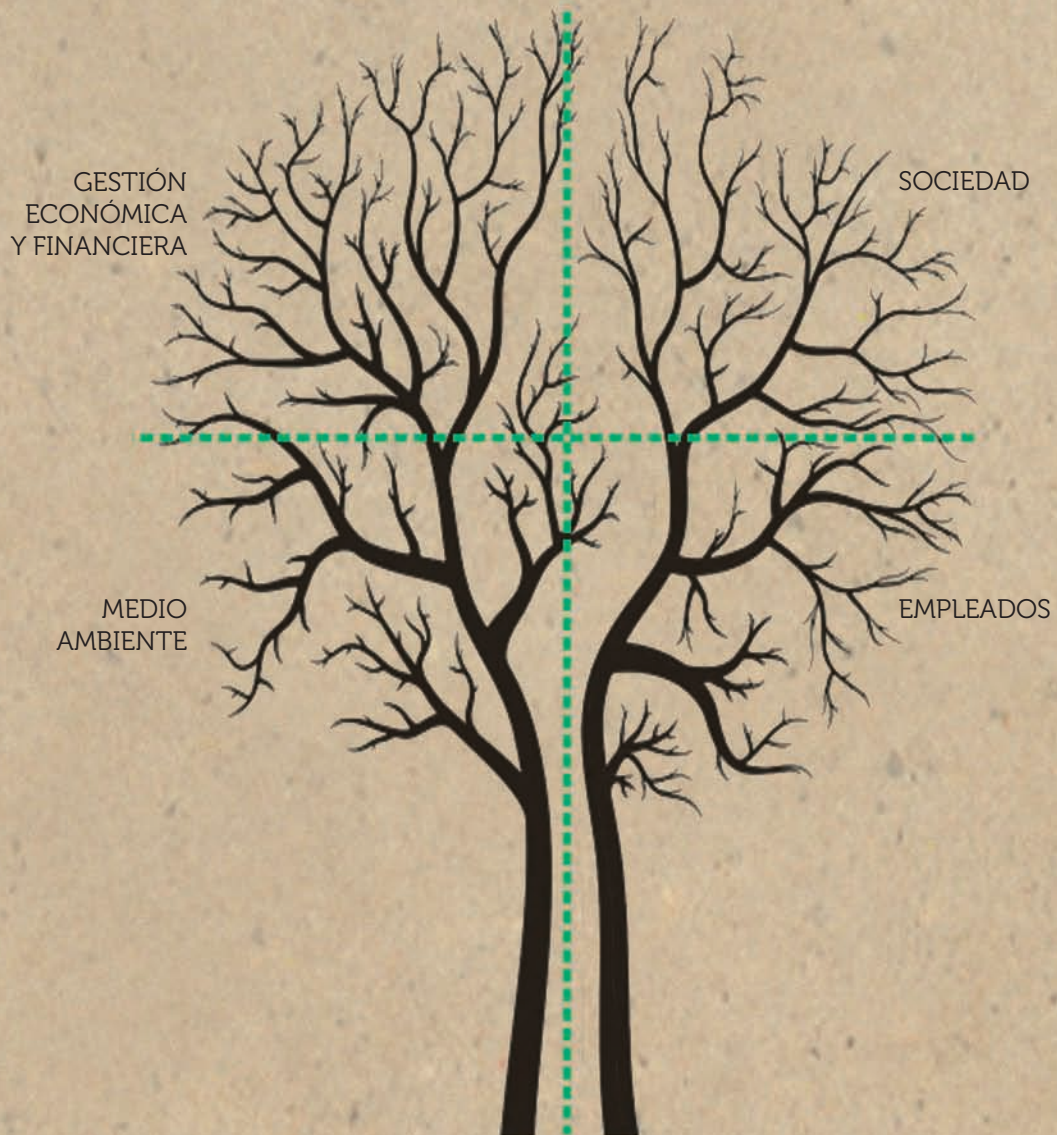


MUTUA NAVARRA

Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2011





MUTUA NAVARRA

**Memoria de
Responsabilidad Social
Corporativa 2011**

Índice

Página 5	1. Líderes en Navarra
Página 7	Órganos de representación de Mutua Navarra
Página 8	2011: Mutua Navarra en cifras
Página 11	2. Gestión económica y financiera
Página 13	3. Medio Ambiente
Página 19	4. Sociedad
Página 27	5. Empleados

Comprometidos con las personas y con el entorno

Estimados mutualistas,

Mutua Navarra pone a vuestra disposición los datos concernientes a la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la organización durante el ejercicio de 2011 desde cuatro puntos de vista: económico, medioambiental, social e interno. Con ellos queremos demostrar nuestro compromiso decidido con el sistema sanitario y el desarrollo sostenible de nuestra sociedad.

Debo decir que, más allá de la información que este documento aporte a los diferentes grupos de interés con los que interactuamos, con él pretendemos mostrar cómo Mutua Navarra focaliza la cultura corporativa en su actividad diaria, buscando obtener las condiciones óptimas en el ámbito laboral y satisfaciendo las necesidades de todos los intervinientes: empresas, trabajadores, Seguridad Social y sociedad en general.

Nos enorgullece admitir que los empleados son el eje principal de esta empresa y a través de este documento queremos reforzar y dar continuidad a su esfuerzo y su compromiso. Estas dos actitudes favorecen que valores como la responsabilidad y la transparencia estén presentes en todas las gestiones de la organización.

Cada año avanzamos con los compromisos asumidos con nuestros grupos de interés y asumimos nuevos retos. Igualmente, este año seguiremos trabajando en la puesta en marcha de nuevas acciones a través de revisiones sistemáticas en un ciclo de mejora continua que contribuya, cada vez de forma más activa, a la sostenibilidad de la sociedad.

