



# **Tendencias que transforman los Recursos Humanos en el sector asegurador**

**Informe 2024**



# Índice

Transforming society	2
Mensaje del Presidente	3
Grupo IMAN, conócenos	4-5
Objetivos y Metodología	6-7
Desafíos de RRHH en el sector	8
La IA en RRHH	9
Reclutamiento - Diversidad e inclusión	10
Empresa y atracción del talento	11-12
Movilidad del talento	13
Tipología de perfiles	14
Flexibilidad laboral	15



Somos **especialistas en la gestión de personas;**  
y hablamos tu mismo idioma.

Vivimos en un mundo en constante cambio, en un entorno donde la tecnología nos plantea cada día nuevas oportunidades y retos para personas y organizaciones.

Sin embargo, hay algo que nunca cambia: todos buscamos, crecer, progresar y sentir bienestar. Hoy y siempre. Y para lograrlo, hay que mirar más allá de los resultados financieros. Hay que enfocarse en la creación de valor para personas y empresas.

Y solo existe una manera de lograrlo. **Juntos**

Por eso, en IMAN Group no solo ofrecemos un portfolio integral de servicios de recursos humanos, facilities y outsourcing; En IMAN Group acercamos talento y organizaciones, potenciando lo mejor de cada parte en busca del crecimiento y el bienestar mutuo.

Apostamos por la **tecnología e innovación**. Por las personas y sus capacidades, sea cual sea su perfil, experiencia o sector. Tanto por las nuevas incorporaciones como aquellas que desean reinventarse desde el mismo lugar.

Porque sabemos que cada posición es importante.

Porque creemos que cada persona, empresa, departamento y equipo es único y requiere atención, rápida, personalizada y experta.

Porque es el talento el que mueve las empresas y las impulsa hacía nuevos horizontes.

Y porque el verdadero valor no se crea a partir de un logro aislado, sino del éxito compartido

Y trabajamos cada día para conseguirlo.

**Acercando personas.**

**Impulsando empresas.**

**Transformando la sociedad.**

**IMAN GROUP**



# WELCOME TO IMAN

En un mercado cada vez más competitivo y en constante evolución, IMAN ha demostrado su capacidad para mantenerse a la vanguardia, ofreciendo soluciones integrales en el ámbito de los servicios de recursos humanos, facilities y outsourcing.

La evolución de IMAN no ha sido fruto del azar, sino del esfuerzo continuo por adaptarnos a las normativas y transformaciones del mercado laboral ajustándonos a los cambios legislativos y reformas laborales que han transformado nuestra forma de operar

Nuestro camino hacia el futuro se basa en una filosofía clara: "Innovar con los servicios que ofrecemos y potenciar todas las actividades del grupo". Esta visión no solo refleja nuestra voluntad de adaptarnos a las circunstancias del mercado, sino también nuestra determinación por liderar la transformación de nuestro sector, apostando por la profesionalización y la excelencia en cada uno de nuestros proyectos.

“ En IMAN, marcamos la diferencia por muchos motivos, pero el principal es que abarcamos todos los servicios en los que a gestión de personas y talento se refiere, y lo hemos hecho con un firme compromiso con el cumplimiento normativo y gracias al gran equipo humano que hay detrás de IMAN, ofreciendo un enfoque global y adaptado a las necesidades de nuestros clientes. ” **Jaume Capdevila** | Presidente



# WHAT WE DO

En IMAN Group, ofrecemos soluciones integrales que se adaptan a tus necesidades.

Desde la selección de talento hasta la gestión y externalización de servicios, estamos aquí para ofrecerte un acompañamiento personalizado, asegurando que cada desafío se convierta en una oportunidad de crecimiento.

---

## SOLUCIONES

RECURSOS HUMANOS

OUTSOURCING

FACILITY SERVICES

DISWORK

ImanCorp FUNDATION



# WHO WE ARE

**Innovación y especialización**  
Impulsando el éxito de nuestros clientes

## NUESTROS NÚMEROS

**+30 AÑOS**  
EXPERIENCIA



**+4.000**  
CLIENTES



**+430M€**  
FACTURACIÓN



**+140 OFICINAS**  
ESPAÑA Y PORTUGAL



## NUESTRA ESENCIA



Flexibilidad



Agilidad



Profesionalidad



Compromiso



Proximidad





# RESEARCH GOALS



Impulsando el futuro de los Recursos Humanos: Claves, retos y estrategias para liderar el cambio.

