



LAS PERSONAS



TODAS LAS PERSONAS QUE CONFORMAN NUESTRO EQUIPO SON PARTE DEL INGREDIENTE ESENCIAL DEL NEGOCIO.

En el Área de Personas del Grupo Caja de Ingenieros ponemos especial atención en el cuidado de los siguientes aspectos que serán desarrollados a lo largo de este apartado.



Analiza la idoneidad de los candidatos con el objetivo de optimizar el encaje entre la persona trabajadora y la empresa con procedimientos de selección de personal, cumpliendo así las expectativas de ambas partes y poniendo énfasis en que las personas candidatas sean acordes a los valores corporativos.



El Grupo ofrece programas de formación de referencia a los y las profesionales con el objetivo de retener el talento de la organización y contar con personas altamente formadas y experimentadas. Por este motivo, se fomenta el aprendizaje continuo y el talento, así como las capacidades y habilidades, en sus diferentes dimensiones, del conjunto de profesionales.



La igualdad y la diversidad son consideradas desde la etapa previa de identificación de las personas candidatas. El Grupo Caja de Ingenieros no acepta ningún tipo de discriminación en el entorno de trabajo y celebramos la existencia de diversidad entre nuestros profesionales como parte esencial de la identidad del Grupo.



Existen diferentes canales de comunicación entre la Dirección y el equipo humano, que favorece la participación de las personas trabajadoras con actuaciones concretas como aspecto prioritario de las dinámicas de trabajo del Grupo.



El Grupo vela para que el conjunto de profesionales desarrollen su trabajo en un entorno seguro, fomentando además la salud y el bienestar.

7.1 ATRACCIÓN E IMPULSO DEL TALENTO



■ OCUPACIÓN DE CALIDAD

El Grupo Caja de Ingenieros promueve que el equipo humano esté formado por un colectivo de profesionales consolidado y comprometido con los valores, además de estar capacitado para llevar a cabo los servicios que ofrecemos a los socios y que nos permita dar continuidad al crecimiento sostenido de la actividad.

El desarrollo continuo de nuestros profesionales es fundamental y, por ello, garantizamos un entorno laboral en el que las personas puedan desarrollar sus aptitudes, aportar sus conocimientos y generar impactos positivos para el Grupo Caja de Ingenieros y la sociedad. Por eso, en nuestra gestión de personas destinamos esfuerzos a:

- Crear puestos de trabajo de calidad.
- Acompañar a las personas en el desarrollo de su carrera profesional.
- Establecer un diálogo permanente con y entre los profesionales que integran el Grupo.

Impulsar el talento del equipo profesional es la base de nuestro modelo de innovación. Por esta razón, en nuestra gestión de personas promovimos el emprendimiento entre profesionales ofreciendo autonomía para llevar a cabo sus ideas. Existen numerosas iniciativas a disposición del conjunto de la plantilla.

Algunas de las iniciativas más relevantes son:

- Buzón de sugerencias.
- Participación en grupos de trabajo.
- Gestión por objetivos.

En el entorno profesional, hemos creado y dinamizado nuevos grupos de trabajo transversales para fomentar la innovación y mejora de procesos, a la vez que fomentamos la colaboración y el compromiso entre las personas que los integran.

En línea con el compromiso de nuestros profesionales alineados con los valores del Grupo, en 2019 hemos impulsado el voluntariado corporativo y hemos colaborado en proyectos



como la Oxfam Intermón Trailwalker y con entidades como Arrels Fundació o la Fundación Soñar Despierto. En el apartado «Compromiso Social» se recoge un detalle del trabajo realizado por estas organizaciones.

■ ■ ■
EL IMPULSO DEL TALENTO
ES LA BASE DE NUESTRO
MODELO DE INNOVACIÓN.

