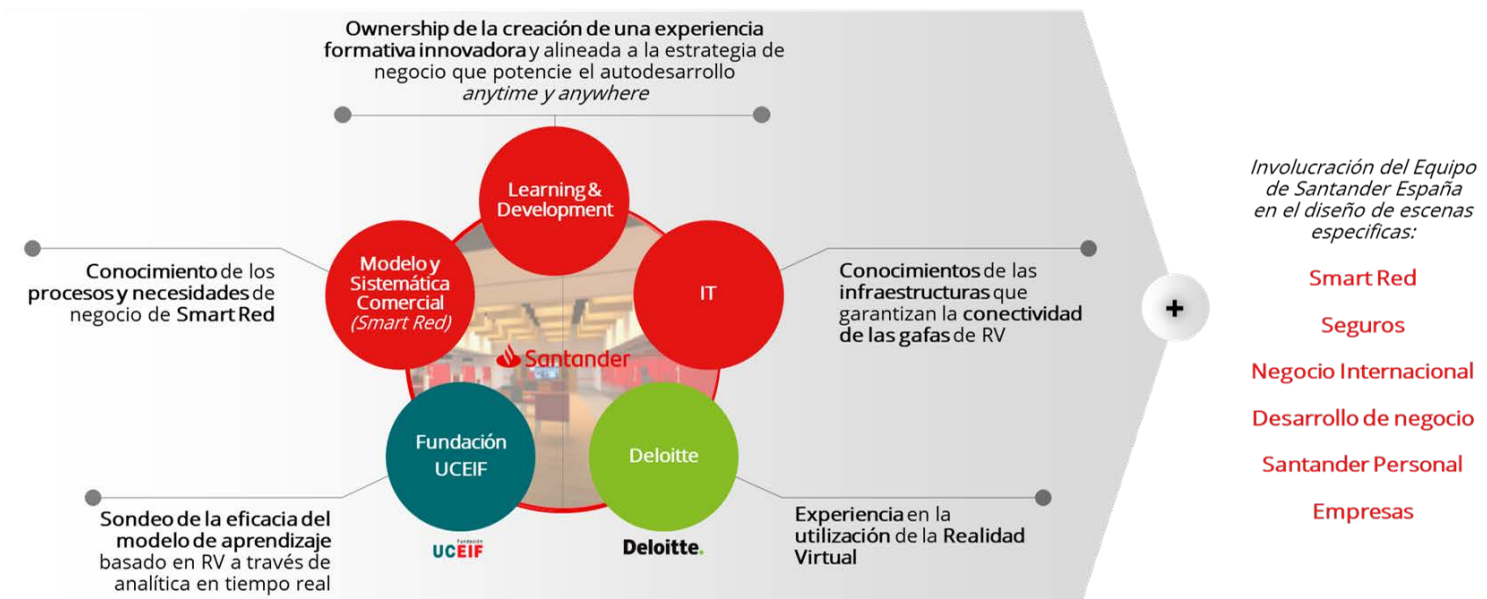
Enfoque: Virtual Train Journey



RESULTADOS OBTENIDOS



EQUIPO RESPONSABLE



MATERIAL ADICIONAL



logotipo entidad



MEJOR INICIATIVA FORMATIVA 2023



logotipo entidad

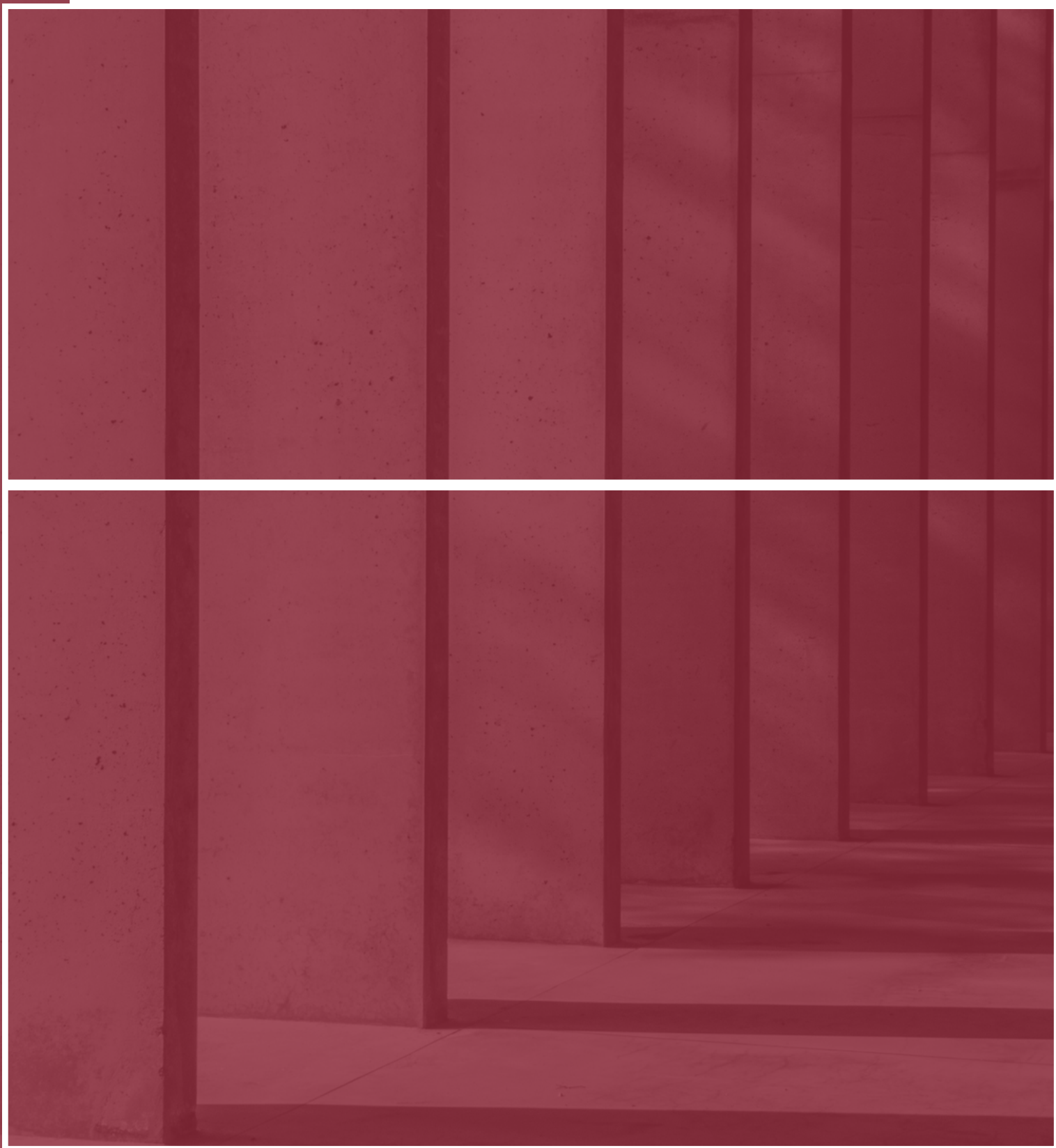
RESUMEN

OBJETIVOS

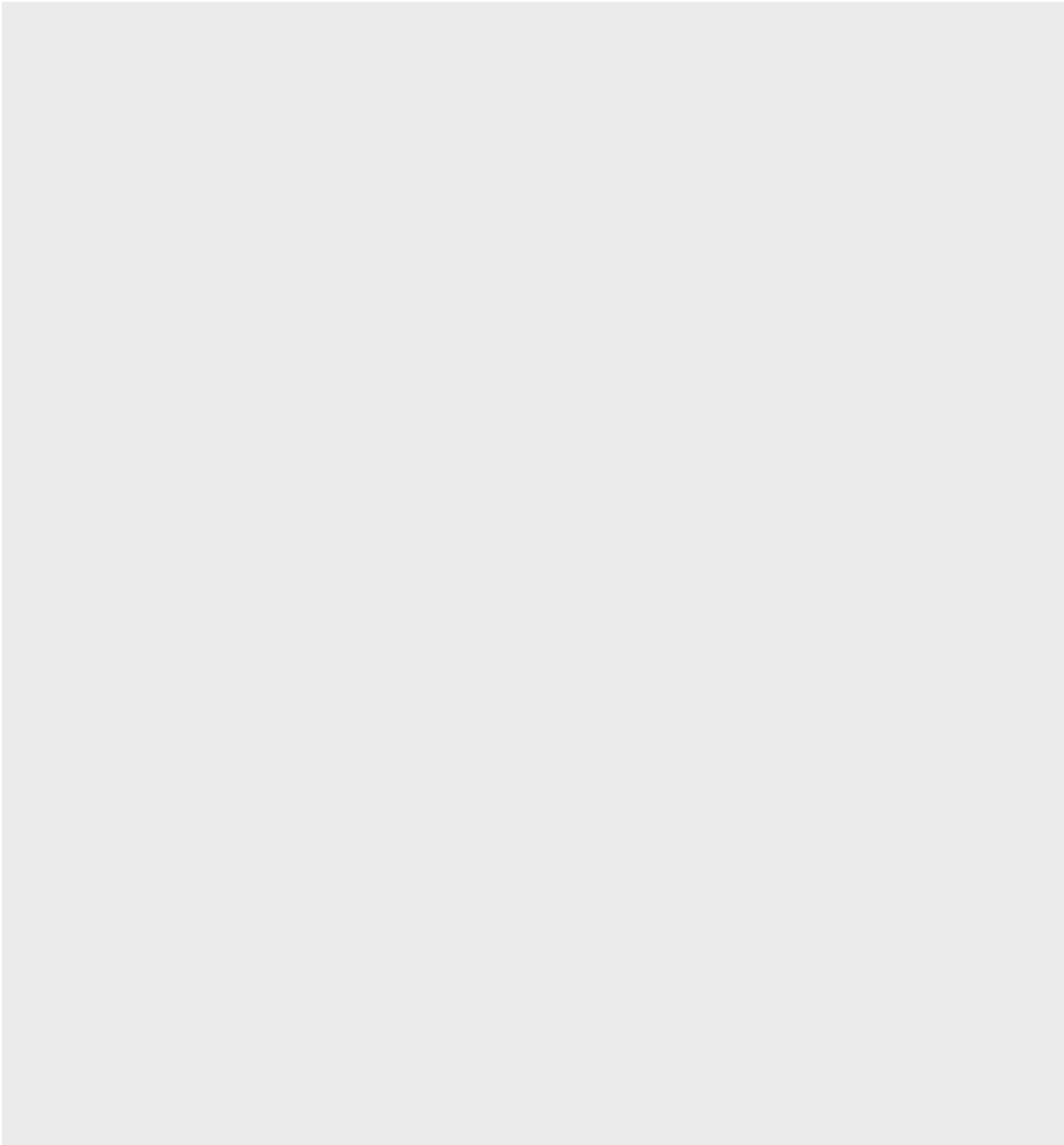
Antecedentes /
Problemática a
resolver

METODOLOGÍA UTILIZADA

METODOLOGÍA UTILIZADA



RESULTADOS OBTENIDOS



EQUIPO RESPONSABLE

MATERIAL ADICIONAL



logotipo entidad

MEJOR INICIATIVA FORMATIVA 2023



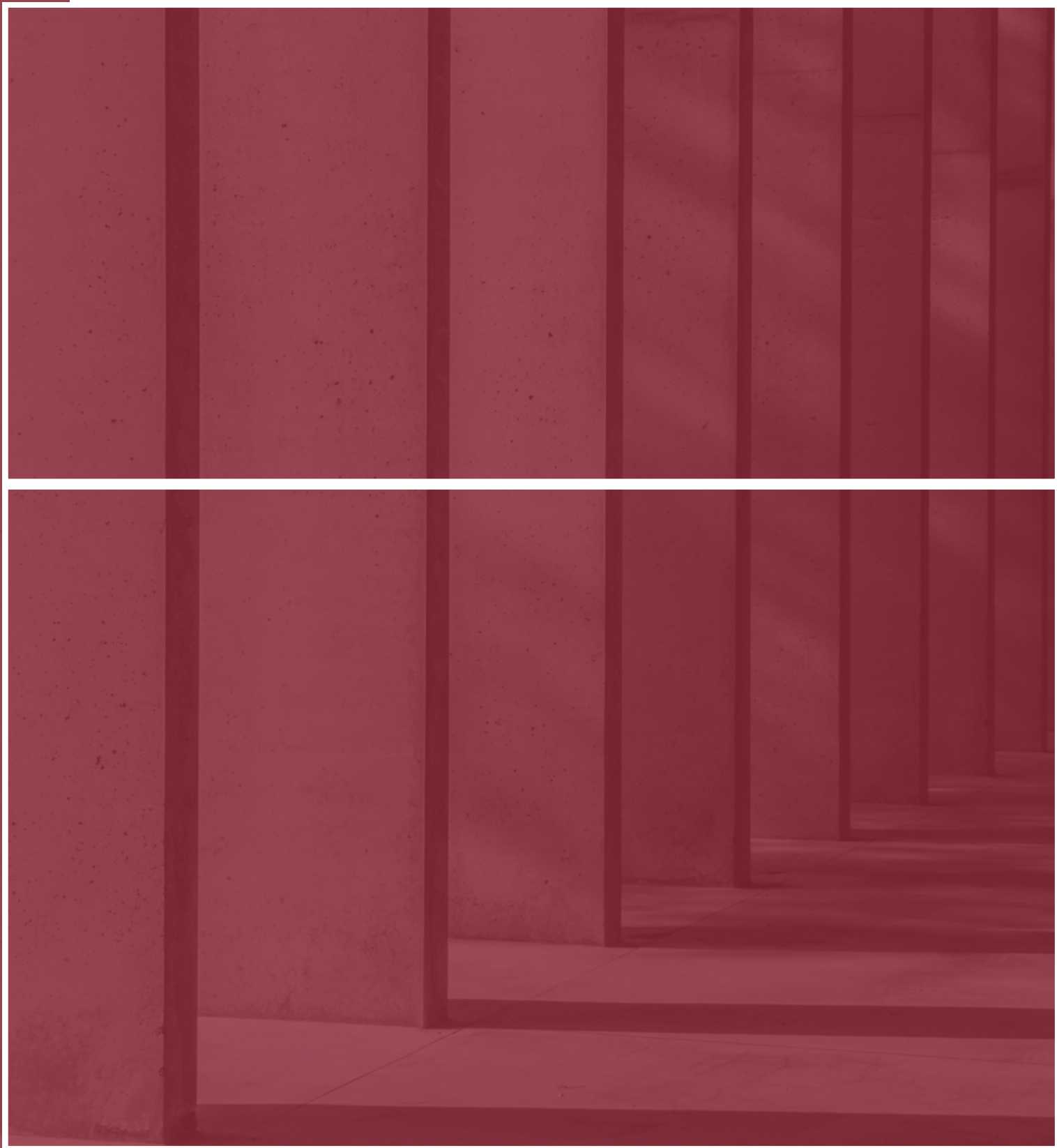
RESUMEN

OBJETIVOS

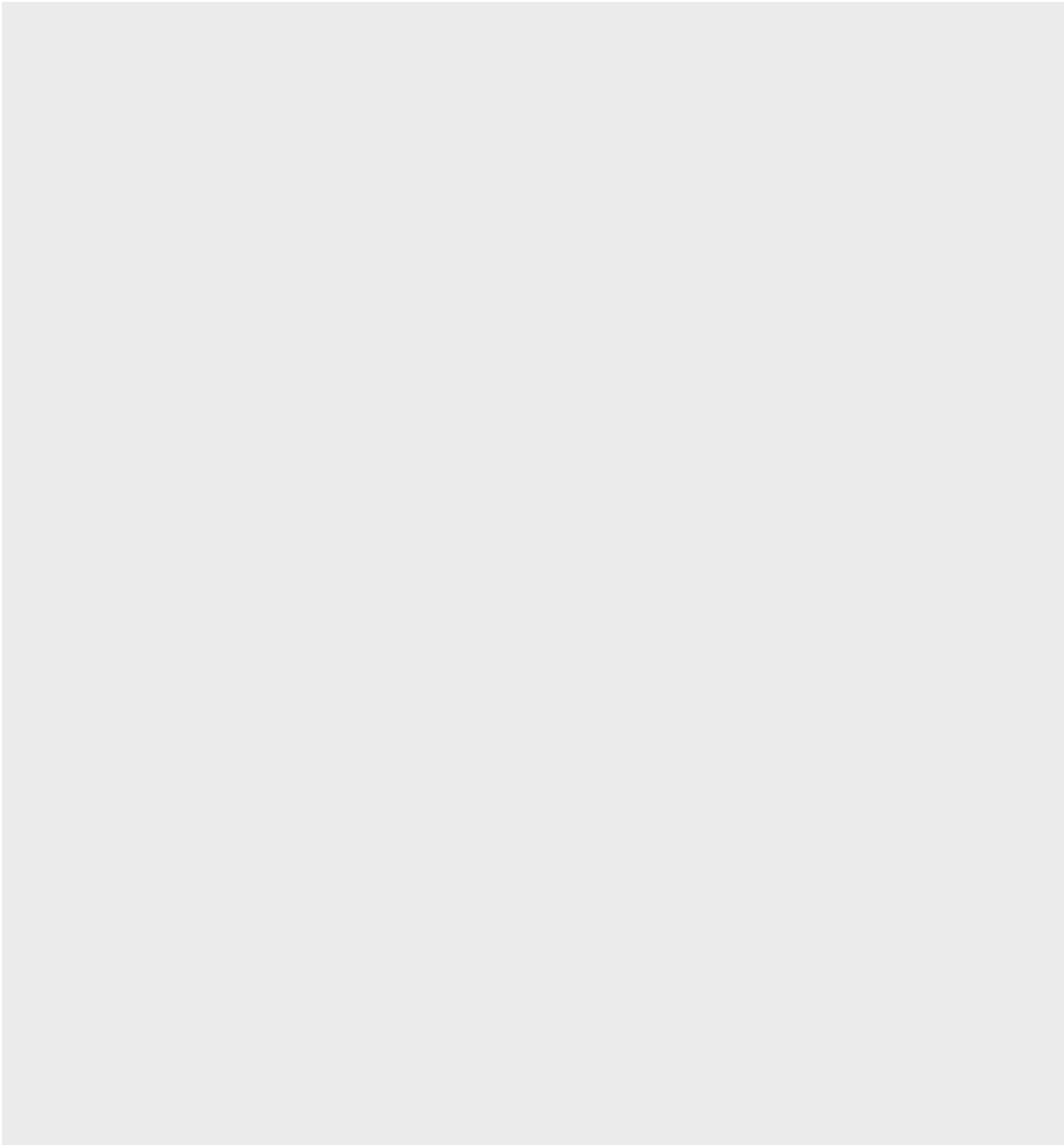
Antecedentes /
Problemática a
resolver

METODOLOGÍA UTILIZADA

METODOLOGÍA UTILIZADA



RESULTADOS OBTENIDOS



EQUIPO RESPONSABLE

MATERIAL ADICIONAL



MEJOR INICIATIVA FORMATIVA 2023

logotipo entidad

Promoción del emprendimiento y
fomento del autoempleo en la
República de Guinea Ecuatorial

RESUMEN

Se trata de un programa de formación intensiva en emprendimiento y gestión en Guinea Ecuatorial que preparamos con la colaboración de BANGE y el CEF.- para la promoción del emprendimiento y fomento del autoempleo en la República de Guinea Ecuatorial. Hasta 250 millones de FCFA (moneda oficial del país africano) se destinarán a financiar los proyectos ganadores.

El CEF.- Centro de Estudios Financieros participa con un programa de apoyo a emprendedores innovadores radicados en Guinea Ecuatorial desde hace dos años.

