

Domingo, 18 de febrero de 2024

SISTEMA FINANCIERO Cambio de paradigma

La banca también sufre la falta de 'liquidez de talento' en su vertiginosa transformación digital

Arquitectos de software, científicos de datos, expertos en ciberseguridad... la innovación ha cambiado los perfiles que busca un sector obligado a ser más flexible para reforzar su atractivo



ADRIÁN ESPALLARGAS

La banca española ha experimentado una profunda transformación digital en las últimas décadas, lo que ha provocado un cambio de paradigma también en el tipo de perfiles que buscan las entidades financieras. Matemáticos, ingenieros informáticos o expertos en seguridad son algunos de los nuevos perfiles que las entidades financieras necesitan contratar para gestionar los productos y servicios que ofrecen estas empresas a través de la gestión de millones de datos.

Así, según un reciente estudio de KPMG y Funcas, el 60% de las entidades financieras tiene dificultades para atraer este tipo de talento. Sin embargo, desde KPMG, Francisco Uría, su socio responsable de banca global, considera que no se trata de un fenómeno exclusivo español ni específico del sector financiero.

«La realidad es que la rápida evolución de las tecnologías ha hecho que todas las empresas necesiten cada vez más personas con nuevas habilidades

en ese ámbito y la capacidad de formación de los centros académicos no ha sido la suficiente. Para compensarlo se están produciendo fenómenos interesantes, como proporcionar formación adicional a personas que ya estaban en la propia empresa o entidad», dice Uría.

Además, considera que las entidades de crédito han sido y seguirán siendo destinos profesionales muy atractivos, aunque reconoce que en los últimos años han aparecido otros tipos de empresas, 'bigtech' o 'fintechs', que les han planteado una dura competencia en este ámbito.

«La atracción de talento no es un problema exclusivo de las entidades financieras. En un mundo marcado por un intenso cambio en productividad, que requiere formación en generación de valores intangibles y nuevas tecnologías, la demanda es alta, internacional, y escasa en relación a la oferta», dice Francisco Rodríguez, investigador senior de Funcas.

Desde Openbank, su equipo de recursos humanos considera que los perfiles labora-

les más cotizados en el sector bancario son los expertos en tecnología. Dentro de este grupo están los desarrolladores y arquitectos de software, o los ingenieros de datos y expertos en ciberseguridad. «Por supuesto, es muy importante mantener un equilibrio con los profesionales de otros equipos como analistas financieros, gestores de proyectos y expertos en desarrollo de negocio internacional, que también son clave para el mantenimiento del negocio», aclaran.

«Con la evolución y transformación tecnológica que está teniendo la banca, los perfiles comerciales siguen siendo necesarios, pues se quiere seguir ofreciendo al cliente un trato personalizado y especializado, pero se han añadido por un lado perfiles STEM para que ayuden a tomar decisiones basadas en datos, a relacionarse de una forma distinta con los clientes y a empujar hacia esta transformación», explican

fuentes de la Asociación Española de Banca (AEB).

STEM es el acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Es un término que integra varias ramas de la ciencia y define a un tipo de profesional muy buscado actualmente por empresas de diversos sectores. En ese aspecto, desde la AEB indican que los perfiles técnicos más demandados por el sector financiero son los de 'advance analytics', 'data science', arquitectura, desarrolladores, ciberseguridad e infraestructura.

«Los perfiles tecnológicos están entre los más solicitados por la creciente demanda de profesionales STEM. Esto nos impulsa a ser creativos e innovar en las estrategias de atracción de talento y a implementar estrategias de 'reeskilling' para cubrir las necesidades de nuestros distintos equipos. En nuestro caso, los perfiles que nos resultan más retadores son los ingenieros de software especializados en tecnologías móviles

(iOS y Android), así como los ingenieros de datos», dicen desde Openbank.

Entre otras medidas, este banco ha diseñado una serie de estrategias de 'employer branding' que, según indican, ha posicionado la marca como un referente en el sector, a través del uso de redes sociales y la presencia en eventos especializados como una campaña de reclutamiento que lanzaron a comienzos del año pasado.