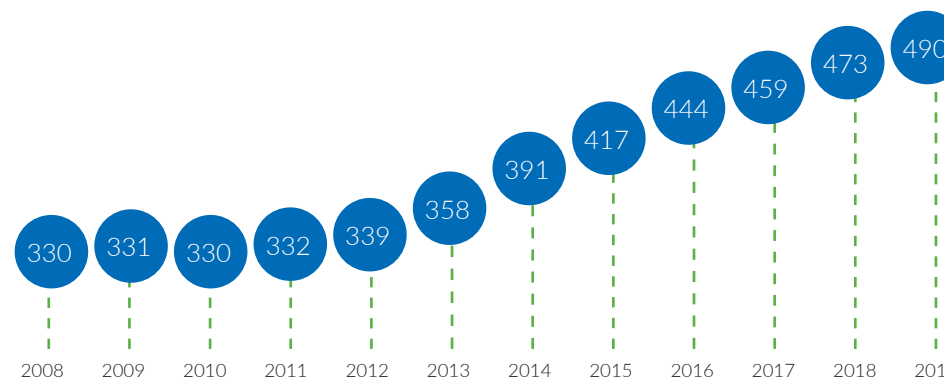
Perfil profesional

El Grupo Caja de Ingenieros ha experimentado un crecimiento continuo de la plantilla en consonancia con el incremento de nuestra actividad. En 2019, alcanzamos los **490 profesionales**, un 3,6 % más respecto a 2018. En los últimos once años, el crecimiento de la plantilla ha sido de un 48,5 %, lo que posiciona al Grupo Caja de Ingenieros como un agente social con un papel protagonista en la creación de empleo de calidad.

Además del crecimiento continuo, el compromiso del Grupo se esfuerza en proporcionar puestos de trabajo estables cuya evidencia es el hecho de que el 96 % de la plantilla tenga contrato indefinido, siendo la práctica totalidad de los puestos de trabajo a jornada completa (99 %).

A través del Plan Estratégico IMPULSA 2019, hemos apostado por reforzar el modelo de gestión de personas y hemos profundizado en el desarrollo del talento y de las carreras profesionales. Al cierre de 2019, la plantilla estaba formada por un 58 % de hombres y un 42 % de mujeres.

Evolución de la plantilla 2008-2019



Contrato indefinido

472
personas

+20
respecto a
2018

Contrato temporal

18
personas

-2
respecto a
2018

DESDE 2008, NUESTRA PLANTILLA HA AUMENTADO UN 48,5 %.

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	251	195	446	261	191	452	271	201	472
Contrato temporal	9	4	13	13	8	21	13	5	18
Total	260	199	459	274	199	473	284	206	490

El sector bancario y de seguros se caracteriza por tener una gran profesionalización y alta capacitación de los profesionales, hecho que se ve reflejado en el importante número de personas en las categorías profesionales “responsables y técnicos”, tal y como se muestra en la siguiente tabla. Actualmente, el 56 % de la plantilla son responsables y técnicos.

Nuestro equipo de personas se distingue por contar con talento relativamente joven: el 88 % de los profesionales que forman parte del Grupo están por debajo de los 50 años. Concretamente, la edad media en 2019 es de 40,86 años y la antigüedad media es de 8,93 años. Estos datos refuerzan el hecho de que el Grupo Caja de Ingenieros ofrece a sus empleados un lugar en el que desarrollar una carrera profesional a largo plazo.

El conjunto del equipo de profesionales del Grupo Caja de Ingenieros está referenciado a su correspondiente Convenio Colectivo.

Profesionales por categoría profesional y género

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Trabajadores(as) con funciones comerciales, técnicas y administrativas	48 %	52 %	44 %	50 %	50 %	44 %	47 %	53 %	44 %
Responsables y técnicos	64 %	36 %	56 %	64 %	36 %	56 %	67 %	33 %	56 %
Total	57 %	43 %	100 %	58 %	42 %	100 %	58 %	42 %	100 %

Profesionales por grupos de edad y género

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	21	10	31	10	7	17	33	21	54
Entre 30-50 años	205	183	388	152	123	275	202	175	377
Mayores de 50 años	34	6	40	112	69	181	49	10	59
Total	260	199	459	274	199	473	284	206	490

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	68 %	32 %	7 %	70 %	30 %	9 %	61 %	39 %	11 %
Entre 30-50 años	53 %	47 %	84 %	53 %	47 %	80 %	54 %	46 %	77 %
Mayores de 50 años	85 %	15 %	9 %	87 %	13 %	11 %	83 %	17 %	12 %
Total	57 %	43 %	100 %	58 %	42 %	100 %	58 %	42 %	100 %

■ REMUNERACIÓN

En el Grupo Caja de Ingenieros, los salarios se componen de unos conceptos establecidos por convenio, además de unos conceptos de carácter voluntario y de una parte variable. La parte variable de la retribución se basa en el cumplimiento de objetivos individuales, de área y de Grupo.

