Recursos Humanos. Avances

Con estas líneas pretendemos resaltar aquellos acontecimientos que han tenido una mayor repercusión en el Área de Recursos Humanos de Mutua Gallega, siempre partiendo de la premisa y en el convencimiento de que las personas son el mayor activo de una empresa.

Dentro del Plan Estratégico 2009-2012 de Mutua Gallega se establece como Línea estratégica el "Contar con personas comprometidas y satisfechas", incluyendo como objetivo "Que el grado de satisfacción general sea >= 3". En este escenario y, con la finalidad de dar cumplimiento al mandato del referido Plan Estratégico, se realizó la Encuesta de Personas, que responde al interés de la mutua por conocer la opinión del personal sobre las diferentes áreas que componen el trabajo diario, lo que nos permitirá conocer los puntos de mejora, así como identificar y eliminar las posibles deficiencias. El resultado de la encuesta fue de un 3,2 de grado de satisfacción general, con lo que superamos el indicador establecido para ese ejercicio y nos acercamos al indicador final del Plan Estratégico.

En el ejercicio 2010 se aprobó, desarrolló e implemento un nuevo Plan de Formación, superando los logros del ejercicio anterior, tanto en número de acciones formativas, personal participante en las mismas y número de horas de formación. Estos resultados nos llevan a seguir profundizando en la Formación del personal, entendiendo esta como una herramienta fundamental que nos permitirá mejorar la eficiencia de nuestra gestión, puesto que supone el desarrollo del potencial técnico de las personas y la adecuación de los conocimientos a los puestos de trabajo.

Durante el ejercicio 2010 se han publicado dos normas de gran trascendencia e influencia tanto en las relaciones laborales que afectan al personal de la mutua, como en la posibilidad de desarrollo de una adecuada política de recursos humanos. Por una parte, la Resolución de 11 de marzo de 2010, de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social, prohibió la formalización de nuevos contratos de personal, excepto los relativos a personal sanitario, salvo autorización expresa de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. Por otra parte, el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, determinó la aplicación de los ajustes en materia retributiva a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Por último, resaltar que una vez cerrado el ejercicio, los gastos de personal en Mutua Gallega se sitúan en el 7,17 % sobre cuotas, lo cual nos posiciona en el menor porcentaje de gasto, no solo de las mutuas de Corporación Mutua, sino de todo el sector.

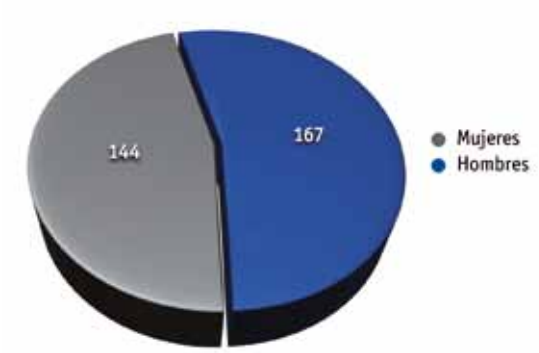
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES Y GÉNERO

BANDAS DE EDADES	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
DE 20 A 29 AÑOS	25	8,04%	5	1,61%	30
DE 30 A 45 AÑOS	79	25,40%	103	33,12%	182
DE 46 AÑOS EN ADELANTE	40	12,86%	59	18,97%	99
TOTAL	**144**	**46,30%**	**167**	**53,70%**	**311**

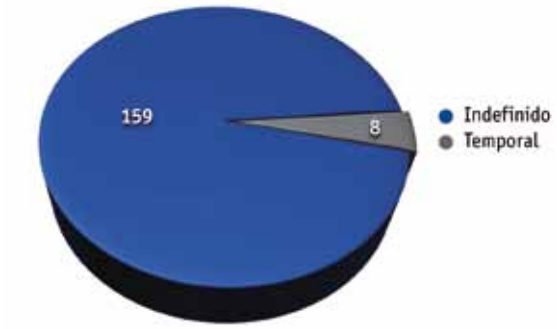
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

BANDAS DE ANTIGÜEDAD	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
INFERIOR A 6 MESES	3	0,96%	5	1,61%	8
6 MESES A 1 AÑO	4	1,29%	0	0,00%	4
1 A 4 AÑOS	38	12,22%	31	9,97%	69
4 A 6 AÑOS	21	6,75%	26	8,36%	47
6 A 10 AÑOS	24	7,72%	36	11,58%	60
SUPERIOR A 10 AÑOS	54	17,36%	69	22,19%	123
TOTAL	**144**	**46,30%**	**167**	**53,70%**	**311**

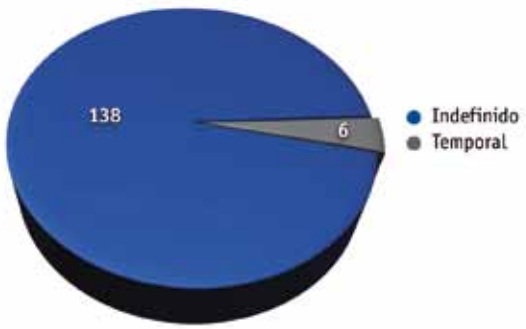
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO



