

# I Foro TICS (Talento, Igualdad y Ciencia en Seguros)



## Entidades patrocinadoras



## Entidad colaboradora



© 2022 Community of Insurance - Muy Segura - Seguros News  
Autorizada su reproducción con cita de la fuente



El día 15 de Noviembre en la sede de Insurtech Community Hub tuvo lugar el **I Foro TICS (Talento joven, Igualdad Y Ciencia en Seguros)** una iniciativa de Comunicación Inteligente promovida y organizada por los MEDIOS Muy Segurra, Seguros News y Community of Insurance.

El evento, al que asistieron más de 100 personas, fue la culminación de 20 comunicaciones de opinión y entrevistas sobre tres temas que ocupan la atención de la industria aseguradora, la atracción de talento, especialmente joven, la igualdad y participación más activa de la mujer en puestos de responsabilidad y decisión y la introducción de las ciencias exactas para la aceleración de la transformación digital del seguro.

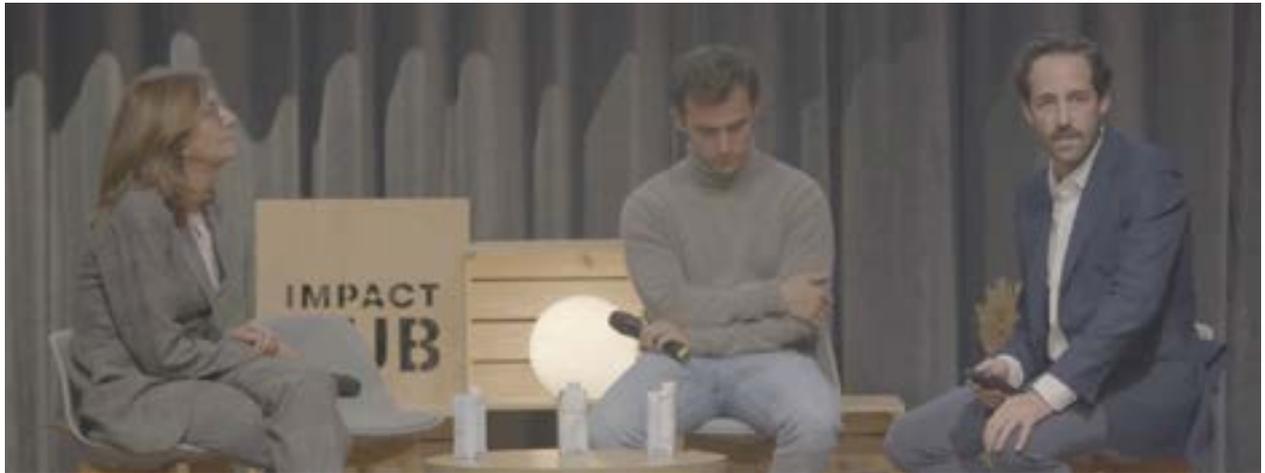
En el primer panel, “**¿Es el sector asegurador atractivo para la GenZ?**”, moderado por Andrés Quiles, Presidente de la Asociación de Jóvenes Aseguradores, intervinieron Miirencu del Valle, secretaria General de UNESPA, María de la Peña, Strategic Alliances and Talent management Director at Unikemia y Álvaro Justribó, Founder and Business Development de Mazzin.

El segundo panel, “**Más mujeres en los órganos de decisión**”, moderado por José Luis Casal, experto en modelos de negocio digitales, contó con la participación de Karla Alarcón, directora general de la Funsación NTT, Beatriz Malpartida, Directora de personas y transformación de Mutualidad de la Abogacía y Nieves Malagón, directora de AXA OpenInsurance.

El tercer panel, “**El seguro en busca de talento científico**”, moderado por Silvia Leal, divulgadora científica y miembro del Comité Asesor de Community of Insurance, participaron Natalia Solé, Head of Cloud, IM & Security at NTT, Susana Fuentes, Head of Data at Nationale Nederlanden y Fernanda Bendicho, directora corporativa de Tecnología de Solunion.

