

14.

Personas



A lo largo de 2021, el Grupo Caser incorporó 346 nuevos profesionales, hasta alcanzar los 5.482, un crecimiento anual del 6,4% que pone de manifiesto los esfuerzos para desarrollar un modelo diversificado de negocio.

El Grupo Caser experimentó en 2021 un crecimiento del 6,4% en su plantilla, hasta alcanzar los casi 5.500 empleados. La actividad de Seguros concentra 1.681 profesionales, con una presencia mayoritaria de mujeres –un 52,6% del total–. La antigüedad media de los trabajadores de este segmento se sitúa en 15,6 años en la compañía, el 99% cuenta con un contrato fijo y el 5% trabaja con jornada reducida o a tiempo parcial.

EL MEJOR TALENTO, EL VALOR DIFERENCIAL DE CASER

Conscientes de la ventaja competitiva que supone, Caser ha puesto el foco en la capacitación de los equipos que conforman la aseguradora, alcanzado unas cifras récord de más de 45.000 horas formativas, lo que supone una media de 27,9 horas por empleado.

Para alcanzar este objetivo, la entidad trabaja en planes formativos cada vez más adaptados y personalizados, en función del área y de las necesidades de cada empleado, con el objetivo de desarrollar sus conocimientos, mediante metodologías de coaching y mentoring, sin olvidar los beneficios que la tecnología ofrece con acciones combinadas en formato presencial y online. Además, la compañía siguió impulsando su programa de formación en inglés con clases presenciales y en remoto para más de un centenar de alumnos.

La continuidad de la sexta edición del Programa de Jóvenes Talentos, supuso otro hito clave para el impulso de la gestión del talento dentro de la entidad. Un ambicioso plan que superó las 300 horas formativas y en el que ya han participado, desde sus inicios, más de 150 personas.

En paralelo, se completó la tercera edición del Programa Formativo de Desarrollo Profesional y Liderazgo Femenino, –que cuenta ya tres ediciones– y por el que han pasado más de 55 personas, completado con un programa de Mentoring liderado por Directivos del Grupo.

Por último continuaron desarrollándose los programas de directivos de la Compañía con la prestigiosa escuela de negocios IESE.

Caser realiza una firme apuesta por fomentar el empleo de calidad, el desarrollo de las capacidades de toda su plantilla y la atracción de talento joven, que se visibilizó con la presencia de la compañía en diferentes foros de empleo de reconocido prestigio, como los que organiza la Universidad Carlos III, CEU San Pablo o la Universidad Politécnica de Madrid, cuya participación permitió a la

entidad incorporar a jóvenes profesionales en busca de su primera oportunidad profesional. Paralelamente, se inició un ciclo de sesiones presenciales en Masters y Universidades para compartir con estudiantes de último curso la oferta de valor de Caser y ofrecer asesoramiento de utilidad para abordar su futuro laboral.

PREVENCIÓN Y SALUD DEL EQUIPO

Dentro de las acciones de promoción de la salud entre los empleados, Caser siguió trabajando para minimizar el impacto de la Covid-19 en el equipo humano del Grupo, de la mano del Servicio de Prevención Mancomunado de Caser, encargado de gestionar el sistema de prevención de riesgos laborales de la entidad. Para ello se trabajó en una actualización informativa constante de los protocolos y pautas de actuación, así como en el Procedimiento de Reincorporación según las recomendaciones gubernamentales.



TALENTO

Con el objetivo de convertirse en una de las empresas líderes en talento diverso en España, la compañía creó en 2017 Talenta, una iniciativa centrada en impulsar la participación plena y efectiva del talento femenino así como la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisión.

En abril se celebró el encuentro “Garbiñe: soñar en grande” en las oficinas de la compañía en Madrid, protagonizado por la tenista Garbiñe Muguruza, embajadora de Caser. El



encuentro acercó la inspiración y la motivación a los más jóvenes, a quienes animó con su ejemplo a perseguir sus sueños mediante el esfuerzo y el trabajo.

Adicionalmente Talenta ha impulsado durante 2021 la participación en programas formativos con las escuelas de negocios IESE y EOI, que han contribuido al desarrollo de las habilidades de gestión y capacidades directivas de un total de 70 mujeres dentro de la organización.

El Grupo siguió trabajando de forma muy activa dentro del Consejo Asesor de RedEWI, la iniciativa sectorial promovida por INESE, continuando en la formación de alianzas con otras empresas y sectores que haya suscrito su compromiso al talento femenino a través del Chárter de la Diversidad, de la Fundación Diversidad de España, del que Caser forma parte desde 2019.

COMUNICACIÓN INTERNA

Con el objetivo de facilitar la información acerca de todas las acciones del Grupo, se continuó con la publicación de la revista interna Avances –que alcanzó las 59 ediciones– permitiendo acercar a todos los integrantes de la compañía el conocimiento de las actividades y áreas del Grupo Caser. Además, Noticias Breves, una iniciativa creada en 2002, que ya ha alcanzado los 900 números y más de 2.500 noticias internas del Grupo, fue la herramienta de comunicación más valorada por los empleados.

Como novedad, en el pasado ejercicio se creó el programa de Conferencias y “Desayunos de trabajo” de la mano de los principales directivos de la aseguradora, con la finalidad de compartir los principales hitos del Plan Estratégico 20-25 así como los retos y objetivos de su ámbito propio de responsabilidad.

COMPROMETIDOS CON UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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.

El Grupo Caser, como firme defensor de la dignidad de la mujer y la igualdad de trato, lleva adherido desde 2015 a la Iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, lo que demuestra su implicación en la lucha contra la erradicación de la violencia contra la mujer. En esa línea, Caser también continuó trabajando en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar, para así poder ofrecer a los empleados diferentes servicios y actividades que les ayuden a tener una vida más fácil, permitiéndoles disponer de un mayor y mejor distribución del tiempo libre.



CARLOS GONZÁLEZ PISÓN
DIRECTOR DE RECURSOS
HUMANOS DE CASER

podido continuar creciendo en tiempos adversos, también como empleador. Existe una firme apuesta por el empleo: de hecho, somos ya un equipo de 5.500 empleados. Más de 3.800 personas trabajan ya en las actividades de Servicios como tercera edad, sanidad o asistencia.

¿Es protagonista el papel de las personas en Caser?

Sí, el talento y las personas son fundamentales a la hora de alcanzar objetivos en la Compañía y así queda reflejado en la hoja de ruta que, ya en el marco de Helvetia, se desarrollará hasta 2025. Disponemos de un gran talento interno, por lo que insistiremos en el impulso tanto del liderazgo como la formación y habilidades de los equipos.

Durante 2021 hemos seguido esforzándonos por cuidar a nuestros profesionales y retenerlos, avanzando con un potente programa de formación continua y de desarrollo profesional, que les permita afrontar cualquier nuevo reto profesional dentro de la compañía.

¿Ha sido el empleo la gran apuesta de Caser en 2021?

Caser es ya un importante Grupo asegurador que ha demostrado, una vez más, su capacidad de adaptación y ha