

7. Resultados en las personas

7.A.- MEDIDAS DE PERCEPCIÓN.

RELEVANCIA.

Relevancia: los resultados en las personas cubren todos los aspectos de su gestión, son coherentes con la estrategia y se relacionan con otros indicadores (ver cuadro de relaciones).

Integridad: Los resultados se calculan con las fórmulas establecidas en los procesos, auditados y certificados periódicamente. La muestra de la encuesta de clima laboral coincide con el universo.

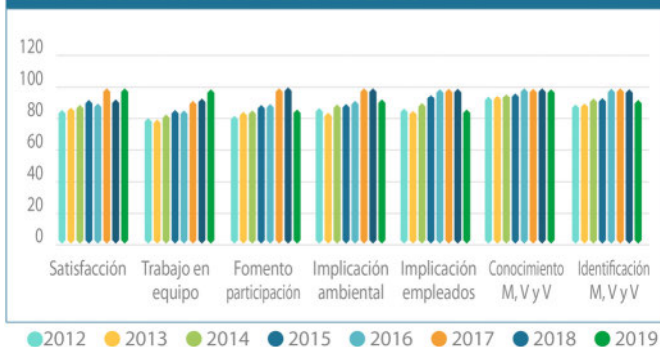
Segmentación: los resultados son segmentados en líderes y empleados; servicios centrales y oficinas de zona; hombres y mujeres.

RESULTADOS.

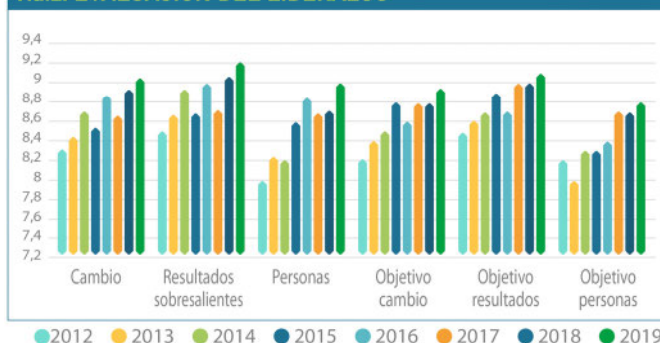
7.A.1.- Percepciones de liderazgo.

REGTSA evalúa el grado de implicación, satisfacción e identificación de sus líderes mediante la encuesta de clima laboral (ver cuadro 7.a.1.). Por otra parte, contamos con un modelo de liderazgo participativo (ver 1 a) agrupando en tres Grandes bloques las competencias que debe desarrollar cada directivo de REGTSA, como: flexibilidad y adaptación al cambio, mantener resultados sobresalientes y alcanzar el éxito a través del talento de las personas (ver cuadro 7.a.2).

7.a.1. PERCEPCIONES DE LOS LÍDERES



7.a.2. EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO



Se han desarrollado 14 ciclos completos y realizado mediciones para cada competencia del modelo. Con esta información y las áreas de mejora detectadas, cada líder elabora su Plan Personal de mejora.

Tendencias: Las percepciones de los líderes sobre satisfacción e identificación con la M, V y V de REGTSA son superiores al 93 %. Las tendencias son positivas en todos los casos y las valoraciones sobre evaluación de liderazgo son positivas, alcanzando puntuaciones superiores a 9 puntos (ver cuadro 7.a.2)

Objetivos: se alcanzan con regularidad y se incrementan paulatinamente en función de los resultados obtenidos.

Causas y confianza: revisamos anualmente un cuadro de relaciones para criterio de resultados, analizamos la relación causa-efecto entre enfoques asociados, indicadores impulsores y de resultados; el correspondiente al criterio 7 refleja cuales son los indicadores que impulsan los resultados vistos.

7.A.2.- Percepciones de los empleados.

Evaluamos la satisfacción de los empleados a través de la Encuesta de Clima Laboral, celebrada anualmente desde 2002 al 100% de los empleados y la evaluación del grado de satisfacción de los asistentes a los cursos de formación, dando muestra de su fiabilidad. Exposición de resultados:

Tendencias: La mayoría de las valoraciones son positivas y alcanzan valores muy altos, estando en el entorno del 95 % y en algunos superiores (ver cuadros 7.a.3, 7.a.4 y 7.a.5) con una clara tendencia al alza.

Objetivos: se alcanzan y se superan en casi todos los ejercicios y, se incrementan paulatinamente en función de los resultados obtenidos y los criterios expuestos al inicio.

