



**EL SEGURO Y SUS  
TRABAJADORES**  
DATOS 2020

**unespa**



## ÍNDICE

El seguro como sector para trabajar .....	5
Evolución del empleo en el sector .....	5
Empleo pyme en el sector asegurador .....	6
Empleo EPA.....	6
La plantilla aseguradora.....	7
En relación con el sexo.....	7
La presencia de la mujer en puestos de dirección.....	10
La mujer y el nuevo empleo.....	12
Promociones y planes de carrera.....	12
Indicadores de igualdad.....	12
Diversidad de la plantilla aseguradora .....	13
Las condiciones de trabajo .....	14
Relación laboral.....	14
El salario de los trabajadores del seguro.....	16
Otras características .....	18
Tabla/Gráfico 22: Edad media de los ocupados y de los trabajadores de seguros. ....	19
Enfoque territorial.....	21
La discapacidad y el empleo en las aseguradoras .....	22
Dinámica de la plantilla de seguros en el año 2020.....	24
Expedientes de regulación de empleo en el sector .....	25
La jornada de los trabajadores del seguro.....	25
Reducción de jornada.....	26
Absentismo .....	27
Las vacaciones.....	28
Políticas de igualdad y beneficios sociales en el sector asegurador .....	28
Políticas de igualdad y sostenibilidad en el empleo.....	28
Beneficios sociales .....	29
Formación y gestión del talento.....	30
La formación en el sector asegurador .....	30



Planes de formación.....	34
Planes de carrera .....	35
Promociones.....	35
Prácticas .....	35

## TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla/Gráfico 1: Evolución del empleo asegurador en los últimos años. ....	5
Tabla/Gráfico 2: Peso del empleo asegurador directo dentro de la ocupación total. ....	6
Tabla/Gráfico 3: Evolución del empleo asegurador medido por la Encuesta de Población Activa.....	7
Tabla/Gráfico 4: Evolución reciente de la plantilla aseguradora, por sexos. ....	7
Tabla/Gráfico 5: Evolución del empleo femenino y masculino en seguros según la EPA. 1987=100.....	8
Tabla/Gráfico 6: Evolución relativa del empleo femenino asegurador y de la economía en general. 1987=100.....	9
Tabla/Gráfico 7: Evolución histórica de la tasa de empleo femenino según la EPA. ....	9
Tabla/Gráfico 8: Presencia de la mujer en la plantilla aseguradora, por departamentos. ...	10
Tabla/Gráfico 9: Presencia de la mujer en el grupo de directivos del sector asegurador. ...	11
Tabla/Gráfico 10: Presencia de la mujer directiva, por departamentos.....	11
Tabla/Gráfico 11. Puestos finalmente cubiertos, por sexos.....	12
Tabla/Gráfico 12: Planes de carrera y promociones en el sector asegurador en el 2020, por sexos. ....	12
Tabla/Gráfico 13: Indicadores de igualdad del sector asegurador. ....	13
Tabla/Gráfico 14: La plantilla aseguradora, por tramos de edad.....	13
Tabla/Gráfico 15: Implantación de medidas de gestión de la diversidad en el sector asegurador. ....	14
Tabla/Gráfico 16: Evolución de la plantilla aseguradora, según el tipo de contrato.....	14
Tabla/Gráfico 17: Temporalidad en el sector asegurador y otros sectores económicos.....	15
Tabla/Gráfico 18: Diferenciales de seguridad en el empleo frente al sector asegurador.....	15
Tabla/Gráfico 19: Porcentaje de empleados a tiempo parcial en el sector asegurador. ....	16
Tabla/Gráfico 20: Las divisiones CNAE con mayor salario mensual por trabajador.....	17
Tabla/Gráfico 21: Evolución de la edad media de los trabajadores del seguro, por sexos. .	18
Tabla/Gráfico 22: Edad media de los ocupados y de los trabajadores de seguros. ....	19
Tabla/Gráfico 23: Presencia de menores de 30 años en las diferentes escalas del empleo asegurador. ....	19
Tabla/Gráfico 24: Evolución de la antigüedad media de los trabajadores del seguro. ....	20
Tabla/Gráfico 25: Antigüedad media, en meses, en el puesto de trabajo, por sectores.....	20
Tabla/Gráfico 26: Distribución estimada de la plantilla aseguradora por provincias y su peso relativo sobre el total de ocupación.....	21



Tabla/Gráfico 27: Cumplimiento de la Ley General de Discapacidad en el sector asegurador. ....	23
Tabla/Gráfico 28: Evolución reciente del índice de altas, bajas y promociones del sector asegurador. ....	24
Tabla/Gráfico 29: Bajas en el sector asegurador, por motivos. ....	25
Tabla/Gráfico 30: Principales datos relativos a la jornada en el sector asegurador. ....	25
Tabla/Gráfico 31: Porcentaje de empleados con reducción de jornada. ....	26
Tabla/Gráfico 32: Estimación de trabajadores con reducción de jornada, por sexos y motivo. ....	26
Tabla/Gráfico 33: Permisos de paternidad, maternidad y lactancia en el sector asegurador. ....	27
Tabla/Gráfico 34: Evolución del absentismo laboral en el sector asegurador. ....	27
Tabla/Gráfico 35: Absentismo en el sector asegurador, según su motivo. ....	28
Tabla/Gráfico 36: Políticas de recursos humanos en el sector asegurador. ....	29
Tabla/Gráfico 37: Beneficios sociales en el sector asegurador. ....	29
Tabla/Gráfico 38: Principales cifras de la formación aseguradora en 2020. ....	30
Tabla/Gráfico 39: Evolución del porcentaje de empleados formados en el sector asegurador. ....	31
Tabla/Gráfico 40: Distribución de los trabajadores formados, por departamentos y por sexos. ....	31
Tabla/Gráfico 41: Trabajadores formados en 2020, según su categoría. ....	32
Tabla/Gráfico 42: Resumen de los contenidos de la formación aseguradora. ....	33
Tabla/Gráfico 43: Métodos utilizados para la elaboración de planes de formación. ....	34
Tabla/Gráfico 48: Estimación de personas en prácticas finalmente contratadas en 2020. ..	35

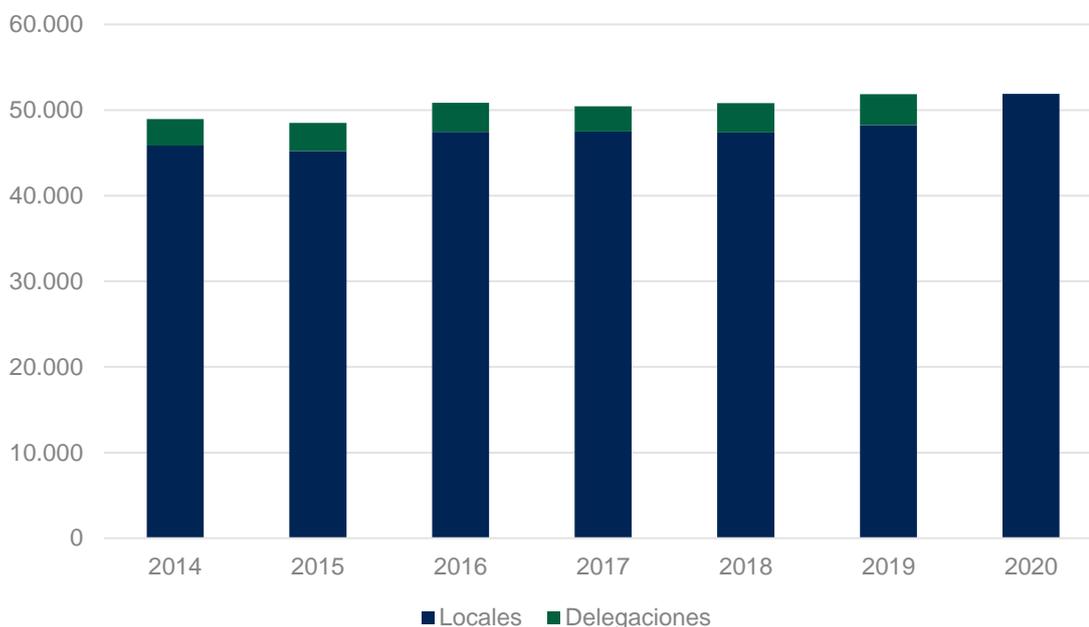


### El seguro como sector para trabajar

#### Evolución del empleo en el sector

La información que se deriva de la publicación *Índices de personal* de ICEA indica que la plantilla aseguradora en el año 2020 se habría mantenido, e incluso habría crecido ligeramente (un 0,07%). En consecuencia, la fuerza laboral de las aseguradoras estaría formada por unas 51.900 personas, sin que pueda ser posible en este punto establecer en qué medida se trata de plantilla de entidades locales o delegaciones.

Tabla/Gráfico 1: Evolución del empleo asegurador en los últimos años.

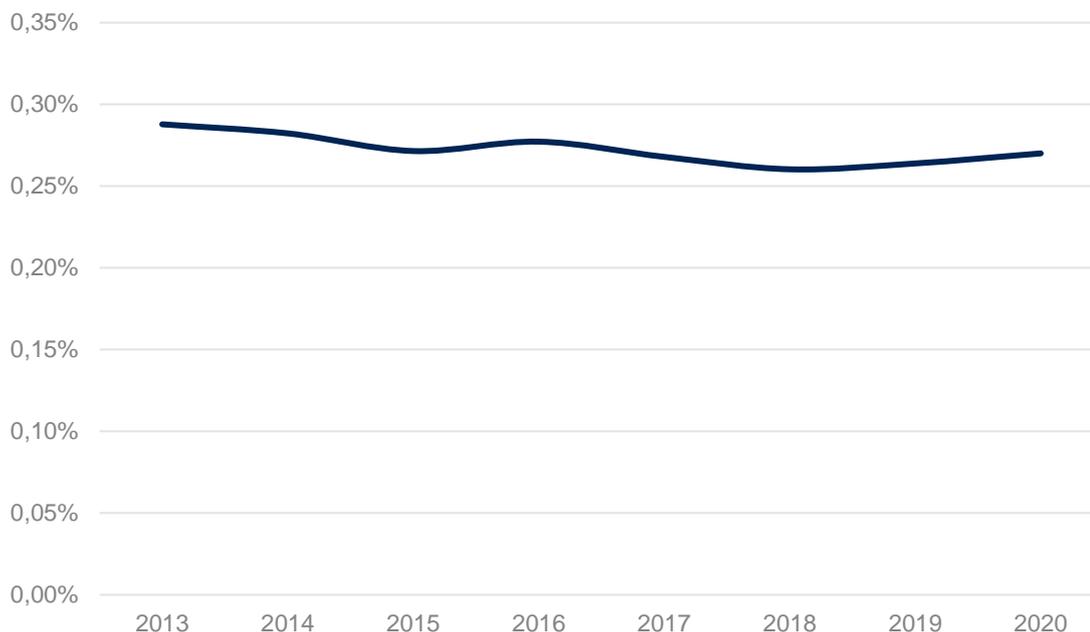


Fuente: DGSFP y elaboración de Estamos Seguros.

El peso del empleo directo asegurador respecto del total de ocupados en España es de aproximadamente el 0,27% y resulta bastante estable; si bien en el último año, a causa de la crisis económica y del hecho de que el empleo en el seguro se mantuvo, ha estado ligeramente por encima. La situación generada por la COVID-19 en 2020 ha incrementado, pues, el peso relativo del seguro en el mercado laboral nacional, si bien no en la misma medida en que se dio durante la crisis económica anterior (2008-2013).



Tabla/Gráfico 2: Peso del empleo asegurador directo dentro de la ocupación total.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la EPA.

### Empleo pyme en el sector asegurador

Tomando como referencia la definición de pequeña y mediana empresa (hasta 250 trabajadores y, en lo tocante al negocio, o una facturación inferior a los 50 millones de euros o un balance inferior a los 43 millones), los datos disponibles permiten estimar que el 8% del empleo de las empresas aseguradoras se produce en empresas pequeñas o medianas.

