



ENTREVISTAS #EQUIPO GALARIA

"Somos unha organización aberta e próxima aos nosos profesionais, o que facilita que as persoas sintan que forman parte da empresa"



Rosario Royo Martel

Directora de Recursos Humanos de Galaria

Responsable da xestión de persoas en Galaria e unha das pioneiras na organización desde hai máis de 30 anos, considera un reto xestionar equipos tan heteroxéneos, pero cos mesmos valores. "Estamos orientados á prestación dun servizo público de calidade e tendo moi en conta aos nosos pacientes e clientes", afirma. Asemade, pón en valor as actuacións para "facer equipo". "Apostamos por formulas máis flexibles e persoais, de concienciación e de prevención, así como algunha de carácter organizativo; e para as novas incorporacións, temos un plan de acollida que facilita a integración e que serve de elemento transmisor da nosa cultura e valores", indica Rosario.

Rosario, para comezar, sempre falamos do equipo que formades. Para "traballar" para as persoas de Galaria, cantas sodes no departamento de RRHH?

No departamento de Recursos Humanos somos un equipo de seis persoas. Antonio Andreu Vázquez, responsable de Relacións Laborais e coordinador de Prevención, licenciado en Dereito pola UOC Universidade Oberta de Cataluña, graduado social na USC, e técnico superior de prevención nas especialidades de Ergonomía e Psicoloxía aplicada, Seguridade no traballo e Hixiene Industrial. Alicia Pombo Alcalde, técnica de Recursos Humanos, licenciada en Filosofía e Ciencias da Educación pola USC, Máster en Dirección e Xestión de RRHH e cun diploma de especialización en xestión de recursos humanos. Eva Nájera Tornero, técnica de Recursos Humanos, licenciada en Dereito pola USC e Máster en Dirección e Xestión de RRHH. Ademais, contamos co grande apoio de dous auxiliares administrativas, Loli Alonso Lago, técnica especialista en Informática de xestión, e Sonia Garín García, que cursou varios anos de Empresariais.

Un equipo de profesionais altamente cualificados, con perfís moi distintos pero moi complementarios, todos eles con grandes capacidades técnicas, pero sobre todo cunhas



actitudes persoais que facilitan enormemente o traballo en equipo. En resumo, un gran equipo que se caracteriza polo seu compromiso coas persoas e coa organización, co que levo traballando moitos anos e do que estou orgullosa e son afortunada por contar con eles durante todo este tempo na dirección de Recursos Humanos.

Nunha organización tan heteroxénea, debe ser complicado organizarse e facer que todas as persoas se sentan parte. Como o facedes?

Desde a dirección de Recursos Humanos temos claro que aínda que a actividade que desempeña a empresa é moi heteroxénea, os valores que marcan a nosa maneira de facer son sempre os mesmos, orientados á prestación dun servizo público de calidade e tendo moi en conta aos nosos pacientes/clientes. E neste marco común de traballo, as necesidades e os problemas das persoas son sempre similares, aínda que a actividade do servizo sexa moi distinta. Ademais, ao ser unha organización relativamente pequena en número de profesionais se nos comparamos co resto de organizacións da nosa contorna, facemos todo o posible por ser unha organización aberta e próxima aos nosos profesionais, o que facilita que as persoas sintan que forman parte da empresa.

O cadro de persoal de Galaria medra cada ano, sobre todo nos últimos exercicios coa incorporación dos/as profesionais do Centro CAR-T ou da apertura do novo PET en Ourense. Cales son os obxectivos para este ano?

A dimensión do cadro de persoal de Galaria foi moi variable no tempo, cun crecemento progresivo desde os inicios da súa actividade nos anos 90 durante a posta en marcha de todas as unidades asistenciais (UTPR, Cirurxía Cardíaca, CardioloXía Intervencionista, OncoloXía Radioterápica, Medicina Nuclear, Diagnóstico por Imaxe e Ciclotrón) pasando a ter unha redución moi significativa debido á integración do persoal de varias unidades (Cirurxía Cardíaca, CardioloXía intervencionista, e as resonancias fixas) na área sanitaria de Vigo, para volver de novo a crecer pola asunción de novos proxectos, que significaron un incremento importante de efectivos e un crecemento como organización (apertura do Centro de Terapias Avanzadas, o novo PET de Ourense etc.); demostrando con iso que somos un organización cunha gran capacidade de adaptación ás circunstancias e aos cambios.

Neste contexto, no 2025, o departamento de RRHH ademais de colaborar na posta en marcha dos novos centros que acabamos de comentar, asumimos a xestión dos recursos humanos da Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica, organización moi necesitada de apoio ao non ter estrutura interna para levar esta xestión, nun momento de crecemento e de reconsideración estratéxica. Este encargo supuxo para todo o departamento un reto para tamén unha enorme carga de traballo ao ter que incorporar á nosa actividade a xestión destes profesionais no marco dunha especialidade nova para nós como é a xenómica e o complexo mundo da investigación.