Juan Manuel Gorostiaga
Director Gerente
de Mutua Navarra

1

Líderes en Navarra



Desde hace 104 años Mutua Navarra trabaja de manera constante para proteger la salud de los navarros, lo que le ha convertido en líder de la Comunidad Foral.

Al menos así lo demuestran las cifras, que son el reflejo del servicio que prestamos y de la filosofía que rige nuestra estrategia. Nuestro porcentaje de asociación alcanza el 30 por ciento de la población activa; hoy contamos con **más de 4.338 empresas y 72.823 trabajadores asociados**, de los que 7.796 son autónomos y nos confían a diario su salud laboral. Según las encuestas de satisfacción, el 95 por ciento de nuestros pacientes considera buena o muy buena la atención prestada.

Además, somos la única Mutua que cuenta con **cinco centros propios** en Navarra. Y desde 2007 nos hemos unido a otras cuatro mutuas a través del grupo **Suma Intermutual**, siempre con la intención de dar un mejor servicio a nuestros asociados, los verdaderos protagonistas

de nuestra 'obra' particular. Sus necesidades, sus preocupaciones y su salud son los referentes que dirigen nuestro trabajo. Sin embargo, en Mutua Navarra no dejamos de lado los aspectos económicos, sociales, medioambientales o relativos a los recursos humanos, que son los que se abordan en el texto que desarrollamos a continuación.

Esta Memoria de Responsabilidad Social Corporativa pretende satisfacer las expectativas de información de los diferentes grupos de interés de la organización en relación a estas materias, además de complementar la información financiera y de gobierno corporativo que se presenta en la Memoria Anual ante la Junta General todos los meses de junio y que se puede descargar en nuestra web **www.mutuanavarra.es**.

Trabajadores de Mutua Navarra.



Órganos de representación de Mutua Navarra

Los órganos de representación de Mutua Navarra son tres: Junta Directiva, Comisión de Prestaciones, y Comisión de Control y Seguimiento. Su función es dar el visto bueno a las decisiones adoptadas por el Comité de Dirección en materia de organización y gestión de la entidad. Todos ellos están integrados por representantes de las empresas asociadas y representantes de los trabajadores.

Los nombres de los representantes recogidos en esta página son los correspondientes a fecha de abril de 2012.

JUNTA DIRECTIVA

Como órgano ejecutivo de gobierno, le corresponde la administración y representación de Mutua Navarra. Está compuesta por:

Presidente

Alberto Ugarte Alberdi
CAJA RURAL

Vicepresidente

Luis Colina Lorda
DIARIO DE NAVARRA

Secretario

Luis Felipe Sarasa García
BANCO ATLÁNTICO

Tesorero

Julio Sucunza Azcona
AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

Vocales

Manuel Iribarren Oscoz
SERV. DE LA COMARCA DE PAMPLONA

Javier Chocarro Huesca
CEMENTOS PORTLAND
VALDERRIVAS

Juan Antonio Badía Roger
SMURFIT KAPPA NAVARRA

Joaquín Arbeloa Álvarez
BANCA CÍVICA

José María Ayerra Lazcano
GOBIERNO DE NAVARRA

Gregorio Eguilaz Gogorza
GOBIERNO DE NAVARRA

Carlos Arrieta del Valle
GOBIERNO DE NAVARRA

Jorge Badet Martí
JANGARRIA

José Manuel Ayesa Dianda
CEN

COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

La participación institucional en el control y seguimiento de la gestión de Mutua se canaliza a través de este órgano. Su composición, que nunca excede los diez

miembros, es paritaria, correspondiendo la mitad de sus integrantes a la representación de los trabajadores y la otra mitad a la representación de los empresarios asociados. El presidente de la comisión es el presidente de Mutua Navarra.

Presidente

Alberto Ugarte Alberdi
CAJA RURAL

Vocales

Carmen Sesma Beruete
CC.OO.

Jesús Santos Pérez
UGT

Fernando Lezaún Larumbe
HUNTSMAN ADVANDED MATERIALS
SPAIN S.L.

M^a José Latasa Sánchez
UGT

M^a José Ballarin Domeque
GRUPO OBRAS ESPECIALES
PROYECTOS E INFRAESTRUCTURA

COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

A través de este órgano, integrado de forma paritaria por los representantes de los asociados y de los trabajadores protegidos, se otorgan a los trabajadores de las empresas asociadas prestaciones adicionales no incluidas en la Seguridad Social.

Presidente

Alberto Ugarte Alberdi
CAJA RURAL

Vocales

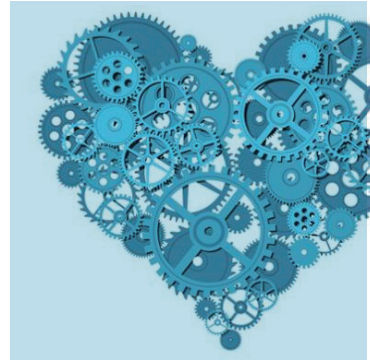
Carmen Sesma Beruete
CC.OO.

M^a José Latasa Sánchez
UGT

Carlos Arrieta del Valle
GOBIERNO DE NAVARRA

2011:
Mutua Navarra
en cifras

72.823
son los **trabajadores**
asociados a Mutua
Navarra.



20
personas de la plantilla
acudieron a la caminata
saludable el Día de la
Seguridad y Salud
en el Trabajo



9
son los **trabajadores** de
distintas empresas que
asistieron a la primera
sesión de la **Escuela de
Espalda en San Adrián.**

En 2011 Mutua Navarra
abrió su cuenta Twitter.




212
centros forman parte
de la alianza estratégica
Suma Intermutual.

40
es la cifra aproximada
de **currículos** que
recibimos en el **Foro
de Empleo** de la
Universidad de Navarra.

90%
es el porcentaje de los
participantes del programa
de **deshabitación
tabáquica** que dejaron
de fumar.