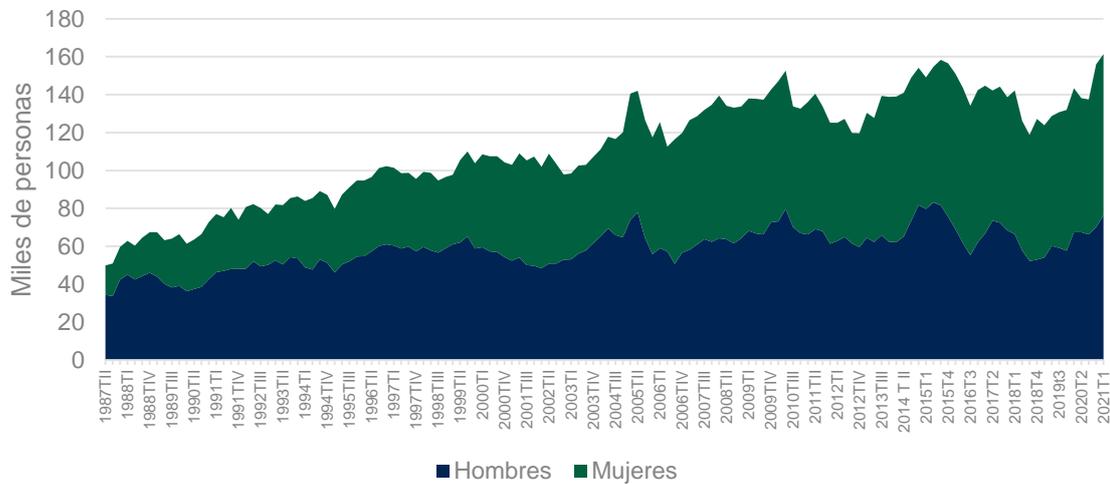
Esto permite estimar en 4.000, aproximadamente, los empleados en pymes aseguradoras.

### Empleo EPA

La medición que realiza la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el empleo del sector asegurador es distinta, y se concreta en una valoración, en el primer trimestre de 2021, de unas 160.000 personas. De estas, el 53% son mujeres.



Tabla/Gráfico 3: Evolución del empleo asegurador medido por la Encuesta de Población Activa.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

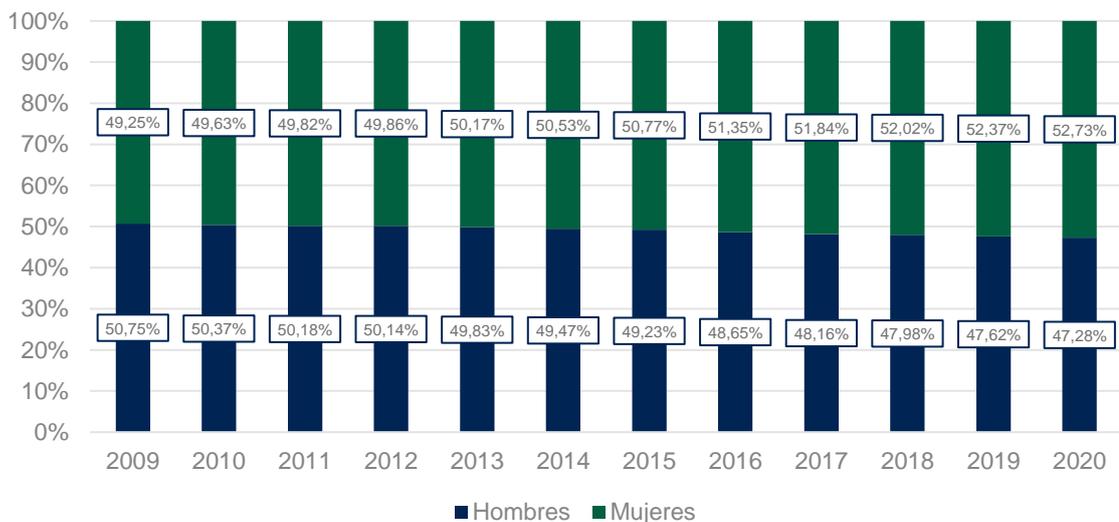
## La plantilla aseguradora

### En relación con el sexo

Los datos publicados por ICEA permiten calcular que en 2020 la plantilla de las aseguradoras estaba compuesta por 24.539 hombres y 27.363 mujeres. Ellas, por lo tanto, representarían el 52,7% de los trabajadores de las entidades.

El predominio de trabajadoras en el seguro es relativamente reciente. En concreto, 2013 fue el año en el que las mujeres pasaron a ser la mayoría en el sector. Esta situación se ha consolidado y profundizado en los ejercicios posteriores.

Tabla/Gráfico 4: Evolución reciente de la plantilla aseguradora, por sexos.



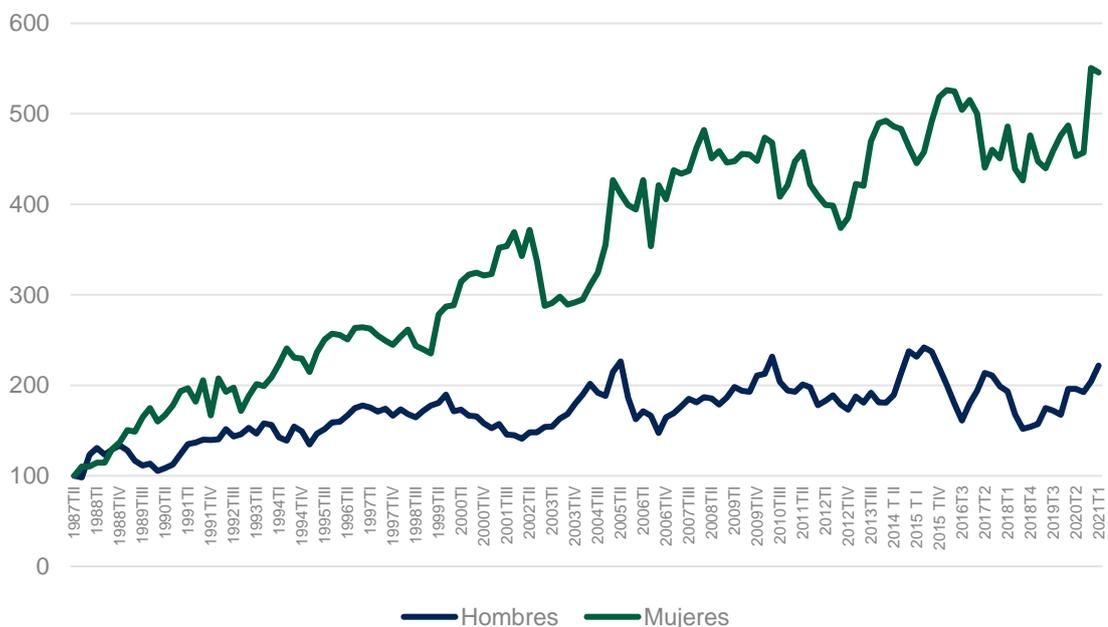
Fuente: ICEA.



Si bien en 2020 las mujeres constituían el 52,7% de los trabajadores totales de las aseguradoras, su peso en las altas era mayor. En concreto, ellas constituyen el 56,4% de los fichajes. Esta magnitud confirma la tendencia histórica que tiene la plantilla aseguradora a incrementar el número de mujeres en su seno. Este dato se confirma cuando se estudia cómo se cubren las vacantes en el sector, como se verá luego.

Acudiendo a la Encuesta de Población Activa como fuente complementaria –una fuente que tiene la ventaja de ofrecer un entorno temporal muy amplio para el análisis–, se observa con claridad las diferentes evoluciones que han tenido el empleo masculino y femenino en el seguro. Esta serie histórica muestra que la senda del empleo femenino ha sido mucho más pronunciada. En realidad, su tasa de crecimiento lleva superando a la masculina desde hace 30 años.

Tabla/Gráfico 5: Evolución del empleo femenino y masculino en seguros según la EPA. 1987=100.

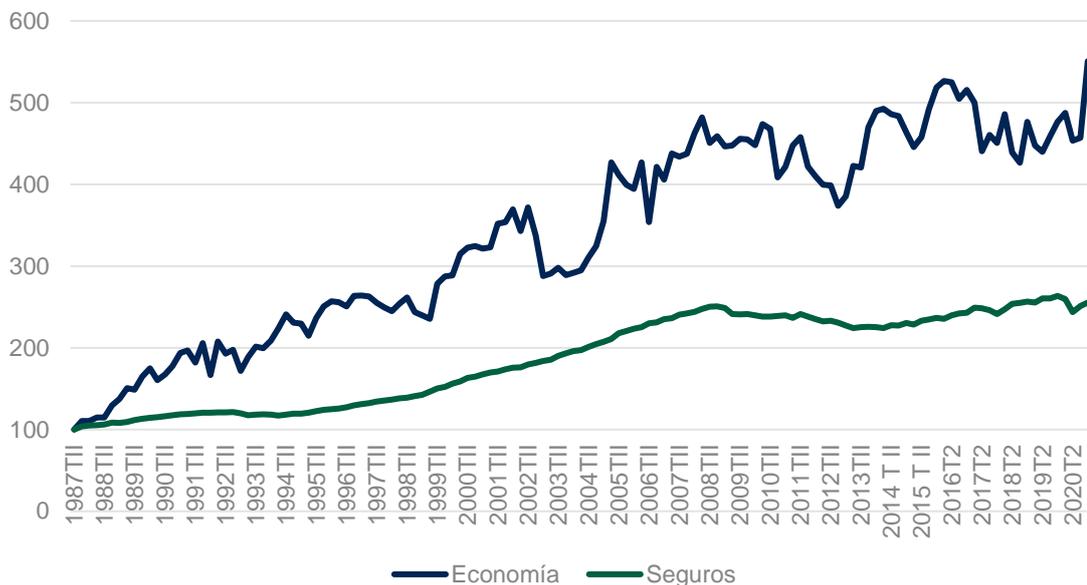


Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos del Instituto Nacional de Estadística.

No sólo el crecimiento del empleo femenino EPA en seguros es muy superior al masculino, sino que también lo es respecto del propio crecimiento del empleo femenino en el conjunto de la economía. En un periodo largo de tiempo como el considerado (algo más de 30 años), el empleo femenino en seguros se ha multiplicado por cinco, mientras que en el conjunto de la economía lo ha hecho por algo más de dos y medio. La representación gráfica de las diferencias, además, deja bien claro que la crisis de 2008 (y, en menor medida, la situación generada por la COVID-19) supusieron un freno para el crecimiento del empleo femenino general en España. Sin embargo, este parón no se produjo en el sector asegurador, que mantuvo su tendencia general de crecimiento.



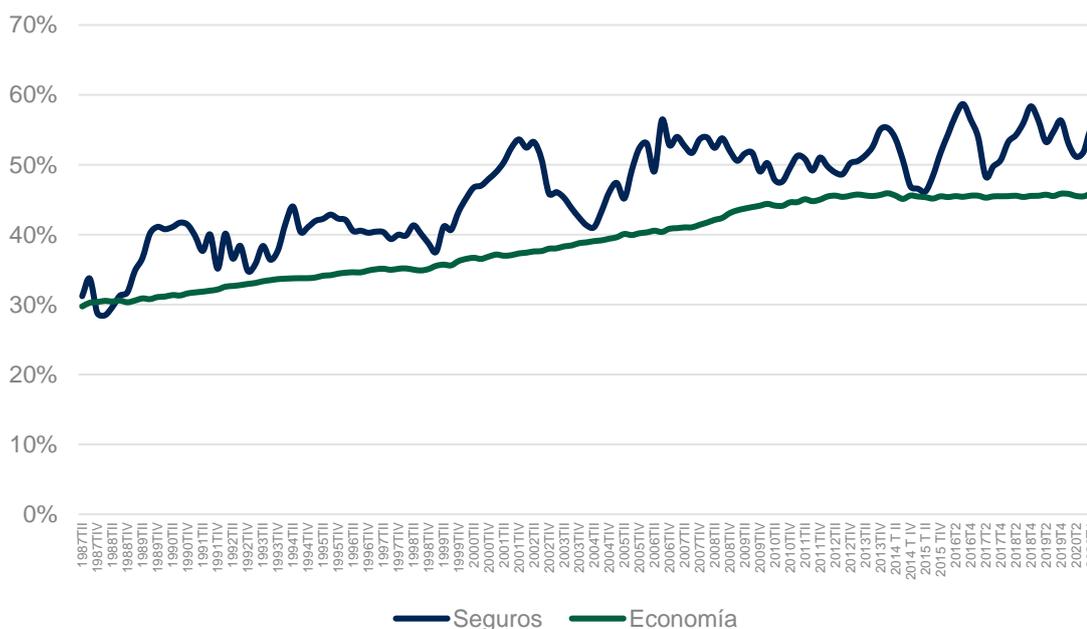
Tabla/Gráfico 6: Evolución relativa del empleo femenino asegurador y de la economía en general. 1987=100.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como consecuencia de todo lo descrito, la tasa de empleo femenino sobre el total, que la EPA calcula en el 51% para el sector asegurador, está todavía unos 7 puntos porcentuales por encima de la misma tasa calculada para todo el conjunto de la economía.