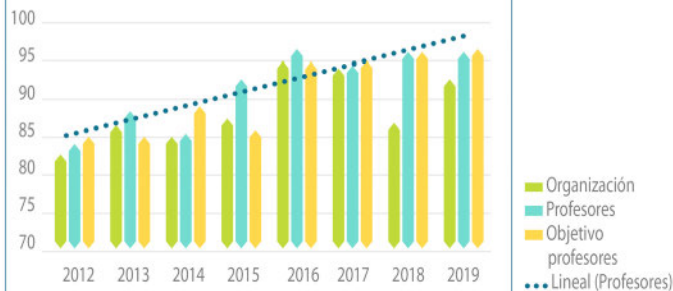
Comparaciones: comparamos nuestros resultados con participantes en el Premio EFQM, organizaciones del “Public Sector” y “Prize & Award Winners” y cuyos datos se extraen del Estudio “People Perception” elaborado por EFQM, en el que ha participado REGTSA y con los mejores del sector (ver cuadro 7.a.5).

Causas y confianza: revisamos anualmente un cuadro de relaciones por cada criterio de resultados y analizamos la relación causa-efecto entre enfoques asociados, indicadores impulsores (relevantes para analizar el rendimiento de la gestión de las personas) y de resultados. Las tendencias y el grado de identificación de los empleados con nuestra cultura nos dan confianza en que estos resultados se van a mantener en el futuro.

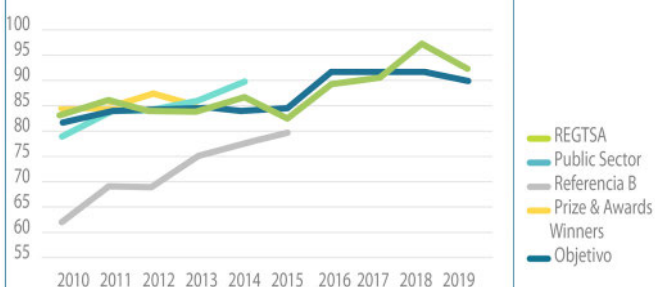
7.a.3. SATISFACCIÓN E IDENTIFICACIÓN



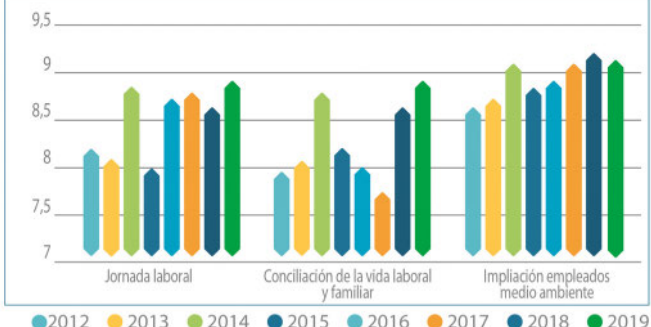
7.a.4. VALORACIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN



7.a.5. SATISFACCIÓN GLOBAL



7.a.6. SATISFACCIÓN E IMPLICACIÓN EFR Y MEDIO AMBIENTE

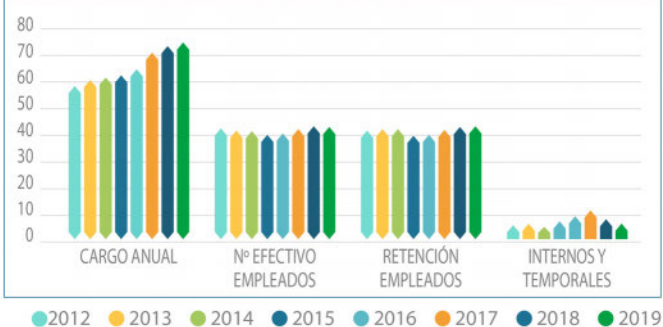


7.B.- INDICADORES DE RENDIMIENTO.-

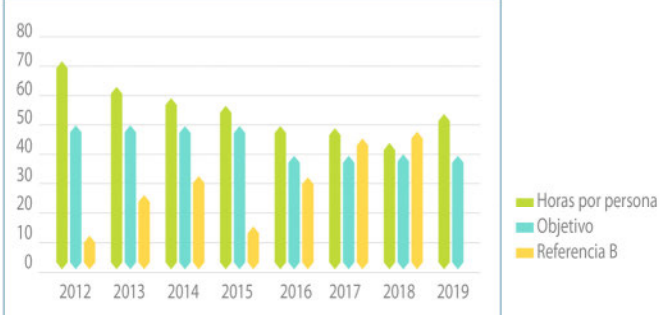
7.B.1.- Indicadores impulsores de las políticas de RRHH.

