

07.

Talento Caser Residencial



NUESTRO EQUIPO

Distribución por sexo	2021	%
Mujer	2.229	89%
Hombre	269	11%
Total	2.498	

A cierre del ejercicio 2021, 2.498 personas formaban parte de Caser Residencial, un 89% mujeres. El 73% se dedica a funciones asistenciales.

Distribución por tramos de edad	%
Menos de 30 años	14%
30 - 40 años	21%
40 - 50	30%
>50 años	35%



FORMACIÓN

El talento interno ha sido un pilar fundamental para la consecución de los objetivos de servicio y calidad de Caser Residencial, por lo que en el transcurso del pasado ejercicio se continuó impulsando la formación y el desarrollo profesional, con la finalidad de preparar a los equipos para cualquier nuevo reto profesional dentro de la compañía.

Durante 2021 se impartieron 38.997 horas de formación, a través del **Campus de Caser Residencial** <https://campus.caserresidencial.es>, la plataforma de e-learning que se consolida como la herramienta principal para la formación de los trabajadores. Dotada con los últimos avances para favorecer el aprendizaje de forma sencilla, flexible y adaptada, la plataforma contó con una media de 18,54 horas de formación por persona, de las que el 60% se destinó a PRL y Calidad, seguido de cursos del área asistencial (19%) y de habilidades personales (15%). Todas las acciones formativas se implantaron

2021

teniendo en cuenta las necesidades de los equipos, que pueden encontrar cada año nuevos cursos incluidos en los Planes de Formación de cada residencia, que cuentan con una gran acogida y reciben una valoración de 4,5 puntos sobre un total de 5.

Además, a través del Campus de Caser Residencial también se realiza la formación de acogida que da la bienvenida a las personas que se unen a la compañía, que incluye una presentación corporativa, la política de calidad, la cultura corporativa e información de otros temas fundamentales para Caser Residencial, como es el Plan de Igualdad y la diversidad, la capacitación en prevención de riesgos laborales (PRL) y la protección de datos.

En paralelo, Caser Residencial participó en 2021 en la 7ª edición del Programa de Jóvenes Talentos del Grupo Caser, que incluye más de 300 horas de formación por participante, desglosadas en contenidos relacionados con las áreas financiera, técnica, estratégica, transformación digital, habilidades personales e inglés, además de un programa de conferencias y rotaciones por distintas áreas del Grupo y un proceso de *mentoring*.

EJE DE FORMACIÓN	% ACCIONES FORMATIVAS 2021	HORAS FORMACIÓN IMPARTIDAS 2021
Asistencial	19%	7.323,82
Atención al Cliente	1%	574,00
Gestión	3%	1.075,50
Habilidades Personales	15%	5.959,00
PRL y Calidad	60%	23.269,66
Servicios Generales	2%	795,08
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN IMPARTIDAS		38.997,06

2020

EJE DE FORMACIÓN	% ACCIONES FORMATIVAS 2020	HORAS FORMACIÓN IMPARTIDAS 2020
Asistencial	8,51%	2.315,85
Atención al Cliente	0,62%	169,00
Gestión	1,76%	478,00
Habilidades Personales	11,36%	3.089,90
PRL y Calidad	75,55%	20.548,70
Servicios Generales	2,20%	598,85
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN IMPARTIDAS		27.200,30

TALENTA

En el marco de Talenta, la firme apuesta del Grupo Caser para impulsar el talento femenino y la diversidad, Caser Residencial puso en marcha diversas iniciativas:

1. CARTA DE LA DIVERSIDAD

Renovación de la adhesión al carácter de la diversidad, impulsado por la Comisión Europea y creado para mejorar la eficiencia empresarial y la sostenibilidad social, en el marco de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación. En esa línea, desde Caser Residencial trabajamos activamente por:

- Sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.
- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa.
- Promover la inclusión.
- Considerar la diversidad en las políticas de recursos humanos.
- Impulsar la conciliación.
- Reconocer la diversidad de los clientes.
- Extender, comunicar y difundir este compromiso.
- Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación y los resultados.



2. COMPROMETIDOS CON UNA SOCIEDAD DIVERSA

El valor de la diversidad en todos sus ámbitos de actuación -generacional, cultural, funcional y de género, así como la integración de personas con capacidades diferentes- supuso, un año más, un importante impulso para la generación de ideas y perspectivas distintas e innovadoras, que se ven reflejadas en los avances de la compañía.

Así, y con el objetivo de conocer de forma sencilla la importancia de la diversidad y su significado, lanzamos hace ahora dos años la píldora formativa *Liderando la diversidad* que, además, se incluye en la formación de bienvenida impartida a los nuevos

profesionales del grupo a través del Campus.

En septiembre de 2021 se puso en marcha la 3ª edición del programa formativo Desarrollo Profesional y Liderazgo Femenino, impartido en la Escuela de Organización Industrial de Madrid donde participaron, durante seis meses, 20 profesionales de diferentes áreas del Grupo, desarrollando habilidades directivas y conocimientos en efectividad personal, inteligencia emocional, transformación digital, liderazgo, creatividad, marca personal y negociación. Una vez finalizada la parte formativa, las participantes realizaron un proceso de *mentoring* con diferentes directivos durante seis meses.