Tabla/Gráfico 7: Evolución histórica de la tasa de empleo femenino según la EPA.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos del Instituto Nacional de Estadística.



Regresando al análisis a través de los datos de ICEA, los departamentos que más empleados acumulan en las aseguradoras son Comercial, donde trabajan uno de cada cuatro empleados aseguradores; y los departamentos técnicos. La presencia de la mujer ha alcanzado ya un peso relevante en diversos departamentos, algunos de muy elevado valor añadido como Recursos Humanos, Jurídico, etc.; siendo las labores de atención y servicio al cliente donde tienen una presencia más relevante. El departamento donde la presencia de la mujer es significativamente menor es el dedicado a los Sistemas Informáticos, donde se estima que trabajan 1.060 mujeres por casi 2.800 hombres.

Tabla/Gráfico 8: Presencia de la mujer en la plantilla aseguradora, por departamentos.

Departamento	Empleados	De la cual: hombres	De la cual: mujeres	% Dto sobre el total	% mujeres
Atención al Asegurado	7.985	2.602	5.382	15,39%	67,40%
RR.HH. y Formación	1.099	378	720	2,12%	65,51%
Jurídico	645	222	422	1,24%	65,43%
Otros	1.339	462	876	2,58%	65,42%
Administrativo	3.674	1.461	2.212	7,08%	60,21%
Técnico	13.430	5.655	7.774	25,88%	57,89%
Verificación del Cumplimiento	216	95	120	0,42%	55,56%
Contable – Financiero	1.871	892	978	3,60%	52,27%
Actuarial	679	328	350	1,31%	51,55%
Organización y Procedimientos	726	383	342	1,40%	47,11%
Auditoría Interna	344	191	152	0,66%	44,19%
Comercial	14.362	8.193	6.168	27,67%	42,95%
Control de Riesgos	481	292	188	0,93%	39,09%
Servicios Generales	826	522	303	1,59%	36,68%
Dirección General	379	262	116	0,73%	30,61%
Sistemas Informáticos	3.837	2.776	1.060	7,39%	27,63%

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

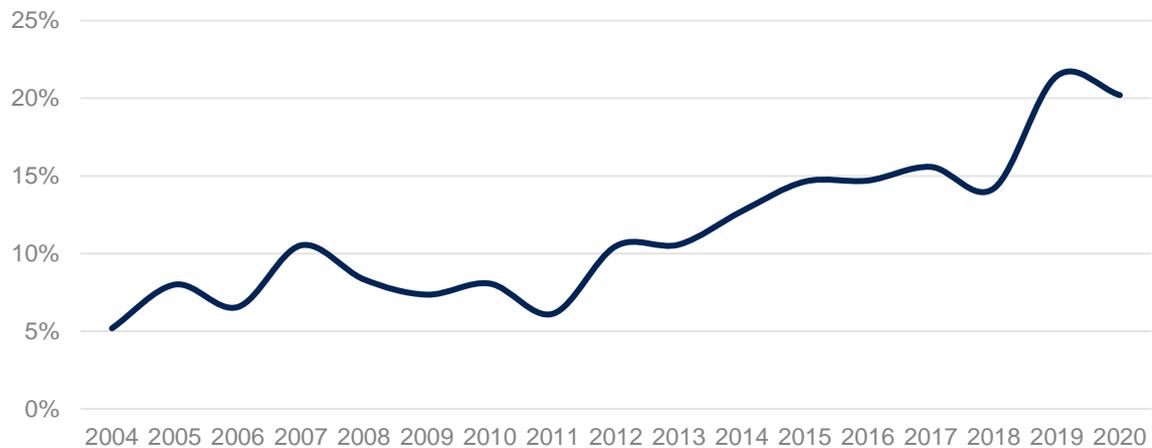
### La presencia de la mujer en puestos de dirección

La presencia de la mujer en el ámbito directivo presenta una línea ascendente continuada que hace que, hoy en día, uno de cada cinco directivos del sector sea mujer<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> A partir del año 2020, se utiliza para esta serie una fuente de datos diferente (Estadística de Sostenibilidad de ICEA), por lo que los datos pueden no ser totalmente homogéneos.



Tabla/Gráfico 9: Presencia de la mujer en el grupo de directivos del sector asegurador.

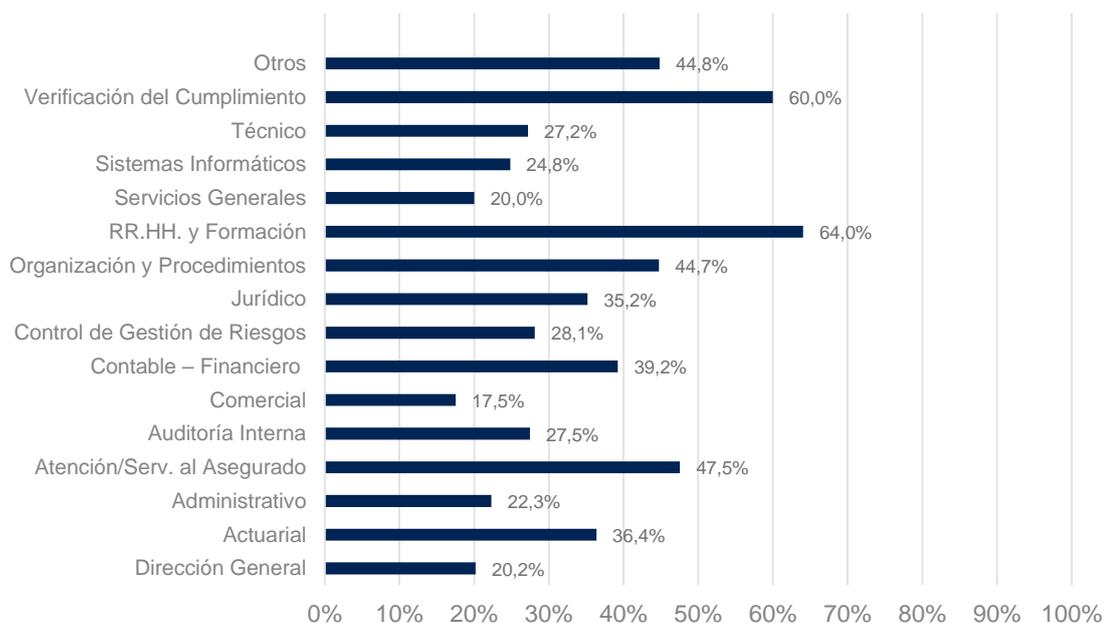


Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

La presencia de ejecutivas no se circunscribe a la alta dirección aseguradora. De hecho, los *Indicadores de sostenibilidad 2020* de ICEA apuntan a que la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad en el sector asegurador es mayor que la observada en los más altos escalones de la gestión: del 28%, para ser exactos.

Las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos directivos del departamento de Recursos Humanos y Formación, donde el 64% de los directivos son mujeres. Le siguen las labores de verificación de cumplimiento, donde el 60% de los responsables son mujeres. Entre tanto, ellas están al frente del Departamento de Atención al Cliente y Servicios al Asegurado en el 47,5% de las ocasiones.

Tabla/Gráfico 10: Presencia de la mujer directiva, por departamentos.



Fuente: ICEA.



### La mujer y el nuevo empleo

De cara al futuro, un elemento importante es el papel de la mujer en la estructura de candidatos presentados a los puestos de trabajo ofertados por el sector. Con los datos actuales se estima que el sector hizo 4.313 ofertas en 2020 que llevaron a la contratación de 1.497 hombres y 2.053 mujeres. Esto llevaría a concluir que las mujeres lograron el 57,8% de las vacantes, un porcentaje superior a su peso en el empleo.

Tabla/Gráfico 11. Puestos finalmente cubiertos, por sexos.

	Externos	Internos	Total
Hombres	1.088	409	1.497
Mujeres	1.454	599	2.053
Total	2.542	1.008	3.550

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

De los 4.313 puestos ofertados por el sector asegurador en 2020, se cubrieron finalmente cubiertos 3.550. Es decir, el 82%. La media de candidatos por puesto fue de tres. Esta ratio, sin embargo, es muy variable según el departamento de que se trate, resultando especialmente elevada en el caso de los empleos técnicos.

### Promociones y planes de carrera

Es importante destacar que la presencia de la mujer es igualmente superior a su peso en la plantilla cuando se analizan las promociones internas a cargos intermedios y los planes de carrera dentro de una misma organización, tal y como revelan los *Indicadores de Sostenibilidad 2020* de ICEA. Esta mayor presencia femenina todavía no se da en el caso de las promociones a cargos directivos, aunque la tasa alcanzada (43%) sí es consistente con el peso logrado por la mujer en este nivel del escalafón.

Tabla/Gráfico 12: Planes de carrera y promociones en el sector asegurador en el 2020, por sexos.

	% Hombres	% Mujeres
Planes de carrera sobre Total empleados	14%	16%
Promociones sobre Total Promociones	44%	56%
Promociones a directivos sobre Promociones a Directivo	57%	43%

Fuente: ICEA.

En términos generales, de la información de *Índices de Personal 2020* de ICEA cabe concluir que en 2020 hubo en el sector asegurador 1.629 promociones, de las cuales 908 fueron mujeres y 721 hombres.

### Indicadores de igualdad

Tres de cada cuatro aseguradoras, según los *Indicadores de Sostenibilidad 2020* de ICEA, tienen Comisión de Igualdad. Un porcentaje muy parecido, del 68%, tiene implantado un plan de igualdad, dentro del cual la medida más habitual es la flexibilidad horaria. Sin embargo, también están muy extendidas las medidas de conciliación laboral y familiar, los protocolos para la prevención del acoso, así como las medidas de sensibilización.



Tabla/Gráfico 13: Indicadores de igualdad del sector asegurador.

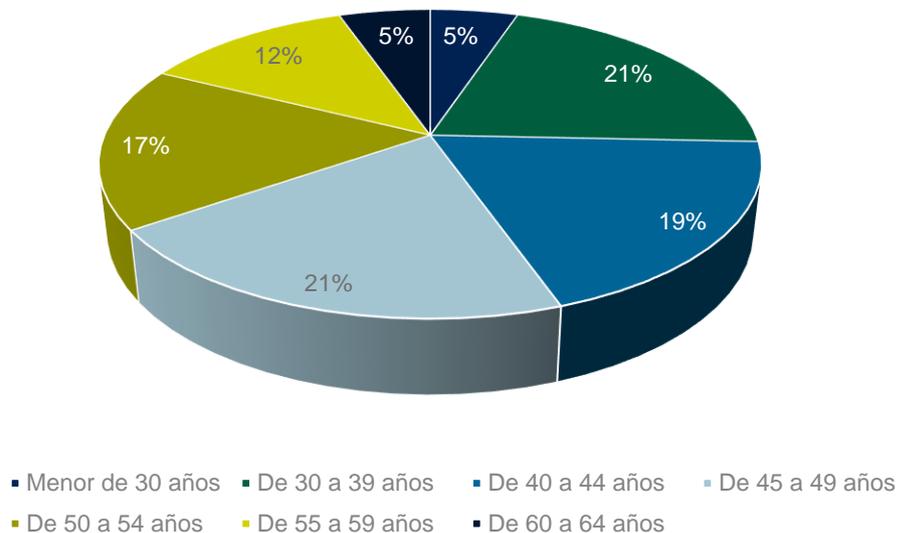
Indicador	% entidades
Existencia de comisión de igualdad	72%
Existencia de plan de igualdad	68%
Flexibilidad horaria	69%
Medidas de conciliación familiar y laboral	65%
Protocolo de prevención de acoso	65%
Medidas de sensibilización para la igualdad	54%

Fuente: ICEA.