Existe una **Política de Evaluación del Desempeño** mediante la cual cada director o directora de área define los objetivos individuales y las competencias de cada miembro de su equipo y evalúa al final del ejercicio su cumplimiento. Dicho cumplimiento de objetivos individuales es el que da lugar a la retribución variable.

Parte de nuestro compromiso con el bienestar de nuestros profesionales lo conseguimos ofreciendo una retribución competitiva. En 2019, el salario de la categoría inicial estándar fue de casi el doble que el salario mínimo interprofesional, tanto para hombres como para mujeres.

En el Grupo Caja de Ingenieros no distinguimos entre grados de remuneración atendiendo a criterios de género, edad, etnia o cualquier otra circunstancia. Es por eso por lo que la ratio del salario base de mujeres frente a hombres se sitúa cerca de 1 (0,998 en trabajadores con funciones comerciales, técnicas y administrativas; y 1,04 en responsables y técnicos).

Además, ofrecemos una serie de ventajas a nuestros profesionales como la ayuda de estudios tanto para el equipo de profesionales como para sus hijos, seguro de vida-accidente, seguro de salud, aportación anual al plan de pensiones de empleo y condiciones especiales en servicios y productos bancarios, los cuales completan un paquete retributivo muy competitivo.

La contribución a la sociedad también se refleja a través de la apuesta por las generaciones futuras. El Grupo ofrece programas de contratación con condiciones especiales para jóvenes recién titulados (*Talent Graduate Program*), con el objetivo de favorecer su integración en el mundo laboral. En 2019, diez jóvenes talentos se incorporaron en prácticas, de los cuales, a final de año, seis se sumaron a nuestra plantilla.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local

	2017	2018	2019
Salario mínimo interprofesional en España	8.492,4	8.830,8	12.600
Salario inicial de los hombres a jornada partida ¹	23.599,32	24.012,36	24.392,36
Salario inicial de las mujeres a jornada partida ¹	23.599,32	24.012,36	24.392,36

1. No incluye antigüedad, horas extraordinarias, incentivos, etc.



SABEMOS QUE NUESTROS PROFESIONALES SON UNA DE NUESTRAS VENTAJAS COMPETITIVAS Y QUEREMOS QUE SU BIENESTAR EN EL PUESTO DE TRABAJO ESTÉ GARANTIZADO.

■ SELECCIÓN DE PERSONAS

La eficacia en la selección de personas es clave para el buen desempeño de la actividad del Grupo Caja de Ingenieros. Existe un procedimiento de selección de personal específico para el Grupo, en el que se explicita todo el proceso de selección: desde el primer instante que se identifica una necesidad de personal en la plantilla hasta la contratación final de la persona candidata, pasando por un análisis de afinidad entre la empresa y el solicitante.

Creemos que es esencial que las personas aspirantes estén alineadas con nuestros valores corporativos y con lo que este proyecto representa. Así, los perfiles identificados se adecúan a las expectativas esperadas, y además se establecen planes de desarrollo y desempeño que garanticen la sostenibilidad del negocio.

Nuevas contrataciones de profesionales por grupos de edad y género

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	11	4	15	20	11	31	17	13	30
Entre 30-50 años	23	20	43	26	17	43	19	19	38
Mayores de 50 años	4	1	5	0	1	1	1	1	2
Contrataciones	38	25	63	46	29	75	37	33	70

La atracción y retención del talento consta de las siguientes etapas



Gracias a la reputación y al posicionamiento del Grupo Caja de Ingenieros como empleador, accedemos a candidatos que son destacados profesionales del sector. En este sentido, las condiciones de acceso (retribución, beneficios sociales, flexibilidad horaria, desarrollo profesional, etc.) resultan competitivas, por lo que son una herramienta eficaz de captación del talento.



Consideramos que la mejor manera de retener el talento pasa por ofrecer un crecimiento profesional a nuestros empleados, así como un entorno de trabajo que favorece el bienestar y la satisfacción del equipo. Esto se consigue a través de políticas de conciliación y de un cuidado paquete de beneficios sociales. La identificación y la integración de la cultura en el seno de la compañía debe ser uno de los ejes para la retención del talento.

Fruto del sólido crecimiento de la Entidad en los últimos años, el volumen de nuevas contrataciones se ha incrementado en un 11,1 % desde 2017. Hay que resaltar el incremento notable en el segmento de menores de 30 años, que ha crecido un 100 % con respecto a 2017 como resultado de la aplicación de los programas de contratación de recién titulados (*Talent Graduate Program*).