---

## **01. Identificar preocupaciones clave en RRHH**

Detectar los principales retos del sector asegurador, como talento y externalización.

## **02. Evaluar el uso de IA en RRHH**

Analizar su aplicación en procesos de gestión y selección.

## **03. Examinar políticas de diversidad**

Revisar medidas de inclusión y desarrollo profesional

## **04. Determinar estrategias para atraer talento joven**

Identificar tácticas y plataformas más efectivas.





# INITIAL OVERVIEW



## Transformando los Recursos Humanos: Tendencias y estrategias para el futuro del sector asegurador

Este estudio tiene como propósito analizar las principales tendencias, desafíos y estrategias en el ámbito de los Recursos Humanos dentro del sector asegurador. A través de una encuesta diseñada específicamente para recopilar información relevante, buscamos comprender cómo las organizaciones están adaptándose a los cambios del entorno laboral, incorporando herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial y promoviendo políticas inclusivas y de desarrollo profesional.

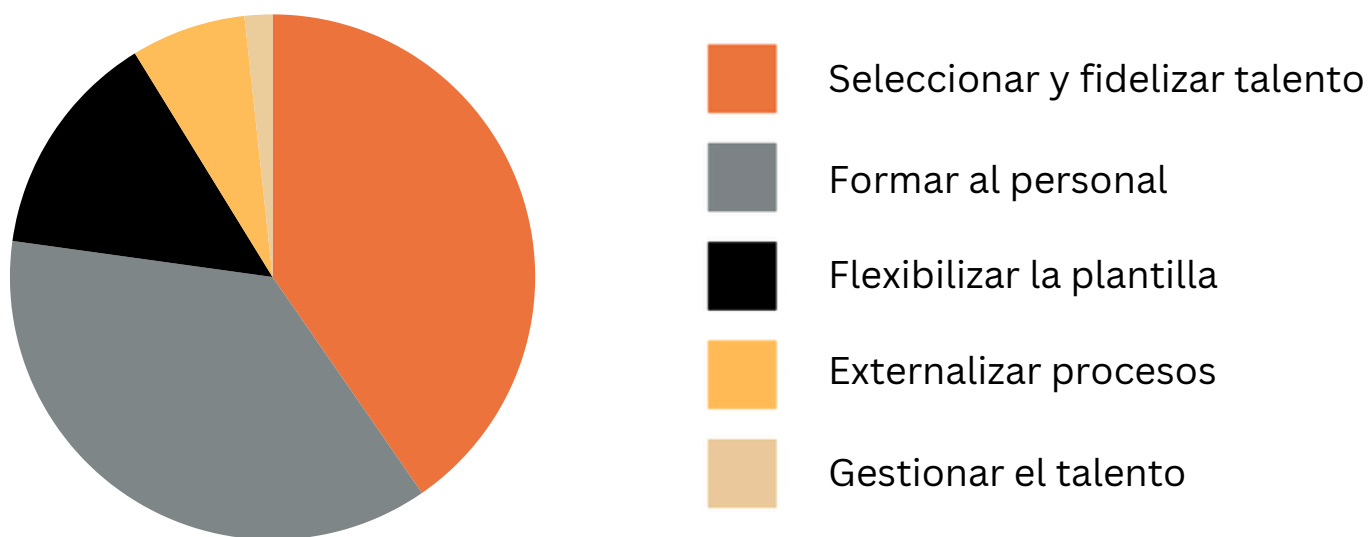
La finalidad principal de este análisis es proporcionar una visión integral sobre las prácticas actuales y futuras en la gestión del talento, destacando los retos más comunes y las oportunidades estratégicas que pueden marcar la diferencia en un entorno competitivo.

Además, se persigue identificar las mejores prácticas para atraer y retener talento joven, clave para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de las empresas, impulsando la innovación y el desarrollo en el ámbito de los Recursos Humanos, fomentando entornos laborales más eficientes, diversos y preparados para el futuro.



# INQUIETUDES PRINCIPALES DE RECURSOS HUMANOS

¿Qué preocupa al sector asegurador en RRHH?