100%
 es el porcentaje de los boletines externos e internos que incluyen temáticas sobre **Responsabilidad Social Corporativa**.



6%
 es el porcentaje de facturación que se reintegra al sistema público de la Seguridad Social.



15
 es la media diaria de **pacientes** que los chóferes de Mutua Navarra transportan en las **furgonetas adaptadas** para sillas de ruedas.



8,5
 es la **nota** con que han valorado los trabajadores la Asistencia Sanitaria en la **encuesta de satisfacción**.



152,14
horas de media es la **formación** que han recibido los trabajadores de Mutua Navarra. Supone un aumento del 40,70% respecto a 2010.



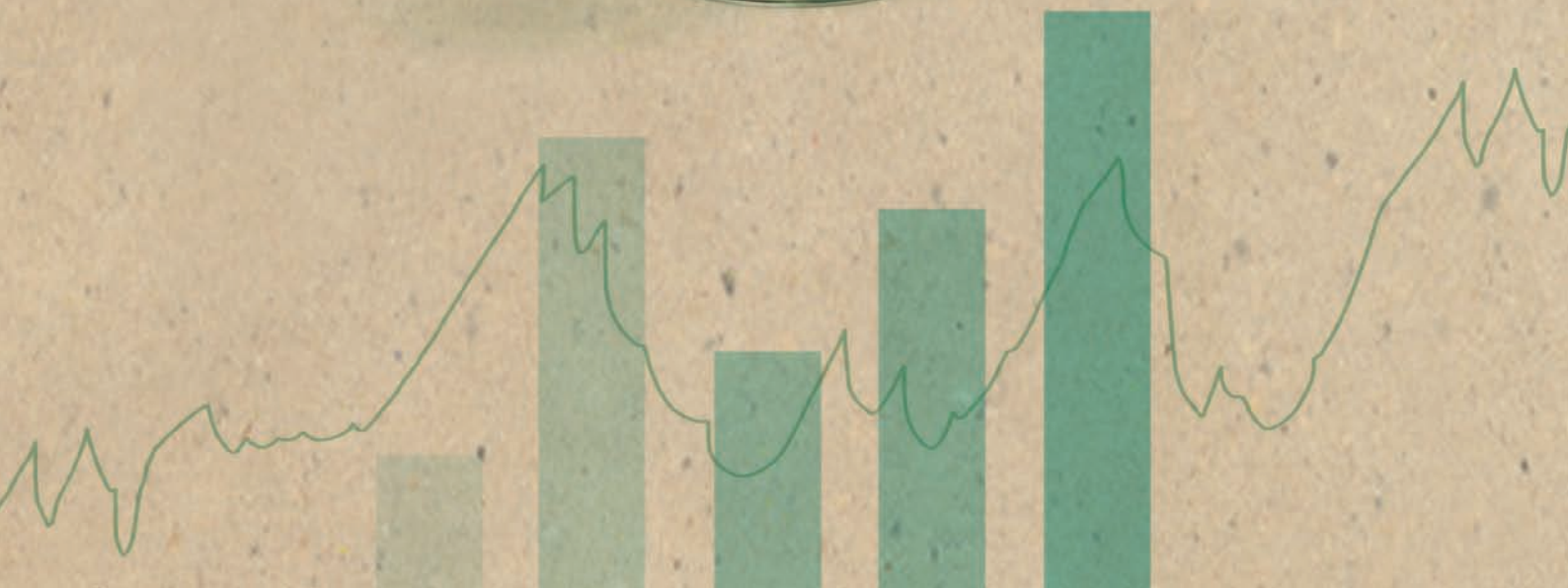
6^a
 es la **Reunión Anual** que celebró Mutua Navarra para hacer balance del 2010 y planificar el 2011.

4.338
empresas asociadas a Mutua Navarra.



2

Gestión económico-financiera



Mutua Navarra es una entidad que colabora con la Seguridad Social. Por ello, todas las actividades del área económica adquieren gran importancia, ya que gestiona dinero público. La entidad no sólo cumple la legalidad, sino que realiza revisiones sistemáticas en busca de mejoras.

SOLVENCIA

Los buenos resultados económicos avalan la adecuada gestión de la entidad, cuyas ganancias revierten en las prestaciones que recibe su población protegida.

Una parte, en concreto el 6% de su facturación, se reintegra al sistema público de la Seguridad Social. La dotación de reservas de Contingencia Profesional duplica el mínimo establecido y en Contingencia Común los índices de solvencia se sitúan prácticamente en el máximo.

Estos resultados permiten a la organización seguir creciendo sólidamente, con los niveles de solvencia excelentes y manteniendo los mejores índices de eficiencia del sector.

GESTIÓN RESPONSABLE Y TRANSPARENTE

Para la contratación de obras, suministros y servicios, Mutua Navarra se rige

por la Ley de Contratos del Sector Público, garantizando la libre concurrencia de los posibles licitadores, así como la transparencia.

Únicamente en el caso de no disponer de medios propios ni existir la posibilidad de derivar a otras mutuas, se procede a la búsqueda de centros sanitarios externos privados, con el fin de ahorrar gastos innecesarios.

Estos centros son validados en Mutua Navarra por una Comisión y autorizados por el Ministerio.

Como resultado de esta forma de actuación, en los últimos años se ha establecido una colaboración más estrecha entre las mutuas.

La Intervención General de la Seguridad Social controla la gestión económica y financiera.

Cabe destacar que en los informes de auditoría no hay salvedades y la rendición de cuentas es transparente.

Reunión de la Junta General en la sede central de Landaben de Mutua Navarra en 2011.



3

Medio
Ambiente



Mutua Navarra es una organización comprometida con su entorno, por lo que utiliza indicadores de consumo para el control de los aspectos que inciden en el cuidado y conservación del medio ambiente, y busca la reducción de éstos mediante acciones de mejora en los usos de estos recursos.