### Diversidad de la plantilla aseguradora

La plantilla aseguradora tiene sus principales componentes de edad entre los 30 y los 50 años. El 60% de la plantilla se encuentra entre esas edades. A partir de ahí, entre los 50 y los 59 años hay otro 30% de la plantilla. Mientras que los dos grupos extremos (menos de 30 años y más de 60) representan un 5% de la fuerza laboral cada uno.

Tabla/Gráfico 14: La plantilla aseguradora, por tramos de edad.



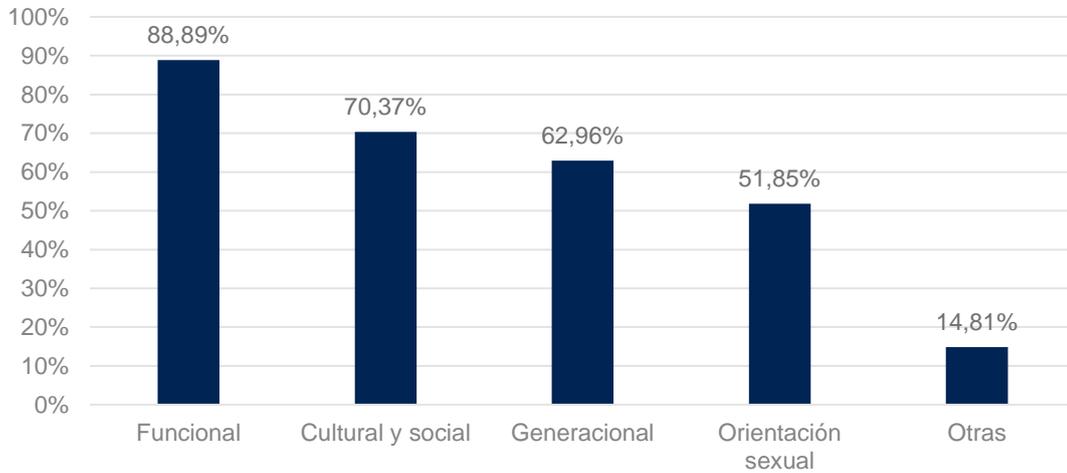
Fuente: ICEA.

El personal de nacionalidad extranjera que trabaja para aseguradoras en España representa el 2,3% de la plantilla, según aparece en los *Indicadores de Sostenibilidad 2020* de ICEA.

Las medidas de gestión funcional destacan entre todas las medidas de gestión de la diversidad implementadas por las entidades. Pero hay otras iniciativas ampliamente adoptadas. Más de la mitad de las aseguradoras cuenta con programas de gestión de la diversidad cultural o social, la generacional o la relacionada con la orientación sexual.



Tabla/Gráfico 15: Implantación de medidas de gestión de la diversidad en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.

## Las condiciones de trabajo

### Relación laboral

El seguro destaca por generar empleo estable y de calidad. Es una industria que apuesta abrumadoramente por la contratación indefinida. Para ser exactos, 50.204 trabajadores del seguro, el 96,7% del total, tenían contratos indefinidos en 2020. Esto quiere decir que 1.697 trabajadores tenían contrato temporal, apenas el 3,3%. El 55% de entidades utilizaron contrataciones a través de empresas de trabajo temporal (ETT) y, aquellas que recurrieron a esta vía, lo hicieron para cubrir el equivalente al 5,4% de su plantilla. La tasa de empleo temporal apenas varía en el seguro a lo largo del tiempo.

Tabla/Gráfico 16: Evolución de la plantilla aseguradora, según el tipo de contrato.

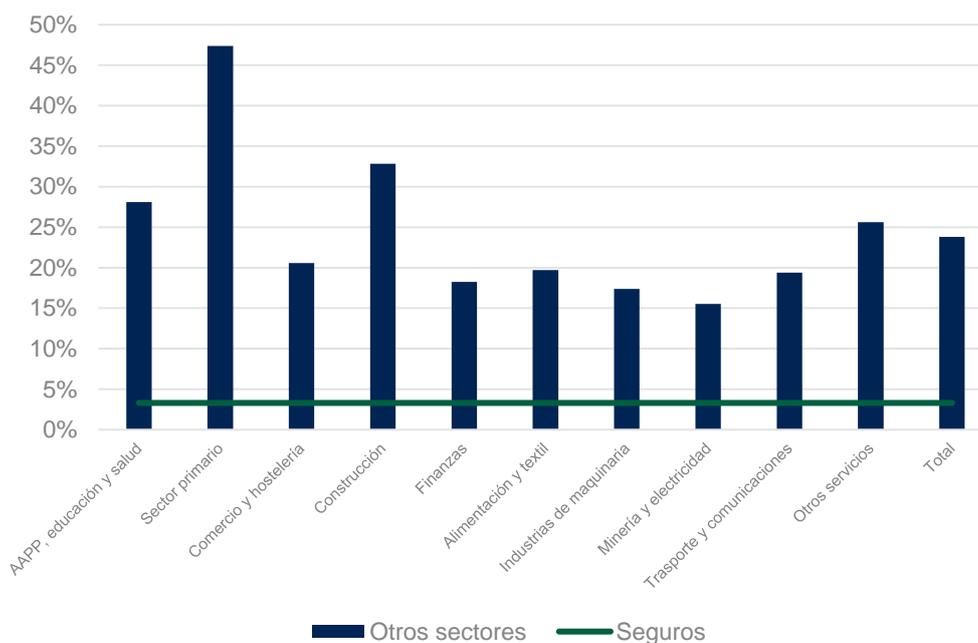


Fuente: ICEA.



La bajísima tasa de temporalidad observada en el sector asegurador carece de parangón en cualquier otro sector de la economía nacional. En general, la temporalidad de la economía española es del 21%, lo cual supone, ya de por sí, que el empleo en el sector asegurador, en general, es seis veces más seguro que en el conjunto de la economía. El seguro se compara ventajosamente con cualquier sector de actividad del país.

**Tabla/Gráfico 17: Temporalidad en el sector asegurador y otros sectores económicos.**



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la Encuesta de Población Activa.

**Tabla/Gráfico 18: Diferenciales de seguridad en el empleo frente al sector asegurador.**

	Hombres	Mujeres
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	19,39%	27,62%
Agricultura, ganadería y pesca	42,01%	52,61%
Comercio y hostelería	16,35%	18,04%
Construcción	31,83%	10,84%
Finanzas	13,98%	15,66%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	12,93%	22,09%
Industrias de maquinaria	13,22%	18,10%
Minería y electricidad	12,04%	14,04%
Transporte y comunicaciones	16,55%	15,60%
Otros servicios	21,98%	22,26%

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la Encuesta de Población activa.

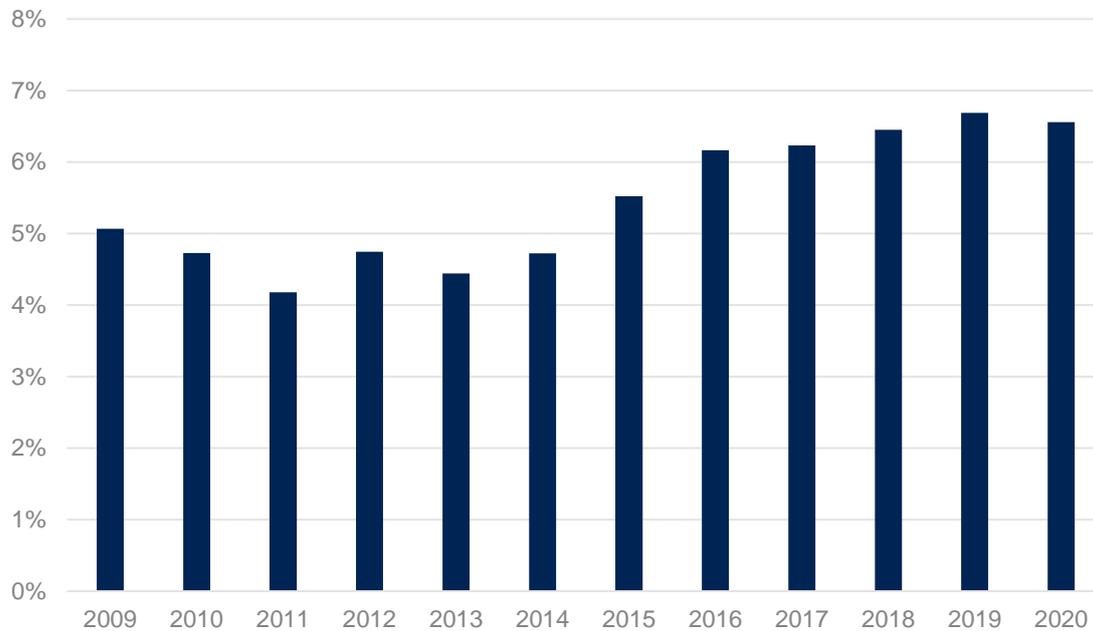
Del total de la plantilla aseguradora, algo más de 3.400 trabajadores trabaja a tiempo parcial (2.382 mujeres y 1.022 hombres).

La contratación a tiempo parcial, que es una medida en ocasiones muy necesaria para conciliar la vida laboral y familiar, es una solución crecientemente adoptada en el sector



asegurador. La industria ha elevado en casi dos puntos desde 2011 el porcentaje de trabajadores que se acogen a esta medida.

Tabla/Gráfico 19: Porcentaje de empleados a tiempo parcial en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.

### El salario de los trabajadores del seguro

El seguro se coloca entre los sectores con un coste salarial más elevado, evidenciando con ello que se trata de una de las actividades mejor pagadas de la economía española. Esta es una situación que se viene repitiendo desde hace muchos años.

Tabla/Gráfico 20: Las divisiones CNAE con mayor salario mensual por trabajador.

Sector	Coste laboral total	Coste salarial total	Coste salarial ordinario	Otros costes	Coste por percepciones no salariales	Coste por cotizaciones obligatorias	Subvenciones y bonificaciones de la Seg.Social
Industria del tabaco	6.158 €	4.988 €	3.032 €	1.171 €	189 €	994 €	13 €
Coquerías y refino de petróleo	6.324 €	4.785 €	3.753 €	1.539 €	257 €	1.289 €	8 €
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	6.041 €	4.722 €	3.879 €	1.320 €	186 €	1.148 €	14 €
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	5.930 €	4.548 €	3.708 €	1.382 €	232 €	1.166 €	16 €
Fabricación de productos farmacéuticos	5.110 €	3.950 €	2.732 €	1.161 €	159 €	1.021 €	20 €
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	4.724 €	3.666 €	2.851 €	1.058 €	84 €	989 €	14 €
Telecomunicaciones	4.669 €	3.526 €	2.934 €	1.144 €	182 €	973 €	11 €
<b>Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria</b>	<b>4.650 €</b>	<b>3.476 €</b>	<b>2.857 €</b>	<b>1.174 €</b>	<b>190 €</b>	<b>1.006 €</b>	<b>21 €</b>
Fabricación de otro material de transporte	4.633 €	3.446 €	2.665 €	1.187 €	172 €	1.034 €	20 €
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	4.132 €	3.225 €	2.595 €	908 €	87 €	869 €	48 €

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Trimestral de Coste Salarial. Cuarto trimestre 2020.