**Conclusión:** Las aseguradoras muestran un claro enfoque en la gestión y retención del talento, ya que **más del 35% considera prioritaria la selección y fidelización de empleados.**

Esto resalta la importancia de crear estrategias robustas que no solo permitan captar a los mejores profesionales, sino también mantenerlos comprometidos con la organización.

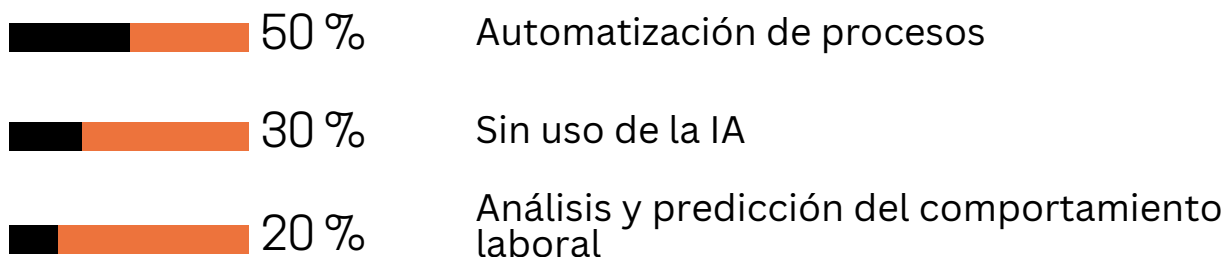
Además, el 32% identifica la formación como un pilar fundamental, lo que refleja la necesidad de contar con programas que desarrollen competencias técnicas y blandas para afrontar los cambios del mercado.

La flexibilización de la plantilla, mencionada por el 12%, sugiere un interés creciente en adaptarse a las demandas de un entorno laboral dinámico y competitivo.



# EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

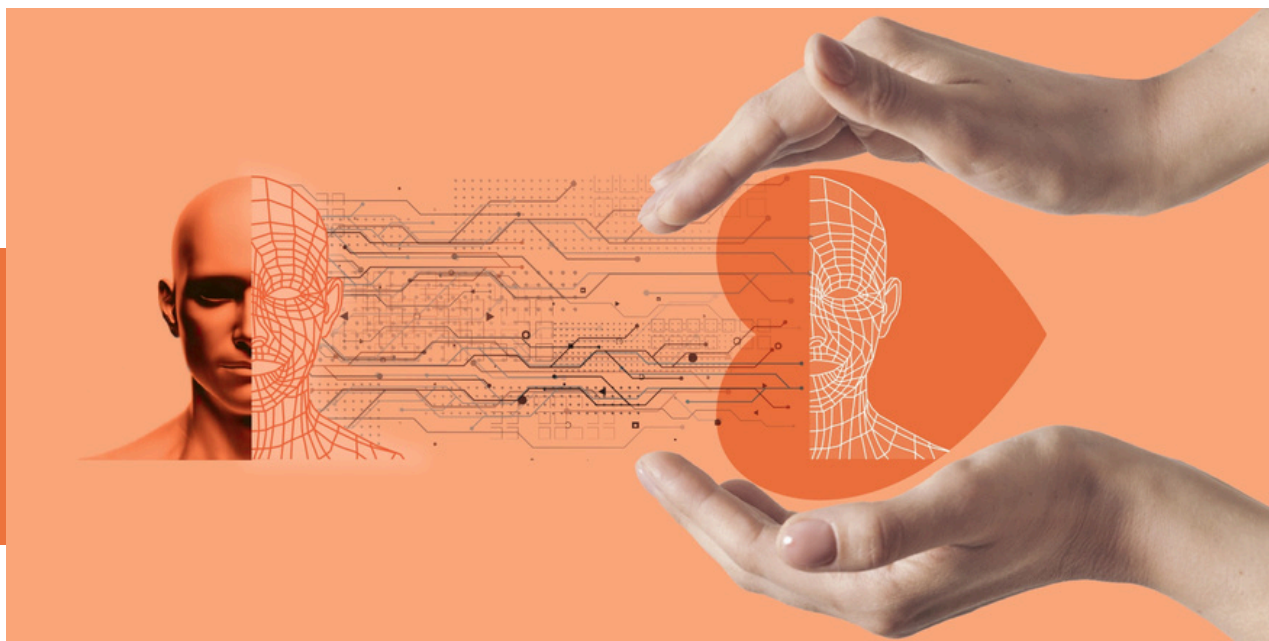
¿Está la IA transformando los RRHH en las aseguradoras?



