

Historia de

Agrupació Mútua



La Historia de la entidad

Nos remontamos a **1902**, **hace más de un siglo**, en Figueres (Girona)..

La primera piedra de lo que iba a ser una de las mutualidades más importantes del país **nació del compañerismo** de un reducido grupo de viajeros del comercio ante el fallecimiento de un colega de profesión.

Dejaba viuda e hijos en una más que precaria situación económica.

Sus amigos, en un gesto de solidaridad, aportaron **5 pesetas** cada uno y se las entregaron a la viuda.



La Historia de la entidad

Acababa de nacer una de las primeras **prestaciones económicas del mutualismo en España** y, con ella, lo que sería los cimientos de nuestra entidad.

En **Julio de 1902**, se constituyó Agrupación Mútua del Comercio y la Industria, entre 25 socios vinculados a aquella misma asociación de viajantes de comercio.

Todos ellos, unidos por un mismo afán de **solidaridad** y una misma voluntad de previsión y **sin afán de lucro**, para la protección de la persona.



La Historia de la entidad

Así nació una de las **primeras mutualidades del país**, casi 60 años antes de que existiera el sistema público de protección social.

Agrupació Mútua del Comercio y la Industria, crecía a través de la comercialización de un único producto, el **Grupo Básico**.

Se crea la **Fundación Agrupació Mútua** para llevar a término acciones sociales, medico-sanitarias, asistenciales, docentes, culturales, obras benéficas, etc., todas ellas relacionadas con el mutualismo.

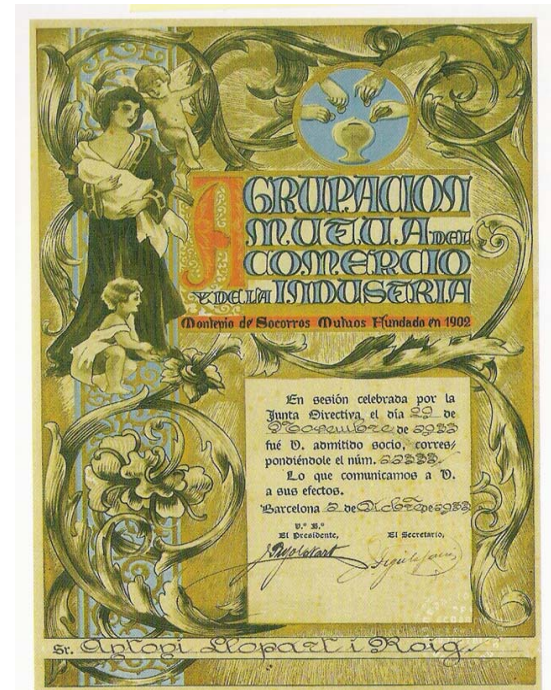


La Historia de la entidad

Se crea la figura del **Defensor del Socio**, para defenderlo en aquellos casos que esté en desacuerdo con una resolución de la entidad.

Se crea también el **Fondo de Solidaridad**, con el objetivo de ayudar a los mutualistas ante la imposibilidad puntual de no poder afrontar los pagos a la entidad.

Agrupació Mútua ha sabido mantener vivos los pilares que la hicieron nacer, renovándolos y adaptándolos a los nuevos tiempos.



El hoy de

Agrupació Mútua



Grupo Agrupació Mútua

El objetivo de Agrupació Mútua es constituir un **grupo asegurador** de referencia en el mercado pero, al mismo tiempo, **próximo a los socios**.

El Grupo Agrupació Mútua tiene cuatro áreas de negocio:

- **Negocio Asegurador**
- **Negocio Médico-asistencial**
- **Negocio Inmobiliario**
- **Negocio Inversiones financieras**



Negocio asegurador

Compañías aseguradoras:

Agrupació Mútua del Comerç i la Indústria (AMCI)

Agrupació Bankpime Seguros de Vida i Salut (ABSVS)

Agrupació Mútua Seguros i Reaseguros (AMSYR)

Gestora de Fondos de Pensiones (ABP)

Sociedades gestoras de centros sanitarios (Cartersalut)

Correduría de seguros (Unibrok XXI)



Negocio médico-asistencial

Grupo Agrupació Mútua viene desarrollando a través de la empresa **Assistència Avançada**, distintas filiales en **Ambulatorios y Clínicas** multidisciplinarias.

Actualmente dispone de tres Centros propios:

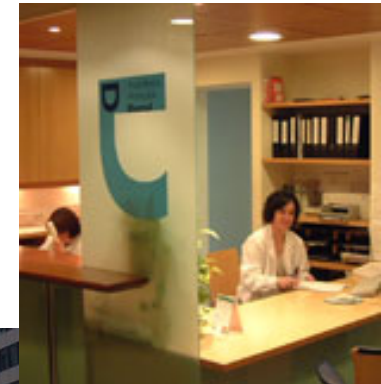
Assistència Avançada Dental

Assistència Avançada Gran Vía

Assistència Avançada Tortosa



ASSISTÈNCIA
AVANÇADA



Negocio médico-asistencial

Nuestro **Grupo** y **Mutuam** unen sus experiencias para **promover y gestionar** recursos residenciales dirigidos a la gente mayor.

