

Informe Anual de
GESTIÓN DE PERSONAL (RRHH)

BUSINESS&MARKETINGSCHOOL



CURSO ACADÉMICO 2012 / 2013

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. OBJETIVO DEL INFORME..... | 3 |
| 2. DATOS GLOBALES DE RRHH | 5 |
| A. GENERAL Y POR CAMPUS..... | 5 |
| B. ACCIONES FORMATIVAS | 8 |
| C. PROMOCIONES DE PERSONAL O CAMBIOS ORGANIZATIVOS | 8 |
| D. BAJAS DE PERSONAL..... | 9 |
| 3. RESULTADOS CLIMA LABORAL | 10 |
| 4. RESULTADOS DE RECONOCIMIENTOS (QUEJAS, SUGERENCIAS, FELICITACIONES)..... | 12 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 13 |
| 6. MEJORAS PROPUESTAS | 13 |
| A. PROCEDIMIENTO | 13 |
| B. RESULTADOS..... | 13 |

1. OBJETIVO DEL INFORME

El objetivo del Informe de Recursos Humanos es informar sobre las actividades y datos en torno a los recursos humanos en los campus de ESIC, y con la participación de los diferentes grupos de interés en ESIC, en base al cuál se propondrán mejoras para su puesta en marcha, en tiempos, responsables y recursos adecuados.

ORGANO RESPONSABLE

Secretaria General de ESIC apoyo del resto áreas académicas así como de gestión.

NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO bajo los que opera GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

Procedimiento:

4.20 Gestión del Personal No Académico

La gestión de personal académico se contempla por cada área respectivamente, y en base a procedimientos propios.

Otros Documentos:

- Manual de RRHH No Académico
- Manual de Calidad
- 1.20 Proceso de determinación, difusión, seguimiento y revisión de objetivos
- 1.40 Revisión, Planificación y comunicación de Resultados de Programas y Servicios (Rendición de Cuentas a Grupos de Interés)
- 5.70 Revisión, Planificación y Comunicación de Revisión del Sistema de Calidad (Participación de Grupos de Interés en SGIC)
- 5.100 Mejora Continua
- 5.90 Seguimiento y Medición de los Programas y Procesos
- 4.20.10 Evaluación del Desempeño de Actividades de Gestión

Documentación generada:

- Cuestionario de necesidades de formación
- Plan de Formación
- Cuestionarios de valoración de los cursos
- Certificados de aprovechamiento./diplomas
- Informe de Evaluación de la Eficacia de la Formación
- Fichas individuales de formación
- CV
- Perfiles de los puestos
- Formato de Contratación, cese o modificación de funciones o actividades
- Informe anual de actividad del área
- Evaluación Individual del Desempeño

SUPERVISIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME

El informe será revisado y aprobado por el Comité de Dirección de ESIC, y en última instancia por el Secretario General.

Informe Anual de GESTIÓN DE PERSONAL (RRHH) 2012/2013

PUBLICACIÓN

Una vez el informe ha sido aprobado por el Comité de Dirección de ESIC, será publicado por la Unidad de Calidad en la web corporativa de ESIC para su visualización por todos los grupos de interés.

RENDICIÓN DE CUENTAS

El Dpto. de Comunicación de ESIC comunicará a través de los diferentes canales de los que se dispone en su momento, la publicación de dicho informe para que sea conocido por todos los interesados.

PERIODOS DE DESARROLLO, PUBLICACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

EL Informe se desarrollará en el primer trimestre del curso académico posterior al que se ha evaluado. Será revisado y aprobado por el Comité de Dirección antes de la finalización del primer trimestre del curso académico posterior al que se ha evaluado (Diciembre) o primer mes del segundo trimestre del curso académico posterior al que se ha evaluado (Enero).

Se publicará y rendirá cuentas entorno al mes de Febrero del segundo trimestre del curso académico posterior al que se ha evaluado.