**Conclusión:** El uso de la inteligencia artificial está tomando protagonismo en el sector asegurador, con un 50% de las empresas utilizándola para automatizar procesos clave.

**Esto permite optimizar la eficiencia operativa y mejorar la experiencia del empleado.**

Sin embargo, el 30% de las organizaciones aún no ha implementado esta tecnología, lo que evidencia una brecha en la digitalización. Las empresas que prioricen la integración de IA tendrán una ventaja competitiva, especialmente en áreas como la predicción del comportamiento laboral y la personalización de estrategias de gestión del talento.



# RECLUTAMIENTO **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**



¿Tu empresa tiene definidas políticas de diversidad e inclusión para el reclutamiento de personal?

60%

**SÍ**

40%

**NO**

**Conclusión:** Aunque el 60% de las aseguradoras afirma contar con políticas para fomentar la diversidad de género, edad y etnia, un 40% aún no ha dado pasos significativos en esta dirección.

Esto indica que, aunque se está avanzando hacia un entorno laboral más inclusivo, persisten barreras culturales y estructurales.

Implementar políticas de diversidad no solo contribuye a una mayor equidad, sino que también **permite acceder a un talento más amplio y diverso, impulsando la innovación y la creatividad.**



# EMPRESA

## CARRERA PROFESIONAL INTERNA



**50%** Sí - Programas de formación



**30%** desconocido o inexistente



**20%** Sí - De manera informal

¿Se puede crecer dentro de la empresa?

**Conclusión:** Un 50% de las aseguradoras ofrece programas formales de desarrollo y promoción interna, lo que refuerza su compromiso con el crecimiento profesional de sus empleados. Sin embargo, el 30% de los encuestados desconoce estas oportunidades, lo que refleja una posible falta de comunicación interna.

**Establecer procesos claros y visibles para el desarrollo profesional no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que también fortalece la retención de talento.**

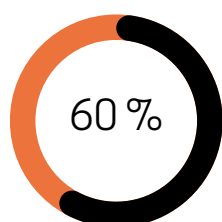




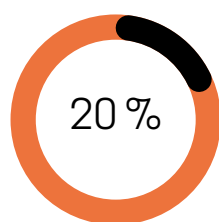
# ESTRATEGIA ATRAER TALENTO JOVEN

El reto de contratar a la nueva generación

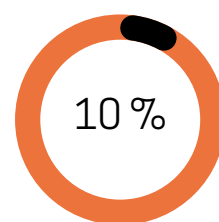
**¿Dónde encuentra el talento el sector asegurador?**



LinkedIn y otros portales especializados



Referencias internas



Web de la empresa

**Conclusión:** Los programas de prácticas, mencionados por el 60% de los encuestados, se consolidan como la estrategia más efectiva para atraer talento joven.

Esto permite a las empresas identificar y formar profesionales que se alineen con sus valores y objetivos.

Sin embargo, el hecho de que un 20% no tenga estrategias específicas para este grupo demográfico representa un desafío importante.

**La conexión con las nuevas generaciones es crucial para garantizar la continuidad y renovación del talento en el sector.**

Las aseguradoras confían ampliamente en plataformas como LinkedIn y portales especializados, que representan el 70% de las estrategias de reclutamiento. Sin embargo, un 20% aún depende de referencias internas, lo que podría limitar el acceso a una mayor diversidad de candidatos. **La inversión en herramientas digitales y en estrategias de marca empleadora permitirá a las aseguradoras captar talento más calificado y diverso.**





# MOVILIDAD DEL TALENTO

## ¿ESTÁN DISPUESTOS A MOVERSE?

---

**30%**

**SÍ ESTÁN  
DISPUESTOS**

**40%**

**NO ESTÁN  
DISPUESTOS**

**30%**

**NO LO HAN  
PLANTEADO**

**LA MOVILIDAD  
GEOGRÁFICA SIGUE SIENDO  
UN RETO PARA LAS  
ASEGURADORAS, YA QUE  
MUCHOS EMPLEADOS  
PREFIEREN ESTABILIDAD EN  
SU LUGAR DE RESIDENCIA.**

Solo el 30% de los encuestados confirma una disposición significativa para la movilidad geográfica, mientras que el 40% indica preferencia por permanecer en su ubicación actual. Esto refleja un cambio en las expectativas de los empleados, que buscan estabilidad geográfica y conciliación entre vida laboral y personal. Las aseguradoras deben adaptar sus políticas para ofrecer alternativas atractivas, como teletrabajo o movilidad parcial, que satisfagan estas necesidades.