A través de **Mutual Gestión Integral (MGI)**, se gestionan en la actualidad: **215 plazas** en residencias, **78 apartamentos tutelados** y **150 plazas** en 6 centros de día.



Negocio médico-asistencial

Agrupació Mútua en colaboración con ASISPA, son los responsables de gestionar el **Servicio de Teleasistencia** del Ayuntamiento de la Ciudad de Barcelona y Lleida.

Ambas entidades son las **adjudicatarias del concurso público** a nivel estatal que financia el IMSERSO y coordina la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)



Negocio médico-asistencial

A través de la empresa **AIDEP**, se realiza la comercialización del **seguro de teleasistencia** a nivel privado.



Atención Integral para la Dependencia



Transport Sanitari de Catalunya, S.L., empresa dedicada al servicio de transporte sanitario por carretera tanto urbano como interurbano.

Dispone en la actualidad de 220 ambulancias.



Negocio inmobiliario

En el negocio inmobiliario el Grupo Agrupació Mútua lo forman:

Agrupació Promoció i Habitatge, S.L.

Inmobiliaria Social de Agrupació Mútua (ISAM)

Agrupación Actividades e Inversiones Inmobiliarias (AISA)



Negocio inversiones financieras

Las participaciones del Grupo Agrupació Mútua como inversiones financieras lo forman:

Grupo MGO

Grupo Bankpyme

Aigua, esports i salut

Sociedades de capital-riesgo:

Net Technology Investments

Dinamia Capital Privado

Inverpyme



Los productos de

Agrupació Mútua



Agrupació Mútua

En la actualidad, las tres grandes áreas en las que se centra la entidad son:

Pólizas de Salud

Soluciones para estar tranquilo ante cualquier problema de salud.

Pólizas de Vida

Soluciones que garantizan la propia seguridad económica y la de la familia ante situaciones inesperadas.

Pólizas de Pensiones

Soluciones para que el día de la jubilación se pueda disfrutar del nivel de vida que se desee.



Iconos y gama cromática



Agrupació Mútua

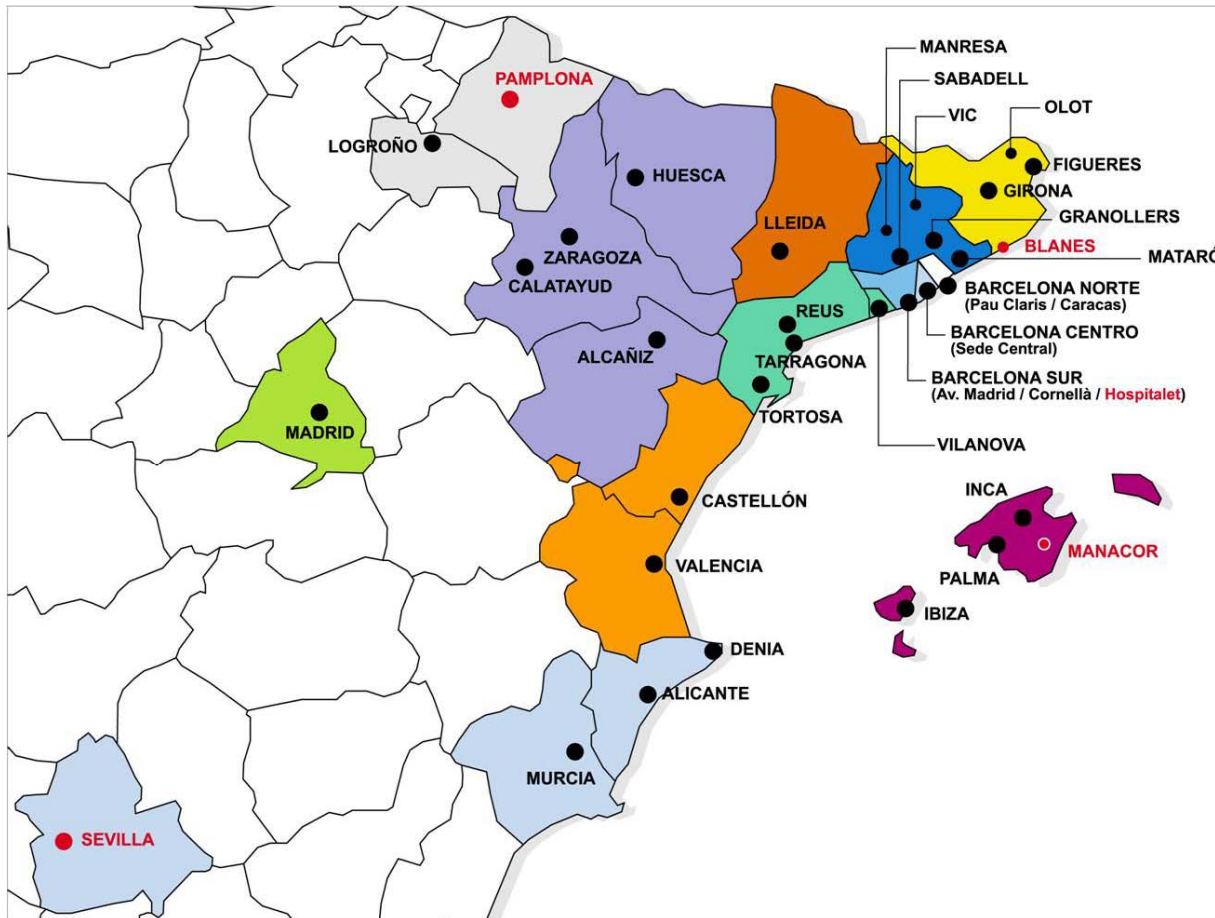
Prueba de la calidad de **sus productos y servicios** en Agrupació Mútua es la **certificación del sistema de gestión de la calidad** según la norma internacional **ISO 9001** por toda su actividad, desde el diseño de productos y servicios hasta su gestión integral.