En líneas generales, durante 2019 hemos publicado un total de cuarenta y cinco ofertas de empleo, que han tenido un total de 39.260 visualizaciones, con un total de 7.386 solicitudes, lo que representa una ratio de solicitud del 19 %.

La ratio de rotación que se muestra en la tabla pone en relación las altas y las bajas respecto a la plantilla media. Esta ratio se ha mantenido estable en los últimos tres años tanto en la ratio general como en la ratio de rotación voluntaria.

Ratio del rotación

	2017	2018	2019
Altas	60	69	70
Bajas	52 (27 voluntarias)	55 (33 voluntarias)	49 (33 voluntarias)
Ratio de rotación ¹	12,25 %	13,28 %	12,22 %
Ratio de rotación voluntaria	9,52 %	10,92 %	10,58 %

1. La rotación se ha calculado dividiendo el total de altas y bajas entre dos, posteriormente se ha multiplicado por cien, y finalmente se ha dividido el resultado por la cifra media de la plantilla.



■ FORMACIÓN DEL TALENTO

El Grupo Caja de Ingenieros tiene como objetivo contar con profesionales altamente formados en los diferentes ámbitos del negocio. Los conocimientos de productos y servicios, las aptitudes digitales y la capacidad emprendedora y colaborativa deben vertebrar el nuevo entorno en el que opera la compañía.

Asimismo, en el Grupo potenciamos el talento de los profesionales que integran nuestra plantilla. El **Plan de Formación** engloba los ámbitos considerados como prioritarios en la capacitación de los equipos profesionales: banca y finanzas y seguros. Dichos ámbitos se valoran a través de la evaluación de desempeño para conocer las necesidades de cada ámbito (ver detalle de los temas en la página siguiente).

En la elaboración del Plan de Formación concurren las necesidades formativas detectadas y se determinan las formaciones derivadas del cumplimiento del entorno regulatorio y las formaciones de carácter transversal para potenciar las habilidades y competencias profesionales. También, los programas de desarrollo de

personas con alto potencial, así como las indicaciones del Plan Estratégico de la Entidad. Una vez que se han analizado todas estas necesidades, las priorizamos y les asignamos un calendario.

En 2019, se ha aprobado la Ley 5/2019, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario. Esta Ley de Contrato de Crédito Inmobiliario (LCCI) regula diferentes aspectos relacionados con los contratos de créditos hipotecarios, entre los que se incluye la formación de profesionales que informan y asesoran sobre este tipo de productos. **En el Grupo Caja de Ingenieros hemos formado y acreditado a un total de 203 profesionales involucrados en los servicios de crédito hipotecario.** Las formaciones relacionadas con la titulación que acredita a nuestros profesionales para asesorar e informar sobre créditos hipotecarios han representado un total de 7.821 horas.



EN 2019, NUESTRO COMPROMISO CON EL IMPULSO DEL TALENTO SE MATERIALIZA EN UN INCREMENTO DEL 58 % DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA.



Indicadores de formación

En 2019 se impartieron 32.177 horas de formación para el equipo de profesionales, un 58 % más que el año anterior. Los diferentes programas de formación han contado con un total de 3.428 participantes.

Como se puede apreciar, las principales áreas temáticas recogidas en el Plan de Formación de 2019 han sido las relacionadas con las finanzas y la banca (34 %), los seguros (20 %) y los idiomas (9 %).

	2017	2018	2019
Horas totales de formación	30.002	20.259	32.177
Horas de formación por empleado	69,95	49,10	66,11
Número de participantes	2.101	2.345	3.428
Inversión/Masa salarial	1,55 %	0,93 %	1,16 %
Inversión media por empleado	942,98 euros	535,18 euros	680,16 euros

Porcentaje de horas lectivas 2019



Horas de formación

32.177

horas

680,16
euros de
inversión por
empleado

■ LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Cabe destacar la figura de los agentes de igualdad, cuyas funciones son las de ser el interlocutor e intermediario entre la Entidad y la plantilla en temas relacionados con la igualdad, además de conocer la situación particular de los profesionales y velar por el cumplimiento de las políticas establecidas en materia de igualdad. También poseen una posición activa a la hora de participar en el diseño e implementación de medidas de igualdad. Además, entre sus funciones también está la de analizar los casos de discriminación y, en caso de verificarse, proponer medidas correctoras.