La misión de BANGE y el Grupo educativo CEF.-UDIMA es transformar las ideas propuestas en un negocio rentable, con el objetivo principal de que los alumnos conozcan el proceso, las herramientas y las claves para poner en marcha su propio negocio.

Programa de formación intensiva en emprendimiento y gestión acompañados de mentores expertos en áreas específicas para asentar las bases para promocionar empresarios de alto nivel competitivo.

En esta iniciativa participa activamente el CEF.- Centro de Estudios Financieros, la escuela de negocios española del Grupo CEF.- UDIMA, por medio de la impartición de una formación dirigida a reforzar los conocimientos en las materias que son objeto de preparación para llevar a buen puerto iniciativas emprendedoras, empezando por promover las habilidades de gestión y liderazgo del equipo promotor.

A través de este programa, Bange apuesta por la promoción de una economía asentada sobre un sector privado altamente competitivo, capaz de beneficiarse de las ventajas que ofrece el acuerdo de libre comercio africano, y más allá del continente. Un compromiso para consolidar y promocionar marcas ecuatoguineanas a abrirse al mercado global.

En dos ediciones el programa ha concedido más de 250 millones de CFA con 21 proyectos emprendedores

OBJETIVOS

El objetivo de esta formación es dar las herramientas y las claves a cada alumno para poner en marcha su propio negocio, junto a un programa de formación intensiva en emprendimiento y gestión acompañados de mentores expertos en áreas específicas para asentar las bases para promocionar empresarios de alto nivel competitivo. El CEF.- acompaña a emprendedores con ideas innovadoras a transformarlas en empresas rentables, capaces de generar empleos y contribuir a la diversificación de la economía.

El programa se compone de tres fases:

La primera, Impulsa. Transformando tu idea en proyecto, con un programa de formación intensiva en emprendimiento y gestión. Se ven en esta fase materias como Plan de negocio, Design Thinking, Análisis y segmentación de mercado, Gestión de proyectos, Organización y Gestión Estratégica, Tecnología empresarial

La segunda, Aceleración. Convirtiendo tu proyecto en empresa, se centra en el asesoramiento y formación para el desarrollo de un modelo piloto del proyecto. En esta fase tenemos a los alumnos que han pasado la primera fase, donde todo emprendedor tiene que enfrentarse a desafíos que exigen trabajar las problemáticas cotidianas de las personas, atraer e identificar a los mejores, generar un buen clima de trabajo, medir el desempeño, brindar retroalimentación y facilitar el desarrollo, comunicar, delegar, motivar...