Año tras año la entidad enfoca sus esfuerzos en la implantación de medidas que disminuyan el consumo de agua en sus instalaciones, realizando un control periódico de éste y aplicando nuevas técnicas.

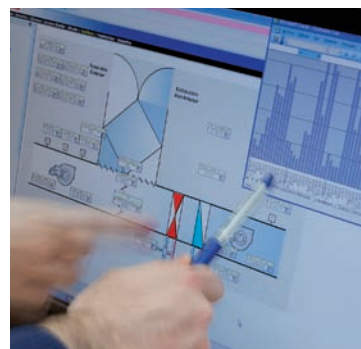
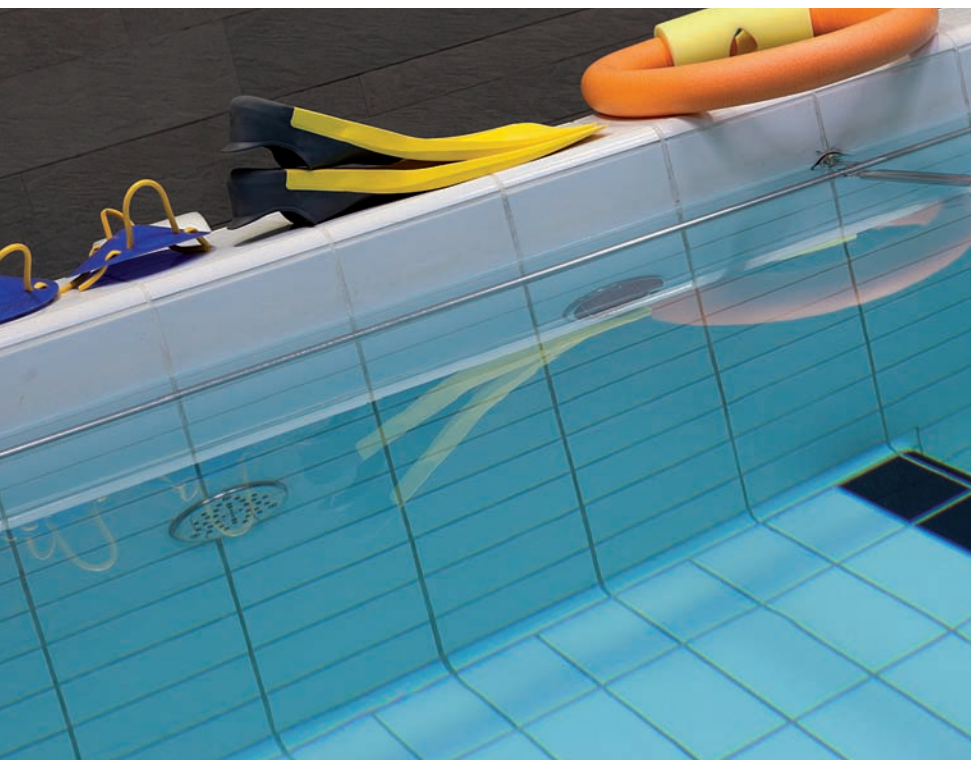
En lo referente a la gestión y reciclaje de desechos generados por la propia actividad, asegura la adecuada gestión y manejo de los materiales y residuos peligrosos; el desarrollo de procesos y empaques amigables con el medio ambiente, así como la optimización del consumo de energía en la prestación de sus servicios.

CONSUMO DE AGUA

- ♥ **2008.** En todas las obras de reparación y construcción de las sedes de Mutua Navarra se instalan grifos de cierre automático o tipo fluxor.
- ♥ **2010.** Se colocan reductores de caudal en todos los grifos de la sede central en Landaben con el objetivo de reducir el consumo de agua.

CONSUMO DE ENERGÍA, ELECTRICIDAD Y GAS

Con la intención de reducir el consumo de energía, la entidad ha implantado una serie de medidas.



Sobre estas líneas, a la izquierda, la piscina de Rehabilitación. En la imagen superior derecha, display del programa de gestión del funcionamiento de la sala de calderas de la piscina de Rehabilitación, desde el cual se controla la depuración, limpieza de filtros, abastecimiento de agua, etc. Abajo, programa para el control del horario y consignas de climatización.



Grifo de cierre automático y cortinas opacas.

♥ **Control de horarios y consignas de climatización.** Se ajusta el funcionamiento de la climatización al horario laboral y ocupación de los espacios de las sedes. El control del horario permite que la climatización sólo funcione en aquellas estancias donde hay personal trabajando. En el caso de la sede central de Landaben, ambos sistemas se realizan mediante un programa de gestión de los equipos de refrigeración.

♥ **Placas solares.** La sede central de Mutua Navarra posee una piscina de



Placas solares de la sede de Landaben.

Rehabilitación con sistema de calentamiento combinado de caldera de gas y placas solares. En el año 2010 se generaron 14.913kWh con estas placas y, posteriormente, tras modificar las consignas y horarios de trabajo, en 2011 la cifra fue de 21.708kWh, lo que supone un incremento del 45,56 por ciento.

♥ **Uso de cortinas opacas.** El objetivo es controlar la

45,56% kWh es el incremento generado por las placas solares en 2011 con respecto a 2010.

incidencia del sol sobre la superficie acristalada de las sedes y el consiguiente incremento de temperatura en el interior del edificio. La instalación de cortinas opacas disminuye esta incidencia en periodos estivales, reduciendo así las necesidades de refrigeración y por tanto los consumos de electricidad y gas. Del mismo modo, en invierno estas cortinas se pueden retirar para aprovechar el calor generado por los rayos solares y reducir la energía necesaria para calentar la sede.

GESTIÓN DE RESIDUOS

La entidad también ha llevado a cabo acciones encaminadas a conseguir una gestión mejor y más eficaz de los recursos que utiliza para su actividad diaria.