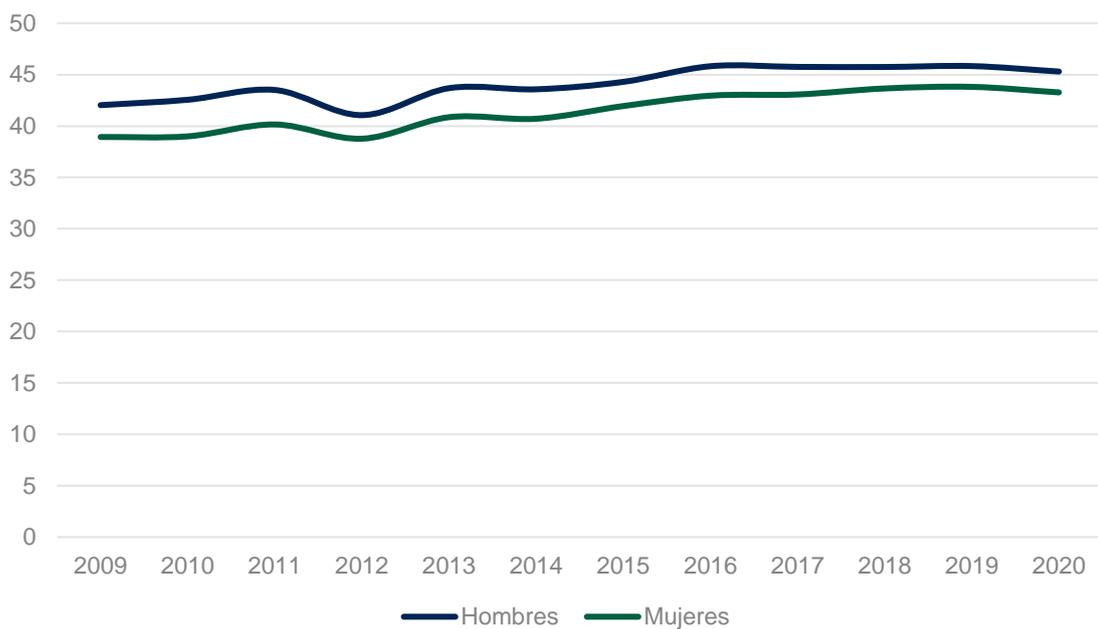


### Otras características

El trabajador medio de seguros tiene una edad de 44,3 años y una antigüedad en su empresa de 13,4 años.

En el caso de la edad, la edad media de los trabajadores varía poco por sexos. En el caso de los hombres, es de 45,30 años, mientras que en el de las mujeres es de 43,27 años. En los últimos ejercicios se observa una tendencia en la estabilidad de estas ratios, así como a la convergencia entre las edades medias de ambos sexos.

Tabla/Gráfico 21: Evolución de la edad media de los trabajadores del seguro, por sexos.



Fuente: ICEA.

El sector asegurador, de hecho, tiene una edad media más elevada que otros sectores económicos.



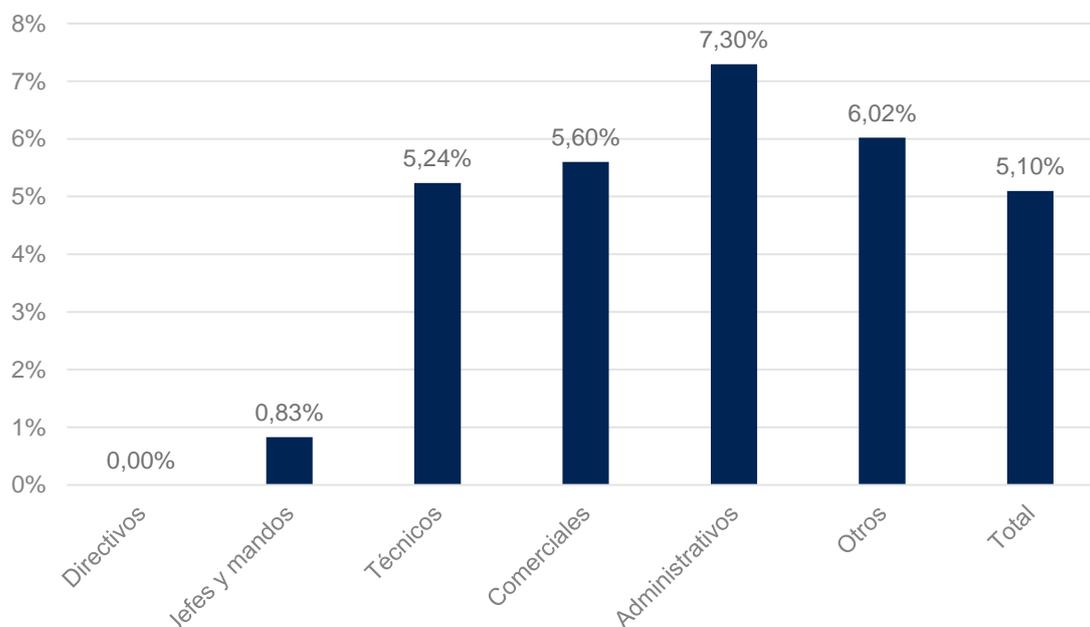
Tabla/Gráfico 22: Edad media de los ocupados y de los trabajadores de seguros.

Sector	Mujer	Hombre	Total
Adm. Pública, educación y act. sanitarias	44,5	45,4	44,9
Agricultura, ganadería y pesca	45,6	44,1	44,9
<b>Seguros</b>	<b>43,2</b>	<b>45,3</b>	<b>44,3</b>
Construcción	43,1	44,1	43,6
Finanzas	43,3	43,6	43,4
Otros servicios	44,0	41,9	42,9
Ind. alimentación, textil, cuero, madera y papel	42,3	42,4	42,4
Trasporte y comunicaciones	41,3	42,9	42,1
Comercio y hostelería	41,7	41,9	41,8
Minería y electricidad	40,4	43,0	41,7
Industrias de maquinaria	40,8	42,3	41,5

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la Encuesta de Población Activa.

En todo caso, la plantilla aseguradora concita diversas generaciones en su seno. La industria del seguro muestra un especial interés en incorporar trabajadores jóvenes que puedan desarrollar una carrera profesional en el seno de la entidad. Como resultado de esta política, uno de cada 20 trabajadores del sector asegurador es una persona que ronda los 30 años de edad. La presencia de este tipo de trabajadores es, lógicamente, más baja entre las escalas directivas y de mando dentro de las entidades. A fin de cuentas, estos son puestos fuertemente ligados a la acumulación de una experiencia que, por definición, los trabajadores jóvenes aún no han acumulado.

Tabla/Gráfico 23: Presencia de menores de 30 años en las diferentes escalas del empleo asegurador.

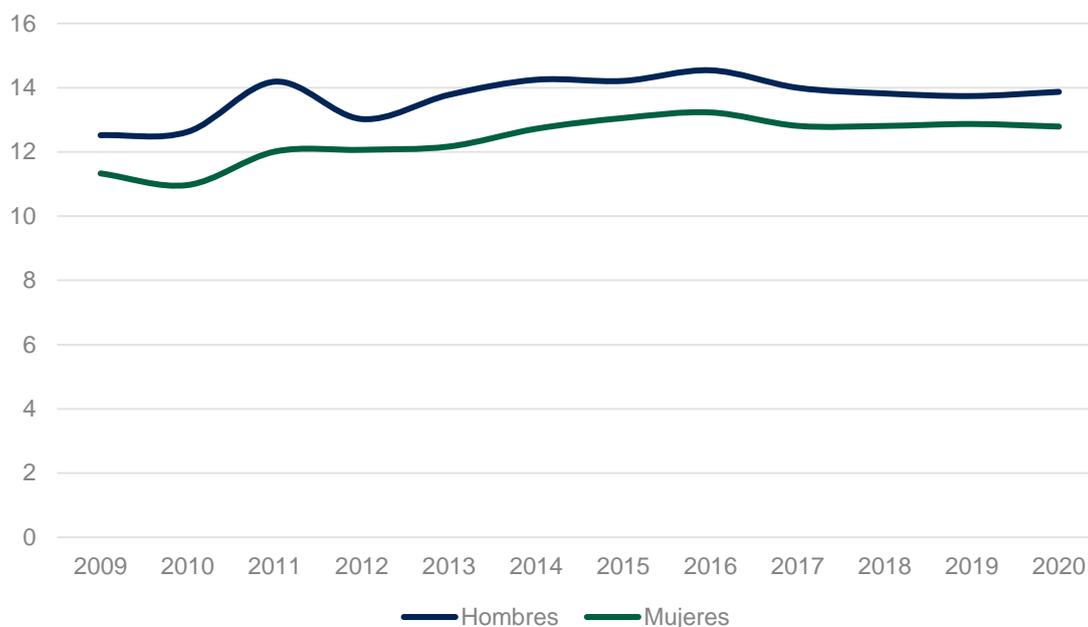


Fuente: ICEA.



Por lo que se refiere a la antigüedad en el puesto de trabajo, tampoco hay cambios importantes por sexos. Los varones llevan en sus empresas, como media, 13,87 años, por 12,79 años de las mujeres. Las cifras en ambos casos presentan mucha estabilidad.

Tabla/Gráfico 24: Evolución de la antigüedad media de los trabajadores del seguro.



Fuente: ICEA.

La antigüedad media en el puesto de trabajo en el sector asegurador es un buen indicador de las consecuencias de un modelo laboral basado en la relación indefinida. Esto es, en los contratos fijos. La antigüedad en el puesto de trabajo de los empleados de las aseguradoras es elevada. De hecho, son los más elevados de la empresa privada española. Solo la Administración Pública supera las tasas medias del sector asegurador.

Tabla/Gráfico 25: Antigüedad media, en meses, en el puesto de trabajo, por sectores.

Sector	Mujer	Hombre	Total
Adm. Pública, educación y act. sanitarias	172	206	184
<b>Seguros</b>	<b>153</b>	<b>166</b>	<b>160</b>
Agricultura, ganadería y pesca	138	164	158
Minería y electricidad	136	157	152
Industrias de maquinaria	131	154	149
Ind. alimentación, textil, cuero, madera y papel	129	156	145
Finanzas	132	154	142
Trasporte y comunicaciones	130	136	135
Comercio y hostelería	122	141	131
Construcción	112	126	125
Otros servicios	105	134	114

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la Encuesta de Población Activa.



### Enfoque territorial

Desde un punto de vista territorial, Madrid es la provincia donde más trabajadores tiene el sector asegurador. En concreto, algo más de 26.000 personas, según las estimaciones de estas notas. Le sigue Barcelona, donde trabajan otras 8.348. Sin embargo, cuando se tiene en cuenta el peso relativo del seguro respecto del total de la población ocupada, Ávila es el territorio donde dicha tasa es más elevada. En esta provincia, los 555 empleados totales suponen el 0,89% de la fuerza ocupada, un porcentaje que supera ligeramente el de Madrid. Asimismo, la penetración de la plantilla aseguradora sobre el total de ocupados es mayor en Sevilla y Vizcaya que en Barcelona, pese a que dicha plantilla es menor en volumen.

Tabla/Gráfico 26: Distribución estimada de la plantilla aseguradora por provincias y su peso relativo sobre el total de ocupación.

Provincia	Empleados	% Ocupados
Ávila	555	0,89%
Madrid	26.037	0,85%
Sevilla	2.593	0,37%
Vizcaya	1.753	0,37%
Barcelona	8.348	0,34%
Valladolid	601	0,27%
Zaragoza	930	0,22%
Valencia	1.793	0,17%
Navarra	387	0,14%
Málaga	827	0,13%
La Coruña	615	0,13%
Las Palmas	590	0,13%
Asturias	495	0,13%
Teruel	67	0,12%
León	187	0,11%
Pontevedra	424	0,11%
Santa Cruz de Tenerife	444	0,11%
Badajoz	264	0,11%
Alicante	704	0,10%
Granada	277	0,09%
Córdoba	250	0,09%
Toledo	234	0,09%
Soria	31	0,08%
Orense	91	0,08%
Cádiz	316	0,07%
Jaén	142	0,07%
Burgos	100	0,07%
Salamanca	86	0,07%
Palencia	42	0,07%
Segovia	48	0,07%
Cuenca	54	0,07%



Provincia	Empleados	% Ocupados
Cáceres	98	0,07%
La Rioja	102	0,07%
Tarragona	189	0,06%
Lérida	110	0,06%
Huelva	119	0,06%
Castellón	143	0,06%
Guipúzcoa	197	0,06%
Zamora	38	0,06%
Lugo	80	0,06%
Islas Baleares	342	0,06%
Ciudad Real	109	0,06%
Albacete	96	0,06%
Murcia	351	0,06%
Cantabria	150	0,06%
Gerona	155	0,05%
Almería	147	0,05%
Álava	67	0,05%
Huesca	45	0,05%
Guadalajara	52	0,05%

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y del Instituto Nacional de Estadística.