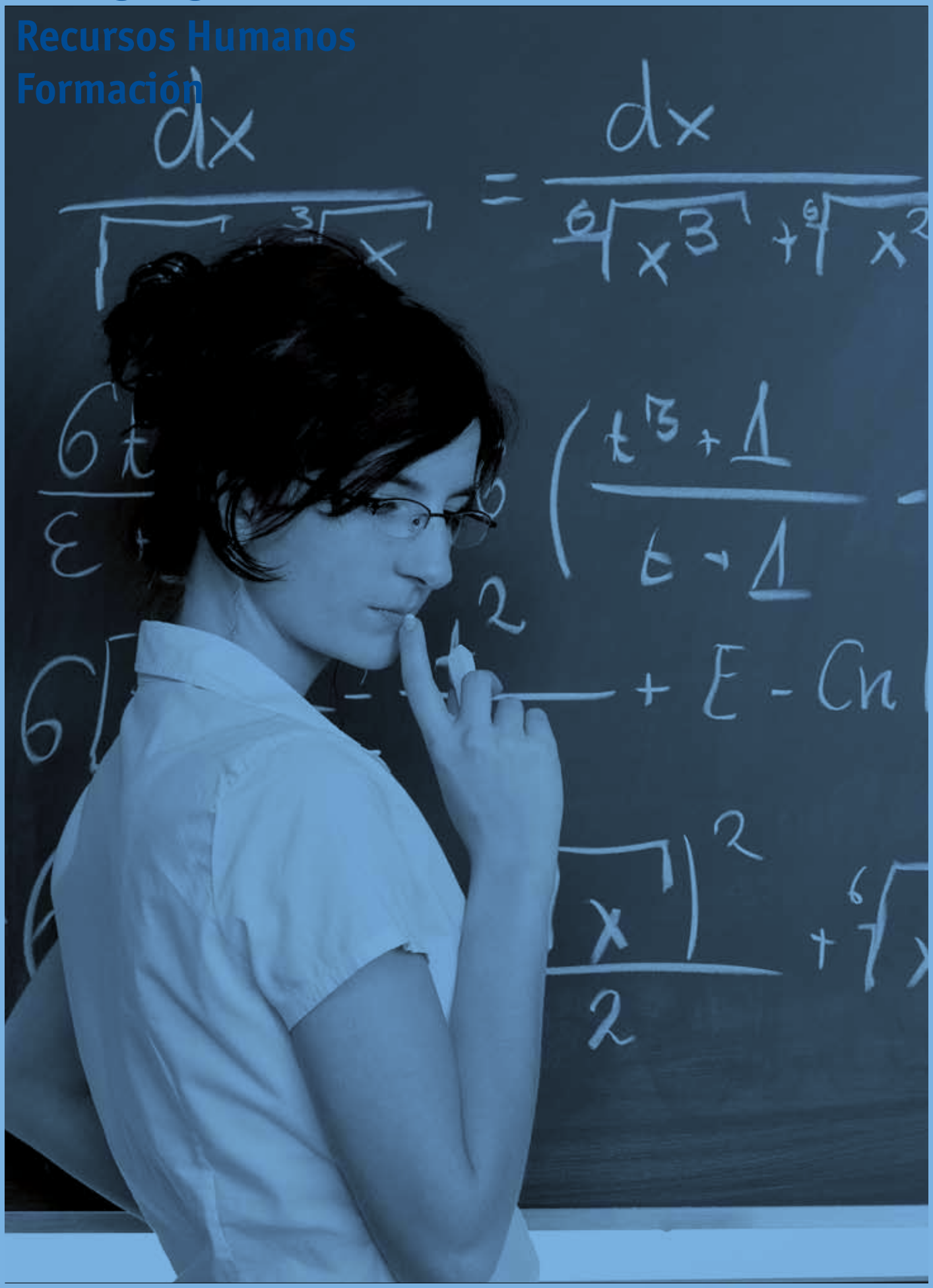
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO (HOMBRES)



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO (MUJERES)



Recursos Humanos
Formación



PLAN DE FORMACIÓN 2010

El Plan Formación 2010 expuso la propuesta de acciones a realizar a lo largo del año con la intención de cubrir las demandas y necesidades formativas de los trabajadores en línea con los objetivos estratégicos de la empresa

La formación lleva consigo un intento de mejorar las capacidades de aquellos a quienes se dirige. El objetivo es el desarrollo de sus potencialidades, de sus facultades, de sus aptitudes y características. En definitiva, podemos considerar la formación como el incremento del potencial de Mutua Gallega a través del perfeccionamiento profesional y humano de las personas que la formamos.

El Plan de Formación se inició con la elaboración de un cuestionario destinado a la detección de las necesidades formativas que manifiestan los trabajadores/as de Mutua Gallega. Este cuestionario pretendía obtener información sobre las acciones formativas que podían mejorar el desempeño y competencia en los puestos de trabajo. El análisis de los cuestionarios aportó una lista de necesidades formativas que han dado origen a las acciones formativas contenidas en el Plan.

FORMACIÓN 2010

MATERIA	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
AFRONTAMIENTO DE CONFLICTOS	5	1,19%	8	1,90%	13
ATENCIÓN AL CLIENTE	10	2,38%	16	3,80%	26
CIRUGÍA ORTOPÉDICA	0	0,00%	2	0,48%	2
COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	8	1,90%	6	1,43%	14
CONTINGENCIAS COMUNES	6	1,43%	16	3,80%	22
E.F.O.M. (BÁSICO)	22	5,23%	36	8,55%	58
E.F.O.M. (AVANZADO)	17	4,04%	15	3,56%	32
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD	1	0,24%	1	0,24%	2
HABILIDADES INTERPERSONALES	12	2,85%	8	1,90%	20
HISTORIA CLÍNICA	36	8,55%	26	6,18%	62
INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD	35	8,31%	41	9,74%	76
L.O.P.D.	17	4,04%	18	4,28%	35
OFIMÁTICA	20	2,14%	18	4,28%	38
TOMA DE DECISIONES	9	2,14%	2	0,48%	11
TRABAJO EN EQUIPO	7	1,66%	3	0,71%	10
TOTAL	205	48,69%	216	51,31%	421