Por último, la tercera fase, Despegue. Lanzando tu empresa al mercado, trata de la financiación del proyecto y lanzamiento oficial de la solución innovadora al mercado.

Antecedentes / Problemática a resolver

En un entorno de recesión económica mundial agravada por la COVID-19, se nos presenta una gran oportunidad para generar sinergias entre diferentes actores del sector económico de Guinea Ecuatorial. Se buscan ideas que sean transformadas en proyectos mediante un proceso de formación y capacitación muy exigente a través del CEF.-

Dicha apuesta es también fruto del resultado de las conclusiones de la Tercera Conferencia Económica Nacional celebrada en 2019, en la que los representantes del sector privado de Guinea Ecuatorial tuvieron el honor de participar y apoyar idea.

El PCA de BANGE ha destacado que el programa BANGE Impulsa está concebido para cubrir todo el ciclo de desarrollo e implementación de una idea, formación, aceleración e inversión.

Al final de la formación esos proyectos estarán listos para ser implementados, creando así empresas de éxito en la nación ecuatoguineana.

METODOLOGÍA UTILIZADA

La misión de BANGE, el Banco Nacional de Guinea Ecuatorial, a través de su división formativa BANGE Business School, y el Grupo educativo CEF.-UDIMA es transformar las ideas propuestas en un negocio rentable, con el objetivo principal de que los alumnos conozcan el proceso, las herramientas y las claves para poner en marcha su propio negocio.