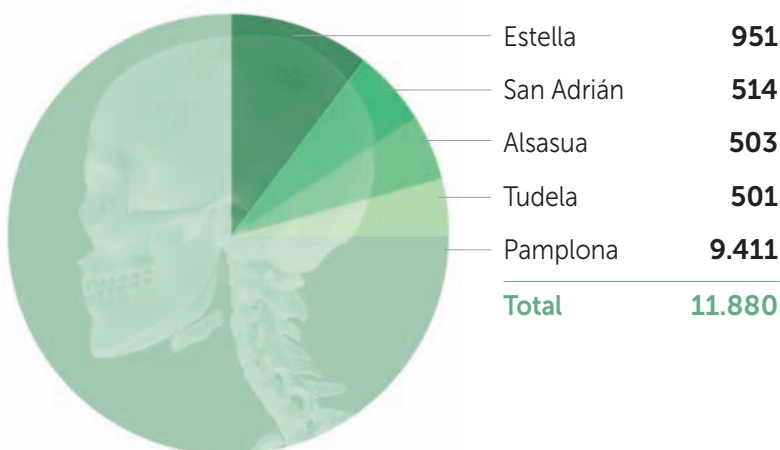
♥ **Recogida selectiva de residuos.** Todo el consumo de material sanitario tiene su origen en la propia actividad de la entidad. En los dispensarios se generan residuos sanitarios cuya recogida se lleva a cabo por parte de empresas autorizadas, que se encargan de su adecuada gestión, según marca la ley. Por otro lado, se han habilitado contenedores específicos para depositar los restos orgánicos, vidrio y/o cristal y los residuos que pueden ser reciclados. Además, cada puesto de trabajo cuenta con una papelería indi-

vidual provista de dos compartimentos, uno de los cuales está destinado al reciclaje de papel y cartón. Todo el consumo de papelería en la organización corresponde a material reciclado.

♥ **Sistema de radiología digital.** Conscientes del impacto medioambiental de los líquidos de revelado, Mutua Nava-

rra abandonó en 2008 el sistema tradicional e implantó el digital en la sede central de Landa-ben. En 2010 esta medida se hizo extensible a todas las sedes. Los equipos de radiología digital evitan los riesgos derivados del uso de líquidos tóxicos y eliminan los problemas de almacenaje de placas.

Radiologías digitales realizadas por Mutua Navarra en 2011



Contenedor azul para residuos sanitarios (medicamentos, etc.), contenedor amarillo para plástico y verde para pilas.



CONSUMO DE PAPEL

♥ **Gestión documental.** En Mutua Navarra también se han puesto en marcha iniciativas destinadas a conseguir un mayor ahorro de papel, como el proyecto de gestión documental. La gestión de las facturas se realiza a través de un programa informático, eliminando el antiguo papeleo.

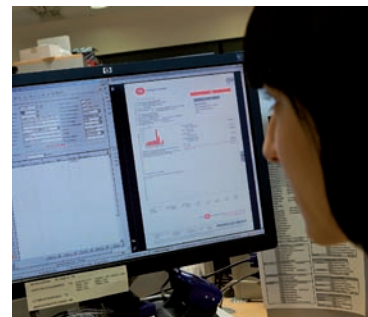
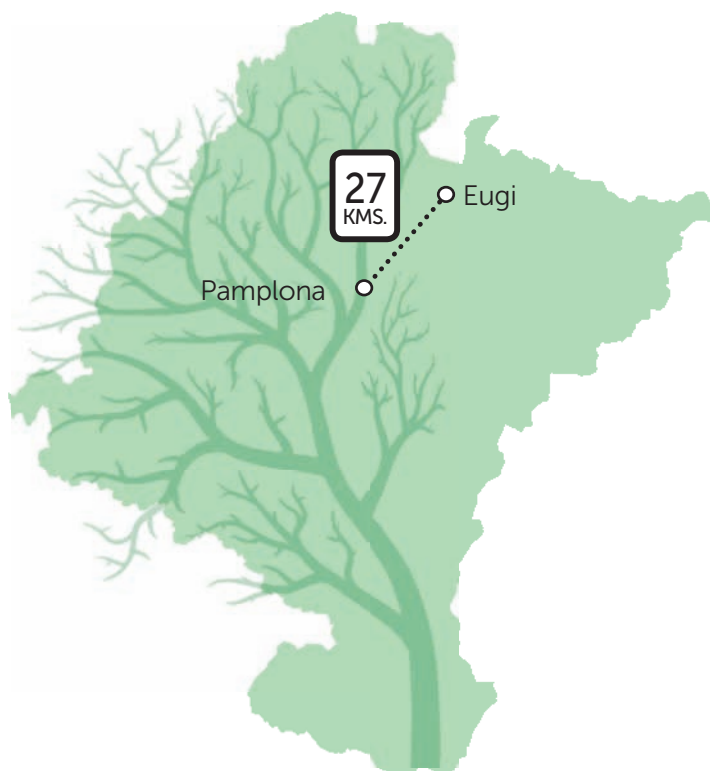
♥ **Nuevos medios.** Durante 2011 se instalaron monitores de mayor tamaño y capacidad en los puestos de administración y se dotaron a las salas de reuniones con medios informáticos y de proyección que favorecen el desarrollo del trabajo en equipo sin necesidad de consumir papel. También se han colocado conte-

nedores específicos para el reciclado de papel.

♥ **Campañas de concienciación.** Internamente lanzamos cada año campañas que recuerdan a toda nuestra plantilla la importancia del cuidado del medio ambiente.

Consumo de papel de Mutua Navarra en 2010 y 2011

En 2010 se gastaron **635.000 folios**. En 2011 el consumo bajó a **545.000**, lo que supone una reducción de **90.000 folios** (14,17%). Dispuestos horizontalmente y en línea recta, esos 90.000 folios sumarían **27 kilómetros**, la distancia que separa Pamplona de Eugi.