Abrió el evento Oscar Paz, director general de Insurtech Community Hub.

## Enlaces a los vídeos de los tres paneles



# Primer panel

## ¿Es el sector asegurador atractivo para la GenZ?



Es el sector asegurador un player atractivo para la GenZ? Esta fue la cuestión planteada en el primer panel del #ForoTICS (Talento, Igualdad y Ciencia en el Sector Asegurador), que contó con la participación de: Mirenchu del Valle Schaan, secretaria general de UNESPA, María de la Peña Balbuena, Strategic Alliances and Talent Management Director de Unikemia, y Álvaro Justribó, Founder & Business Development de Mazinn; con la moderación de Andrés Quiles Ruiz, presidente de Asociación de Jóvenes Profesionales del Seguro.

Según el Observatorio de generación y talento español, la genZ supone a día de hoy el 23,7% de la población mundial, un dato que compartía Andrés Quiles Ruiz, presidente de Asociación de Jóvenes Profesionales del Seguro, al inicio del debate.

Qué elementos son clave para poner en valor el sector asegurador

María de la Peña Balbuena, Strategic Alliances and Talent Management Director de Unikemia, centraba su intervención en las habilidades que se pueden potenciar en el sector de los seguros. Por un lado, existen cinco habilidades blandas que se pueden fomentar claramente en el sector: “la comunicación, ya sea en persona o por teléfono, la negociación que es el núcleo de las transacciones de seguros, la empatía o la capacidad de sentir la experiencia emocional de otra persona, la integridad para generar confianza y la persistencia”. También, como añadió después, es posible potenciar habilidades duras como la analítica de datos, el blockchain, la inteligencia artificial, el Big Data, o el Cloud.

Pero ¿qué aspiraciones pueden lograr las nuevas generaciones trabajando en el sector de los seguros? Como comentó María de la Peña, las startups de seguros son más atractivas para los jóvenes que buscan teletrabajar, una mayor flexibilidad o una cultura de empresa cercana, más colaborativa y ágil, que buscan proyectos sociales, y por eso, “el sector de los seguros puede aportarles oportunidades continuas de crecimiento, de flexibilidad, e incluso desarrollo de diferentes habilidades como la creatividad y la innovación”.

Las nuevas generaciones no priorizan actualmente la estabilidad, un aspecto que como comenta Mirenchu del Valle Schaan, secretaria general de UNESPA, “es un valor que aportábamos siempre desde el sector asegurador, por ser un sector estable, solvente, que ofrece buenas condiciones laborales con un buen convenio que regula el teletrabajo, un elemento que aporta mucho valor”. Pero, es que es, “en la propia esencia del sector asegurador donde está el relato que puede enganchar a esa generación, porque nuestra actividad es de vocación social”. Los jóvenes buscan trabajar en empresas con propósito, en un sector que se alinea a sus necesidades, y “por la mera existencia del seguro, reducimos las desigualdades, y ayudamos a cumplir objetivos de desarrollo sostenible porque hablamos de salud, de trabajo digno, de igualdad, algo que se da en el sector seguros. Somos un sector con experiencia, pero muy actual por lo que tenemos esa posibilidad de empatizar con las nuevas generaciones”.

Qué demandan las nuevas generaciones al sector asegurador

Para Álvaro Justribó, Founder & Business Development de Mazinn, desde el punto de vista del talento las demandas son claras. Una primera demandas es la de entender el lenguaje, es decir, hablar el mismo código. Si ahora los jóvenes se informan a través de TikTok, el seguro también tiene que estar ahí. La coherencia en los mensajes sería una segunda demanda, como comenta Álvaro, “ser sencillo en lo que se está ofreciendo y planteando”. Aunque a la generación Z le resulte más atractiva una startup de

seguros, o una tecnológica frente a una aseguradora tradicional, sigue buscando esa estabilidad, sigue buscando esa garantía, y por lo tanto como apunta Álvaro Justribó, “hay que poner en valor ese punto medio”.

