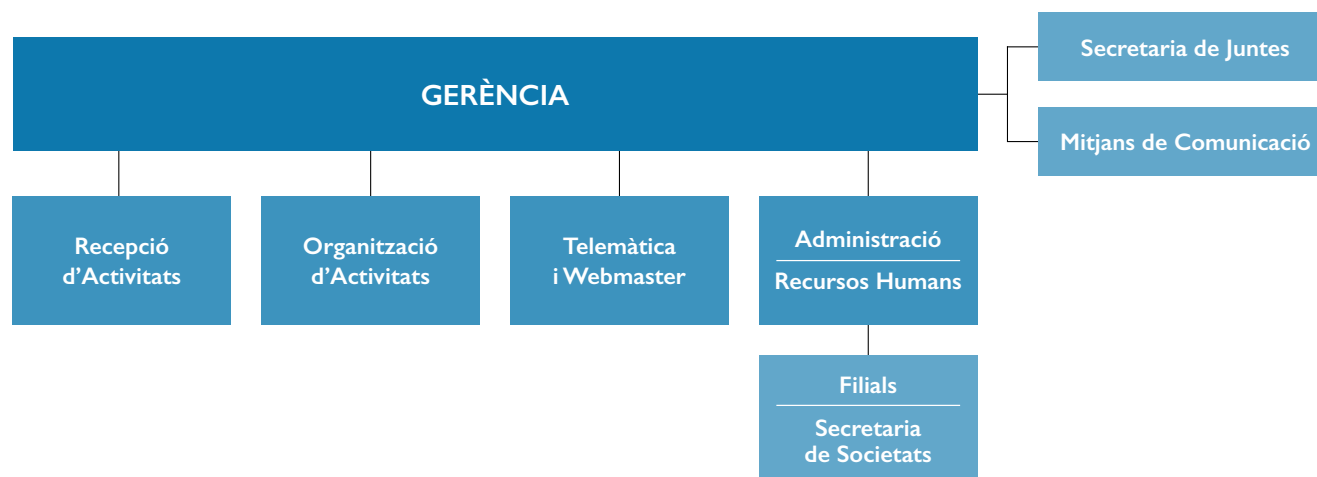


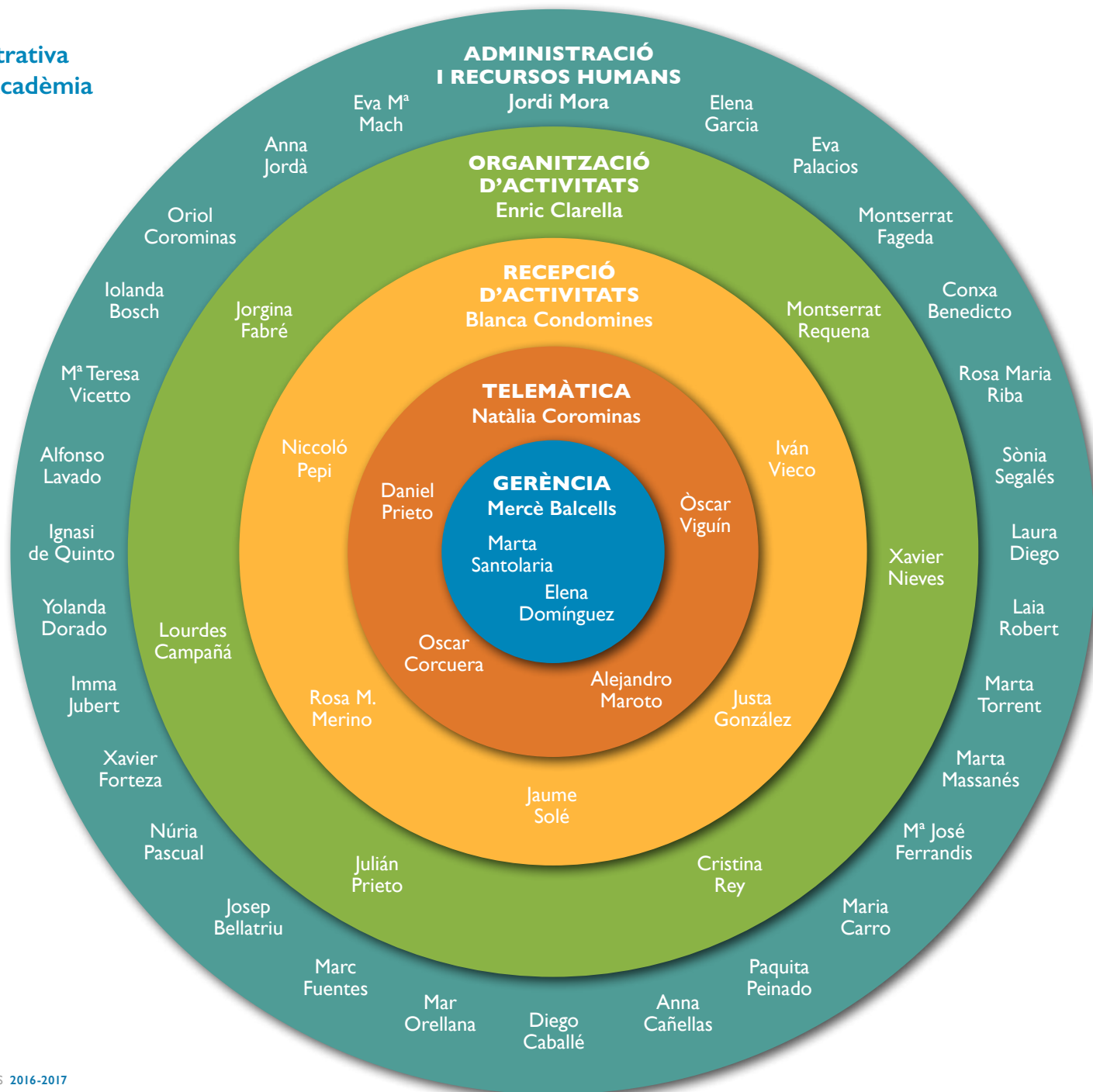


## RECURSOS HUMANS

La Fundació Acadèmia compta amb un equip humà **identificat i compromès**



## Organització administrativa de la Fundació de L'Acadèmia



## Comitès

Els Comitès permanents de la Fundació Acadèmia, són grups de treball interdepartamentals que impliquen el personal en el desenvolupament de l'estratègia, promouen l'assumpció de responsabilitats, afavoreixen la creativitat i la innovació, milloren la comunicació i contribueixen a la cultura del treball en equip. Actualment existeixen cinc Comitès permanents.

### COMITÈ D'INNOVACIÓ I OPTIMITZACIÓ DE RECURSOS

#### CINOR

La seva funció és proposar accions de millora i la introducció de bones pràctiques en els processos operatius i de suport de l'organització amb l'objectiu de guanyar eficiència



**Blanca Condomines**  
COORDINADORA

Eva Maria Mach  
Enric Clarella  
Alfonso Lavado  
Daniel Prieto  
Julián Prieto

### COMITÈ DE DINÀMICS DINÀMICS

Té les funcions de dinamitzar les relacions interpersonals de l'organització, optimitzar la qualitat de la comunicació entre departaments i persones i millorar la prosocialitat i el clima relacional de l'organització



Mercè Balcells  
Ignasi de Quinto  
Rosa Merino  
Xavier Nieves  
Paquita Peinado  
Jaume Solé  
Òscar Viguín

### COMITÈ DE QUALITAT CQ

Grup de treball encarregat de la millora del sistema de gestió de qualitat de l'Acadèmia, seguint el model EFQM



**Eva Maria Mach**  
COORDINADORA