De arriba a abajo, el doctor Ángel Recarte supervisa los resultados de una radiografía digital; programa para la gestión documental de Mutua Navarra y un trabajador de la entidad haciendo uso de la papelerera de doble compartimento.

4

Sociedad



La misión de Mutua Navarra tiene una marcada orientación social. Por eso la entidad impulsa y promueve colaboraciones y actuaciones conjuntas con sus diferentes grupos de interés, con el objetivo de mejorar las organizaciones y las condiciones de trabajo, potenciar la participación activa y fomentar el desarrollo individual.

ACTUACIONES EN EL MARCO DE LA CORRESPONSABILIDAD

Mutua Navarra apuesta por la búsqueda de soluciones conjuntas con todos los agentes implicados en el desarrollo de su actividad: Servicios Públicos de Salud, Instituto Nacional de Seguridad Social, inspección médica, mutuas, empresas, organizaciones no gubernamentales, trabajadores y sindicatos. La organización colabora con el resto de agentes del sistema sanitario, busca la sostenibilidad del sistema, garantiza la accesibilidad y fomenta la transparencia.

COMPROMISO CON LA SALUD DE LA SOCIEDAD

En 2009 la entidad inició una nueva línea de trabajo en el área de gestión de absentismo. Esta línea,

centrada en la **promoción de la salud**, va más allá de la mera aplicación de los principios preventivos establecidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Mutua Navarra es consciente de que no basta con prevenir los riesgos para lograr una organización saludable, sino que hay que generar una cultura preventiva que contemple la organización como auténtica promotora de salud y seguridad en toda su extensión.

Así, comienza el trabajo conjunto con las empresas, trabajadores, administración, empleados, proveedores, sindicatos y la sociedad en general, fomentando la contribución activa a la mejora de la salud y el bienestar general de las personas y de las organizaciones.

Firma del Máster de Prevención de Riesgos Laborales.



ACUERDOS DE COLABORACIÓN CON ENTIDADES DE REFERENCIA

Más de 20 son las entidades con las que Mutua Navarra tiene acuerdos de colaboración.

Planificación de actividades formativas conjuntas



Miembros de grupos y asociaciones













ASOCIACIÓN DE
EMPRESAS Y ENTIDADES
CENTENARIAS DE NAVARRA



Acuerdos con colectivos especiales



EMPRESAS PREMIADAS CON EL PREMIO AZUL EN 2011

Empresa	Año Fundación	Nº Trabajadores	Sector
 obenasa GRUPO OBRAS ESPECIALES	1979	137	Construcción (obra civil y edificación)
 SCA	1975	112	Artes Gráficas
 Pin CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACIÓN navarra	1988	80	Empresa Pública de Asesoramiento a emprendedores, para la creación de empresas, y a empresas para la mejora de su competitividad
 isterria FUNDACIÓN CAJA NAVARRA	1966	55	Educación Especial (atención a personas con discapacidad intelectual)
 Electrolumen	1983	104	Sector electrotécnico
 ANIMSA	1985	113	Servicios informáticos
 TRELLEBORG INEPSA	1947	208	Químico. Producción de componentes técnicos de caucho para la industria del automóvil
 ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO	1971	98	Protección de menores en dificultad social. Acción humanitaria.
 cn. congelados de navarra	1998	212	Fabricación y comercialización de verduras congeladas
 adn alimentos y derivados navarra	2009	175	Fabricación y comercialización de verduras congeladas



En la imagen de la izquierda, equipo de Mutua Navarra con Marisol Aranguren, Directora de Salud Pública, ante la carpa que instaló en el Parque de Antoniutti el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, con actividades pensadas para concienciar sobre el cuidado de la salud y los beneficios que reporta el ejercicio. A la derecha, cartel del Día de la Nutrición.

CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN Y APOYO A CAMPAÑAS INSTITUCIONALES

28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Cada año, este día se realiza una actividad de proyección social en

la calle para transmitir mensajes de concienciación hacia el autocuidado de la salud. Más de 200 personas participaron en la campaña de 2011 en la que se enseñaron sencillos ejercicios con bandas elásticas para fomentar la actividad física.

28 de mayo, Día Nacional de la Nutrición. Mutua Navarra informa internamente de la campaña de AESAN [Agencia Española de Seguridad Alimentaria] cada año y organiza actividades de concienciación de hábitos saludables en la alimentación entre sus empleados.

Ejercicios con cintas supervisados por fisioterapeutas de Mutua Navarra el 28 de abril de 2011, Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en la carpa montada con motivo de ese día en el Parque de Antoniutti.





Mutua Navarra recopiló más de 40 currículos en el Foro de Empleo que organiza la Universidad de Navarra. En la imagen, Cristina Patier atiende a estudiantes en el stand.

ACTIVIDADES SOLIDARIAS

En la última campaña navideña, realizada en colaboración con el Banco de Alimentos de Navarra [BAN], la organización recopiló **192 kilos de alimentos** destinados a comedores sociales para paliar las consecuencias de la crisis.

Los empleados de Mutua Navarra realizan una labor solidaria en Navidad visitando centros sanitarios o de colectivos especiales. En 2011 varias personas de la plantilla ejercieron de Reyes Magos en la **Clínica San Fermín**.

POTENCIAR LA FORMACIÓN

Mutua Navarra realiza un análisis y seguimiento constante de la legislación que regula el marco de su actividad e informa tanto a sus trabajadores asociados como a la sociedad en general a través de jornadas formativas jurídicas de carácter gratuito, organizadas junto a la editorial **Thomson Reuters Aranzadi**. La asistencia media a estos seminarios es de **150 personas**.

