



## Talento y Seguros desde la óptica universitaria, ¿Dónde estamos?



**Dra. Mercedes Ayuso**

Directora del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universitat de Barcelona. Profesora del Máster en Ciencias Actuariales y Financieras de dicha Universidad. Full member del Riskcenter-UB.

Hace unos días comentaba con un colega del departamento de RR.HH de una compañía aseguradora de nuestro país sobre las dificultades que están viviendo nuestras entidades para captar talento, y sobre todo para retenerlo. Me decía, ¿cómo lo veis en la facultad? ¿qué podemos ofrecer a los estudiantes para que vengan con nosotros, para que vean el sector asegurador como algo atractivo donde trabajar?

La respuesta está probablemente más asociada a criterios de oferta y demanda que a otra cosa, y no es un hecho que se dé únicamente en nuestro país. Desde un punto de vista académico, hablar de formación en seguros implica hablar de una formación muy especializada, básicamente centrada en el ámbito actuarial y todo lo que lo rodea, sin que muchas veces sepamos valorar todo lo que un especialista en Seguros es capaz de hacer. Tanto en las universidades como en la empresa, al actuario se le asocia con una persona eminentemente técnica, y es normal, porque basta con mirar los planes docentes de los másteres en Ciencias Actuariales y Financieras a nivel nacional e internacional, para ver que la Estadística y las Matemáticas, dicen, y mucho. Y es que trabajamos en un ámbito en el que nuestra labor fundamental es cubrir riesgos, y para valorar



estos riesgos hemos de saber probabilizarlos y cuantificar económicamente sus efectos. Y es ahí donde focalizamos a nuestros estudiantes de actuarial, a los que de manera lógica exigimos la necesaria formación previa en Estadística y Matemáticas, y el deseo de avanzar en metodologías de aplicación de estas ciencias, en este caso, en el ámbito asegurador y de gestión de riesgos. Pero no podemos ni queremos quedarnos solo en estos ámbitos más cuantitativos.

De una manera cada vez más presente, y los nuevos *Core Syllabus* han venido a reforzarlo, queremos destacar el papel que la Universidad juega en la formación asociada a otros ámbitos de la actividad aseguradora. Es por ello, que desde el propio ámbito universitario reforzamos la oferta formativa de nivel superior; para garantizar que la Academia es capaz de formar a la persona en el inicio de su vida laboral, y a lo largo de la misma, en todos los ámbitos que el talento asegurador requiere.

Quiero aprovechar estas líneas para poner de relieve por qué creo firmemente en la formación que la Universidad puede ofrecer a la persona, y no solo mediante las ofertas de grado y máster para alumnos más jóvenes, sino a lo largo de toda la vida laboral del individuo, una vida laboral que promete ser cada vez más larga y en la que la Universidad ha de estar presente.

El profesor universitario desempeña una actividad laboral intensa que a veces no es suficientemente conocida fuera del ámbito académico. Cuando comienza a configurar su currículum profesional, se encuentra con tres pilares que debe ser capaz de ir llenando casi de forma simultánea: el docente propiamente dicho; el investigador, y el de transferencia de tecnología. Normalmente se trata de pilares muy complementados. Es habitual, por ejemplo, que los profesores de actuarial y de todo lo que es formación de ciclo superior en seguros realicen su labor investigadora en este ámbito; también lo es que los proyectos de transferencia de tecnología, mediante los cuales ponen su conocimiento a disposición de la sociedad, tanto a nivel público como privado, se realicen dentro del propio contexto asegurador y financiero. Es por eso, que en mayor o menor medida (no tiene por qué ser fácil completar los tres pilares con plenitud) **la formación que desde la Universidad se ofrece en seguros goza de una ventaja fundamental: la de enriquecerse casi de forma obligada de una innovación constante, aquella que la labor investigadora y de transferencia de tecnología confiere.** Y es que la trasmisión de conocimiento suele llegar antes a la universidad que a la empresa; es lo que se mueve en los congresos académicos, que después acaba implementado de una forma u otra en el sector empresarial.

El mundo universitario es además un mundo cada vez más abierto, donde la colaboración con el mundo empresarial, al menos en nuestro ámbito asegurador y financiero, ya no es la excepción, sino casi la regla. Y es que jugamos con una



gran ventaja. Y es esa cercanía que la empresa nos ofrece, esas ganas de trabajar conjuntamente. Y más si a formación de talento se refiere.

Todos juntos hemos de ser capaces de dar a conocer lo que el ámbito asegurador aporta tanto en lo laboral como en lo social. Son diferentes los estudios que nos dejan ver, por ejemplo, cómo el sector asegurador ha sobrevivido a las crisis en términos de empleo. También, cada vez más, se pone de manifiesto cómo el sector está ahí, ayudando cuando la sociedad lo necesita (yo creo que la reacción frente a la situación derivada del Covid sirve de exponente, pero hay muchas más). Pero, además, la empresa aseguradora es eso, una empresa, con todos sus departamentos y áreas funcionales, y que por tanto puede resultar atractiva no solo para actuarios y gestores de datos; también para aquellos alumnos a los que les guste la fiscalidad, para los que les guste el derecho, para los que les gusten las inversiones, para los que les guste la contabilidad, para los que les guste el marketing, para los que les guste la ingeniería, para los que les guste la arquitectura, para los que les guste la previsión social... vamos, que pocos lugares de trabajo tienen desde mi punto de vista la multifuncionalidad que encontramos en el ámbito asegurador, y puede afectar a tantas áreas educativas.

**El sector asegurador ha de conseguir estar presente en la vida académica del alumno universitario desde sus inicios. Incluso antes. Y la Universidad ha de estar acompañando a la formación de talento asegurador siempre, lógicamente a la hora de preparar a la persona para incorporarse en el mercado laboral, pero también después.**

Por todos es sabido que hoy en día el *onboarding*, o plan de acogida de un profesional a la empresa, es crucial para su fidelización a largo plazo. El empleado ha de conocer en ese momento de primera mano cuáles serán sus funciones y cómo deberá impactar su trabajo en el alcance de resultados. Las empresas aseguradoras, como el resto de empresas, saben que las nuevas generaciones de trabajadores son generaciones mucho más nómadas, que no tienen miedo a cambiarse de empresa si no encuentran lo que buscan, y más en lo que a talento se refiere. Y el talento busca en la empresa un nivel de bienestar, que pasa entre otras cosas, por las posibilidades de formación, desarrollo y crecimiento dentro de la compañía. Y es por eso que, desde mi punto de vista, **una empresa que no sea capaz de ofrecer un plan de formación estructurado, con recorrido en el tiempo, tendrá problemas para retener talento.** El plan formativo podrá centrarse en las nuevas necesidades de conocimiento que vayan surgiendo -fíjense por ejemplo las que hoy en día se derivan de un nuevo contexto en el que la tecnología ha pasado a ser estratégica, con prácticamente todas las áreas funcionales de la empresa dependiendo de ella, o con dinámicas organizacionales centradas en la economía del dato-. O podrá destinarse a garantizar que el empleado adquiera



## Colaboración Novedades del Centro de Documentación de Fundación MAPFRE

la necesaria transversalidad formativa para conocer la empresa en su totalidad. Pero sea con el enfoque que sea, siempre ha estar ahí.

Las empresas aseguradoras lo saben y la universidad también. Continuemos trabajando en pro de esa colaboración conjunta y hagamos del sector asegurador un claro referente en lo que a formación continua, a lo largo de toda la vida laboral del trabajador, se refiere.

**Mercedes Ayuso**  
**Noviembre de 2022**