ACREDITADO POR ENAC

Agrupació Mútua

Agrupació Mútua dispone de una fuerza de ventas estructurada en dos canales, **Canal Agentes AM** y **Canal Mediación**, y distribuidas en 34 oficinas.



Plantilla total: 400
 Red Comercial: 500
 Clientes: 400.000

Experiencia práctica de
retención del talento en
Agrupació Mútua
antes y después de la
implementación

Dir-Activas, una
iniciativa de Adecco

Sesión del 8 de Noviembre de 2006



Agrupación Mútua: Pasado – Presente recientes

Último trimestre 2003

- Situación económica muy crítica.
- Cambio del Consejero Delegado.
- Plan de acción para afrontar circunstancias.
- Incorporación responsable de RRHH.

Año 2004

- Proceso de reestructuración.
- Clima de gran incertidumbre.
- Plan estratégico 2004 – 2006 centrado en el negocio asegurador.
- Definición Misión, Visión y Valores.
- Definición política de RRHH (2004-2006).
- Incorporación Director Comercial.
- Cierre del año con ganancias.

Agrupación Mútua: Pasado – Presente recientes

Año 2005

- Credibilidad en la Dirección General.
- Clima favorable al desarrollo de nuevos proyectos.
- Crecimiento económico sostenido.
- Expansión de la red de oficinas.
- Cierre del año superando los objetivos.
- Incremento de plantilla.

Año 2006

- Balance positivo estrategia 2004-2006.
- Definición plan estratégico 2007-2009.
- Previsión cierre del año superando objetivos.
- Clima de confianza en la entidad y su futuro con una visión realista de oportunidades y riesgos.

Experiencia práctica de retención del talento

Agrupació Mútua: Evolución Dpto. RRHH

Hasta finales 2003

Departamento centrado en la Administración de Personal.

Visión tradicional conservadora

A partir del 2004

Departamento centrado en la dirección y desarrollo de las personas.

Visión estratégica dinámica

Plan estratégico del Dpto. de RRHH 2004 – 2006

- ☞ Influir desde su ámbito de actuación en el cambio cultural de la entidad actuando proactivamente como asesor de la dirección general.
- ☞ Establecer políticas de RRHH alineadas con los objetivos de negocio, centradas en el desarrollo y fidelización de las personas para lograr una organización eficiente, ilusionada, capacitada y comprometida con los proyectos de la entidad a corto, medio y largo plazo.
- ☞ Crear un entorno profesional motivador para el desarrollo del talento.

Experiencia práctica de retención del talento

Agrupación Mútua: Nuestros valores

Integridad

Actuar de manera congruente en base a la transparencia, la imparcialidad, la sensibilidad y el respeto hacia los demás.

Innovación

Anticiparse a las necesidades cambiantes del entorno y de la organización, aplicando ideas, soluciones e iniciativas originales que aporten valor añadido.

Compromiso con la entidad

Identificarse con los principios y objetivos de la entidad, actuar con responsabilidad, autoexigencia, lealtad y solidaridad en el marco de un proyecto común.

Pasión por las personas

Situar a los socios, colaboradores y sociedad en el centro de nuestra actividad, mostrándonos próximos y atentos a sus necesidades y transmitir con ilusión y entusiasmo nuestra vocación de servicio.