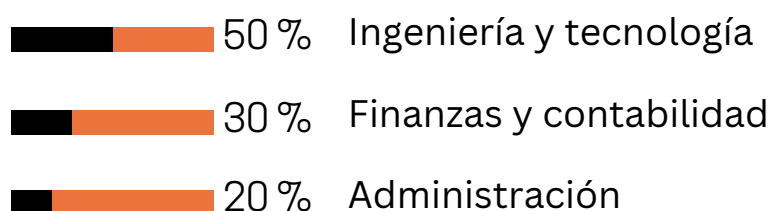


# PERFILES DEMANDADOS VS RECIBIDOS

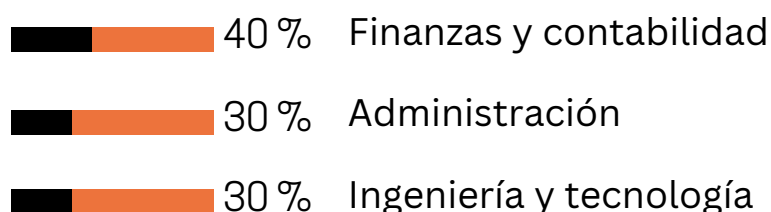
¿Qué buscan y que encuentran las aseguradoras?



## LO QUE LAS EMPRESAS BUSCAN



## LO QUE LAS EMPRESAS BUSCAN



El desajuste entre los perfiles demandados y los más recibidos evidencia una desconexión entre las necesidades del sector y las tendencias del mercado laboral.

Mientras que las aseguradoras priorizan perfiles técnicos en ingeniería y tecnología (50%), los candidatos más frecuentes provienen de áreas como finanzas y administración.

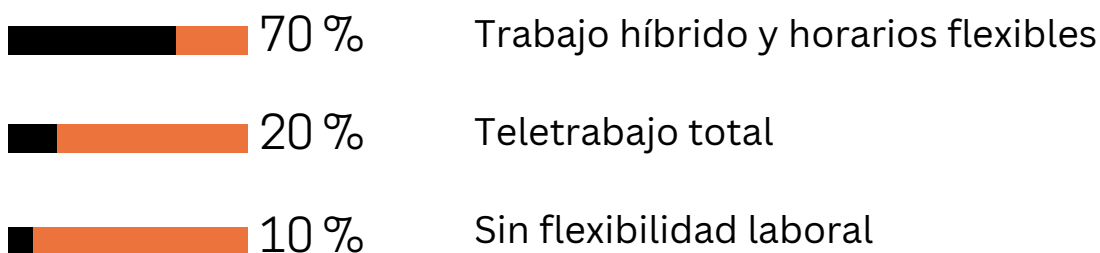
Esto subraya la importancia de fortalecer las alianzas con instituciones educativas y ajustar las estrategias de reclutamiento para atraer al talento requerido.