En esta iniciativa participa activamente el CEF.- Centro de Estudios Financieros, la metodología empleada ha sido la de telepresencia, a través de clases en directo, en las que el profesor interactúa con el alumno, que puede preguntar dudas y participar como si de una clase presencial se tratase.

El aula ahora es virtual y en el inicio del curso el alumno recibe unas claves de acceso al Campus virtual, donde tiene a su disposición todos los materiales del curso en PDF, sesiones explicativas, un chat o foros donde interactuar con profesores y compañeros o las actividades que realice a lo largo del curso. Los alumnos acudían a la sede de BANGE en Malabo y desde Madrid han recibido toda la formación con el apoyo del aula virtual, donde tenían disponibles los materiales y las grabaciones.

La metodología utilizada será eminentemente participativa, donde se compartirá con los alumnos los contenidos y se trabajarán de modo interactivo durante toda la sesión.

Asimismo, el docente dará respuesta a cuantas cuestiones vayan apareciendo, y ofrecerá feedback personalizado a los alumnos que así lo deseen

En coordinación con Bange Business School se han realizado las diferentes exposiciones de cada proyecto y diferentes tribunales en cada una de las fases del proyecto, se han realizado exámenes de cada materia en la sede de Malabo que se han remitido escaneados y han sido corregidos por el profesorado, con actas entregadas a cada alumno y su correspondiente diploma en cada una de las fases, y un servicio de tutorías con cada alumno y seguimiento personalizado de su proyecto.

METODOLOGÍA UTILIZADA



Banco Nacional de Guinea Ecuatorial
El banco de todos

BANGE IMPULSA

PROGRAMA DE APOYO A EMPRENDEDORES INNOVADORES



SEGUNDA EDICIÓN 2022

Infórmate en bangeimpulsa.com / info@bangeimpulsa.com / +240 222 458 915

En colaboración con: **BUSINESS SCHOOL**, **SEF**, **UN**, **ZNK**, **Pisafof**, **EGTC**, **GIPETROL**

Patrocinadores Oro: **BAZEL**, **TRADEX**, **MOTEC**

Patrocinadores Platino: **M**, **AB MED SUD**, **Ventage Group**



BANGE IMPULSA

PROGRAMA DE APOYO A EMPRENDEDORES INNOVADORES



COMITÉ DE EVALUACIÓN FINAL

ARTURO DE LAS HERAS
PRESIDENTE GRUPO CEF.- UDIMA



Banco Nacional de Guinea Ecuatorial
El banco de todos

BANGE IMPULSA

PROGRAMA DE APOYO A EMPRENDEDORES INNOVADORES



SEGUNDA EDICIÓN 2022

Fase ARRANQUE hasta el 20 de diciembre | Infórmate en bangeimpulsa.com / info@bangeimpulsa.com / +240 222 458 915

En colaboración con: **BUSINESS SCHOOL**, **SEF**, **UN**, **ZNK**, **Pisafof**, **EGTC**, **GIPETROL**

Patrocinadores Oro: **BAZEL**, **TRADEX**, **MOTEC**

Patrocinadores Platino: **M**, **AB MED SUD**, **Ventage Group**

RESULTADOS OBTENIDOS



En la tercera fase de acompañamiento de 12 meses, con tutores especializados en los que BANGE pone ya a disposición la financiación necesaria para la implementación de estos proyectos.

Con el apoyo del CEF.- Centro de Estudios Financieros, y en presencia de varias autoridades gubernamentales, empresariales, patrocinadores y emprendedoras autónomos, entre otros invitados. La ceremonia se llevó en el salón de actos del Hotel Anda China de Malabo, y contó con la presencia del presidente del Consejo de Administración de BANGE, Martín Crisanto Ebe Mba; el viceministro de Comercio, Industria y Promoción Empresarial, Jerónimo Carlos Osa Osa Bindang; la secretaria de Estado de Hacienda y Presupuestos, María Ebiaca Mohete; así como una concurrida presencia de representantes de cuerpos diplomáticos, sociedad civil y directivos de BANGE.

El objetivo del encuentro era elegir a los ganadores de los proyectos que se financiarán con el cupo de 250.000.000 XAF (moneda del país) que ha dispuesto el BANGE para la consecución e impulso de los emprendedores nacionales. Durante la ceremonia, cada emprendedor tuvo la oportunidad de exponer mediante una diapositiva y explicar en qué consistía su proyecto, y cómo convencer al auditorio y al jurado para que su proyecto pudiera ser aprobado.

Posteriormente, se dio paso a las deliberaciones, donde el jurado realizó un análisis minucioso que duró algo más de una hora, para proclamar a Salados litoral, Pienso Bioko, Snack's Bioko, Tyëké, Carbón Ecológico, Harinas Ecuatorial, Biokolate, Situcka-Go, Sandy Beauty, Moly Security y Bioko Aqua Sport como los once mejores proyectos de esta segunda edición.

Como ejemplos: Carbón ecológico: Solución ecológica contra la deforestación creando una productora de carbón 100% ecológica a través de desechos orgánicos, Harinas Ecuatorial: Producción de harina resultante del procesamiento de yuca de forma natural, Salados Litoral: Industrialización de bacalao natural, Biokolate: Elaboración y distribución de bollería industrial...

El proyecto BANGE Impulsa en el que participa el CEF.- en dos ediciones el programa ha concedido más de 250 millones de CFA, siendo 10 emprendedores ganadores de la primera edición, y en la segunda edición, donde han elegido otros 11 proyectos que recibieron cada uno de ellos una financiación máxima de 25 millones FCFA (casi 40.000 euros al cambio).

EQUIPO RESPONSABLE

Equipo de formación in company del CEF.- con Álvaro Porta de las Heras como responsable del área, apoyo de Elisabeth Ruiz Navarro, Mónica Sánchez y por Bange José María Tirado, Dulce Boneke y José María Nchaso.

