

Formación y desarrollo profesional en Grupo Mutua Madrileña

Irene Campos García, *Universidad Rey Juan Carlos*

Grupo Mutua Madrileña es un grupo de empresas españolas que opera principalmente en el sector asegurador, patrimonial e inmobiliario a través de sus seis filiales - Mutuactivos, AutoClub Mutua, Fundación Mutua Madrileña, MM Hogar, Mutua Inmobiliaria y SegurCaixa Adeslas. Con más de 13 millones de asegurados en España y Latinoamérica, el Grupo ha cerrado 2019 con un beneficio después de impuestos de 289,1 millones de euros y una plantilla de casi 8.000 empleados. También ha liderado en 2019 distintos rankings que valoran la reputación corporativa y buenas prácticas en materia de responsabilidad y atracción de talento - ha ocupado el puesto 12, 13 y 15 en Merco Talento, Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo y Merco Empresas, respectivamente. Adicionalmente, su presidente Ignacio Garralda ha formado parte del *Top 25* como uno de los empresarios más influyentes y mejor valorados en España, según el ranking Merco Líderes.

Grupo Mutua Madrileña reconoce que la formación y el desarrollo del talento son aspectos clave para hacer frente a sus retos de diversificación de negocios, internacionalización y digitalización. Por ello, cuenta con numerosas propuestas y planes orientados a mejorar el desempeño y potenciar el crecimiento profesional de sus empleados. Dichas propuestas y planes, que surgen de las necesidades formativas que el equipo directivo y los propios empleados trasladan a la dirección de Recursos Humanos, se diseñan, revisan y evalúan de forma anual.

Entre las iniciativas de formación destaca el *Plan Formativo 2.20* y el *Plan de Formación y Desarrollo Individual*. El primero de ellos está dirigido a todos los profesionales del Grupo con la intención de formarles en aspectos relacionados con *customer centric*, metodologías *Agile* y entornos colaborativos. Por su parte, el segundo se elabora de forma conjunta entre el directivo y cada profesional a partir de la identificación de las necesidades de formación detectadas tras la evaluación del desempeño, pudiéndose optar por más de 200 recursos formativos. Para favorecer

ambos planes el Grupo dispone de *Campus Mutua* - plataforma de formación *online* que concentra el 24% del total de las horas de formación - y de una *Plataforma Digital de Gestión del Conocimiento* que permite acceder y compartir distintos contenidos de interés y recursos. También cuenta con la iniciativa *Mes del Negocio*, que se traduce en sesiones presenciales, mesas redondas y *webinars* liderados por expertos internos.

El *Modelo de Desarrollo Profesional* del Grupo, sustentado en los principios de meritocracia, transversalidad y transparencia, incluye un mapa de puestos que define los tipos de movilidad y las diferentes trayectorias profesionales y, además, contempla distintos programas enfocados a impulsar la carrera profesional de los empleados con mayor rendimiento y potencial. Específicamente, el programa *Liderazgo Femenino*, con una duración de 18 meses y formación sobre negocios y habilidades de gestión, tiene por objetivo contribuir al avance de las mujeres en puestos de responsabilidad. El programa *Soy Manager*, que se realiza en distintas fases secuenciales - *Soy Manager Claves*, *Soy Manager Acciones Puente* y *Soy Manager Advanced* - pretende potenciar el liderazgo de todos los directivos de Mutua Madrileña e incluye formación en gestión de la conciliación, igualdad y diversidad. Finalmente, el programa *Sirius*, con más de 400 horas de formación, se orienta al desarrollo del talento más joven para reforzar su formación técnica y visión global de la compañía.

Según el último informe anual disponible, en 2018, la inversión total en formación y desarrollo ascendió a más de 700.000 euros, participando casi la totalidad de la plantilla en los distintos programas de formación y un 40% de los empleados en los programas de desarrollo.

Fuentes de información utilizadas

www.grupomutua.es

<https://www.grupomutua.es/corporativa/informe-anual/2019/formacion-desarrollo-profesional.html>

www.grupomutua.es/sala-de-prensa/videos/

<https://www.youtube.com/user/CanalMutua>

Fecha del caso: marzo, 2020.

Palabras clave: formación, desarrollo de la carrera profesional, gestión del talento.

Preguntas sobre el caso

1. ¿Qué herramientas utiliza Grupo Mutua Madrileña para fomentar el aprendizaje 3.0? ¿Cuáles son las ventajas asociadas al uso de estas herramientas?
2. Actualmente el Grupo no cuenta con ninguna iniciativa de *mentoring*. ¿Qué beneficios consideras que podría conllevar la implantación de un programa de *mentoring*? ¿A qué tipo de empleados crees que beneficiaría más?
3. ¿Cómo podría el Grupo evaluar la utilidad y eficiencia de sus programas de formación y desarrollo? ¿Qué indicadores podría utilizar para ello?