Por otro lado, desde el punto de vista de la oferta comercial, Álvaro Justribó señala que, si bien es verdad que cambiar una póliza de seguro no es tan fácil, sí es posible buscar cosas complementarias, que se “adecúen al estilo de vida que tenemos, que vivas mi contexto, que no sólo hables mi lenguaje, sino que vivas mi cultura”.

Un aspecto en el que Mirenchu coincidía totalmente, y es el reto de conseguir hacer “de una actividad compleja algo sencillo y que aporte valor”.

### Cómo atraer talento STEM

Para Álvaro Justribó, son fundamentales las formaciones que van directamente a lo práctico, que proponen retos para buscar soluciones, son el camino a seguir. Como apunta, la fórmula para atraer ese talento es quizá “el proponerles un reto que quizá nunca nadie les haya planteado antes”.

Por su parte, Mirenchu del Valle, desde nuestro sector “podemos intentar ayudar a generar ese relato, y ver cómo tendríamos que describir ese trabajo que esa generación puede desarrollar en el sector seguros”. De hecho, “en UNESPA tenemos una comisión que lleva temas de recursos humanos donde este tema se plantea de forma recurrente. Como asociación intentamos apoyar a nuestras empresas para que puedan contar mejor lo que hacemos para atraer talento y despertar su interés. Porque el sector del dato soy yo, y puedo poner elementos encima de la mesa y que pueden hacer nuestra oferta igual o más atractiva que la de otros sectores”.

En este sentido, Andrés Quiles Ruiz, presidente de Asociación de Jóvenes Profesionales del Seguro, apuntó que “la comunicación es clave, porque existe un gran desconocimiento”, y por eso, sería muy necesario aunar esfuerzos para dar una mayor visibilidad al sector.