Tendencias y comparaciones: los efectivos de personal se planifican a través del Plan de RRHH, lo que exige mediciones periódicas de diversos parámetros. Cabe señalar que la actividad de REGTSA crece cada año y la plantilla se ha visto reducida. En cuanto al impacto de las políticas de igualdad en nuestra plantilla puede verse el cuadro 1.0.1.

7.b.1. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA



7.b.2. HORAS DE FORMACIÓN



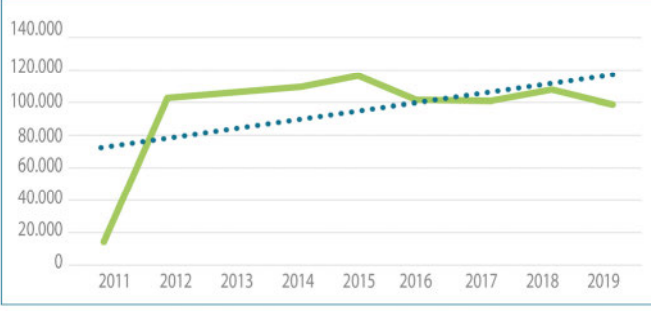
El porcentaje de empleados con itinerario formativo y horas de formación por persona/año marca una tendencia favorable. Recogemos indicadores adicionales relativos a la mejora de la comunicación interna (actividad desarrollada, cada vez más, en la intranet).

El absentismo se viene reduciendo de año en año hasta llegar al 0,6% en 2012. Durante 2014, 2017 y 2019 se ha incrementado como consecuencia de algunas bajas importantes, lo que sucede por el reducido número de empleados de REGTSA y por el envejecimiento de la plantilla, que hace que cualquier incidencia tenga una repercusión estadística importante (ver cuadro 7.b.5). Las comparaciones son claramente favorables. El porcentaje de empleados que alcanzan todas las metas: es un indicador impulsor de satisfacción y motivación, con un resultado claramente positivo (7.b.4).

Objetivos: se alcanzan habitualmente y se superan en áreas como la participación, que ha experimentado una gran progresión.

Causas y confianza: ver cuadro de relaciones.

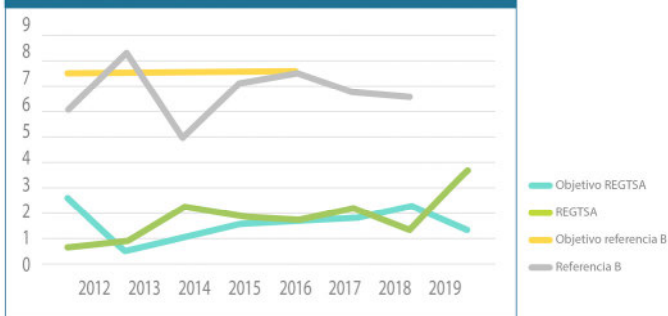
7.b.3. VISITAS A LA INTRANET



7.b.4. PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE ALCANZAN SUS METAS

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Metas alineadas	100	100	100	100	100	100	100	100
Objetivo metas alineadas	100	100	100	100	100	100	100	100
% éxito metas	97,67	97,67	97,67	100	100	97,56	95,46	100
% éxito metas ref. B	98	98	98,9	98,98	97,94	97,6	96,65	

7.b.5. ABSENTISMO



CUADRO DE RELACIONES CAUSA-EFECTO. CRITERIO 7

EJE DE LA VISIÓN	PERCEPCIONES	INDICADORES DE RENDIMIENTO	MAPA DE AGENTES
EMPLEADOS / DIRECTIVOS Convertir a REGTSA en una factoría de líderes, que promueven el éxito continuado de la organización	Identificación con la M, V y Valores Satisfacción en el puesto	% Retención empleados Absentismo	Marco Referencia Sistema de participación en la innovación Delegar en las personas Políticas de apoyo
	Comunicación interna	Accesos y gestiones intranet Nº anuncios tablón Nº reuniones comunicación	Plan de comunicación interna Intranet
	Implicación empleados	% Empleados participan Nº de sugerencias Nº ideas innovadoras Nº proyectos / ideas implantadas	Sistema de Participación e innovación Proceso de innovación
	Reconocimiento	Nº Empleados alcanzan objetivos	Reconocimientos Compromiso personal empleados Evaluación del desempeño
	Valoración profesorado Valoración organización cursos	Horas formación % Empleados con Itinerario formativo	Estudio necesidades Plan de formación Escuela REGTSA
	Orientación a resultados Dirección de personas Adaptación al cambio	% Empleados superan evaluación individual	Modelo liderazgo Evaluación liderazgo