### La discapacidad y el empleo en las aseguradoras

El 88,25% de las aseguradoras españolas que participaron en la estadística de indicadores de sostenibilidad de ICEA declaró que empleaba a personas con discapacidad. La información facilitada por estas entidades, muy representativas, extendida a todo el sector, llevaría a considerar que el empleo directo de personas con discapacidad podría estar en el entorno de las 659 personas en toda la industria. De estas, 641 serían personas con necesidades especiales de carácter físico; y el resto (una veintena, aproximadamente), de carácter psíquico.

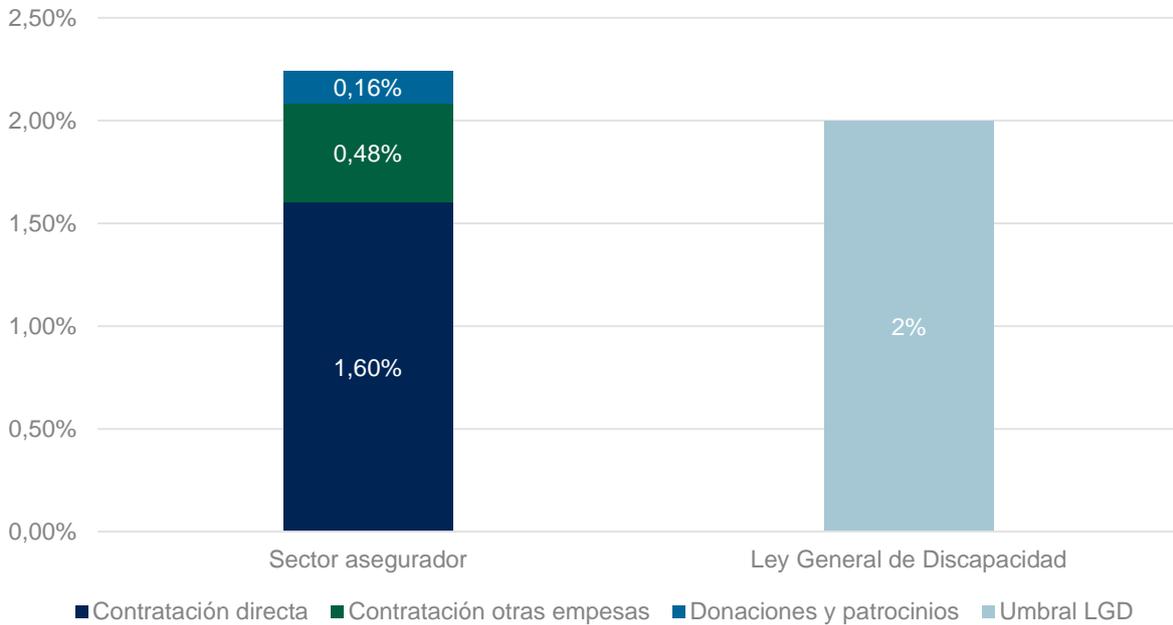
Más allá, sin embargo, se encuentra el nivel de cumplimiento de la *Ley General de Discapacidad* (LGD), que establece dos vías más para cumplir con el umbral del 2% de la plantilla global. En concreto, la LGD establece tres mecanismos:

- La contratación directa.
- La contratación mercantil de empresas que, asimismo, emplean a discapacitados.
- Las donaciones y acciones de patrocinio.

Las empresas del sector asegurador español cumplen sobradamente la LGD. El conjunto de medidas que toma el 92% de aquellas que están obligadas cumplir con la LGD alcanza un 2,24% equivalente de la plantilla. Esta ratio se sitúa, por lo tanto, por encima del umbral definido por la legislación. El 71% de este objetivo se obtiene mediante la contratación de empleados, el 22% mediante contrataciones mercantiles, y el resto a través de donaciones y acciones de patrocinio.



Tabla/Gráfico 27: Cumplimiento de la Ley General de Discapacidad en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.

El sector asegurador, en todo caso, acumula una larga tradición de cumplimiento sobrado del umbral del 2% de la plantilla que marca la LGD.

Ilustración 1: Evolución del cumplimiento de la legislación en materia de empleo de personas con discapacidad.



Fuente: ICEA.



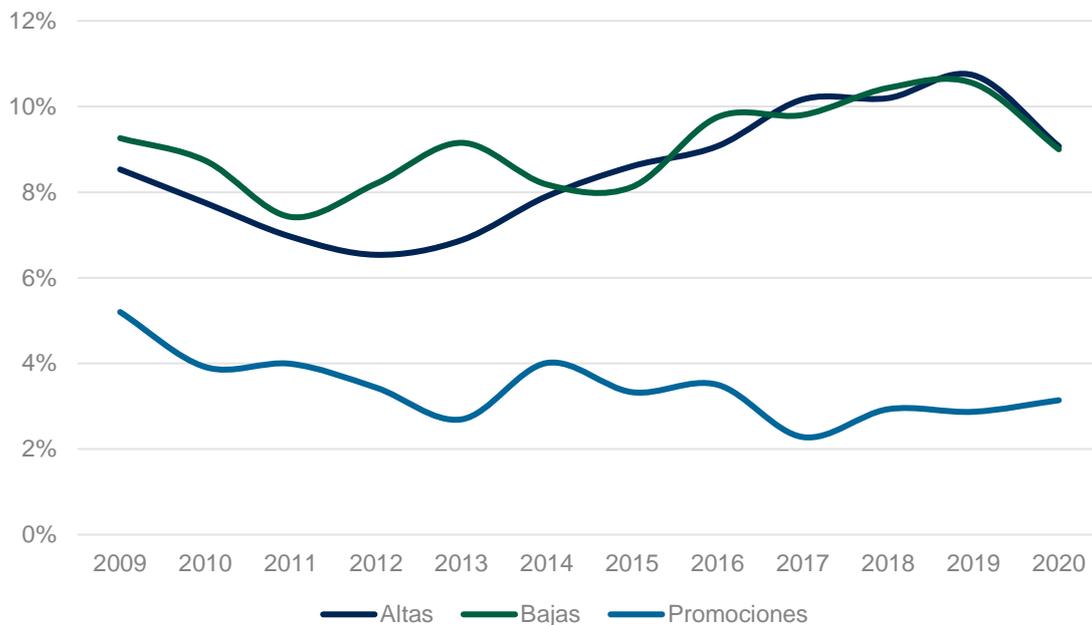
### Dinámica de la plantilla de seguros en el año 2020

La dinámica de la plantilla aseguradora durante el año 2020 se resume en estas tres tendencias:

- Un 9,07% de la plantilla ha causado alta, esto es, ha sido contratada.
- Un 9% de la plantilla ha causado baja.
- Un 3,14% de la plantilla ha sido promocionado.

Los datos sugieren que 2020 (un año marcado por la COVID-19) ha operado como freno para la dinámica estructural de la plantilla, en la que tanto las altas como las bajas estaban alcanzando máximos históricos en los ejercicios inmediatamente anteriores. Siendo esto lógico, conviene recalcar el dato de que la pandemia y el confinamiento no han afectado a la dinámica de promociones en la industria del seguro.

Tabla/Gráfico 28: Evolución reciente del índice de altas, bajas y promociones del sector asegurador.



Fuente: ICEA.

El 56,4% de las altas producidas en el año 2020 correspondieron a mujeres.

En lo tocante a las bajas, el componente más elevado (prácticamente un 30%) se debió a la terminación de contrato. Los despidos fueron el 20% de todas las bajas, afectando a un 1,8% de la plantilla.



Tabla/Gráfico 29: Bajas en el sector asegurador, por motivos.

	Porcentaje	% Plantilla
<b>Voluntarias</b>	<b>22,31%</b>	<b>2,01%</b>
Dimisión / Baja voluntaria	15,79%	1,42%
Excedencia sin derecho a reserva de puesto	3,25%	0,29%
Excedencia con derecho a reserva de puesto	3,27%	0,29%
<b>Involuntarias</b>	<b>77,69%</b>	<b>6,99%</b>
Terminación contrato	28,89%	2,60%
Despido colectivo o disciplinario	20,44%	1,84%
Jubilación	7,82%	0,70%
Mutuo acuerdo	9,56%	0,86%
Muerte / Incapacidad	2,46%	0,22%
Fuerza mayor	0,00%	0,00%
Otras	8,53%	0,76%
<b>Total bajas</b>	<b>100,00%</b>	<b>9,00%</b>

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

### Expedientes de regulación de empleo en el sector

En el año 2020, según información recabada entre las entidades, no se produjeron apenas expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) en la plantilla de las aseguradoras. Los ERTE tuvieron, por lo tanto, una incidencia ínfima sobre la plantilla.

### La jornada de los trabajadores del seguro

Tres cuartas partes de las aseguradoras reducen la jornada de los trabajadores en verano, mientras que el cuarto restante la mantiene durante todo año. El 6% de los trabajadores en jornada de invierno trabaja en jornada continua, mientras que el resto lo hace en jornada partida.

Tabla/Gráfico 30: Principales datos relativos a la jornada en el sector asegurador.

Concepto	Dato
Jornada anual regular (horas)	1.676
Porcentaje de empleados con jornada en verano	78%
Porcentaje de trabajadores con jornada continua en invierno	6%
Nº días laborales (trabajadores con misma jornada todo el año)	232,38
Número de días laborales (con jornada de verano)	69,51
Número de días laborales (con jornada de invierno)	177,36
Horas semanales de trabajo (misma jornada todo el año)	38,31
Horas semanales de trabajo (jornada de verano)	34,1
Horas semanales de trabajo (jornada de invierno)	38,62
Horas extras, media por empleado	2,45

Fuente: ICEA.

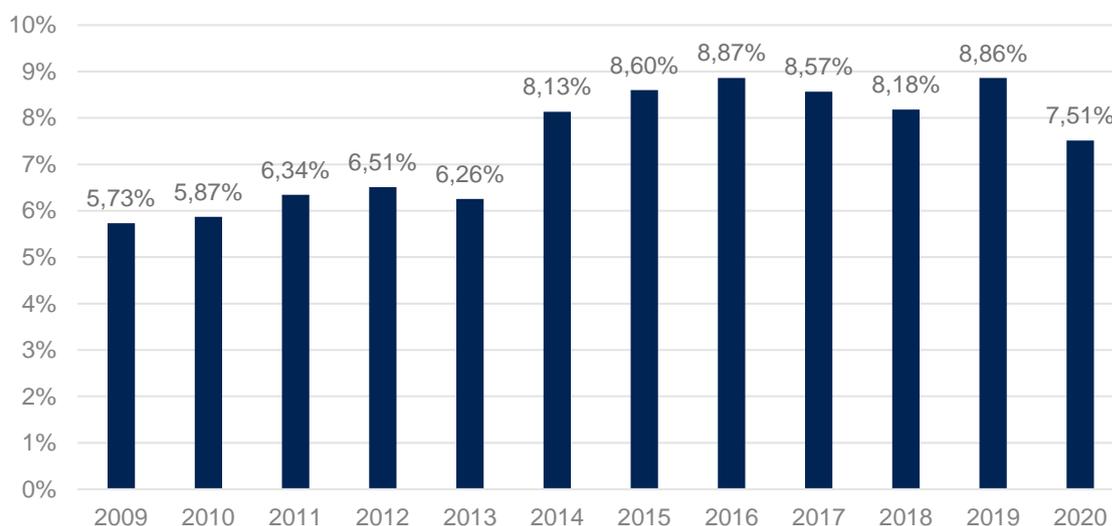
Por otra parte, tal y como indican los *Indicadores de Sostenibilidad 2020* de ICEA, el 85,4% de las entidades tienen flexibilidad en el horario laboral. Asimismo, el 87% tiene regulado el denominado derecho de desconexión.