E entrando xa nos obxectivos específicos para este ano 2026, desde a perspectiva dos recursos humanos e centrándonos nas novas unidades, están orientados a consolidar a todo o equipo



De esquerda a dereita: Alicia Pombo, Antonio Andreu, Eva Nájera, Rosario Royo, Loli Alonso e Sonia Garín

de profesionais de cada un dos novos centros ou servizos, colaborando no recrutamento e a selección de persoal, a acollida, o apoio na xestión para a adquisición de competencias técnicas para o mellor desempeño, a prevención de riscos laborais, así como calquera outra colaboración que nos sexa demanda desde a dirección xerencia e os centros.

Nas unidades asistenciais e o resto de servizos xa consolidados, os obxectivos están orientados a darlles o apoio que necesiten para unha mellor xestión coa finalidade de manter a actividade, nunha contorna esixente en termos de eficacia, eficiencia e de calidade do servizo que prestan.

En canto á Fundación Xenómica os obxectivos van nesta mesma liña de consolidación e de colaboración en todos os procesos que van a incorporando á xestión, sendo fundamental neste ano a negociación do convenio colectivo deste persoal e a oferta pública de emprego recentemente convocada de 18 prazas, entre outros proxectos.

Reducir a temporalidade e lograr a estabilización do persoal son as metas fundamentais?

En Galaria coexiste persoal estatutario e persoal laboral. Co persoal estatutario non temos ningunha capacidade para estabilizar ao persoal, xa que é competencia do Servizo Galego de Saúde e estamos sometidos aos seus criterios e procesos. Periodicamente convócanse concursos de traslados e ofertas públicas de emprego, incluíndose nas convocatorias as prazas vacantes que ten Galaria nas mesmas condicións que o resto de prazas do Sergas.

En canto ao persoal laboral, cunha menor representación no cadro, con carácter xeral as

prazas cubertas con contratos temporais deben ser incluídas periodicamente na oferta de emprego público da Xunta de Galicia.

Nos últimos anos leváronse a cabo nos dous ámbitos (estatutario e laboral) procesos extraordinarios de estabilización reducíndose de forma importante a temporalidade.

Neste momento e tomando como referencia as prazas de cadro, dun total de 173 prazas no cadro autorizado, un 80% é persoal propietario ou fixo de persoal, e un 20% das prazas de cadro están cubertas con contratos temporais, polo que podemos dicir que tras os proceso de estabilización temos unha porcentaxe razoable de persoal estable.

Desde Recursos Humanos na medida das nosas posibilidades faremos todo o posible para ter persoal estable. Con todo, a temporalidade é moi alta en Galaria por outras razóns como o elevado número de contratos para a coberturas de ausencias, o que supón unha altísima rotación de persoas distintas nos servizos, sendo este un dos maiores problemas da xestión de recursos humanos e sobre todo da xestión que ten que facer os mandos intermedios nos servizos.

Tamén destaca o voso labor como coordinadores da oferta de formación, fundamental para que a organización medre. É clave no cadro asistencial pero tamén noutros departamentos...

Efectivamente, actuamos como coordinadores e/o facilitadores da oferta de formación. Temos claro que a é un pilar fundamental e un elemento estratéxico de xestión que impacta directamente na calidade dos servizos que prestamos, xa sexa asistencial, de produción ou calquera outro. No noso ámbito, con temas vencellados coa actualización científica e tecnolóxica permanente, o cumprimento normativo, a xestión do risco, a seguridade do paciente, a humanización e a mellor atención dos nosos pacientes, entre outros contidos; non só contribúen a unha mellor atención dos nosos pacientes/clientes, senón á mellora continua, a unha maior motivación do persoal, e como organización a garantir a sustentabilidade e o futuro de Galaria.

E aínda que en todos os servizos que presta Galaria a formación é un eixo fundamental, nas novas unidades como o centro CAR-T, sometido a normas GMP (Good Manufacturing Practices), é un elemento clave para garantir a calidade, a seguridade e o cumprimento regulatorio, tendo que estar o persoal debidamente cualificado. Este persoal debe recibir unha formación inicial e continua, hai que ter evidencia documentada desta capacitación e avaliar periodicamente dita competencia, polo que necesitamos ter un sistema o máis sólido e regrado posible para xestionar o proceso de formación, e desde Recursos Humanos debemos dar todo o apoio que necesiten os centros para iso.

Falando de retos, o absentismo é un dos principais en todas as organizacións. Galaria non escapa a este fenómeno? Que podemos facer para palialo?

O absentismo é un enorme problema xeneralizado en todos os sectores da sociedade e a todos os niveis, que se disparou dunha forma importante desde a pandemia. En Galaria o 2025 foi o primeiro ano dos últimos cunha lixeira baixada no índice de gravidade, manténdose neste 2026 nunha tendencia descendente, polo que parece que se reverte a tendencia alcista ao mellorar



sensiblemente os datos.