2. DATOS GLOBALES DE RRHH

a. GENERAL Y POR CAMPUS



En los Campus de España: Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Zaragoza, Málaga, Pamplona, y en Brasil: Curitiba, están operativas todas las áreas fundamentales de la Escuela:

- Grado
- Postgrado
- Executive Education
- Idiomas

En el resto de Campus, Bilbao y Granada, se cuenta con las áreas de Postgrado y Executive Education. En todos los Campus de ESIC se cuenta, además, con los departamentos necesarios para dar servicio a nuestros alumnos:

- Departamento de Prácticas en Empresa y Carreras Profesionales.
- Departamento de Antiguos Alumnos.
- Departamento de Relaciones Internacionales.
- Departamento de Publicaciones y Venta de Libros.

RECURSOS

Plantilla de ESIC

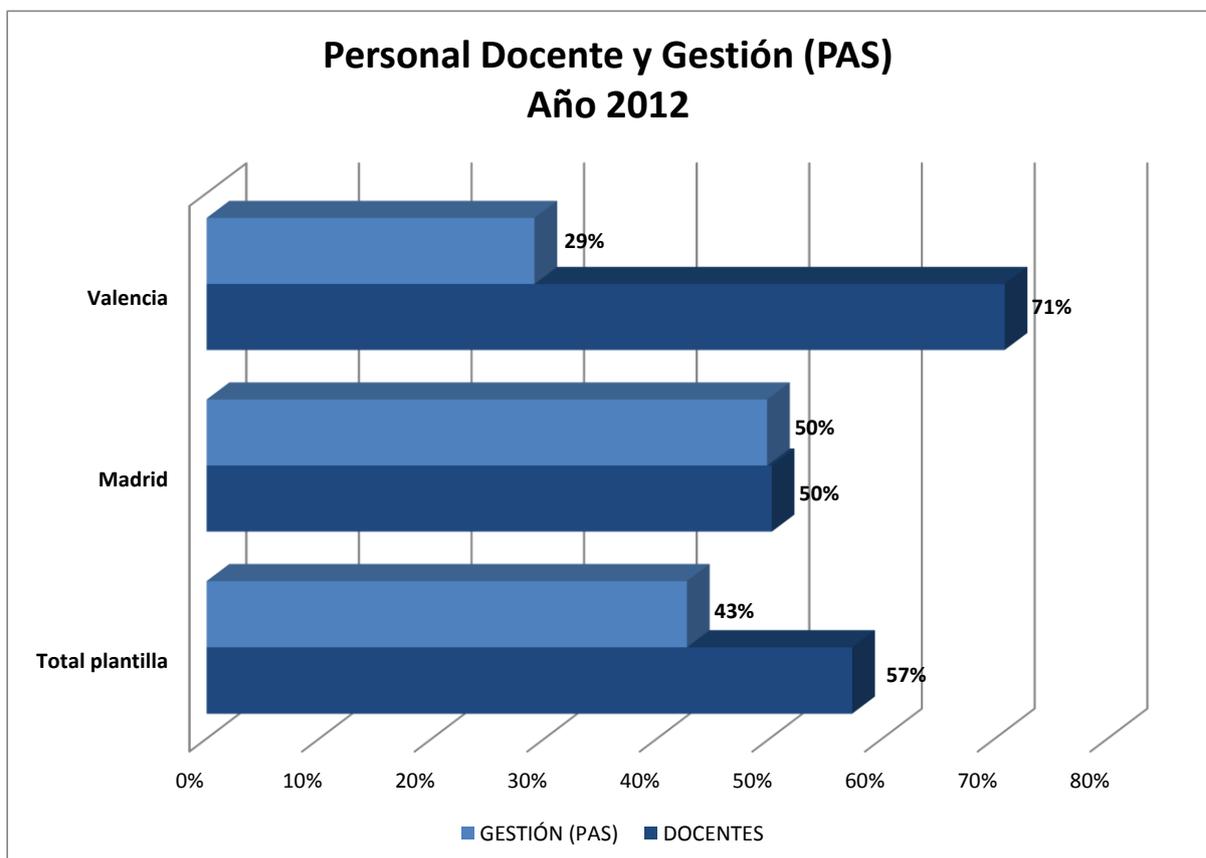
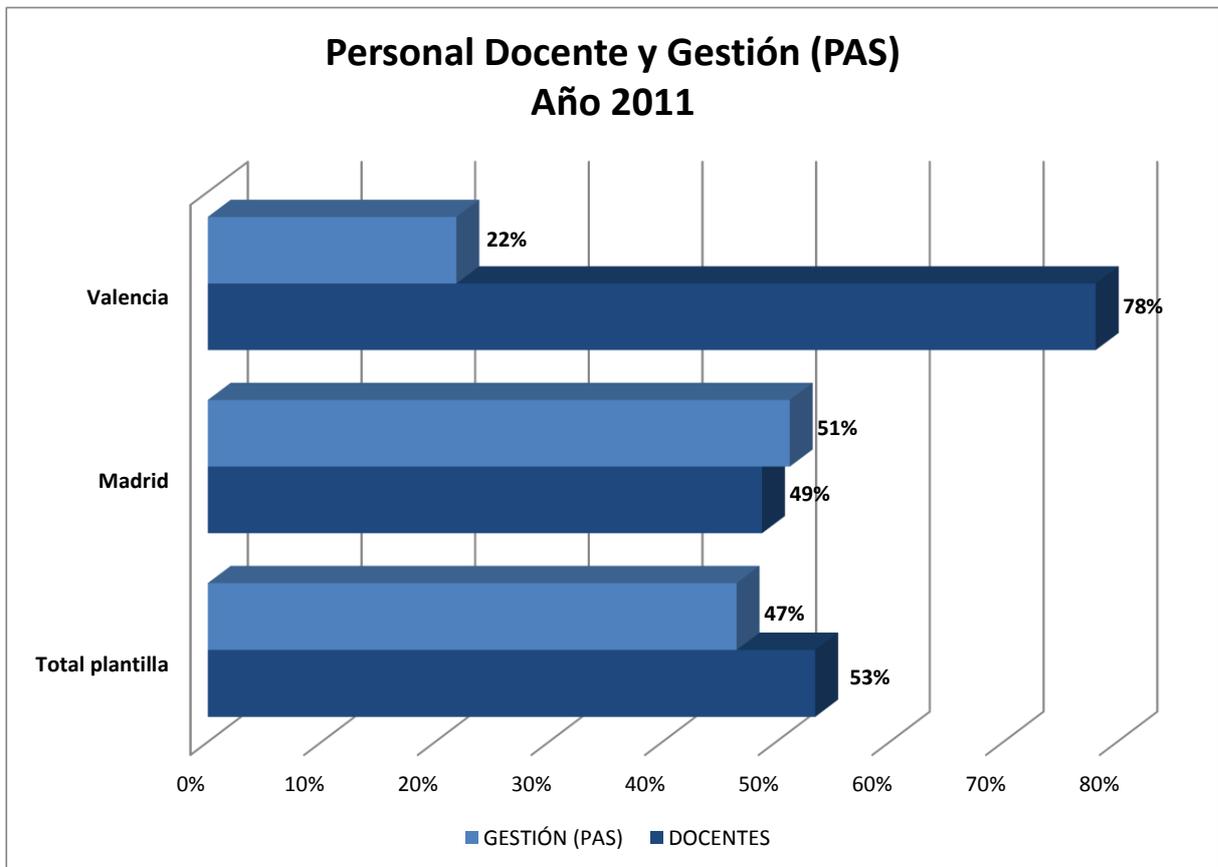
518 personas
297 profesores (*)
221 personal de administración y servicios

Personal de administración y servicios PAS

57% mujeres
43% hombres
38 años promedio de edad

(*) Los profesores se reflejan únicamente los de plantilla.

A continuación se muestran las proporciones de plantilla por Campus respecto al total de Plantilla de ESIC, y la proporción entre personal de Gestión PAS y Docente en el Campus respecto al total de plantilla del Campus.