Por la necesidad de contar con profesionales en estos estudios, la entidad también potencia la formación de miembros de su plantilla en prevención de riesgos laborales y seguridad y salud laboral. La **Universidad Pública de Navarra** suscribe un convenio de

Foto panorámica del seminario de Incapacidad Temporal, que forma parte del programa de jornadas formativas jurídicas gratuitas organizadas por Mutua Navarra en colaboración con la editorial Thomson Reuters Aranzadi.



colaboración con Mutua Navarra y Prevención Navarra para la financiación del máster universitario en Prevención de Riesgos Laborales. El acuerdo también contempla que Mutua Navarra y Prevención Navarra colaboren con la Universidad para facilitar que el alumnado de este máster pueda realizar prácticas en sus empresas asociadas.

Asimismo, Mutua Navarra acude cada año al **Foro de Empleo de la Universidad de Navarra**, una iniciativa que busca poner en contacto al mundo empresarial con los estudiantes.

Desde el Área Sanitaria, la organización contribuye a la difusión de estudios basa-

dos en casos reales que se presentan en el **Congreso de la Asociación Española de Enfermería Traumatológica y Ortopédica**.

También el área de Gestión de Absentismo desarrolla guías y manuales prácticos para orientar a las empresas en la implantación de programas de hábitos saludables. Las tres últimas guías se han hecho públicas en el **Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales** en 2008 y 2010.

Por su parte, el proceso de Rehabilitación organiza la Escuela de Espalda, dirigida a cualquier trabajador que, debido a su trabajo, requiera preparación en este aspecto.

Los programas formativos de **Escuela de Espalda** se ponen a disposición del público en general en soportes audiovisuales, a través del canal multimedia de Mutua Navarra.

CONTRATACIÓN DE SERVICIOS Y COLABORACIÓN CON COLECTIVOS ESPECIALES

La organización ha firmado acuerdos de colaboración con la fundación ADECCO, la Fundación ASPACE Navarra para el Empleo (FANE) y la Federación de Asociaciones de Minusválidos Físicos y Orgánicos de Navarra [COCEMFE Navarra] para la selección y contratación de personas con discapacidad.

Con la empresa **Tasubinsa** (Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra S.A.), que promueve la integración laboral y social de las personas con discapacidad intelectual, se realizan dos tipos de actuaciones. Por un lado, la prestación de servicios de jardinería por personal de esta entidad. Por otro, la realización de prácticas de fisioterapia adaptada.

40 personas acuden a esta terapia anualmente.

También se realizan colaboraciones puntuales con otras entidades, como en el caso de artículos de *merchandising*, los llaveros en forma de corazón del **Centro de Educación Especial Isterria** (Ibero, Navarra).

Escuela de Espalda en la delegación de Mutua Navarra en Tudela.



5

Empleados



Gestión de Personas constituye un proceso estratégico dentro del mapa organizativo de Mutua Navarra. El objetivo de este proceso es garantizar que la entidad sea una organización con cultura de gestión, en la que los trabajadores tomen decisiones y asuman responsabilidades en todos los niveles a partir de un liderazgo sólido y compartido.

El origen del proceso se sitúa en el año 2002, cuando la Junta Directiva realiza un plan estratégico que evidencia la necesidad de profesionalizar la gestión y estructurar la organización de la empresa. Nació entonces el departamento de RR.HH., centrado en tres áreas importantes: selección, gestión y formación.

Desde entonces se han ido cubriendo diferentes etapas, siempre con el objetivo de formar una plan-

tilla competente, comprometida y satisfecha con su desarrollo personal y profesional.

FORMACIÓN

El Plan Anual persigue actualizar constantemente los conocimientos y la formación de la plantilla. Posibilita la adaptación permanente de las profesiones y de los puestos de trabajo, consiguiendo así que las personas se mantengan en un reciclaje continuo.

Trabajadores de Mutua Navarra en la Reunión Anual.





Trabajadores de Mutua Navarra con el reconocimiento EFQM obtenido en 2009, que certifica el ajuste de la entidad a los cánones del modelo europeo.

La política de formación evoluciona con la definición del modelo de liderazgo y competencias. Para la consecución de los objetivos de la organización es necesario contar con un equipo cohesionado, con capacidad para dirigir el cambio en la organización y orientar a las personas hacia los objetivos estratégicos.

En este sentido, la implantación del Plan de Desarrollo Individual permite identificar los puntos fuertes y áreas de mejora

de cada empleado, detectar personas con potencial y adecuar los puestos a los perfiles profesionales.

COMUNICACIÓN

El Plan de Comunicación Interna tiene como objetivo mantener informados a todos los empleados de Mutua Navarra, de forma que puedan participar activamente en las decisiones que afectan a la empresa.

Además, la entidad es consciente de la importancia de generar un buen clima laboral, y por eso realiza

de forma anual una encuesta que sirve para conocer la opinión de los trabajadores respecto a muchos temas relacionados con la organización. Esta herramienta permite adoptar las políticas y medidas necesarias para mejorar el ambiente de trabajo.

HITOS SIGNIFICATIVOS

Si trazamos una línea del tiempo que recoja los momentos más significativos del mapa organizativo de Mutua Navarra, aparecen recogidos los siguientes hitos:

2002

Nace el Departamento de RR.HH.