En el Grupo Caja de Ingenieros tenemos un protocolo para la prevención del acoso sexual y laboral, con el fin de prevenir casos de acoso sexual, de acoso por razón de género y de acoso laboral.

■ INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Grupo fomenta la inclusión de personas con capacidades diferentes cumpliendo, además, con las principales leyes en esta materia, en concreto con la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI). Contamos con ocho personas con diversidad funcional dentro de nuestra plantilla, las cuales representan un 2 % del total de personas empleadas por el Grupo Caja de Ingenieros.

Más allá del cumplimiento normativo, Caja de Ingenieros colabora con la Fundación Adecco, cuyo objetivo es la integración laboral de personas con diversidad funcional. Entre los diferentes programas que gestionan conjuntamente, destaca el “Plan



Familia”, que está destinado a mejorar las posibilidades de integración profesional de familiares de personas en plantilla que tengan alguna diversidad funcional.

Profesionales con discapacidad

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de profesionales	3	4	7	4	4	8	3	5	8
Porcentaje del total	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %

■ MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

El Grupo Caja de Ingenieros promueve diversas medidas para mejorar las condiciones en el ámbito profesional.

■ ■ ■
CUIDAMOS DE NUESTROS
PROFESIONALES A TRAVÉS DE
INICIATIVAS PARA CONCILIAR
SU VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
PROFESIONAL.

LA GESTIÓN DEL TIEMPO

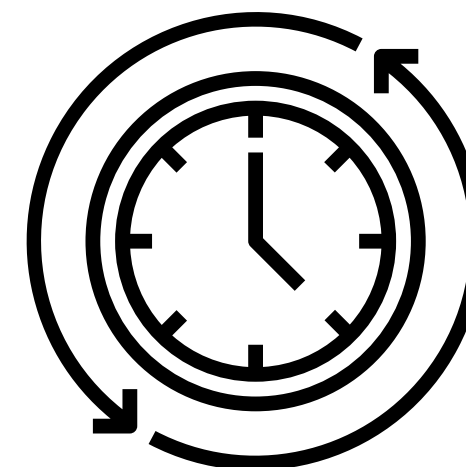
Flexibilidad horaria. La reducción de jornada por razones de guarda legal por tener a su cuidado directo algún menor de 12 años constituye un derecho individual tanto de hombres como de mujeres. Con una disminución proporcional del salario, entre un mínimo de una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Además:

- Flexibilidad en la entrada (8 horas a 11 horas) y salida (16:30 horas a 20:00 horas) para los turnos partidos.
- Facilidades para gestionar asuntos personales.
- Horario intensivo en agosto y vigilias de festivo.
- Posibilidad de horario intensivo los viernes durante el mes de julio.
- Horario intensivo durante la semana de festividad local (oficinas).

Política de luces apagadas. Hemos establecido una política de luces apagadas a partir de las 20 horas para evitar la prolongación de la jornada laboral.

Vacaciones. El periodo vacacional (veintidós días laborables) se podrá disfrutar durante todo el año natural. En el Grupo Caja de Ingenieros facilitamos la adaptación y el ajuste a las necesidades de la plantilla y ampliamos el plazo de disfrute.

Licencias. Establecemos la posibilidad de disfrutar adicionalmente de dos días de licencia no retribuida al año.



LA FAMILIA

Los profesionales cuentan con una serie de medidas que favorecen su situación familiar, adaptada a cada casuística.

- **Excedencia.** Existe la excedencia por motivos concretos como el cuidado de hijos menores de 3 años o la excedencia voluntaria especial.
- **Permisos de lactancia.** Por la lactancia de los hijos menores de 9 meses existe el derecho a permisos específicos según su situación.
- **Reducción de jornada.** Por razones de guarda legal.
- **Ayuda de estudios para hijos.** Nuestros profesionales con hijos a su cargo menores de 25 años tienen derecho a percibir una ayuda anual por hijo para estudios.
- **Seguro de Vida-Accidente.** Ofrecemos a nuestros profesionales un seguro de vida y accidente.

• **Permisos de maternidad y paternidad.** Nuestros profesionales disponen de los permisos de maternidad y paternidad a los que se pueden acoger por legislación.

Como se observa en la tabla, todos los profesionales con derecho a permiso lo han ejercido sin excepción. En 2019, treinta y tres personas de la plantilla se acogieron a su derecho a permiso de maternidad y paternidad. Además, de manera muy mayoritaria, prácticamente todos los profesionales regresan al trabajo tras finalizar el permiso; solamente unos pocos deciden solicitar una excedencia por cuidado de menores a cargo.