Fase 1: Arranque

El Plan de Negocio: Luis Tramón

Gestión de Proyectos I: Juan Luis Rubio

Organización y Gestión Estratégica I: Nacho Llorente

Comunicación: Javier García Calvo

Introducción a la Economía: Juan Fernando Robles

Análisis y Segmentación de Mercado: Javier Albor

Análisis de la Demanda y Estrategia de Estimación de Costes Eduardo García Mauriño

Fase 2: Aceleración

Puesta en marcha del negocio. José Enrique Jiménez y Alonso Hurtado

Comercial y marketing Santiago Hernández.

Plan Financiero Eduardo García Mauriño.

Logística y compras Sonia Juárez.

Gestión de personas José Manuel Chamorro.

Preparación para la presentación del plan de negocio. Francisco Blanco.

MATERIAL ADICIONAL

Son proyectos en los que puede participar cualquier persona residente en Guinea Ecuatorial, que tenga una idea innovadora y que quiere recibir el apoyo necesario para transformar esta idea en una empresa de éxito.

En BANGE IMPULSA aceptamos ideas de todo tipo, sin importar el sector al que pertenezcan,

En segundo lugar, cubrimos todo el ciclo de desarrollo e implementación de una idea: formación, aceleración e inversión.

En tercer lugar, la financiación que otorgamos. Cada uno de los proyectos tendrá asignado un tipo de financiación, puesto que las necesidades en cada proyecto no son las mismas.

Y, por último, nuestro elemento más distintivo, el Modelo de Tutorización, un modelo único y contrastado que permite a los emprendedores poder establecer las bases de su empresa con el asesoramiento de un tutor, que será una persona con una experiencia reconocida en el ámbito del emprendimiento y la gestión empresarial, capaz de ofrecerles asesoramiento para aumentar las probabilidades de éxito del proyecto.

El grupo educativo CEF-UDIMA cuenta con una experiencia contrastada en formación profesional y ha desarrollado una metodología de formación que se adapta a las necesidades de este proyecto.

**MEJOR INICIATIVA
FORMATIVA 2023**



RESUMEN

OBJETIVOS

Antecedentes /
Problemática a
resolver

METODOLOGÍA UTILIZADA



PLAN DE FORMACIÓN NUEVA ESTRUCTURA COMERCIAL 2023 MAPFRE

CONTENIDOS del Programa PROMOTOR EMPRESAS (origen Vida)

HABILIDADES

- DIRECCIÓN EQUIPOS INDIRECTOS.
- NEGOCIACIÓN COMERCIAL.
- REUNIONES EFICACES
- PLANIFICACIÓN COMERCIAL.
- TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

NEGOCIO

- INTRODUC. INSPECCIÓN DE RIESGOS.
- Multirriesgo (MRE, MRC y MRA)
- RC
- MAQUINARIA AGRÍCOLA.
- FLOTAS PYME.
- SEGURO DE TRANSPORTE.
- SEGUROS INGENIERÍA.
- SEGURO DE DAÑOS.
- SEGURO CRÉDITO (básico).
- SAC. Seguro Agrario Combinado.
- OTROS NEGOCIOS EMPRESAS (Avería Maquinaria, Embarcaciones Retiro, Caza y Pesca).
- BALANZAS NEGOCIO EMPRESAS
 - CLASIFICACIÓN CLIENTE AUTÓNOMO/EMPRESA
 - MAPFRE TECUJADOS AUTÓNOMOS/EMPRESAS
 - DTO. VINCULACIÓN Y PLAN PAGO.

HERRAMIENTAS

- SALESFORCE
- GESCOM
- METODOLOGÍA SIRMAP 360
- SGC
- SGO
- Herramientas de Gestión (MIC, RC, BDEC, Ficha Cliente, etc.)



Programa de Formación **NUEVO MODELO COMERCIAL 2023** **A.C. Protección Patrimonial y Empresas (origen PARTICULARES)**

2022							2023																				
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE													
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D							
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11							
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18							
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25							
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31								
						31																					
2023							2023							2023													
ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7		
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
						30	31																				

La superación de este Programa conlleva la obtención del nivel de AUTONOMÍA AVANZADO

