

- Ayuda para cubrir gastos **por cuidado de ascendientes y descendientes** dependientes.
- **Subvención del 100% del coste de los libros de texto** de hijos que cursen primaria, secundaria y/o bachillerato.
- **Días sin cole:** actividades programadas para los hijos de empleados.
- **Club Mutua+:** espacio de encuentro para los empleados de Mutua y sus familias en torno al deporte y la cultura.

## FLEXIBILIDAD

El plan Flexible de Mutua incorpora diversas medidas, entre las que destacan:

- **Soy Móvil:** programa de trabajo a distancia con tres modalidades: 60%, 40% y 20% de trabajo en domicilio. Los profesionales que trabajan en los call center del grupo también pueden acogerse a este programa y trabajar desde sus domicilios.
- **Flexibilidad horaria a la entrada y salida del trabajo** para la totalidad del personal con jornada partida. Esta flexibilidad se amplía a dos horas para las profesionales embarazadas (a partir del 6º mes de embarazo).
- **Vacaciones +:** Hasta 3 días adicionales de vacaciones en función del cumplimiento de un determinado nivel de objetivos y condiciones.

### 4.2.3

## FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### GESTIÓN DEL TALENTO Y DEL LIDERAZGO

Nuestros programas de gestión del talento se centran en tres ejes de actuación: identificar y potenciar los distintos tipos de talento dentro de la compañía, formar a los profesionales para que puedan ocupar nuevas posiciones dentro de la organización, y establecer conexiones entre los distintos programas formativos para potenciar el crecimiento de nuestros profesionales.

Los planes de formación se diseñan, revisan y evalúan de forma anual, de acuerdo a la estrategia y objetivos de la compañía. En ese contexto, para el diseño y planificación de las distintas iniciativas se tienen en cuenta las necesidades formativas que el equipo directivo y los propios empleados trasladan a la dirección de Recursos Humanos, a través de los distintos mecanismos establecidos a tal efecto.


## INVERSIÓN EN FORMACIÓN


La inversión total en formación ascendió a más de 700.000 euros en 2018, un 16% más que el año anterior. Cerca del 100% de los empleados de Mutua recibió formación durante el año y el 40% forma parte de alguno de nuestros programas de desarrollo. En total se realizaron más de 600 acciones formativas durante el año.


## EN 2018 SE ATENDIERON MÁS DE 1.100 SOLICITUDES DE FORMACIÓN





Entre las iniciativas desarrolladas destacan las siguientes:


- 


• **Plan formativo 2.20:** dirigido a preparar a los profesionales del grupo para los retos del futuro, en el marco del Plan Estratégico 2018-2020 de Mutua Madrileña. Incluye formación en *Customer Centric*, nuevas formas de trabajar como metodologías Agile y entornos colaborativos.
- 


• **Plan de formación y desarrollo individual:** se elabora de forma conjunta entre el manager y cada profesional, a partir de las necesidades de formación que se detectan tras la evaluación del desempeño. El profesional puede elegir entre más de 200 recursos formativos, tanto técnicos como de habilidades. En 2018 se atendieron más de 1.100 solicitudes de cursos.
- 


• **Liderazgo Femenino:** dirigido a fomentar la mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad dentro de la organización. En 2018 finalizó la segunda edición de este programa de desarrollo.
- 


• **Campus Mutua:** es nuestra plataforma de formación online, a disposición de todos los empleados de la compañía. A través de esta vía se concentra el 24% de las horas de formación de la compañía. En 2018 se impartieron más de 50 cursos de formación, registrándose más de 30.000 descargas en las diferentes áreas de conocimiento y desarrollo de habilidades.
- 

• **Plataforma digital de gestión del conocimiento:** herramienta online que permite a los profesionales acceder a diversos contenidos de interés referentes a nuestra actividad. Contiene documentos de trabajo segmentados por materias que los profesionales pueden consultar y compartir internamente.
- 

• **Programa Sirius:** orientado a los jóvenes con talento de la compañía, proporcionándoles una visión integral de la organización y un conocimiento profundo de nuestro sector.
- 

• **Programa Soy Manager:** programa dirigido a los managers de la compañía y enfocado a desarrollar al máximo sus habilidades y liderazgo. El programa se actualiza anualmente con nuevos módulos formativos. Entre las temáticas se incluye "Nuevas formas de trabajar" y "Gestión de la diversidad en los equipos".
- 

• **Mes del Negocio:** iniciativa de formación que incluye sesiones presenciales, mesas redondas y webinars donde expertos internos ofrecen una visión de los retos de negocio. Supone una de las iniciativas más valoradas dentro del programa formativo interno.
- 

• **Programa de becas a estudiantes:** contamos con acuerdos con las principales universidades españolas y escuelas de negocio para captar talento joven. En 2018 se incorporaron más de 80 estudiantes a realizar sus prácticas en la compañía. Asimismo, nos hemos adherido al programa "Impulsando Talento" de la Comunidad de Madrid, dirigido a los recién titulados con los mejores expedientes de las universidades públicas de la región.
- 

• **Escuela Mutua:** iniciativa puesta en marcha por Mutua Madrileña en 2018 para favorecer la empleabilidad y garantizar el acceso al empleo como operadores de contact center, de mujeres víctimas de violencia de género y otras personas en situación de vulnerabilidad o exclusión, especialmente los mayores de 50 años y las personas con discapacidad.

**DENTRO DEL PLAN DE FORMACIÓN ANUAL, LOS PROFESIONALES PUEDEN ELEGIR ENTRE MÁS DE 200 RECURSOS FORMATIVOS**



## MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA

Fomentar la movilidad interna contribuye al desarrollo y crecimiento profesional de los empleados y supone una de nuestras prioridades en gestión de personas. Por ello, en 2018 la compañía lanzó su nuevo Modelo de Desarrollo Profesional.

El primer paso fue definir y presentar a toda la organización el Mapa de Puestos del grupo. Y desde ahí se definieron los distintos tipos de movilidad entre puestos y las distintas trayectorias profesionales. Tanto el Mapa de Puestos como las Trayectorias Profesionales y los requisitos para acceder a un cambio son públicos y transparentes para todos los miembros de la organización.

## EL 85% DE LAS POSICIONES ABIERTAS EN 2018 FUERON CUBIERTAS POR PROFESIONALES DE MUTUA

### LOS PRINCIPIOS DEL NUEVO MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL



- **Para todos, pero personalizadas:** dirigida a todos los empleados con criterios homogéneos, potenciando a los mejores profesionales y acelerando la carrera de los individuos con alto rendimiento.



- **Consistentes, sencillas y transparentes:** las trayectorias y criterios están alineados con las políticas de RRHH, organizados con simplicidad y lógica y serán siempre públicos.



- **Meritocráticas:** el rendimiento, habilidades y motivación personal del empleado será lo que determine el impacto sobre su desarrollo.



- **Potenciando la diversidad del talento:** garantizando que todos tienen las mismas oportunidades, favoreciendo así equipos más diversos, y por tanto más innovadores, eficientes y resolutivos.



- **Premiando la transversalidad:** fomentando el conocimiento y la colaboración entre áreas a través de procesos estandarizados que faciliten la movilidad.



## EL 53% DE LAS PROMOCIONES DE 2018 CORRESPONDIERON A MUJERES