### Reducción de jornada

El 7,5% del personal de las aseguradoras se ha acogido a medidas de reducción de jornada, lo cual supone cerca de 3.900 personas. El 92% de estas personas son mujeres y el resto, hombres. Esto abre una gran diferencia por sexos. Las cifras permiten estimar que los hombres que hacen uso de la reducción de jornada son el 1,3% de la plantilla masculina. En cambio, las mujeres que se acogen a esta medida constituyen el 13% de las trabajadoras.

El porcentaje de empleados que se acogen a una reducción de jornada se ha incrementado de forma apreciable en el sector con el paso del tiempo.

Tabla/Gráfico 31: Porcentaje de empleados con reducción de jornada.



Fuente: ICEA.

El 87% de las mujeres que solicita una reducción de jornada en el sector asegurador lo hace para el cuidado de sus hijos.

Tabla/Gráfico 32: Estimación de trabajadores con reducción de jornada, por sexos y motivo.

Razón	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de hijos	183	3.117	3.300
Cuidado de familiares	11	87	98
Cuidado de discapacitados	4	28	32
Otras razones	115	348	463
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>3.580</b>	<b>3.893</b>

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

Otro elemento que refleja la importancia de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en el sector asegurador son los permisos de maternidad, paternidad y lactancia. Las cifras publicadas por ICEA permiten estimar que unas 3.400 personas de la plantilla disfrutaron de este



tipo de permisos en 2020. Los componentes más destacados fueron las mujeres que se acogieron a permisos de maternidad (918 trabajadoras, según los cálculos); así como aquellas que hicieron uso de los períodos de lactancia (831). Entre los hombres, el caso más habitual es el de los permisos de paternidad (949).

Tabla/Gráfico 33: Permisos de paternidad, maternidad y lactancia en el sector asegurador.

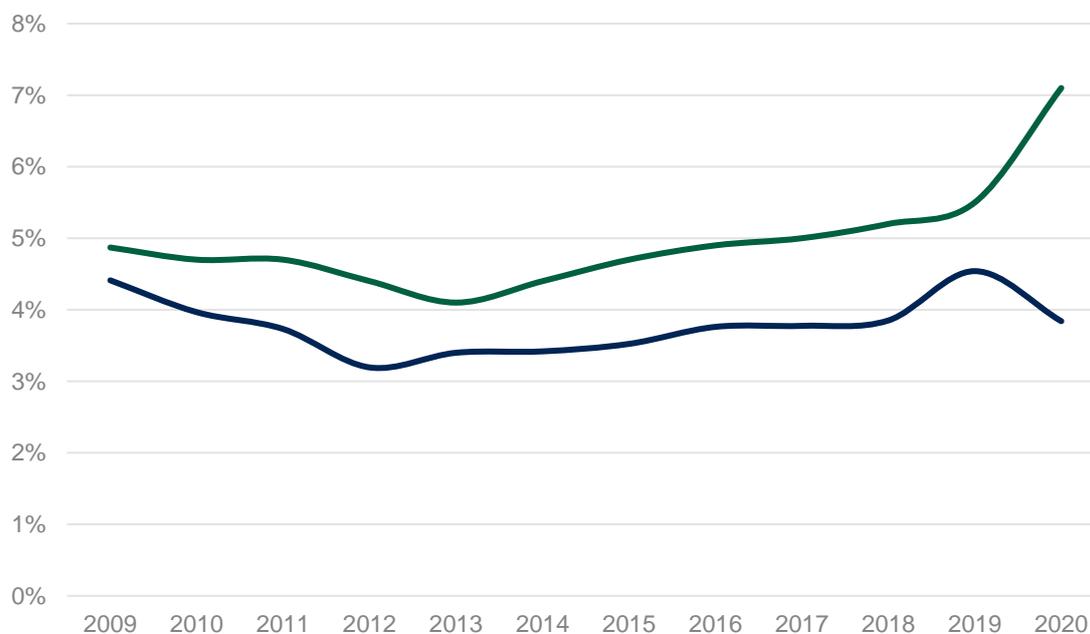
Categoría	Permiso	Trabajadores
Paternidad/maternidad	Maternidad mujeres	918
	Maternidad hombres	13
	Paternidad hombres	949
Lactancia	Lactancia mujeres	831
	Lactancia hombres	674
<b>Total</b>		<b>3.385</b>

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

### Absentismo

Según Adecco<sup>2</sup>, en 2020 la tasa de absentismo alcanzó el 7,1% en España. Esa magnitud fue el dato más elevado de los últimos 20 años y es consecuente con la existencia de la pandemia. Estos datos contrastan con los calculados para el sector asegurador, que están muy por debajo. La industria del seguro mantuvo una tónica de absentismo estable y coherente con años anteriores, calculándose el absentismo laboral en el 3,84%. Es decir, esta tasa se situó incluso por debajo del 4,54% alcanzado en 2019.

Tabla/Gráfico 34: Evolución del absentismo laboral en el sector asegurador.



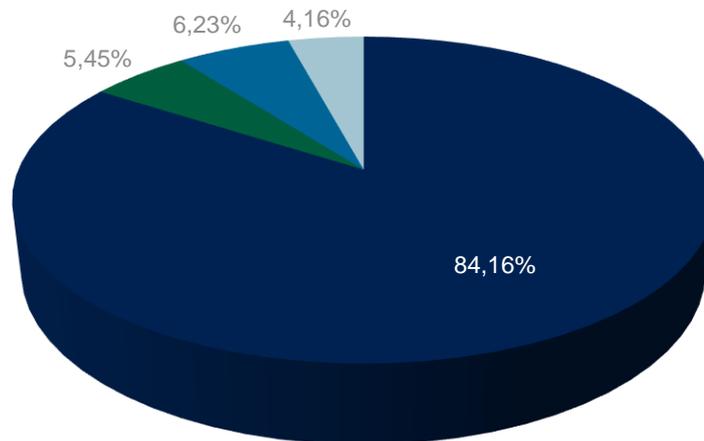
Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y Adecco.

<sup>2</sup> X Informe Adecco sobre empresas saludable y gestión del absentismo.



La enfermedad común es el motivo más habitual de absentismo en el sector asegurador.

Tabla/Gráfico 35: Absentismo en el sector asegurador, según su motivo.



■ Enfermedad Común ■ Accidente laboral ■ Permisos no recuperables ■ Falta de puntualidad y otros

Fuente: ICEA.

### Las vacaciones

En el sector asegurador se disfrutaron, como media, 26,35 días laborables de vacaciones. Es decir, unas cinco semanas. Como media, los trabajadores fraccionan estas vacaciones en 4,38 partes.

El 78,43% de las entidades ofrece a sus trabajadores la posibilidad de guardar las vacaciones no disfrutadas para años posteriores.

## Políticas de igualdad y beneficios sociales en el sector asegurador

Además de algunos datos que ya se han aportado en estas notas, relativos a la política laboral del sector asegurador en elementos como el empleo femenino y algunas figuras que existen en la legislación laboral que están construidas para favorecer la conciliación; existen, además, unas políticas específicas de igualdad del sector.

### Políticas de igualdad y sostenibilidad en el empleo

Según ICEA, el 78% de las aseguradoras ha hecho una evaluación específica en materia de igualdad. Un 70% ha elaborado un *Plan de igualdad*.

Los datos genéricos sobre los modelos de recursos humanos que se estilan en el sector asegurador, por otra parte, apuntan con claridad hacia una extensión muy importante de las políticas más destacadas en materia de sostenibilidad en el empleo.

Una de cada cinco aseguradoras tiene implantados planes de carrera, de los que se beneficia uno de cada cuatro trabajadores. La comunicación interna afecta a casi toda la plantilla y los diferentes planes de desarrollo personal llegan a más de un tercio de los trabajadores.



Por otra parte, la apuesta del sector asegurador por la formación es total. Los planes de formación están generalizados en el sector, como lo están las ofertas de retribución variable.

Tabla/Gráfico 36: Políticas de recursos humanos en el sector asegurador.

Políticas de RRHH	% Entidades que aplican cada política	% Plantilla afectada
Plan de carrera	21,57%	25,74%
Plan de comunicación interna	68,63%	99,93%
Plan de desarrollo	35,29%	37,98%
Programas con <i>coaches</i>	15,69%	17,00%
Programas con mentores/tutores	19,61%	23,01%
Otros	17,65%	44,70%
Plan de formación	84,31%	99,70%
Plan de sucesiones	31,37%	33,14%
Política retributiva variable*	90,20%	88,67%

Fuente: ICEA.

### Beneficios sociales

En el capítulo de beneficios sociales, los más extendidos son las ayudas para el pago de seguros. Muy particularmente los de vida y salud, presentes uno en la totalidad, y el otro en casi siete de cada 10 aseguradoras. Los planes de pensiones de empleo están presentes en el 78% de las entidades; y, con porcentajes algo inferiores, aparecen las ayudas a estudios y el apoyo a actividades culturales o deportivas.

Tabla/Gráfico 37: Beneficios sociales en el sector asegurador.

Beneficios sociales	% Entidades
Producto de previsión complementaria	100,00%
Seguro de vida	100,00%
Convenio mejorado	46,00%
Convenio no mejorado	54,00%
Asistencia sanitaria	74,51%
A cargo de la empresa	37,25%
Subvencionado	37,25%
Autos	43,14%
A cargo de la empresa	3,92%
Subvencionado	39,22%
Hogar	45,10%
A cargo de la empresa	5,88%
Subvencionado	39,22%



Beneficios sociales	% Entidades
Descuento en otros seguros	52,94%
Ayudas a estudios	62,75%
Subvención de actividades culturales o deportivas	58,82%

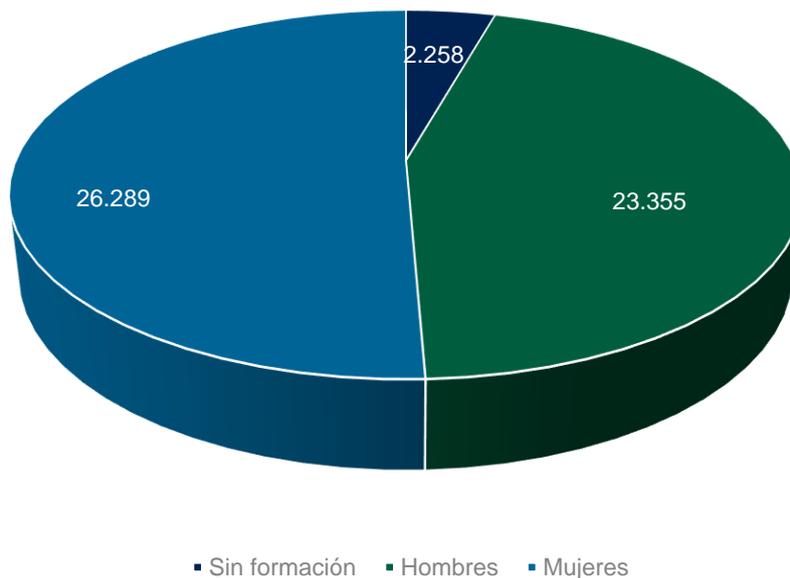
Fuente: ICEA.

## Formación y gestión del talento

### La formación en el sector asegurador

Según el informe específico de ICEA sobre la formación en el sector asegurador, el 96% de los empleados de seguros recibió formación durante el año 2020 (lo cual supone una media de 801 trabajadores formados por entidad). Por lo tanto, un año más, la práctica totalidad de la plantilla ha recibido algún tipo de formación, según se describe en los *Índices de Sostenibilidad 2020* de ICEA. De dichos empleados formados, el 47% fueron hombres y el 53% restante, mujeres. Por lo tanto, se replicó el *mix* de empleo por sexos, como es lógico tratándose de una práctica de la que se beneficia la práctica totalidad de la plantilla.