### Qué perfiles demanda el sector asegurador

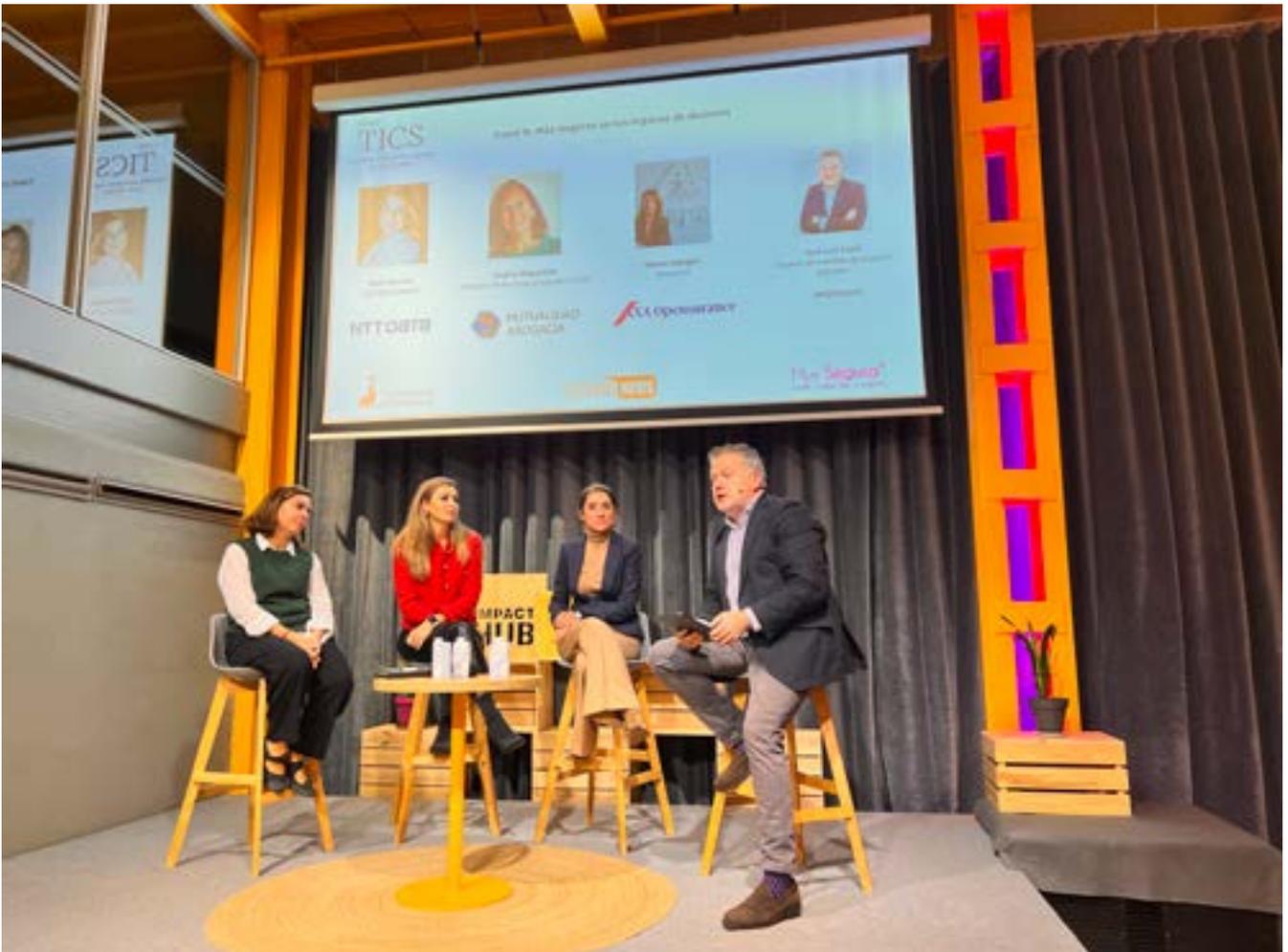
Para Mirenchu del Valle, el sector asegurador atrae a un perfil de profesionales muy variado, “con gran demanda de profesiones STEM, y especialistas en grandes masas de datos”. Además, señalaba que actualmente han puesto el foco en la formación profesional. “Siempre estamos pensando en las carreras universitarias, pero tenemos un colectivo muy amplio que están en el centro de máquinas del sector, como es la tramitación de siniestros. Llevamos unos años trabajando en una especialización en seguros del Grado de Administración y Finanzas, con el fin de que los alumnos puedan desarrollar sus prácticas en el sector asegurador e incluso puedan quedarse”.

Para concluir Álvaro Justribó hizo referencia a dos palancas fundamentales que pueden hacer más atractivo al sector asegurador. Por un lado, el ofrecer a los jóvenes un puesto de responsabilidad, y por otro lado, formar parte de la conversación social.

Por su parte Mirenchu del Valle remarcó la idea de “creerse más que el asegurador es un buen sector. Tenemos que vender más lo positivo. Reformular el relato para progresar, para innovar y llegar más a los jóvenes”.

# Segundo panel

## Más mujeres en los órganos de decisión de las empresas.



Marilyn Monroe dijo una vez que “si se dejan salir los miedos, hay más espacio en nuestra mente para los sueños”. Leyenda del Hollywood en el siglo XX y uno de los ejemplos de mayor talento femenino del cine, hoy esta frase cobra más vigor que nunca para hablar del avance profesional de la mujer en ámbitos como los órganos de decisión de las empresas.

Sobre esta materia trató una de las mesas redondas del I Foro TICS (Talento, Igualdad y Ciencia en el Seguro) organizado por SegurosNews, Community of Insurance (COI) y Muy Segura que tuvo lugar hace unos días en Madrid, y que estuvo moderado por José Luis Casal, experto en modelos de negocio digitales. En la mesa participaron Karla Alarcón, directora general en NTT DATA Foundation; Beatriz Malpartida, directora de Personas & Transformación de Mutualidad de la Abogacía; y Nieves Malagón Luesma, directora Axa Opensurance.

