

Helia Téllez de Meneses, directora de Outplacement, y Miguel Mercado, director de Professionals Madrid, de Randstad

Randstad ofrece soluciones ad hoc al sector bancario

Randstad ha desarrollado diferentes soluciones para ofrecer los mejores profesionales a sus clientes en el sector bancario y se ha ganado la posición de partner de grandes entidades bancarias para apoyar su transformación. El grupo de Recursos Humanos cuenta con equipos y oficinas especializados exclusivamente en dar apoyo a entidades financieras lo que le da un conocimiento transversal de lo que está pasando en el sector. Helia Téllez de Meneses, como directora de Randstad Outplacement, y Miguel Mercado, como director de Randstad Professionals Madrid, unen su conocimiento y experiencia en el mercado para apoyar a los bancos y dar respuesta a sus necesidades de crecimiento y transformación.

¿Cuál es el valor añadido que Randstad aporta a una entidad financiera en su proceso de cambio?

Helia Téllez (H.T.): La experiencia y la fiabilidad de una empresa como Randstad. Somos una empresa referente en la prestación de servicios de recursos humanos en el sector bancario lo que nos permite tener una visión global y, a la vez, ofrecer soluciones individualizadas. El conocimiento del sector, junto con las sinergias entre nuestras actividades de recolocación y selección, son uno de nuestros principales valores añadidos. Asimismo, Randstad Professionals dispone de una metodología diferenciadora para la búsqueda y selección de sus candidatos.

¿Cómo colaboran conjuntamente desde Randstad Professionals y Randstad Outplacement?

Miguel Mercado (M.M.): La relación es muy estrecha y las sinergias, clarísimas. Tanto la consultoría de selección como el outplacement estamos bajo el paraguas de la misma entidad, lo que nos permite compartir información. Randstad Professionals tiene un conocimiento privilegiado de lo que demanda ahora el mercado, lo que nos permite asesorar muy bien a los participantes en los programas de recolocación. Por otro lado, Randstad Professionals tiene en Outplacement una fuente muy buena de reclutamiento para cubrir determinadas posiciones, lo que supone un acceso privilegiado a procesos de selección en el mercado oculto para los participantes en los programas de outplacement.

¿De qué manera ha acompañado Randstad a las personas que han salido del sector banca?

H.T.: Les hemos acompañado en dos sentidos. Por un lado, desde el punto de vista emocional, para asimilar una situación de cambio inesperado y tener la fortaleza moral para ponerse en valor de nuevo en el mercado. Por otro lado, de una manera muy práctica para conseguir el objetivo de la recolocación. Sabemos lo que el mercado está demandando, sabemos en qué necesitan reciclarse y las vías para acceder a los procesos de selección, muchos de los cuales los gestiona Randstad a través de su consultoría de selección.

¿Dónde y cómo se han recolocado las personas que han salido en los últimos años de las reestructuraciones del sector?

M.M.: Las fusiones y absorciones han provocado duplicidad de funciones, por eso desde Randstad Outplacement hemos trabajado tanto con personal de servicios corporativos como de la red de oficina. Las personas que se han tenido que enfrentar de nuevo al mercado laboral no contaban con que se iban a encontrar nunca en esta situación ya que tradicionalmente en la banca quien entraba se queda-

ba hasta la jubilación. Hemos trabajado para unas 2.000 personas que han tenido que buscarse un nuevo futuro profesional. Más o menos un 60% han encontrado proyectos con funciones similares a lo que hacían, lo que llamamos proyectos de continuidad, y un 40% han cambiado radicalmente, lo que llamamos proyectos de cambio o ruptura.

El sector bancario en general ha reabsorbido un 30% del personal excedente en otras entidades, un 20% se ha dirigido a funciones de asesoría tanto financiera como jurídica y un 10% ha terminado en el sector de los seguros.

Los proyectos de cambio o ruptura incluyen soluciones muy dispares, desde personas que han hecho de su afición su oficio, hasta otras que han optado por la enseñanza, el sector servicios o el emprendimiento.

¿De qué manera tienen que reciclarse las personas para adaptarse a las nuevas demandas del sector?

H.T.: Una de las principales transformaciones es la digitalización, con todos los cambios que esto supone en la manera de pensar, trabajar y servir a los clientes externos e internos. Se han generado nuevas necesidades y, por lo tanto, nuevos contenidos de formación. También es importante estar al día con todas normativas que afectan al sector de cara a manejar productos financieros complejos o soluciones informáticas según la posición que se quiera cubrir.

Otras personas optan por formaciones más generalistas, como MBA o masters, que les han ayudado a reposicionarse en su vuelta al mercado laboral.

Los puestos más difíciles de cubrir son los perfiles Big Data, auditor interno de riesgos y gestores de carteras y fondos. En estos puestos el profesional tiene una salida laboral segura.

¿Por qué el outplacement no se tiene que asociar exclusivamente a reestructuraciones?

H.T.: La relación de Randstad Outplacement con el sector bancario no solo se limita a la necesidad de cumplir con la ley en un Expediente de Regulación de Empleo. El paro es la principal preocupación de los españoles y así lo entienden entidades financieras como Bankia, que dedican parte de su acción social a ofrecer programas de recolocación a sus clientes en paro.

El outplacement y la responsabilidad social van muy asociados, también cuando en un despido individual se ofrecen programas de transición de carreras como parte del acuerdo de salida ■