Desde BBVA explican que en el Grupo han incorporado a 3.800 empleados en funciones de Engineering y Data en 2023, aproximadamente el 34% en España. «Los perfiles que más estamos demandando para el área de Ingeniería son desarrolladores de 'software' e ingenieros de datos, seguidos por especialistas en seguridad, infraestructura y arquitectura», precisa Pedro J. Méndez, responsable global de Talento y Cultura en el área de Ingeniería de BBVA. Los perfiles que se buscan para el área de Data están ubicados en el ámbito de la ciencia de datos y la inteligencia artificial.

60%
Porcentaje de entidades con problemas para atraer talento



RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO

Un reemplazo generacional pendiente

Además del reto de atraer a un talento cualificado que responda a las necesidades que exige la rápida digitalización del sector, el sistema financiero tiene otro desafío laboral pendiente en el horizonte más próximo: el reemplazo generacional. Según el 'Informe sobre el Mercado de trabajo en el sector de banca y seguros', elaborado recientemente por Randstad Research, el grupo de ocupados de 45 a 54 años supera desde el 2022 al de 35 a 44 años y su peso no deja de aumentar. Con datos del tercer trimestre de 2022, más de la mitad (57%) de los empleados del sector de banca y seguros supera los 45 años.

«Uno de los grandes retos que como industria afronta la banca y seguros es la atracción de talento joven en suficiente cantidad como para asegurar que el reemplazo generacional mantiene la competitividad de la actividad», señalaba Valentín Bote, director de Randstad Research a la luz de los resultados del estudio.

Desde el 2019, el último ejercicio antes del estallido de la pandemia, y hasta el tercer trimestre de este año, el número

total de trabajadores de la actividad había aumentado un 12,3%. Este incremento general, sin embargo, no ha servido para rejuvenecer las plantillas. Si en el primer trimestre de 2019, el colectivo de trabajadores de entre 16 a 44 años representaba el 55,8% del total, al cierre del tercer trimestre de este año ha pasado a tener un peso del 46,3%. Por el contrario, los trabajadores de más de 44 años, que en el primer trimestre de 2019 tenía un peso del 44,2%, ahora representan el 53,7%.

Lo salarios siguen siendo uno de los grandes focos de atracción del sector. Según el 'Informe de Tendencias Salariales 2024', elaborado por esta misma consultora, un gestor comercial de banca con más de seis años de experiencia tiene un sueldo anual de entre 39.000 y 46.000 euros en Madrid, unas cifras algo superiores en Barcelona. En el caso de un director comercial de seguros, la remuneración se sitúa entre 67.000 euros y 77.000 euros brutos anuales en ambas ciudades. La previsión de Randstad es que la banca y seguros aumentarán por encima del 3% este año.

Para atraer al talento, «ofrecemos una carrera profesional de largo recorrido, con un modelo de trabajo flexible, un programa formativo del más alto nivel y un fuerte compromiso con la diversidad, la inclusión y el bienestar físico y mental de nuestros profesionales», explica Pedro J. Méndez. «Sabemos además que hay aspectos que son específicamente importantes para el talento tecnológico como puede ser participar en proyectos retadores o trabajar con las últimas tecnologías», añade.

Periodo disruptivo

En este contexto, Ariana Pons, líder del sector banca de Randstad, indica que el sector financiero está atravesando un periodo disruptivo. «Su forma de relacionarse con los clientes está cambiando y desde la tradicional forma presencial se está pasando a la digital. Esto implica importantes cambios y, como otros muchos sectores, cada vez más está demandando especialistas en tecnología, ingenieros o matemáticos que trabajen en campos

como el 'big data', la inteligencia artificial, el análisis de datos o la ciberseguridad», asegura Ariana Pons.