### Equidad, no igualdad

Tal y como señaló Alarcón, “es más justo en el mundo profesional hablar de equidad que de igualdad porque hombres y mujeres somos distintos, pero creo que todos tenemos que tener las mismas oportunidades de llegar profesionalmente a nuestro techo”. En su opinión, para lograrlo es clave invertir en la formación temprana de los niños, ya que “la educación nos afecta de manera crucial como individuos en cada uno de los pasos que daremos más adelante en nuestras vidas”.

Las mejoras en el avance profesional de la mujer a lo largo de los últimos años han sido evidentes pero parece que será durante esta década en la que el talento femenino rozará la paridad en el reconocimiento de la sociedad. Y es que los datos son claros: en países como el Reino Unido entre 2001 y 2020 se pasó de un 1,9% de mujeres en puestos de alta dirección a un 10,2%. En esta línea, Malpartida afirmó que “creo que la evolución en igualdad está siendo positiva, pero además de fomentar la diversidad mediante cuotas también hay que favorecer medidas de inclusión que eviten que se puedan generar silos o etiquetas dentro de los entornos laborales”.

Para conseguirlo, esta experta señaló que “hay que conseguir que tanto la igualdad como la inclusión formen parte de los planes estratégicos de las empresas. Si se consigue, es factible implementar acciones como la mentorización entre los profesionales más senior y nuevo talento, que estoy convencida de que es clave para conseguir una equidad real”.

### Más mujeres emprendedoras

La realidad hoy es que las mujeres apenas ocupan un 5% de los puestos de CEO en el sector financiero, un 19% en puestos de dirección y un 21% en el Consejo de Administración. Sin embargo, hay estudios que indican que las compañías que tienen comités ejecutivos más diversos y paritarios tienen de media un 21% más de rentabilidad económica y que, en general, son más innovadoras y evolucionan mejor en los mercados financieros.

Entonces, ¿es cuestión de tiempo que se logre la equidad entre hombres y mujeres en el mundo laboral? Según Malagón, “se mejora en igualdad pero no lo suficientemente rápido”. Según su opinión, “además del techo de cristal hay que hablar en el caso de la mujer del techo de cemento, ya que, por lo general, las mujeres somos peores negociando para nosotras pero lo hacemos mejor para un tercero. Además, tendemos a ser más conformistas y menos lanzadas en temas de emprendimiento.

Es decir, que aunque hombres y mujeres son distintos, las expertas coincidieron en que fruto de su complementariedad se mejora la consecución exitosa de objetivo en las organizaciones. En el caso de las mujeres, entre sus principales cualidades, parece haber dos especialmente destacables: su capacidad a invertir de manera más cauta y a cuidar más y mejor del talento. Combinado con las cualidades de los profesionales masculinos, el consenso de las expertas reunidas en esta mesa fue que las empresas optarán a lograr resultados mejores y más sostenidos en el tiempo, además de un equipo humano con mejores valores.

# Tercer panel

## El Seguro en busca del Talento Científico.



“El Seguro en busca de Talento Científico” fue la temática que abordó la tercera mesa de debate del #ForoTICS (Talento, Igualdad y Ciencia en el Sector Asegurador), que contó con la participación de: Natalia Solé, Head of Cloud, IM & Security de NTT Data y líder del Programa de Diversidad de la compañía en España; Susana Fuentes, Head of Data de Nationale-Nederlanden; y Fernanda Bendicho, Directora Corporativa de Tecnología de Solunion; con la moderación de Silvia Leal, Advisory Board de Community of Insurance.

La atracción de talento tecnológico en el sector asegurador

El talento tecnológico es buscado en la actualidad tanto por la industria del seguro como por todos los sectores en general. En opinión de Natalia Solé: “Lo buscan las aseguradoras, pero también las consultoras y todas las organizaciones que giran al lado del sector, como las insurtech y otros ecosistemas que aparecen”. El seguro, en ocasiones, es visto como un mercado tradicional que no resulta lo suficientemente atractivo. “Debemos intentar posicionarnos desde Universidades, buscar y captar este talento y promover que el sector necesita una transformación, donde los analistas nos ayudan y acompañan. La industria necesita ingenieros e ingenieras que ayuden a conseguir los objetivos que el negocio precisa para dar servicio a los clientes”, asegura la Head of Cloud, IM & Security de NTT Data.