DIALOGOS CON LA DIRECCIÓN

Dirección Académica y Operaciones de ESIC desarrollan una política de puertas abiertas promovida desde la Dirección General de ESIC y que posibilita la oportunidad continuada de expresar presencialmente por parte de todos los grupos de interés que lo deseen sus opiniones.

Además, la puesta en marcha del Sistema de "Tu Opinión Cuenta" como canal de comunicación de cualquier opinión que ayude a mantener o mejorar las Políticas existentes en ESIC.

Opiniones tramitadas por el Personal de ESIC 2012/2013 a través del Buzón Virtual: 22 Opiniones

CONVENIO COLECTIVO Y COMITÉ DE EMPRESA

ESIC se rige por el Convenio Colectivo Estatal para los centros de educación universitaria e investigación. Existen Procedimientos y Políticas de Recursos Humanos que contempla el Sistema de Calidad de ESIC accesible para todos los empleados. El Sistema de Calidad de ESIC está accesible a todos los empleados a través de la intranet (Comunidad Virtual de ESIC).

La Política de Comunicación con el Empleado está cubierta con el Portal del Empleado puesto en marcha en el 2010 y, que facilita el acceso y comunicación de los datos personales y económicos del empleado, así como la gestión de días de vacaciones.

Asimismo, existe el Comité de Prevención de Riesgos Laborales, que analizan con periodicidad los indicadores de seguridad y salud laboral de los empleados para la puesta en marcha de medidas preventivas o correctivas cuando se requieran.

POLÍTICA DE PROVEEDORES: HOMOLOGACIÓN Y DESARROLLO

ESIC tiene un altísimo grado de relación con sus Proveedores y fomenta entre todos ellos la incorporación de RSE como de los principios del Pacto Mundial en sus modelos de gestión.

ESIC desarrollo un control elevado de cumplimiento de normas y acuerdos por parte de los proveedores. El desarrollo del Sistema de Calidad ha propiciado un mayor conocimiento no solo de los Proveedores sino de las compras. Todos los proveedores son evaluados anualmente y, en función a estas valoraciones se proponen mejoras o cambios.

BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales y/o económicos que ofrece ESIC a sus empleados son percibidos por igualdad de sexo. (Seguro de vida y accidente, enseñanza reglada gratuita, comida subvencionada, eventos deportivos, eventos sociales gratuitos, etc. entre otros)

Resultados Estudio Merco a Empleado de ESIC 2012 (escala de 0 a 10 en la que 0 es la mínima satisfacción y 10 la máxima satisfacción)

Valoración Satisfacción Global (Calidad Laboral, Marca Empleador y Reputación interna): 8,17 puntos

CONCILIACIÓN

Existe el Programa de Conciliación Profesional y Personal: Ocupación de puestos por personas que cubren el perfil requerido, y en función de necesidades personales (100% de las personas que lo solicitan tienen flexibilidad temporal en sus horarios si lo requieren por necesidades personales).

El empleado de ESIC cuenta con la posibilidad de adaptar sus agendas a las necesidades puntuales que surjan extraordinarias de carácter personal, previa comunicación a la Dirección, y sin que perturbe la actividad del puesto que desempeña contando con la colaboración de compañeros y el puesto directivo que supervise su actividad.

Para favorecer la conciliación en ESIC, se han utilizado a lo largo de los dos últimos años las siguientes prácticas: flexibilidad de entrada y salida, jornada coincidente con horario escolar, horas extraordinarias que se compensan con tiempo libre, trabajo compartido (1 puesto dividido en dos personas a tiempo parcial), bonificaciones de cuotas SS para contratar sustitutas/os, y días de libre disposición.

b. ACCIONES FORMATIVAS

ESIC Training

9.405 Horas Totales de Formación

3.901 personal de administración y servicios

5.504 personal docente

Horas de Formación pro medio

23,2 promedio de horas de formación del personal de administración y servicios

34,6 promedio de horas de formación del personal docente

c. PROMOCIONES DE PERSONAL o CAMBIOS ORGANIZATIVOS

En el Área de Grado:

- Departamento de Humanidades. Se cambió el nombre del anterior departamento de Formación Humana por Humanidades, incorporando a sus materias tradicionales las relacionadas con la Sociología, la Psicología y la Historia.
- Iniciado el curso, asume las funciones de Director del Departamento Académico de Formación Humana, una Profesor de ESIC, puesto que ocupaba hasta la fecha el Director General de ESIC.
- Debido al cambio de funciones de la Directora del Departamento Académico de Comunicación, un Profesor del Departamento asume las funciones al inicio del nuevo curso 2013/14.
- Un Profesor del Departamento Académico de Dirección de Empresas asume la Dirección del Departamento, responsabilidad que tenía hasta su fallecimiento el anterior Director.
- Un Profesor sustituirá, como Coordinador Nacional de Grado, a la anterior Profesora, que va a desempeñar nuevas responsabilidades profesionales en el "Círculo de Empresarios", manteniendo su vinculación docente con ESIC.

En el Área de Postgrado:

- La Coordinadora de Programación de Postgrado, deja el puesto para ocupar un puesto en la nueva Biblioteca de Pozuelo. La nueva Coordinadora de Programación para el curso 13/14 lo va a desempeñar una persona de gestión que formaba parte del Área de Open Programs de Executive Education.
- El Director de Master MDB deja el puesto para ocupar el puesto de Departamento Académico de Dirección de Empresas.
- Una Profesora deja el puesto de Profesora y Coordinadora de Calidad en el Campus de Valencia para ocupar el puesto de Profesora de Grado y Postgrado y Coordinadora del Master MPC en el Campus Madrid.

Campus Valencia

- El anterior Director de Marketing, pasa a ser Director Comercial de Executive, Grado, y Postgrado, con responsabilidad también sobre los Antiguos Alumnos
- El anterior Director de Executive Education, pasa a ser Director de Comunicación y Programas Abiertos
- El puesto de Coordinadora de Calidad de Valencia es ocupado por una Profesora del Campus de Valencia.
- El puesto de Director del Área Académico de Postgrado en Valencia es ocupado por una nueva persona debido a la jubilación de anterior Director.

Campus de Sevilla

- Debido a la baja de una persona del Campus, se modificaron algunas funciones del personal. La nueva organización se explica en la nueva edición del Manual de RRHH del Campus Sevilla.

Campus de Zaragoza

- Se sigue con la política de ayudar en las labores de recepción con becarios del propio campus, alumnos de 3º curso.

Campus de Navarra (Mutilva)

- En septiembre de 2012 el Director de ESIC Navarra, deja el puesto para llevar otras responsabilidades dentro de la organización centradas en el área internacional. La Coordinadora del Área de Grado ocupa su puesto siendo desde entonces Coordinadora de ESIC Navarra.
- Reorganización de tareas internas en el personal para enfocar más tiempo a visitar a Empresas.

Campus de Navarra (Sancho el Fuerte)

- Se produjeron cuatro bajas entre las contrataciones temporales. Tres de ellas por cuestiones personales. En uno de los casos la profesora causo baja en el campus de Pamplona, pero ha empezado a trabajar este curso 2013-14 en el departamento de Idiomas del campus de Valencia.

Personal de Gestión PAS (Madrid –Pozuelo)

- En septiembre de 2012 el anterior Director de ESIC Navarra, deja el puesto para llevar otras responsabilidades dentro de la organización centradas en el área internacional.

d. BAJAS DE PERSONAL

En el Campus de Pozuelo se produce una baja del Director de Relaciones Internacionales.

Se han producido 2 bajas de Docentes y 1 de PAS en el Campus de Sevilla.

En el resto de personal se han producido o mantenimiento de plantilla o altas.