Profesionales

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Con derecho a permiso*	9	14	23	9	10	19	20	13	33
Hicieron uso del permiso**	9	14	23	9	10	19	20	13	33
Regresan al trabajo tras el permiso***	9	14	23	9	5	14	20	11	31
Siguen siendo profesionales doce meses después de finalizar el permiso****	9	14	23	9	8	17	20	11	31

*Número de profesionales que han tenido derecho a permiso parental, por género.

**Número de profesionales que se han acogido al permiso parental, por género.

***Número de profesionales que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental, por género.

****Número de profesionales que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo profesionales doce meses después de regresar al trabajo, por género.

EL FUTURO

Valoramos el desarrollo y la vinculación de la plantilla y por ello velamos por su futuro en aspectos esenciales como la formación, utilizada como herramienta básica para alcanzar cada uno de sus objetivos profesionales.

Ayuda de estudios para profesionales de Grupo Caja de Ingenieros.

El conjunto de la plantilla del Grupo Caja de Ingenieros que curse estudios reglados de entre una lista específica de estudios tendrá derecho a una ayuda equivalente al 90 % del importe de los textos y de la matrícula.

Por otra parte, contamos con ayudas para los estudios de los hijos de las personas en plantilla. En 2019, se alcanzaron un total de 373 ayudas, un 10,4 % más que en 2018.

Ofertas especiales de formación. El Grupo Caja de Ingenieros amplía el abanico de opciones formativas con condiciones especiales en diferentes centros formativos.

Plan de Pensiones de Empleo. Como parte de nuestro compromiso con el futuro de nuestro equipo de profesionales, y sensibles ante los retos que supone la previsión social para todos los profesionales, también contamos con un Plan de Pensiones de Empleo para el conjunto de colaboradores.

El Grupo Caja de Ingenieros realiza una aportación anual dirigida a toda la plantilla en su propio Plan de Pensiones de Empleo.

	2017	2018	2019
Número de ayudas por estudios propios	10	7	4
Número de ayudas de estudios para hijos	223	338	373
Número total de ayudas	333	345	377
Número de trabajadores beneficiarios de ayudas	226	224	228

LA SALUD

Seguro de Salud. El Grupo Caja de Ingenieros contrata un seguro de salud para sus empleados y da la opción a que puedan añadir a los familiares (cónyuge e hijos).

Conducta Preventiva Responsable. Este proyecto nació para mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales que forman el Grupo Caja de Ingenieros. Fruto de esta iniciativa se han realizado actividades orientadas a la salud, tales como talleres de *mindfulness* para la gestión del estrés, bonificación de cuotas de gimnasio, etc.

LA ECONOMÍA

En el Grupo Caja de Ingenieros ofrecemos a nuestros profesionales condiciones preferentes en productos y servicios bancarios con el propósito de atender a sus necesidades en este ámbito. Los productos que cuentan con una bonificación especial para los profesionales son:

- Tarjetas de débito y crédito
- Cuenta de valores
- VIA T
- Préstamos personales
- Cheques bancarios
- Préstamos hipotecarios
- PIAS
- Seguros

Además, los profesionales cuentan con la figura del Gestor Personal de Profesionales cuya misión es la de ofrecer asesoramiento financiero a los propios profesionales del Grupo.

■ RELACIÓN ENTRE LOS PROFESIONALES Y LA DIRECCIÓN

Velamos por garantizar una comunicación abierta y directa entre toda la plantilla y la Dirección General ofreciendo a las personas la posibilidad de trasladar sus inquietudes, ideas y aportaciones, así como facilitando los mecanismos adecuados para hacerlo. En este sentido, establecemos varios canales de comunicación interna para fortalecer los lazos.

- **Comités de empresa.** Los tres comités de empresa de la Entidad actúan en representación de los profesionales ante los órganos de gobierno. Asimismo, constituyen un mecanismo de participación y diálogo con la Dirección y se reúnen ambas partes con una periodicidad trimestral.
- **Desayunos con la Dirección General.** Mensualmente, se reúne un grupo reducido de profesionales, escogidos al azar, con la Dirección General. El objetivo es fomentar un espacio de debate en un entorno informal y relajado para intercambiar ideas, compartir opiniones y aprender de diferentes visiones de la realidad.

