



**De Staffing a Partner
Estratégico:**
La evolución del modelo
de una empresa del
sector seguros en Perú

Cómo SOAINT transformó un servicio de **provisión de talento**
en un modelo de alto desempeño alineado al negocio de la
aseguradora líder del Perú.

Resumen ejecutivo

Una de las principales compañías del sector asegurador en Perú, inició una transformación estructural de su modelo de staff augmentation con el objetivo de ganar **eficiencia, previsibilidad financiera** y mayor alineamiento estratégico con sus bloques tecnológicos.

El esquema anterior —más de **10 proveedores, perfiles no estandarizados y negociación individual de tarifas**— generaba complejidad operativa, dispersión en la calidad técnica y limitada capacidad de planificación presupuestal.

Para resolverlo, nuestro cliente definió tres lineamientos clave: **consolidación de proveedores, estandarización de perfiles por bloque tecnológico y estructuración de tarifas por seniority**.

SOAINT Perú diseñó una propuesta alineada a esa visión, basada en un modelo de TRIBU dedicada con enfoque ágil, una estrategia activa de **retención y desarrollo del talento** y la implementación de un ratecard estructurado.

El resultado: **transición operativa en menos de tres semanas** sin paralización del servicio, rotación menor al 3%, NPS 9.2 y una curva de aprendizaje optimizada a 2.5 meses.

Más que talento, se entregó **velocidad, calidad y alineamiento estratégico**.

Perfil del cliente

Industria: Seguros

Ámbito geográfico: Perú

Nuestro cliente es una de las compañías **líderes del sector**, con una operación que integra seguros generales, de vida y salud. Su posición de mercado exige alta capacidad de ejecución tecnológica, estabilidad operativa y equipos alineados a objetivos estratégicos.



Reto y necesidad empresarial

El modelo previo de staffing se limitaba a la provisión de recursos humanos sin valor agregado.

Dolor del negocio:

- Lentitud en incorporación de talento técnico
- Retrasos en entregables
- Déficit de habilidades técnicas y blandas
- Falta de alineamiento con la estrategia corporativa
- Complejidad en la gestión de múltiples proveedores

Necesidad clave:

Reducir fricción operativa y contar con un partner que "reme en la misma dirección", alineado a cultura, estrategia y objetivos de negocio.

Objetivos del proyecto



Optimizar el time-to-hire y acelerar incorporaciones técnicas



Elevar la calidad técnica y el nivel de proactividad de los members



Reducir la rotación y **mejorar la experiencia del talento**



Consolidar economías de escala **bajo un modelo centralizado**



Impactar positivamente el time-to-market del negocio asegurador

Enfoque SOAINT

Metodología de trabajo: Modelo TRIBU

Se creó una Tribu, un equipo multidisciplinario dedicado que integra:

- Reclutamiento y selección con IA
- Evaluación técnica sistematizada
- Universidad Corporativa
- Planes de carrera personalizados
- Soporte operativo de segundo nivel
- Acompañamiento técnico por bloque tecnológico
- Plan de comunicación multinivel

Solución implementada



Reclutamiento inteligente con IA

Implementación de herramientas que aceleran procesos y mejoran el match técnico-cultural.



Evaluación estructurada de brechas

Medición de gaps técnicos y de habilidades blandas, con trazabilidad en los primeros 3 meses.



Universidad Corporativa SOAINT

Ruta de desarrollo alineada tanto a preferencias del talento como a necesidades del cliente.



Protocolización de incidentes

Estandarización de gestión de incidentes con plan de acción preventivo.



Soporte operativo KPI-driven

Monitoreo de eficiencia, productividad y calidad.

Resultados obtenidos

RESULTADOS CUANTITATIVOS

- Transición operativa **en menos de 3 semanas**
- **0 días de paralización** del servicio
- Rotación **< 3%**
- Curva de aprendizaje optimizada a **2.5 meses**
- NPS **9.2**
- eNPS **> 8.5**

RESULTADOS CUALITATIVOS

- **Mayor alineamiento estratégico** con el negocio
- **Equipos más proactivos** y orientados a mejora continua
- **Reducción de fricción** en gestión de proveedores
- **Mayor estabilidad** y predictibilidad operativa
- Cultura técnica **más sólida**

Impacto en el negocio

El modelo permitió mejorar el time-to-market, incorporando talento con mejor nivel técnico y mayor comprensión del negocio asegurador.

Esto se tradujo en:

- Entregables más rápidos
- Menor margen de error
- Mayor eficiencia en desarrollo
- Continuidad operativa asegurada

SOAINT dejó de ser proveedor de staffing para convertirse en partner estratégico de transformación.



Testimonio del cliente

"SOAINT nos ayuda mucho impulsando conocimientos ayudándonos con capacitaciones y entrenamientos a los especialistas para justamente desarrollarlos y conseguir ese perfil que necesitamos en la empresa."

Gerente de Ingeniería de Software e Infraestructura

Empresa líder del sector seguros

¿Quieres explorar cómo una solución similar puede **aplicarse a tu organización?**

Contacta con nosotros