MAPFRE
Área de Formación y Desarrollo de Red Comercial

METODOLOGÍA UTILIZADA

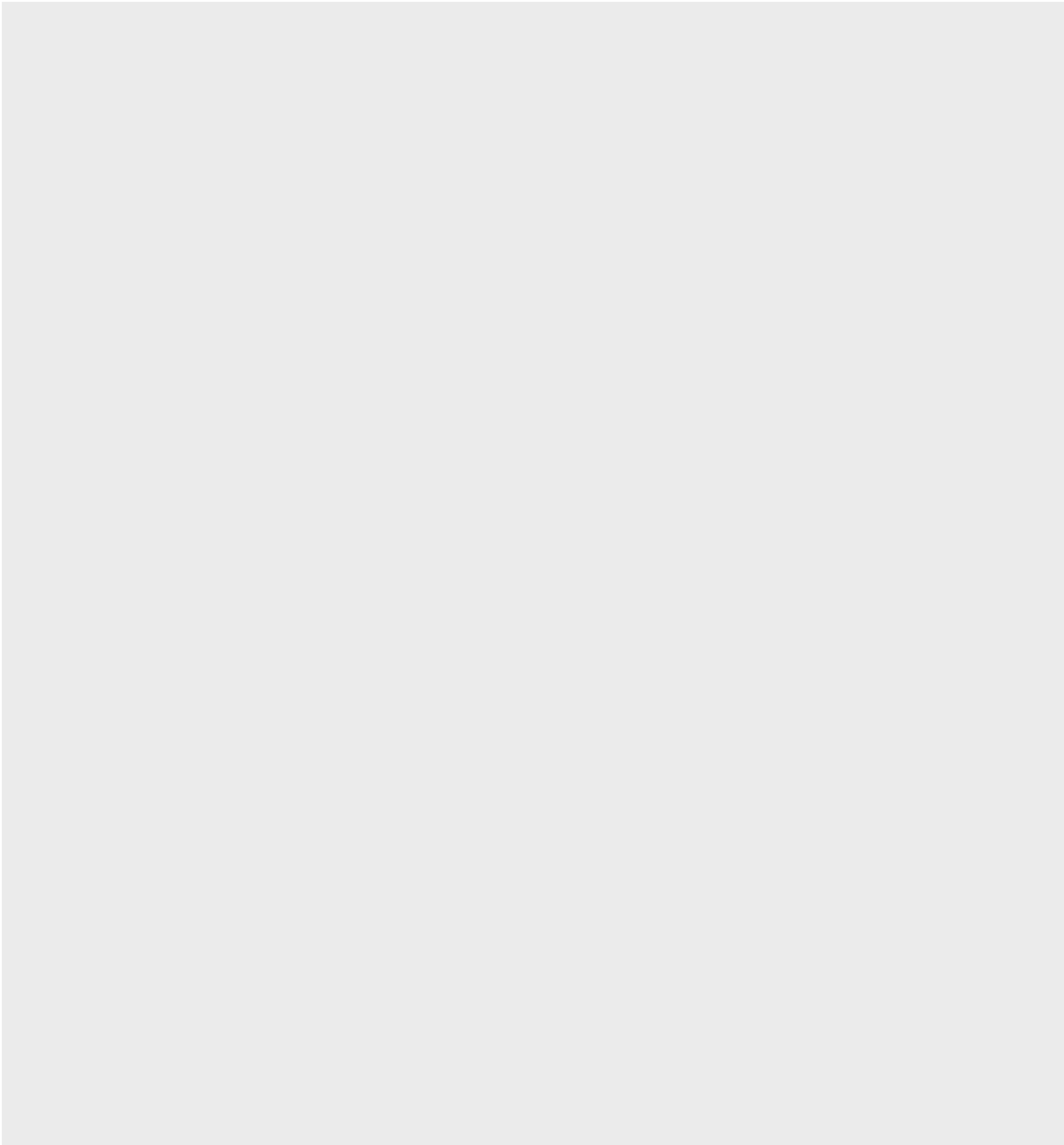
		PUESTO ESTRUCTURA 2023											
		JEFE PROMOTOR CLIENTES Y METODOLOGIA	PROMOTOR CLIENTES Y METODOLOGIA	PROMOTOR VIDA, SALUD Y SOLUC. FINANCIERO	PROMOTOR AUTOMOCION	PROMOTOR INVAS. SOLUC. DISTRIB.	PROMOTOR SAC	PROMOTOR EMPRESAS	CONSULTOR FINANCIERO	DIRECTOR OFICINA	AA.LC. VIDA, SALUD Y SOLUCIONES FINANCIERAS	A.C. PROTEC. PATRIMONIAL Y EMPRESAS	ASESOR DE CLIENTES
ORIGEN 2022	PROMOTOR Y AA.CC. PARTICULARES												
	PROMOTOR Y AA.CC. EMPRESAS												
	PROMOTOR Y AA.CC. VIDA												
	DIRECTOR DE OFICINA												
	PROMOTOR AGRO/RURAL												
	PROMOTOR DIGITAL												
	PROMOTOR CANALES												
	PROMOTOR CLIENTES												
	ASESOR DE CLIENTES												
OTROS													

	Jornadas /Sesiones	Horas IMPARTIDAS	Horas RECIBIDAS	% HORAS Total Progr.
PRESENCIAL	45	308	10.485	26,99%
TEAMS	178	483	17.021	43,82%
E-LEARNING	104	254	11.339	29,19%
		1045	38.845	73,01%