- **Buzón de sugerencias.** Se trata de un canal a través del cual se recogen las propuestas de mejora innovadoras por parte del equipo humano.
- **Red de impulsores de la innovación.** Creada en 2016, esta red permite constituir trimestralmente grupos de trabajo transversales para llevar a cabo proyectos específicos. En la actualidad, contamos con catorce grupos de trabajo que, centrados en diversas temáticas, impulsan la innovación y facilitan la participación de los profesionales.

- **Jornadas de acogida para nuevos profesionales.** Cada año se celebran las jornadas de acogida e integración de nuevos profesionales en las que participan la Dirección General y la Dirección del Área de Personas. Su objetivo es profundizar en los valores corporativos del Grupo Caja de Ingenieros, que deben guiar la actuación profesional diaria. Durante las jornadas, la Dirección tiene la oportunidad de dar la bienvenida en primera persona a cada nuevo profesional en un

ambiente distendido que favorece la integración en la Entidad.

- **Noticias del Comité de Dirección.** De manera periódica, se comunican, a través de la Intranet, las principales decisiones y acuerdos tomados en el Comité de Dirección para dar más transparencia de su gestión a todos los profesionales del Grupo.



7.3 SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Velamos por que las personas desarrollen sus tareas en un entorno laboral seguro y en las condiciones laborales adecuadas. Por ello, desde el Grupo promovemos todas las medidas de prevención, tratamos con máxima atención los accidentes laborales e investigamos y llevamos a cabo las acciones correctivas pertinentes en cada caso.

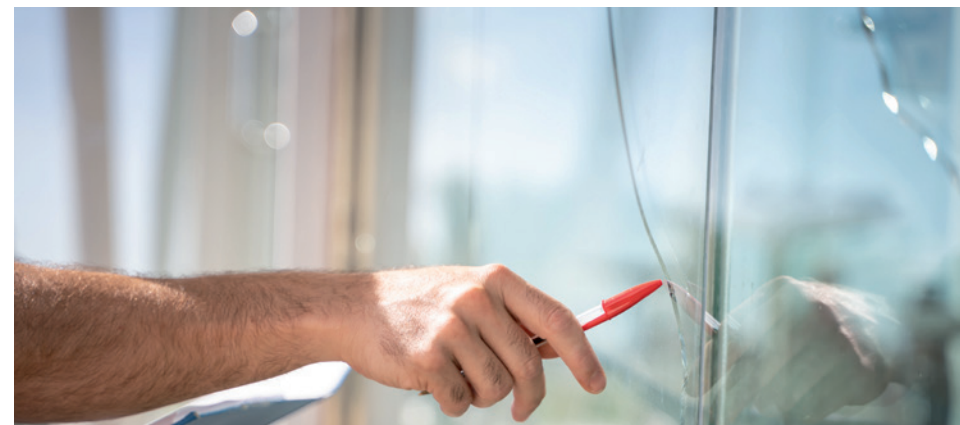
El sistema de gestión de riesgos de Caja de Ingenieros se ha implementado siguiendo los requerimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y se aplica al conjunto de profesionales y centros de trabajo.

Para hacer un análisis de la seguridad de los puestos de trabajo, contamos con un Servicio de Prevención. Además, a modo preventivo ofrecemos revisiones médicas anuales a toda la plantilla e impartimos formaciones en Prevención de Riesgos Laborales y en Emergencias al conjunto de los profesionales.

Otras de las medidas de prevención que llevamos a cabo son la impartición de formación en emergencias en línea, así como en primeros auxilios, y la

realización de simulacros de evacuación en los centros de trabajo más grandes.

En 2019, se contabilizaron un total de dieciocho accidentes, de los cuales doce causaron baja laboral. La mayor parte de los accidentes registrados se producen in itinere, es decir, en el trayecto del domicilio al centro de trabajo, y por su naturaleza se hace muy difícil poder tener una incidencia directa sobre ellos.



Accidentes

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes	5	4	9	5	6	11	10	8	18
Accidentes con baja	2	2	4	3	4	7	8	4	12
Días perdidos	201	66	267	32	6	38	252	25	277
Índice de frecuencia*	0,90	1,20	1,03	1,30	2,40	1,76	3,33	2,30	2,90
Índice de severidad**	0,45	0,20	0,34	0,07	0,02	0,05	0,53	0,07	0,33
Índice de incidencia***	7,69	10,05	8,71	10,95	20,10	14,80	28,07	19,51	24,49

*Índice de frecuencia: se ha calculado dividiendo el número de accidentes con baja entre el número de horas trabajadas, y, posteriormente, se ha multiplicado por 200.000.