2003

Primer Plan de Formación estructurado

2005

Primera autoevaluación según el modelo EFQM

2006

Puesta en marcha del Plan de Comunicación Interna. Primera encuesta de clima laboral

2007

Segunda autoevaluación según el modelo EFQM

2009

Definición del modelo de liderazgo y competencias

2010

Implantación del Plan de Desarrollo Individual

AMPLIA DOTACIÓN DE SERVICIOS Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Flexibilidad horaria y espacial

- ♥ Horario flexible entrada y salida
- ♥ Viernes tarde libranza
- ♥ Jornada continua (de 8.00 a 17.30 horas) y jornada a turnos
- ♥ Teletrabajo
- ♥ Horario de verano
- ♥ Videoconferencias
- ♥ Comedor en la empresa

Flexibilidad de permisos

- ♥ Permisos sin sueldo
- ♥ Reducción de jornada hasta 14 años
- ♥ Asistencia jurídica para empleados
- ♥ Asistencia sanitaria para trabajadores y familiares
- ♥ Excedencias por motivos no recogidos en ley
- ♥ Asuntos personales dentro de horario laboral

PROMOCIÓN DE LA SALUD

- ♥ Posibilidad de uso de gimnasio
- ♥ Programas de apoyo nutricional
- ♥ Promoción del deporte (campaña podómetro, fichas de hábitos saludables, día 28 de abril, aparca bicis...)
- ♥ Desafío de empresas
- ♥ Pruebas complementarias en los reconocimientos médicos anuales
- ♥ Programas de deshabituación tabáquica

CONDICIONES ECONÓMICAS

- ♥ Paga de matrimonio
- ♥ Paga 25 años
- ♥ Seguro de Vida
- ♥ Pago del kilometraje
- ♥ Coche de empresa
- ♥ Uso de la Tarjeta Universalud



De arriba a abajo, participantes del programa de deshabituación tabáquica —cuya cota de éxito se sitúa en torno al 90 por ciento— cortando un cigarro como símbolo de superación del hábito; trabajadores de Mutua Navarra pintando de azul la fachada de la sede central de Landaben, como símbolo cromático de la apuesta de la entidad por la salud y por inculcar a la empresas la importancia de su cuidado, y dos trabajadoras de Mutua Navarra —Irene Pérez, al volante, y Silvia Urra— aparcando frente a la sede central de Landaben.

DESARROLLO DE PERSONAS

- ♥ Plan de Desarrollo Individual (PDI)

- ♥ Plan de Formación: en Gestión, en Área Técnica, en TIC y en Legislación. Formación en idiomas. Plan de Formación para toda la plantilla. 80% horario de trabajo

- ♥ Protocolo de Acoso Laboral

- ♥ Mimitua: espacio donde compartir conocimientos, experiencia, trabajo e ideas

- ♥ Revista Interna semestral

- ♥ Plan de Conciliación (Sello Reconcilia)

- ♥ Transparencia en la comunicación: reuniones de proceso, reunión anual, revista interna

- ♥ Día del Empleado

- ♥ Subprocesos de Gestión de Personas, objetivos y transparentes

TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS Y PARTICIPACIÓN DE TODA LA PLANTILLA

- ♥ El trabajo conjunto aporta un alto valor a la organización. Mutua Navarra es consciente de ello y sigue una política general de fomento de la implicación y participación de los trabajadores en la elaboración de la estrategia y los diferentes proyectos que se desarrollan.
- ♥ El 48 por ciento de la plantilla participó en la **segunda autoevaluación del modelo EFQM**, que



Participantes del seminario GRID.

permitió detectar necesidades y planes de mejora en la empresa. Mutua Navarra dirige su gestión y estrategia de personal conforme a los estándares del modelo europeo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DESARROLLO PROFESIONAL

♥ Mutua Navarra supera los **requisitos legales establecidos por la Ley de Integración Social del Minusválido** al contar con un 4 por ciento de la plantilla con alguna discapacidad. La citada ley marca un porcentaje del 2 por ciento de trabajadores con discapacidad en las empresas.

Personal discapacitado en Mutua Navarra

Año	Total de la plantilla	Nº de personas discapacitadas
2011	112	4
2010	112	4
2009	108	3
2008	108	2

Participación de la plantilla en la autoevaluación EFQM

Año	Nº de participantes	% de la plantilla
2011	54	48%
2007	31	33%
2004	22	20%



Teresa Minondo recoge el Sello Reconcilia de manos de la presidenta del Gobierno de Navarra, Yolanda Barcina.

- ♥ El 18 por ciento de trabajadores participó en 2011 en el **seminario de liderazgo GRID**. Esta formación en liderazgo se engloba dentro de la apuesta firme de Mutua Navarra por la formación de personas cien por cien líderes en su puesto de trabajo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- ♥ En 2010 Mutua Navarra obtiene el **Sello Reconcilia de la Asociación de Mujeres y Directivas de Navarra (AMEDNA)** por su preocupación por la conciliación laboral, personal y familiar dentro de su plantilla.

Teletrabajo en Mutua Navarra

Año	Nº de persona que teletrabajan
2011	4
2010	3
2009	2
2008	1

- ♥ **Teletrabajo.** Mutua Navarra entiende que permitir la flexibilidad en los horarios laborales de sus trabajadores es una apuesta segura para captar profesionales con talento, fidelizar a las personas de la organización y lograr una mayor productividad.



El **Sello Reconcilia** se enmarca dentro del proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal que promueve e impulsa **AMEDNA** (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra). Tiene como objetivo la implantación de políticas de conciliación en el tejido empresarial navarro y la promoción del empleo femenino.



Premiados con el Sello Reconcilia.

DELEGACIONES DE MUTUA NAVARRA

Sede central en Pamplona

Polígono Landaben, calle F, 4
31012 Pamplona
T 948 194 400
F 948 210 168

Delegación en Estella

Paseo de la Inmaculada, 66
31200 Estella
T 948 556 452
F 948 556 589

Delegación en Tudela

Pol. Ind. Municipal
Ctra. Corella, 6A (esq. vial C)
31500 Tudela
T 948 848 207
F 948 825 353

Delegación en Alsasua

Iruñeko Etorbidea, 18-20
31800 Alsasua
T 948 564 698
F 948 287 621

Delegación en San Adrián

Carretera Estella, 79
31570 San Adrián
T 948 662 288
F 948 287 622

www.mutuanavarra.es





Elaborado por
Mutua Navarra

Diseño
Errea Comunicación

Impresión
Biak

Depósito legal
NA XXXX-2012





Sede central en Pamplona

Polígono Landaben, calle F, 4
31012 Pamplona
T 948 194 400
www.mutuanavarra.es