Análisis de Datos y Conclusiones:

La plantilla de ESIC se ha producido en términos generales un aumento de Plantilla o bien de Docentes o de Personal de Gestión PAS.

Propuestas de Mejoras (Mejora/Código Mejora/Causas de la Mejora/ Acción/es a desarrollar/
Responsables/Tiempo realización/Recursos)

No procede

3. RESULTADOS CLIMA LABORAL

Satisfacción de Personal Docente

Se ha realizado a través del Monitor Español de Reputación Corporativa (MERCOR), recogiendo la opinión de los Trabajadores de ESIC, y se ha estudiado en función de la importancia y satisfacción para el empleado teniendo en cuenta las diferentes categorías profesionales.

Se preguntó sobre tres grandes bloques como son la **calidad laboral**, la **marca empleador** y la **reputación interna** de la empresa.

Calidad Laboral

- Percibir un salario coherente con la función desempeñada ha aumentado la importancia hasta el 7,91, quedando además satisfechos en este sentido por encima del 6,3.
- El desarrollo profesional y la promoción interna se mantiene en cuanto a la importancia en valores cercanos al 8 y nuevamente ESIC cumple las expectativas con notas superiores al 6.6.
- La motivación y el reconocimiento alcanza valoraciones del 8,4 y la satisfacción de los empleados roza el 6,9 de nota final.
- Mantener una buena relación con los mandos inmediatos se mantiene en rangos similares al 2012 en cuanto a importancia para el empleado, siendo la satisfacción fijada en un elevado 7,84.
- Las diferentes acciones de conciliación de la vida personal y laboral que realiza ESIC durante el año son vistas cada vez como más importantes para el empleado y siendo muy bien recibidas por los mismos recibiendo nota media de 7,23.

Marca empleador

- Que la empresa tenga buena imagen/reputación en la sociedad es visto cada vez como algo más importante para el personal docente y ESIC cumple las expectativas aumentando la satisfacción de estos empleados por encima del 2% hasta alcanzar el 8,53.
- La capacidad de la empresa para atraer talento es visto como algo más importante año a año alcanzando en este curso un buen dato, obteniendo un 7,98 y llegando a satisfacer a sus empleados en más del 7,2.
- Es una empresa que se recomienda como lugar de trabajo, y esto es debido al buen hacer por parte de ESIC en lo referente a los aspectos que se tratan. El personal está muy satisfecho, puntuándolo por encima del 8,2.
- Que la empresa sea exitosa en su actividad se valora más importante que el año pasado alcanzándose la nota de 8,4 y la satisfacción de ESIC se valora con un 8,26.
- Para el profesional cualificado de ESIC, es importante que sea un sector atractivo para trabajar fijándolo con una nota de 8,21. ESIC cumple sobradamente las expectativas llegando a alcanzar cerca del 8,5 como satisfacción del empleado.

Reputación interna

- Los valores éticos y profesionales de la empresa quedan reflejados en que ESIC es una institución sin ánimo de lucro y la importancia va en aumento cada año hasta la valoración de 8,85, y cumpliendo ESIC en la satisfacción al empleado obteniendo un más que destacado 8,3.
- Que las oportunidades de desarrollo sean las mismas entre hombres y mujeres, y entre personas de diferentes nacionalidades se sigue valorando con una importancia elevada rozando un 8,3 dejando patente el sentimiento general en la sociedad. ESIC obtiene una nota elevada cercana al 6,75 que refleja el compromiso de la institución con la sociedad y sus empleados.
- Que los altos directivos sean profesionales con buena reputación aumenta más del 1%, pasando de un 8,11 a un 8,21. En cuanto a la satisfacción que sienten los empleados se sitúa en un elevado 7,23. La identificación de los trabajadores con el proyecto empresarial se valora tanto en importancia como en satisfacción en valores superiores al 8 de nota media.