**Índice de severidad: se ha calculado dividiendo el número de días perdidos entre el número de horas trabajadas, y, posteriormente, se ha multiplicado por 1.000.

***Índice de incidencia: se ha calculado dividiendo el número de accidentes con baja entre el número de profesionales, y, posteriormente, se ha multiplicado por 1.000.

Tal y como se muestra en la tabla de la página anterior, en 2019 se registraron un total de dieciocho accidentes, los cuales supusieron un total de 277 jornadas perdidas. Todos los accidentes laborales se investigan y se introducen acciones correctivas para reducir el riesgo y garantizar la seguridad de nuestros profesionales dentro de los centros de trabajo. En lo que se refiere a enfermedades profesionales, en 2019 no registramos ningún caso.

Queremos asegurarnos de que las condiciones laborales sean las mejores para la salud y el bienestar de nuestros profesionales. Al mismo tiempo, fomentamos los buenos hábitos y proporcionamos información y formación específica en materia de riesgos laborales para dotar de herramientas y procedimientos útiles a nuestra plantilla.

■ ■ ■
QUEREMOS ASEGURARNOS DE QUE LAS CONDICIONES LABORALES SEAN LAS MEJORES PARA LA SALUD Y EL BIENESTAR DE NUESTROS PROFESIONALES

Absentismo

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tasa de absentismo por accidente laboral	0,35 %	0,15 %	0,26 %	0,05 %	0,01 %	0,04 %	0,39 %	0,05 %	0,25 %

	Unidades	2017	2018	2019
Número de profesionales cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud	Profesionales	459	473	490
Porcentaje de profesionales cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud	Profesionales	100 %	100 %	100 %

La totalidad de los profesionales en plantilla están cubiertos por el sistema de gestión de seguridad y salud.



La gestión de la seguridad y la salud laboral se articula a través del Comité de Seguridad y Salud, del Servicio de Prevención y de la aplicación de políticas de gestión del riesgo.

Comité de Seguridad y Salud

Contamos con un Comité de Seguridad y Salud que vela por el cumplimiento de la legislación y de las normativas internas en materia de prevención de riesgos laborales. Este comité está formado por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, quienes ejercen de delegados de prevención, y se reúne con una periodicidad trimestral.

Además, cualquier persona de la plantilla puede informar y hacer sugerencias en materia de prevención de riesgos y salud laborales por correo electrónico al Comité de Seguridad y Salud.

Servicio de Prevención

Consideramos que la prevención juega un papel fundamental para garantizar la seguridad de nuestros profesionales. Por eso, contamos con un técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales que evalúa los diferentes puestos de trabajo de los diversos centros de trabajo de manera continuada. Asimismo, realizamos auditorías externas de prevención de riesgos laborales cada cuatro años.

El Servicio de Prevención está formado por personas técnicas especialistas en prevención de riesgos laborales que, con total independencia de la Entidad, dan apoyo a la función preventiva en la materia. En colaboración con el Área de Personas, también participan en las campañas e iniciativas de promoción de hábitos de vida saludables entre los trabajadores.

En el año 2017, hicimos una **encuesta de riesgos psicosociales** en la que se evaluaron las condiciones de trabajo y en la que se abordaron una serie de aspectos como el tiempo de trabajo, la autonomía, la participación, la carga de trabajo, etc. La muestra fue de 284 trabajadores y reflejó unos buenos resultados en todos los aspectos, y únicamente se detectaron como aspectos a mejorar la participación y la carga de trabajo. Para potenciar estos puntos, elaboramos un plan de acción que consiste en mejorar las vías de participación de los trabajadores y en dar un impulso a la automatización y digitalización de tareas que repercutirá en una reducción de la carga de trabajo.

Gestión de riesgos: riesgo de atraco

El riesgo más relevante en nuestro sector es el riesgo de atraco, que es evaluado periódicamente y para el que disponemos de criterios de actuación con el objetivo principal de proteger a las personas y garantizar la seguridad de clientes y profesionales. El Departamento de Seguridad es el responsable de definir las normativas y procedimientos, y el Área de Personas tiene la responsabilidad de formar y concienciar a toda la plantilla. Así, el sistema de protocolos y directrices, junto con la formación específica, prepara al equipo humano para que actúe de forma eficaz en caso de ser víctima de atraco.