La experta considera que la banca se encuentra en una posición atractiva para poder atraer a este tipo de profesionales, ya que tiene capacidad de ofrecer buenas condiciones salariales. Ahora bien, no todo es cuestión de salario y las empresas deben ofrecer un proyecto que globalmente sea atractivo para los profesionales, incluyendo facilidades para conciliar la vida profesional y laboral, entre otros factores, dice.

Desde Funcas, Rodríguez considera que la transformación progresiva de parte del negocio de las entidades financieras hacia plataformas digitales está permitiéndoles captar mucho talento. Esto, unido a un cambio de mentalidad en el sector bancario que lo está haciendo una industria más abierta, está facilitando la llegada de nuevos profesionales. «Ya no son aquellos centros con enormes servicios centrales y oficinas administrativas y de ne-

gocio», añade. «La transformación progresiva de buena parte de su negocio hacia plataformas digitales les está haciendo captar mucho talento en ese segmento, aunque aún queda mucho por hacer. En algunas cosas ya destacan, en todo caso, como en sus sistemas de protección ante la ciberdelincuencia», dice Rodríguez.

Preguntado sobre las dificultades que enfrentan las entidades financieras para encontrar empleados de gran valor profesional, Uría, de KPMG, considera que el talento es a la vez la mayor oportunidad y el mayor reto para todas las organizaciones que no sean capaces de encontrar los recursos requeridos a la velocidad en que los necesitan. Si eso no ocurre, su capacidad de crecimiento se ve limitada. «Ello hace que encontrar ese talento, o formarlo internamente, constituya uno de los mayores retos de todas las organizaciones», asegura Francisco Uría.

Para que el sector financiero logre atraer ese talento, el socio de KPMG considera que

el sector bancario debe usar a su favor sus fortalezas, como el hecho de que es un empleador que ofrece estabilidad y buenas condiciones laborales. «La flexibilidad para adaptarse a esas expectativas sin renunciar a las propias necesidades será una de las cuestiones clave. Por eso, aunque se avance en la exigencia de presencialidad creo que una mayor flexibilidad será siempre necesaria como parte de la oferta», dice.

Entornos abiertos

Desde la AEB consideran que para atraer ese talento hay que crear un entorno abierto y flexible centrado en el bienestar del empleado. «La banca continúa siendo un sector muy atractivo para desarrollar una carrera profesional, que ofrece condiciones económicas y de trabajo en general muy equilibradas y competitivas. Los grandes bancos permiten desarrollar carreras internacionales, e interactuar profesionalmente con importantes sectores de la sociedad», comentan en declaraciones a ABC.

Bazas tecnológicas

LOS ALGORITMOS TOMAN EL MANDO

La consultora Stratesys ha elaborado un Mapa Tecnológico con las tendencias tecnológicas que marcarán el año 2024 en el sector financiero. Por supuesto, la inteligencia artificial y el análisis masivo de datos para anticipar las tendencias del mercado y mejorar seguirá siendo el elemento estrella de la inversión y de la búsqueda de talento especializado.

LLEGA LA ERA INTEROPERATIVA

Según Stratesys, el 'open banking' ha promovido una colaboración sin precedentes entre las entidades bancarias y las 'fintech'. Las interfaces de programación de aplicaciones (APIs) están allanando el camino para la integración de servicios, permitiendo al cliente gestionar sus finanzas «de manera holística» a través de varias plataformas.

CONVERGENCIA CON EL MUNDO CRIPTO

La tecnología 'blockchain' continuará dando un impulso a la seguridad y la eficiencia en las transacciones financieras. Además, aseguran los expertos de esta consultora, «la reciente aprobación del primer ETF en bitcoins por parte de la SEC estadounidense representa un hito crucial en el reconocimiento de los criptoactivos en los mercados financieros».

AMENAZAS CADA VEZ MÁS SOFISTICADAS

La ciberseguridad se reforzará como vector tecnológico clave del sector bancario y de la captación de talento. En el ejercicio que acaba de comenzar, se espera una inversión significativa en soluciones avanzadas, «como la detección de amenazas basadas en inteligencia artificial y la autenticación biométrica».