Blanca Condomines  
Anna Jordà  
Daniel Prieto  
Julián Prieto  
Cristina Rey  
Jaume Solé

### COMITÈ D'IMATGE CIMT

Desenvolupa i manté actualitzats els documents divulgatius i corporatius de l'entitat i vetlla per la correcció i l'homogeneïtat de la informació que s'emet pels diferents canals de comunicació de l'Acadèmia



**Natàlia Corominas**  
COORDINADORA

Ignasi de Quinto  
Jorgina Fabré  
Anna Jordà  
Monstserrat Requena

### COMITÈ D'EMERGÈNCIES CEMER

És l'encarregat de vetllar i dur a terme les actuacions en cas de qualsevol emergència i de l'avaluació de riscos laborals i de vigilància de la salut



**Jordi Mora**  
CAP D'EMERGÈNCIES

**Oriol Corominas**  
CAP D'INTERVENCIÓ

Iolanda Bosch  
Maria Carro  
Oscar Corcuera  
Justa González  
Rosa Merino  
Niccoló Pepi  
Jaume Solé  
Teresa Vicetto



## Conciliació i Beneficis socials

L'Acadèmia disposa d'una sèrie d'iniciatives que faciliten un equilibri saludable entre la vida laboral, personal i familiar, i ha implantat diversos beneficis socials i accions per reconèixer les persones.

La **valoració** del personal en relació amb aquest conjunt de mesures socials va ser de **4,50** sobre un màxim de **5 punts**





## El clima laboral a L'Acadèmia

La Fundació Acadèmia té la voluntat de continuar aprofundint en el benefici social per fomentar la satisfacció del nostre equip humà mitjançant una enquesta anual al personal. A continuació presentem alguns dels resultats obtinguts representatius del resultat positiu global de l'enquesta:

### M'identifico amb els valors de l'entitat?



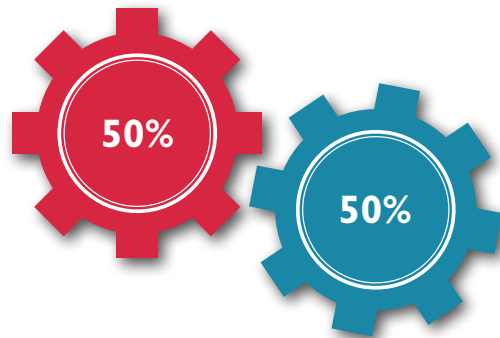
SEMPRE DE FORMA FREQUENT DE VEGADES ALGUNA VEGADA

### Em sento part integrant del grup?



SEMPRE DE FORMA FREQUENT DE VEGADES ALGUNA VEGADA

### Com valoro els beneficis socials que ofereix l'Acadèmia



EXCEL·LENT MOLT BÉ

### Tinc sentiment de pertinença positiva a l'Acadèmia?



SEMPRE

Actualment es treballa en els aspectes a millorar dels resultats obtinguts en la darrera enquesta, com ara el coneixement dels valors de l'entitat i la percepció en l'ambient de treball, amb l'avaluació psicosocial externa.



La Fundació estableix actuacions perquè el seu personal se senti **integrat en l'organització** amb motivació i fidelització cap a l'entitat

## Retribució

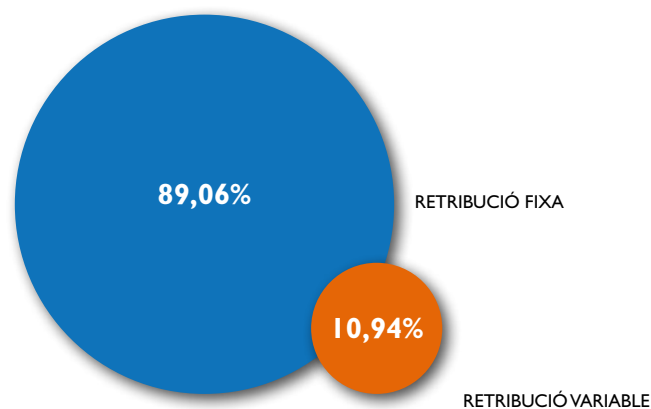
L'Acadèmia té establert un sistema de retribució variable, com a element de gestió, amb la finalitat principal d'incentivar les actituds i els nivells d'implicació de les persones.

La política de retribució variable consta de:

- Objectius individuals
- Avaluació de l'actitud personal i implicació en el projecte Acadèmia (AIPA)
- Valoració de la professionalitat

El total de la retribució variable representa com a mitjana un 10,94% del salari total de cada persona. Respecte de l'any anterior suposa un increment del 2,43%.

## Retribució fixa i variable





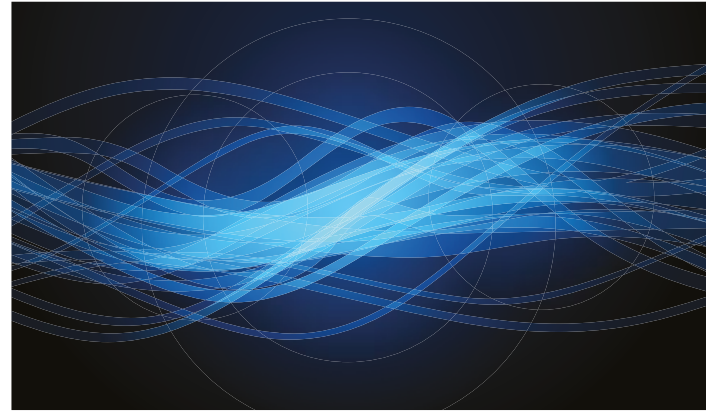


## Política de Seguretat en el treball

L'Acadèmia, compromesa a garantir la seguretat i salut integral de les persones, impulsa la millora contínua de les condicions de treball basant-se en un marc de salut global i estableix els principis següents:



Les persones que formen part de l'Acadèmia són coneixedores del sistema de prevenció i del pla d'emergències.



S'estableixen canals de comunicació que faciliten i potencien la participació i la comunicació dels treballadors en l'àmbit de la seguretat i de la salut.



Lligat amb la prevenció de riscos laborals, l'Acadèmia ofereix anualment un reconeixement mèdic.



Cursos de Reanimació Cardiopulmonar per al personal.



Millores ergonòmiques.



## Programa social i Jornada de Comunicació

### Celebració Resultat EFQM

Reconeixement al personal de l'Acadèmia per l'obtenció de l'objectiu del segell d'Excel·lència Europea EFQM 400+ amb diferents sortides en grup a les representacions de temporada 2016-2017 al Liceu.



### Dinar Estiu

Celebració del final del curs acadèmic i començament de vacances.



### Jornada Comunicació

II Jornada Tècnica de l'Acadèmia. «Eines per a la Comunicació Interpersonal» amb l'objectiu de facilitar tècniques per millorar la comunicació.



### Aperitiu Nadal

Celebració prèvia a les festes de Nadal.

### Jubilacions

Durant aquest curs acadèmic s'ha jubilat a l'Acadèmia: Rufina Marco