Excelencia

Trabajar con eficiencia y calidad, orientándose a la mejora continua y con voluntad de desarrollo profesional permanente.

Agrupación Mútua: Nuestras competencias clave

- La orientación al socio y al cliente interno
- La orientación a la mejora y a los resultados
- El trabajo en equipo
- La iniciativa
- La comunicación

Identificación del talento, un reto

Barreras

- Resistencia al cambio
- Desconfianza
- Hábitos arraigados
- Entorno conservador
- Desconocimiento de alternativas de gestión al anterior Dpto. de RRHH
- Falta de oportunidades de desarrollo en el pasado
- Valores estáticos

Facilitadores

- Consejero Delegado orientado a las personas
- Fuerte sentimiento de pertenencia a la entidad
- Espíritu de supervivencia
- Cambio cultura empresarial
- Nueva gestión de RRHH
- Comunicación interna
- Misión, Visión y Valores dinámicos

Identificación del talento, un reto

Objetivo: Identificar el talento existente en la entidad con la finalidad de adecuar el perfil de los profesionales a las necesidades del negocio en los diferentes puestos de trabajo, especialmente los clave, e implantar políticas de desarrollo, motivación y fidelización.

Acciones

- Análisis del perfil profesional de todos los empleados con motivo de la reestructuración realizada en el año 2004.
- Identificación de los conocimientos –académicos y adquiridos a través de la experiencia profesional– de toda la plantilla.
- Identificación de las necesidades de formación a través de las peticiones de los mandos y de los propios empleados.
- Identificación de las personas clave para el negocio y sus sustitutos (“backup”).

Desarrollo del Talento, un reto

Acciones

- Establecer la política de formación continua.
- Ofrecer oportunidades de participar en proyectos transversales (gestión por procesos...).
- Iniciar la política de promociones internas.
- Crear grupos de mejora continua.
- Establecer Planes de Carrera.
- Priorizar la selección interna vs la externa.
- Practicar el "Mentoring" y el "Coaching".
- Establecer objetivos de mejora y proceder a su evaluación objetiva.
- Fomentar la iniciativa, la proactividad y la participación.

Fidelización del talento, un reto

Acciones

- Actuar de acuerdo a los valores de la empresa para potenciar el orgullo de pertenencia a la entidad.
- Dedicar tiempo a conocer a las personas: sus expectativas, motivaciones, ilusiones...para motivarlas adecuadamente.
- Establecer políticas de compensación y beneficios competitivas.
- Valorar objetivamente a las personas por su desempeño, resultados y compromiso.
- Reconocer privada y públicamente los éxitos.
- Analizar el fracaso como una oportunidad de aprendizaje.
- Diseñar políticas de conciliación de vida familiar y vida profesional.
- Favorecer la relación extralaboral: "Club de Actividades", eventos sociales, etc.

Resultados del proyecto de Identificación, Desarrollo y Fidelización del Talento (2004 – 2006)

• Índice de rotación	Muy bajo
• Promociones internas	Media de 20 por año
• Bajas de personas claves	Una
• Selecciones externas	95% de éxito
• Planes de carrera	Ningún fracaso
• Política de retribución por resultados	Consolidándose
• Política de formación continua	Consolidándose
• Proyectos interdepartamentales	En aumento
• Proceso de evaluación del desempeño	Iniciado en el 2006
• Imagen de la entidad	Renovada
• Credibilidad en los proyectos de D. Gral.	Alta
• Atractivo de la entidad en selección externa	En ascenso
• Iniciativas de actividades extralaborales	En ascenso
• Clima laboral	Favorable al desarrollo

Objetivos del proyecto de Identificación, Desarrollo y Fidelización del Talento (2007 – 2009)

- Identificar anualmente el talento existente en función de los proyectos prioritarios de la entidad y las necesidades de cada División.
- Consolidar a todos los niveles organizativos la evaluación del desempeño.
- Establecer planes de desarrollo individual y/o grupal.
- Continuar con las promociones internas.
- Consolidar la política de sustituciones a medio y largo plazo.
- Continuar con los Planes de Carrera.
- Ofrecer nuevos beneficios sociales competitivos.
- Crear un equipo de formadores y mentores internos.
- Consolidar la participación en proyectos interdepartamentales.
- Establecer planes de desarrollo en habilidades que permitan a los mandos alinear a las personas con los objetivos de la empresa conjugando los intereses de éstas con los de la entidad.
- Mejorar y crear nuevos canales de comunicación interna.

Experiencia práctica de retención del talento

Una reflexión final...

LAS PERSONAS MÁS VALIOSAS PARA
NUESTRA ORGANIZACIÓN

SON LAS QUE AÚNAN

CABEZA Y CORAZÓN,

EN ELLO RADICA EL VERDADERO
TALENTO

Gracias por permitirme compartir con vosotras mi experiencia