- En lo referente a la identificación de los trabajadores con el proyecto empresarial nuevamente ESIC satisface a sus empleados por encima del 8 de nota media y es un gran dato que se ve reflejado en la importancia que el personal docente le fija a este aspecto, siendo superior al 8,6.
- El orgullo de formar parte de la empresa llega a superar la nota del 8,3 y esto es clave ya que por parte del empleado este año se le da una importancia mayor a este aspecto alcanzando un 8,6.

Satisfacción de Personal No Docente

La elaboración del informe se realiza con las mismas características que el del personal docente, siendo elaborado por parte de MERCO.

Calidad Laboral

- Percibir un salario coherente con la función desempeñada vio reducida su importancia desde el punto de vista del personal de Gestión debido a que ahora se tratan otras preocupaciones en los empleados. La satisfacción de esta categoría de empleados logró el objetivo de no estar por debajo del 6.
- El desarrollo profesional y la promoción interna ve reducida su importancia por parte del trabajador, aunque ESIC vuelve a obtener una buena puntuación alcanzando el 6,73.
- La motivación y el reconocimiento alcanza valoraciones del 7,8 en importancia y la satisfacción de los empleados por parte de la empresa roza el 7 de nota final.
- Mantener una buena relación con los mandos inmediatos reduce su importancia respecto al 2012 para el empleado, alcanzando la satisfacción al respecto un 7,91.
- Las diferentes acciones de conciliación de la vida personal y laboral que realiza ESIC durante el año siguen teniendo un grado de importancia elevado en los empleados de Gestión y ESIC en su empeño en conciliar lo personal con lo laboral obtiene cerca de un 7,8.

Marca empleador

- Que la empresa tenga buena imagen/reputación en la sociedad se le da desde el punto de vista del personal de gestión una importancia cercana al 8, y ESIC mejora los registros obteniendo una satisfacción cercana al 8,5.
- La capacidad de la empresa para atraer talento mantiene valores elevados de importancia siendo satisfechos hasta el punto de lograr una nota cercana al 6,95.
- Es una empresa que se recomienda como lugar de trabajo, y esto es debido al buen hacer por parte de ESIC en lo referente a los aspectos que se tratan. El personal está muy satisfecho, puntuándolo por encima del 7,6.
- Que la empresa sea exitosa en su actividad genera una satisfacción muy elevada por parte de los empleados puntuándose con marcas superiores al 8,2, y esto es relevante debido al grado de importancia que le dan sus trabajadores a este aspecto.
- Se mantiene la importancia en cuanto a que es un sector atractivo para trabajar, cumpliéndose además las expectativas alcanzando calificaciones superiores en cuanto a satisfacción superiores al 8,6.

Reputación interna

- Los valores éticos y profesionales de la empresa siguen siendo altamente valorados por parte de los empleados de Gestión y ESIC cumple de largo sus objetivos alcanzando una puntuación de 8,34.
- Tener oportunidades de desarrollo iguales entre hombres y mujeres, y entre personas de diferentes nacionalidades es valorado como un punto importante por los trabajadores y la empresa termina con una buena puntuación final de 6,75.
- Estar rodeados de altos directivos profesionales y con buena reputación, se valora como un tema importante superior al 7,8 de valoración y en cuanto a la satisfacción obtiene un 7,28 cumpliendo todos los objetivos.
- Sigue siendo uno de las variables a las que destacan mayor importancia los empleados de Gestión, la identificación con el proyecto empresarial alcanza valores superiores al 8,5 en importancia y al 8,1 en satisfacción.

- El orgullo por formar parte de la empresa es el tercer aspecto más importante para esta categoría de empleado, y por parte de ESIC se consigue satisfacerle obteniendo calificaciones superiores al 8,4.

También se realizó una **Encuesta de clima laboral para el Campus de Valencia**, fue realizada por CIAE, Centro de Innovación y Aplicación de la Ética con el objetivo de hacer un diagnóstico inicial del nivel ético de la organización. Se realizó a partir de las 27 encuestas recogidas.

La recopilación de los datos ha resultado algo complicada, en algunas ocasiones ha sido necesaria la insistencia para poder reunir las encuestas, esto es debido por una parte a que el anonimato era una cuestión que preocupaba mucho al personal.

