

PEDRO RIBES

Director de Recursos Humanos del Grupo Catalana Occidente

“Catalana Occidente ofrece un proyecto solvente y que fomenta el espíritu de equipo y el respeto a las personas”

El Grupo Catalana Occidente: más de 145 años presente en el mundo de los seguros y una trayectoria marcada por la independencia y la importancia que la compañía otorga a su equipo humano como base de su estrategia de negocio. El Grupo de Seguros Catalana Occidente, en España lo forman más de 2800 empleados, en compañías muy conocidas como: Seguros Bilbao, Northeispana, Depsa, Cosalud, Crédito y Caución, ... y si incluimos el negocio internacional de Atradius, con presencia en más de 40 países, son más de 6000 empleados, con una cifra de ingresos por encima de los 3.500 millones de euros.

Para conocer con más detalle cuáles son las bases de su filosofía en el ámbito de la gestión del capital humano, hablamos con Pedro Ribes, Director de Recursos Humanos de la compañía Seguros Catalana Occidente.

¿Cuál es la estructura del departamento de recursos humanos que usted dirige?

Actualmente somos un equipo formado por trece profesionales que trabaja en seis áreas principales: la selección de personal, la formación y el desarrollo, la gestión de nóminas y sistemas retributivos, las relaciones laborales, los sistemas de información y la prevención de riesgos laborales. Con esa estructura nos ocupamos de coordinar y gestionar los más de 1200 empleados de la Compañía, distribuidos en oficinas en todo el territorio nacional. Si hablamos de todo el Grupo de Seguros Catalana Occidente, en España somos más de 2800 empleados, en compañías muy conocidas como: Seguros Bilbao, Northeispana, Depsa, Cosalud, Crédito y Caución, ...

¿Qué criterios siguen a la hora de seleccionar el personal que se incorpora al Grupo?

Por regla general, apostamos por buscar un perfil de persona joven y con formación universitaria, tanto sin experiencia como con experiencia junior en el caso de las áreas técnicas. Si hablamos de valores, nos fijamos fundamentalmente en aspectos como la capacidad para trabajar en equipo, para adaptarse al cambio y para innovar, valoramos también la capacidad de análisis, la comunicación y la

“Grupo Catalana Occidente colabora en distintos proyectos con ONG”

“El Grupo cuenta en España con 2.800 empleados y más de 20.000 agentes”

capacidad de relación, y siempre a través de una actitud positiva incorporamos profesionales de diferentes perfiles, y cada uno tiene unos requisitos propios. Así, si se trata de personal para funciones técnico-administrativas apostamos por una contratación inicial temporal que nos permita conocernos; en el caso de puestos técnicos, tendemos a utilizar programas de becarios sin experiencia pero que tengan una base de formación que complementamos después, y es frecuente que a algunos



de ellos les planteemos una relación laboral cuando finalizan el proyecto.

¿Qué influencia tiene la reputación corporativa en la productividad y el rendimiento de los empleados?

Es importante para poder captar y retener talento que las personas que trabajen con nosotros se identifiquen con un proyecto empresarial solvente y dinámico, pero ese proyecto debe tener en cuenta también valores empresariales como el espíritu de equipo y el respeto a las personas. Es algo que tenemos muy claro.

¿Cuál cree que es la imagen como empleador que transmite Catalana Occidente?

La nuestra es una empresa dinámica, independiente y con un experto equipo de gestión que ofrece buenas oportunidades de desarrollo profesional. Creo que tenemos una imagen -real, por otra parte- de empresa que cuida a sus empleados. Un buen ejemplo de ello son los procesos de adquisiciones e integración de empresas en el grupo, como los que realizamos tras la compra de Multinacional Aseguradora y Lepanto. Esos procesos se han realizado buscando siempre el encaje persona-puesto, con procesos colectivos acordados con los sindicatos que han pretendido el mínimo perjuicio para los empleados, sin ningún tipo de expediente de regulación de empleo. Esta política es la que nos ha llevado a tener un bajo índice bajo de rotación y poca contratación hasta hace tres o cuatro años, cuando iniciamos una contratación más intensa.

¿Qué iniciativas de formación de personal ha puesto en marcha el grupo?

El más reciente es el Plan de Desarrollo Corporativo, que pretende dar al personal recién incorporado una visión global de la compañía para que los empleados de las distintas áreas sepan cómo funciona el resto. Una empresa como Catalana Occidente necesita del trabajo en equipo y de la máxima comunicación para que todo funcione de un modo fluido, y en eso se basa el PDC. Además, impulsamos tam-

bién procesos de formación orientados al desarrollo profesional (idiomas, especialización, estudios de postgrado...), de formación de desarrollo directivo y, naturalmente, también cursos de actualización técnica y operativa.

¿Qué acciones llevan a cabo para atraer y retener talento?

Como le comentaba al principio, en muchas ocasiones buscamos gente joven y dinámica que no tiene por qué tener experiencia. La idea es que pasen por un plan que se cimienta en una serie de etapas que incluyen tanto el desarrollo profesional como el establecimiento de objetivos y retribuciones. Lo que nos planteamos cuando incorporamos un empleado joven es pulir un diamante en bruto y, naturalmente, buscar su máximo potencial una vez formado. Y para eso es imprescindible que la persona se sienta bien con nosotros a todos los niveles.

Eso implica también conciliar la vida laboral y la personal...

Así es. Por eso hemos implementado medidas como el horario flexible - salvo en los establecimientos que prestan servicio directo a clientes -, la posibilidad de acumulación de tiempo de trabajo en bolsa de horas, la jornada partida de lunes a jueves e intensiva en viernes o el comedor de empresa para la plantilla en las inmediaciones de nuestra sede (el resto tienen la opción de abono o ticket restaurante). Además, nuestro personal dispone de amplia libertad en disfrutar sus vacaciones -siempre que se garantice el servicio al cliente- y se acoge a sistemas de retribución flexible que incluyen opciones como la guardería, el seguro de salud o las ayudas a la adquisición de ordenador o a la hora de alquilar una vivienda.



Grupo CATALANA OCCIDENTE

MÁS INFORMACIÓN
www.grupocatalanaoccidente.com