METODOLOGÍA UTILIZADA



RESULTADOS OBTENIDOS



EQUIPO RESPONSABLE

MATERIAL ADICIONAL

logotipo entidad



MEJOR INICIATIVA FORMATIVA 2023



logotipo entidad

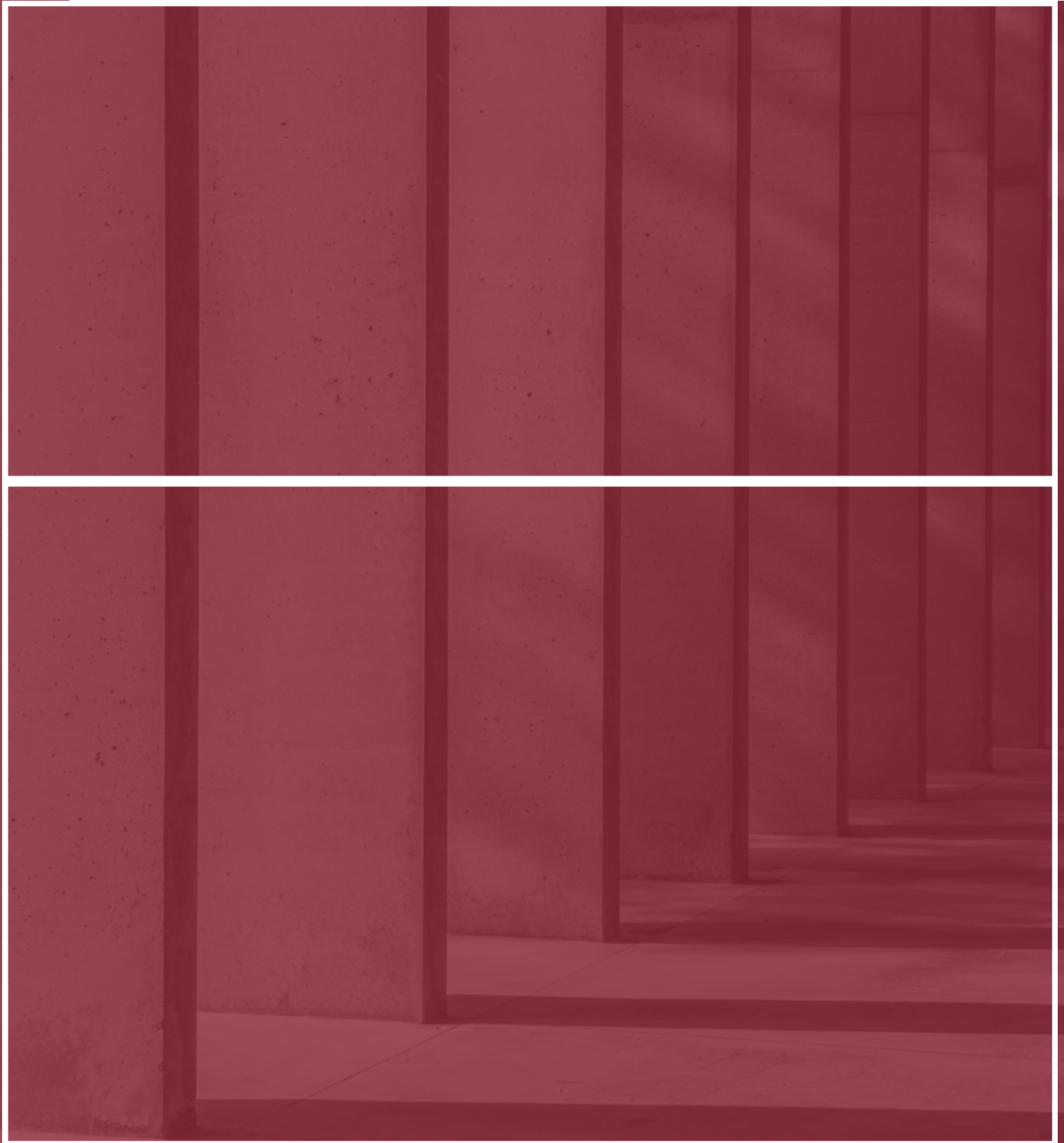
RESUMEN

OBJETIVOS

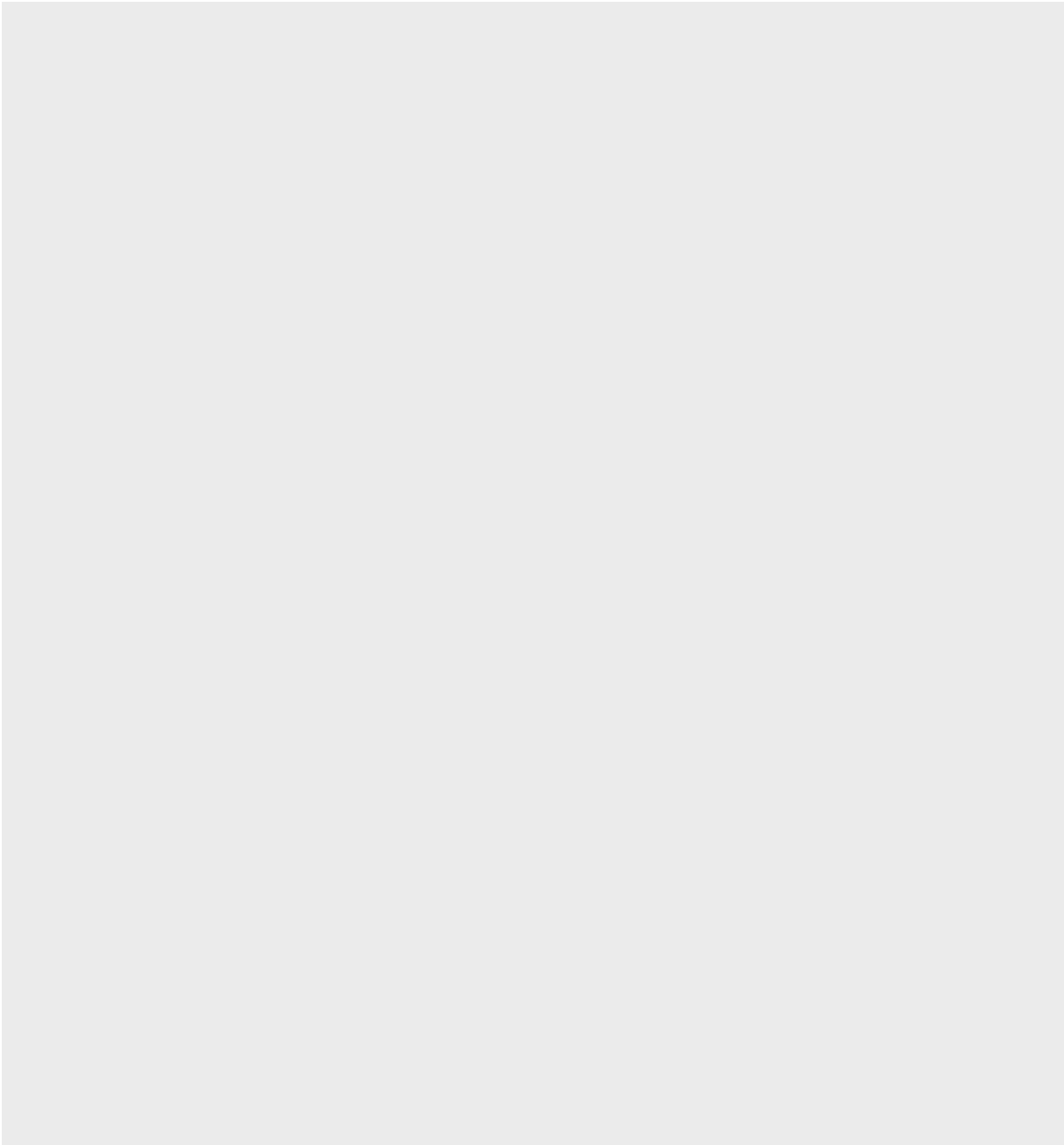
Antecedentes /
Problemática a
resolver

METODOLOGÍA UTILIZADA

METODOLOGÍA UTILIZADA



RESULTADOS OBTENIDOS



EQUIPO RESPONSABLE

MATERIAL ADICIONAL