¿Qué busca el Científico de Datos en las empresas?

En opinión de Susana Fuentes: “El sector de la Ciencia de Datos ahora mismo está “enloquecido”. Si atraer talento tecnológico era complicado, traer científicos de datos se ha vuelto muy difícil”. Al existir tanta oferta donde elegir para estos perfiles, “los procesos de selección se han dado la vuelta: ya no somos las empresas las que seleccionamos al candidato, sino que muchas veces les “rogamos” que vengan a trabajar con nosotros”. En este sentido, desde Nationale-Nederlanden ofrecen a los candidatos proyectos y condiciones atractivas. “Son perfiles que se pueden permitir ser selectivos con todas las empresas que vamos llamando a sus puertas. Se mueven muy motivados por el proyecto que se les pone por delante, pero también por la persona y el equipo con el que van a trabajar”. Según la Head of Data de Nationale-Nederlanden, se está produciendo un desequilibrio entre la demanda que tienen las empresas hacia este tipo de perfiles, y los perfiles que realmente cuentan con experiencia y pueden aportar valor.

El talento científico y la formación del científico de datos

Para Fernanda Bendicho: “El talento científico está completamente ligado al core del negocio del seguro: hablamos de análisis predictivos, de analíticas, de conocimientos empíricos, etc.”. Este perfil de talento ha de estar presente en diversas áreas de las compañías, ya sea la de Tecnología propiamente dicha, como también en materia de Ciberseguridad. “Y hablamos del core de nuestro negocio: riesgos. Todo el área de riesgos y de B2B está basado precisamente en ese tipo de conocimiento y de talento; también Financiero, por supuesto”.

A la hora de abordar cuál es el problema con el que se encuentran las empresas para captar ese talento científico, en opinión de la Directora Corporativa de Tecnología de Solunion: “La realidad es que hay una demanda muchísimo mayor que la oferta; no hay suficiente talento para todo lo que necesitamos; además, todos estamos buscando los mismos perfiles”. Según su criterio, sería preciso ampliar la visión al respecto. “Tenemos un perfil tipo que estamos buscando constantemente y pienso, por ejemplo, que tendríamos

que apostar mucho más por el conocimiento senior”. Según su experiencia, hay gran cantidad de personas senior que llevan muchos años trabajando en el sector de la tecnología y no se está aprovechando lo suficiente el talento que pueden aportar. En definitiva, para su punto de vista: “Partiendo de la base de que la demanda es superior a la oferta, estamos buscando siempre los mismos perfiles, tenemos que ampliar visión, campos de actuación e incorporar a más personas que sí que tienen ese conocimiento y no las estamos utilizando tanto”, asegura Fernanda Bendicho.

Este argumento es compartido por Natalia Solé, quien asegura que: “Son personas que han vivido los cambios tecnológicos desde los inicios y se adaptan muy rápidamente a cualquier nueva tecnología. Pueden dar un alcance distinto, formar y ayudar en las carreras profesionales de los más jóvenes”. NTT Data se ha “subido al carro” del talento senior y está contratando en la actualidad a personas especialistas y con conocimiento del sector asegurador para poder aplicarlo. “El compendio perfecto es gente joven con personas más senior”.

Para concluir, las expertas de la mesa de debate sostienen que hoy en día se ha incrementado notablemente la formación encaminada al científico de datos, con el desarrollo de numerosas iniciativas y cursos. Existen muchas posibilidades para que los profesionales se formen y continúen su evolución. Todo ello ayuda, culturiza y permite avanzar, también como sociedad. En definitiva, hay buenas noticias que permiten ser optimistas dentro de una industria en auge, como es la aseguradora, en busca de Talento Científico.