O absentismo é un gran problema para a organización, porque calquera ausencia supón unha alteración e unha desorganización do traballo diario, unha sobrecarga de traballo para o resto de compañeiros podendo xerarse un deterioro do clima laboral sen entrar no efecto económico e o custo que leva aparellada esta situación, nun escenario orzamentario axustado.

Que facer para paliar é difícil sobre todo porque non existe unha soa tecla que tocar, non hai formulas máxicas, son pequenas cousas que tentamos facer que por se mesmas non teñen efecto directo pero que coa suma delas dan algún resultado.

En Galaria apostamos por formulas máis flexibles e persoais, de concienciación e de prevención, así como algunha de carácter organizativo. Entre outras, a implantación de programas para mellorar a saúde e o benestar dos empregados/as tendo en conta a idade do persoal medio en determinados postos e as súas condicións de traballo; e mellorar a comunicación e as relacións persoais nos grupos de traballo, accións dirixidas a fomentar un ambiente positivo e participativo, programas de capacitación avanzada e liderado dos mandos intermedios, e tentar na medida do posible atender as necesidades persoais que faciliten a conciliación da vida laboral e persoal ou calquera outro problema que poida ter unha persoa do cadro.

Recursos Humanos asóciase a tarefas vencelladas co “engagement” ou a marca empregadora, fundamentais para que as persoas que traballan estean cómodas e identificadas coa organización. Neste senso, como o logrades en Galaria?

A verdade é que a empresa Galaria tivo sempre unha marca ou unha identidade particular e diferenciada dentro do sistema público de saúde de Galicia, cuns valores e unha cultura organizativa que, sobre todo os que estamos desde o inicio embarcados neste proxecto mantivemos no tempo, formando parte deste proxecto, moi identificados coa empresa e orgullosos de pertencer a ela e do que entre todos conseguimos.

Pero actualmente estamos nun momento distinto, máis integrados no sistema, sendo máis difícil manter estas señas de identidade. Os/as profesionais que agora se incorporan a Galaria é posible que non teñan ese sentimento de compromiso tan intenso como o que temos os que estamos desde o principio, polo que desde a dirección están a apoiar iniciativas e actuacións orientadas á identificación e pertenza á empresa creando espazos de integración e fomentando unha cultura de apertura na que se facilita información e foméntase a comunicación e a participación.

E para que o persoal que se incorpore en Galaria estea cómodo desde o principio, temos un plan de acollida que facilita a integración e que serve de elemento transmisor da nosa cultura e valores.

As actividades de posta en común, xuntanzas e incluso a comunicación interna son fundamentais. Queda marxe de mellora neste eido?

Sempre hai marxe de mellora, aínda que hai que dicir que nestes dous últimos anos, grazas aos



profesionais directamente implicados nestes temas, avanzamos moitísimo, e as actividades que se puxeron en marcha neste sentido foron moi positivas.

Seguir fomentando a publicación en canles dixitais como Instagram, a intranet corporativa, as newsletter; "somos galaria" publicando e dando a coñecer o que fan os profesionais de Galaria, falando de resultados, de proxectos dos servizos, de logros dos nosos profesionais. Tamén promovemos desde a dirección as reunións de servizo nas que pode participar todo o persoal, encontros coa dirección e xornadas outdoor e de teambuilding.

Ademais, seguimos facendo enquisas para medir o que facemos e para ter en conta a opinión de todos/as, implicar máis se cabe aos mandos intermedios.

Por último, como te definirías como "persoa" e que significa Galaria?

E chegamos á pregunta máis difícil para min, definirme como persoa.... así que vou empezar polo que significa para o meu Galaria.

Galaria non é só un lugar de traballo, é unha parte importante da miña vida, é un proxecto no que creo e no que levo traballando desde os seus comezos, hai xa máis de trinta anos. É a empresa que me deu a gran oportunidade de desenvolverme profesionalmente nun marco de relación de confianza mutua ao confiar a empresa na miña durante décadas e ao confiar eu na empresa da mesma maneira. Así que ao falar de Galaria, non podo sentir máis que gratitude polas oportunidades recibidas e polas persoas que confiaron en min, e orgullo polo que entre todos conseguimos facer durante estes anos. Ademais de traballar moito por mellorar a sanidade pública, en Galaria aprendín moito, pasei bos e malos intreos, e deume a oportunidade de facer grandes amigos.

E como persoa, pois son un resultado das miñas distintas orixes. Como madrileña de nacemento, considérome unha persoa, aberta, próxima, sociable e integradora. Encántame tomar unha cana, un café, charlar... amiga dos meus amigos. Con sangue aragonés por parte de pai, son moi cabezota, responsable e traballadora, prudente e moi familiar. Con sangue andaluz por parte materna, gústame socializar, o sentido do humor, ir de tapas, as festas, e encántanme as persoas alegres e que sorrín. E como galega de adopción, casada cun galego e nai de dous fillos galegos, pois depende... pero en xeral son tranquila, paciente, observadora e leal. E con moitísimos defectos pero iso deixámolo para a próxima entrevista.