La encuesta muestra que el ambiente de trabajo es muy bueno, pero el indicador de justicia laboral muestra que todavía hay recorrido por hacer.

Se ha detectado una cultura de valores disgregada. Hay disparidad a la hora de concretar los valores, y especialmente en la manera de llevarlos a cabo.

Análisis de Datos y Conclusiones:

A pesar de los adecuados niveles de valoración del Personal de ESIC en la Encuesta de Clima Laboral se pretende mejorar los aspectos con más baja valoración: Igualdad.

Propuestas de Mejoras (Mejora/Código Mejora/Causas de la Mejora/ Acción/es a desarrollar/ Responsables/Tiempo realización/Recursos)

Mejora: Mejorar la igualdad en la Gestión de los RRHH en ESIC. Acercar en 0.50 puntos el Indicador de Grado "Satisfacción sobre las oportunidades de desarrollo entre hombres y mujeres, y entre personas de diferentes nacionalidades "(Pregunta 12 MERCO) sobre el Indicador de Grado "Satisfacción sobre las oportunidades de desarrollo entre hombres y mujeres, y entre personas de diferentes nacionalidades" en su conjunto y en concreto en para el Grupo de categorías Empleados/operario.

Causa: Valoraciones obtenidas en la Encuesta de Clima Laboral son mejorables.

Acciones a Desarrollar: Política de Promoción de igualdad de Oportunidades que apoye el Proceso de Gestión del Personal de ESIC.

Responsables: Secretario General con apoyo de Director de Ex. Ed. Institucional y Unidad de Calidad

Tiempo Realización: 13/14

Código: 2013.RRHH.001 (Está propuesto como Objetivo Institucional del 13/14)

4. RESULTADOS DE RECONOCIMIENTOS (QUEJAS, SUGERENCIAS, FELICITACIONES)

Se han gestionado 35 Solitudes, de las cuáles son:

- 12 Quejas
- 18 Felicitaciones
- 5 Sugerencias

De las Quejas, 4 supusieron Acciones Correctivas, de las cuáles están todas cerradas.

De las 5 Sugerencias han supuesto 1 mejora.

Las Solitudes planteadas se originaron de:

- 30 Madrid
- 1 Sevilla
- 1 Zaragoza

Análisis de Datos y Conclusiones:

Se han gestionado adecuadamente las solitudes realizadas por el personal. A pesar de ello es un número de solicitudes bajo y en general debido a la cercanía existente entre el personal y los diferentes Directivos de Áreas.

Propuestas de Mejoras (Mejora/Código Mejora/Causas de la Mejora/ Acción/es a desarrollar/
Responsables/Tiempo realización/Recursos)
No procede

5. CONCLUSIONES

Existe una cultura de gestión de los Recursos Humanos centrada en la cercanía y en el mantenimiento del personal.

Se está produciendo un aumento de incorporación de Personal a diferentes áreas y campus de la Escuela para dar respuesta a las necesidades existentes.

6. MEJORAS PROPUESTAS

a. PROCEDIMIENTO

Creación de una Política de Promoción de igualdad de Oportunidades que apoye el Proceso de Gestión del Personal de ESIC.

Mejorar el proceso de formación realizando las actividades sin retrasos en el calendario establecido para las solicitudes y diseños de planes de formación.

Propuestas de Mejoras (Mejora/Código Mejora/Causas de la Mejora/ Acción/es a desarrollar/
Responsables/Tiempo realización/Recursos)
Revisión por Auditorías.

b. RESULTADOS

ESIC mantiene una plantilla acorde a las necesidades de la Escuela.

Propuestas de Mejoras (Mejora/Código Mejora/Causas de la Mejora/ Acción/es a desarrollar/
Responsables/Tiempo realización/Recursos)
Mejorar en el corto y medio plaza la promoción en igualdad de Oportunidades (Ver
2013.MEJORA.RRHH.001)