# FLEXIBILIDAD

## FLEXIBILIDAD LABORAL

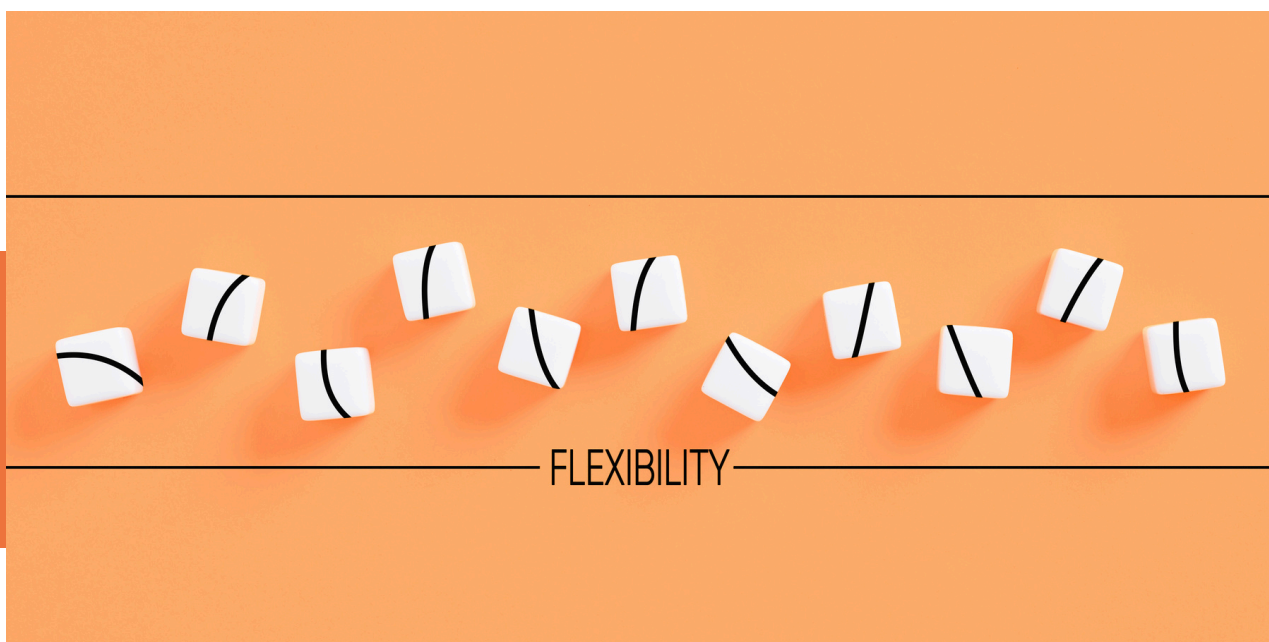
Las políticas de flexibilidad en el sector



**Conclusión:** Con un 70% de las empresas ofreciendo trabajo híbrido y horarios flexibles, la flexibilidad laboral se ha convertido en una norma dentro del sector asegurador.

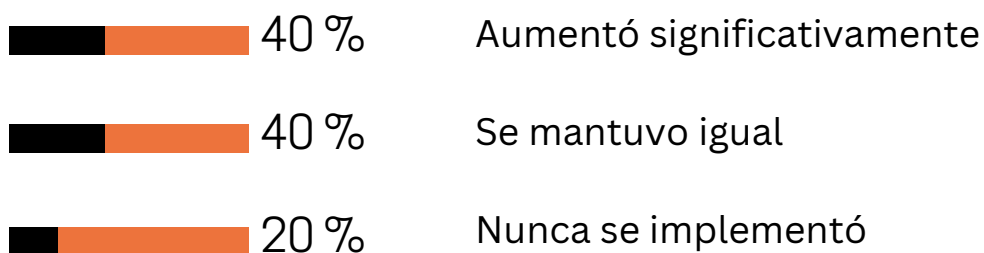
Este cambio responde a la demanda de los empleados por entornos laborales más adaptables.

Sin embargo, el 10% que no cuenta con políticas de flexibilidad podría enfrentar desafíos para atraer y retener talento, especialmente en un mercado que valora cada vez más la conciliación y la autonomía.



# FLEXIBILIDAD TELETRABAJO

¿Moda o realidad en el sector asegurador?



**Conclusión:** El teletrabajo ha crecido significativamente en un 40% de las empresas del sector, lo que refleja un cambio estructural impulsado por las transformaciones recientes en el mundo laboral.

Sin embargo, un 20% aún no ha implementado esta modalidad, lo que podría limitar su atractivo para perfiles más modernos y tecnológicos.

Las aseguradoras que integren el teletrabajo de forma estratégica podrán mejorar su competitividad y atraer a un talento más diverso y dinámico.







## JUNTOS **IMPULSANDO EL TALENTO DEL FUTURO**

Nuestro equipo es el motor de nuestra evolución;  
Con su bienestar, formación y talento, construimos juntos el futuro. Adaptarnos a sus necesidades es nuestra respuesta al cambio constante, porque creemos en una gestión humana, cercana y flexible, que haga de cada paso una oportunidad de crecimiento.



**Web**

[www.imancorp.es](http://www.imancorp.es)



**LinkedIn**

Empresas IMAN