Tabla/Gráfico 38: Principales cifras de la formación aseguradora en 2020.

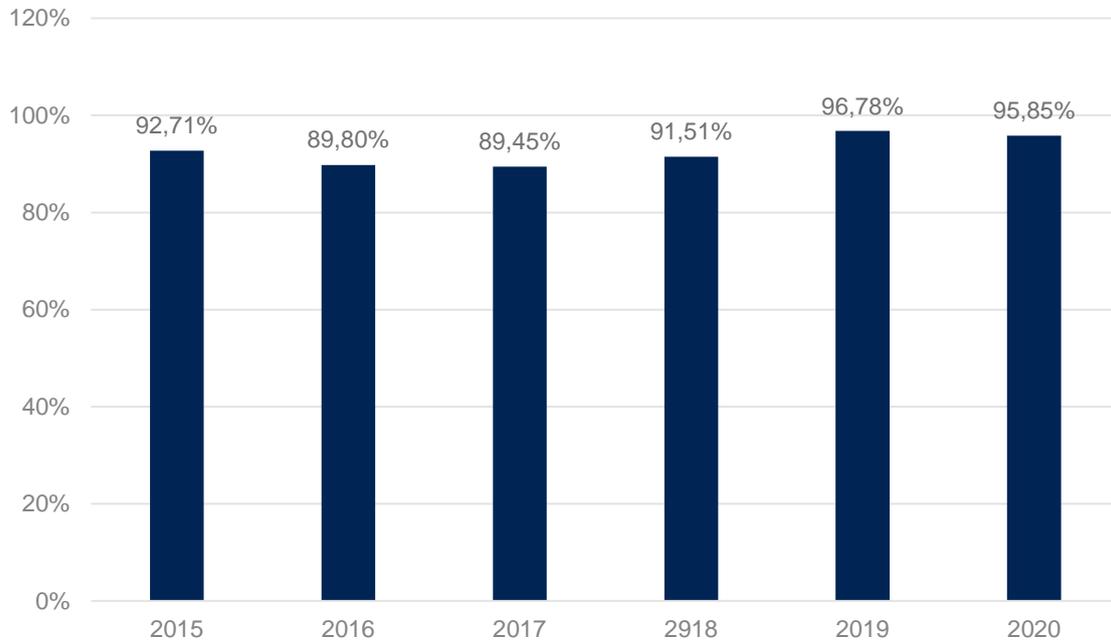


Fuente: ICEA.



Debe añadirse, además, que la apuesta del sector asegurador por la formación es continuada a lo largo del tiempo.

Tabla/Gráfico 39: Evolución del porcentaje de empleados formados en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.

La participación de mujeres en acciones de formación es significativa y acorde con la presencia que tienen en cada rango de la organización, como se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla/Gráfico 40: Distribución de los trabajadores formados, por departamentos y por sexos.

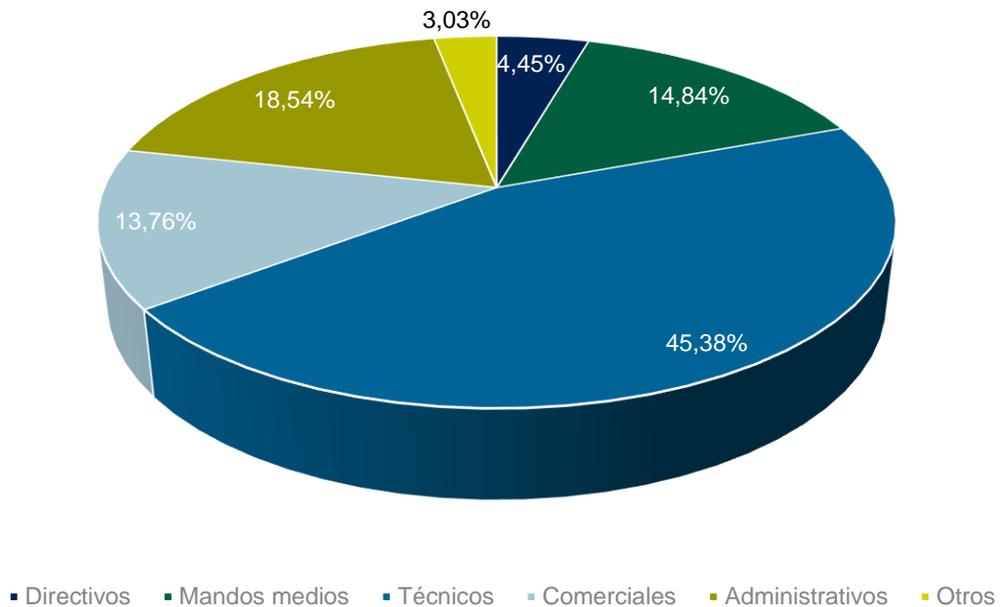
Cargo	Hombres	Mujeres
Directivos	72,37%	27,63%
Mandos medios	61,76%	38,24%
Técnicos	47,25%	52,75%
Comerciales	51,78%	48,22%
Administrativos	27,93%	72,07%
Otros	29,11%	70,89%

Fuente: ICEA.

Por lo que se refiere a las categorías, el 4,5% de los trabajadores y trabajadoras que recibió formación eran directivos y el 15% mandos intermedios. Los empleados con responsabilidades técnicas son los más propensos a recibir algún tipo de formación.



Tabla/Gráfico 41: Trabajadores formados en 2020, según su categoría.



Fuente: ICEA.

Cada trabajador recibió una formación media en 2020 de 33 horas y media. Cada entidad, como media, impartió o financió 25.371 horas de formación. Si todas estas horas de formación desarrolladas en 2020 se impartiesen a una sola persona, equivaldrían a 190 años de formación ininterrumpida. El 97% de la formación se ha desarrollado en horario laboral.

Por lo que se refiere a la formación desde un punto de vista económico, la inversión media por entidad es de 327.658 euros. Esto supone una media de 12,86 euros por hora de formación o 420 euros por empleado formado. Estas cuantías suponen dedicar un importe equivalente al 1,27% de la masa salarial a formación.

Cada entidad impartió, de media, 376 cursos en el año 2020. Las materias son extremadamente variadas y en todos los grupos de formación, con la única excepción de los idiomas y las políticas internas de la empresa, el porcentaje de empresas que imparten formación supera el 90% (y en las dos mentadas formaciones es, en todo caso, muy elevada). Los datos, en este sentido, sugieren que el trabajador de seguros recibe formación continua sobre los productos del mercado, habilidades comerciales y otro tipo de conocimientos necesarios en la actividad aseguradora. Asimismo, la apuesta del sector por la formación en digitalización es muy elevada, hasta el punto de que la entidad media viene a facilitar casi 3.800 horas de formación en la materia.

Tabla/Gráfico 42: Resumen de los contenidos de la formación aseguradora.

Tipo de formación	% entidades	Horas medias/entidad	Asistentes medios/entidad
Formación técnica de seguros	90,20%	4.867	1.157
Automóviles	47,06%	1.983	653
Hogar	41,18%	506	115
Diversos	47,06%	2.544	466
Previsión Social	19,61%	429	140
Salud	29,41%	838	480
Vida	43,14%	2.618	224
Otros	56,86%	1.039	361
Formación comercial	92,16%	6.108	1.116
Atención al Cliente	64,71%	1.372	262
Productos (Preventa, Venta y Postventa)	43,14%	2.383	655
Comercial	72,55%	4.234	534
Marketing	49,02%	504	160
Otros	29,41%	1.342	375
Áreas de soporte	94,12%	4.655	1.595
Gestión económica y financiera	78,43%	647	292
Técnica actuarial y aseguradora	52,94%	739	51
Operaciones	37,25%	3.179	725
Jurídico	78,43%	1.466	537
RRHH	70,59%	594	301
Otras	45,10%	1.616	759
Otra formación técnica	90,20%	1.071	620
Solvencia II	52,94%	141	44
Prevención de Riesgos Laborales	82,35%	1.082	651
Capacidades digitales	90,20%	3.782	1.418
Conocimientos digitales	70,59%	1.697	856
Herramientas digitales (Ofimática, Office 365)	78,43%	1.674	600
Metodologías ágiles	49,02%	1.752	352
Otros	17,65%	240	180
Habilidades	90,20%	4.027	1.400
Habilidades directivas	68,63%	1.036	212
Habilidades interpersonales	76,47%	2.265	886
Habilidades digitales	45,10%	1.187	312
Desarrollo personal y profesional (Coaching, mentoring)	52,94%	793	373
Otras	23,53%	996	432
Idiomas	76,47%	4.325	253
Inglés	74,51%	4.293	243
Alemán	7,84%	32	3



Tipo de formación	% entidades	Horas medias/entidad	Asistentes medios/entidad
Portugués	15,69%	250	13
Francés	11,76%	142	8
Otros	13,73%	368	70
Culturas y políticas internas de la empresa	70,59%	1.833	1.168
Cultura y valores de la empresa	56,86%	1.128	490
Políticas internas	54,90%	1.012	925
Otras	21,57%	451	178

Fuente; ICEA.

En lo que se refiere a la formación dirigida a las redes de distribución, cada entidad facilitó, de media, 284 cursos a mediadores y formó a 3.557 profesionales. Otro elemento específico de formación es el relativo a consejeros. El 22% de las entidades realizan programas de formación específica para consejeros, con una duración media de 471 horas y una media de 26 consejeros formados.

### Planes de formación

Según ICEA, el 94,5% de las aseguradoras tiene planes de formación, en su mayoría se trata de planes integrados. El 90,6% de los planes de formación tienen una duración de un año, un 5,7% de dos años, y el 3,8% restante de tres o más años.

Las entrevistas con jefes y superiores son el método más utilizado para detectar la idoneidad y necesidades de estos planes de formación.

Tabla/Gráfico 43: Métodos utilizados para la elaboración de planes de formación.

Método	% Entidades
Entrevistas a jefes y/o superiores	78,85%
Evaluación del desempeño	61,54%
Cuestionarios	48,08%
Observación directa	40,38%
Entrevistas a interesados	25,00%
Otros	17,31%

Fuente, ICEA.

### Planes de carrera

El 21,6% de las entidades tiene planes de carrera, que afectan al 25,8% de la plantilla. Esto vendría a suponer que unos 13.300 trabajadores de seguros cuentan con un plan de carrera; casi 7.000, hombres (el 28% del empleo masculino) y 6,425 mujeres (el 23,5% de las trabajadoras).

### Promociones

Según los *Indicadores de Sostenibilidad 2020* de ICEA, un 3% de los trabajadores del sector asegurador fue promocionado aquel año. Las mujeres representaron el 56% de los promocionados. Los datos disponibles permiten estimar que las promociones afectaron a 1.629 trabajadores del sector: 721 hombres y 908 mujeres.

Aproximadamente, un tercio de las 1.629 promociones fueron para puestos directivos. En este campo, el 57% de los ascensos fue para hombres y el 43% restante, para mujeres. Aunque ascendieron menos mujeres a cargos de responsabilidad que hombres, merece la pena destacar que el peso de las mujeres en puestos directivos en el seguro se sitúa actualmente en el 28%. Por lo tanto, las promociones de mujeres en 2020 se situaron por encima de su peso relativo actual y muestran una tendencia hacia la convergencia de ambos sexos entre los altos mandos.

### Prácticas

Por último, dos de cada tres aseguradoras tienen convenios de prácticas para estudiantes. El 52% de dichos estudiantes fueron mujeres en el año 2020. Asimismo, en dicho ejercicio, el 23% de los estudiantes en prácticas, uno de cada cuatro pues, se incorporó a la plantilla. De estos alumnos incorporados, el 56% fueron mujeres.

Tabla/Gráfico 44: Estimación de personas en prácticas finalmente contratadas en 2020.

Nivel de formación del alumno en prácticas	Hombres	Mujeres	Total
Universitario	80	105	185
Formación Profesional	12	11	23
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>116</b>	<b>208</b>

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de *Índices de Personal 2020* de ICEA.