



POR FINANCIAL TIMES

Los bancos de Wall Street están intensificando esfuerzos para automatizar el "trabajo duro" impuesto a los banqueros más jóvenes, en un intento por reducir la carga de trabajo y evitar que los principiantes con talento abandonen la industria.

Empresas como Goldman Sachs, Barclays y Moelis tienen iniciativas para automatizar funciones básicas como los libros de propuestas y modelos de valoración, según ejecutivos de los bancos.

"El objetivo con esto es permitir que los banqueros más jóvenes hagan más y más de lo significativo y menos y menos de lo servil", dijo Dan Dees, codirector de banca de inversión en Goldman.

El llamado trabajo duro puede incluir escanear noticias para preparar el libro de información pública sobre un cliente potencial, limpiar las fuentes de datos para las métricas financieras de las empresas y preparar las presentaciones de PowerPoint.

Goldman tiene en marcha casi 100 proyectos de automatización y eficiencia en su banco de inversión.

Barclays formó un grupo que incluye a sus codirectores de banca de inversión para buscar formas de automatizar algunas de las tareas realizadas por los banqueros junior.

"Estamos invirtiendo para automatizar elementos del rol del banquero junior en un esfuerzo por mejorar la eficiencia y mejorar su experiencia laboral", dijo John Miller, codirector de banca de inversión de Barclays.

Moelis anunció que estaba revisando cómo mejorar el proceso para generar los libros de propuestas a

La banca de inversión quiere reducir la carga de "trabajo pesado" de los empleados junior

■ Goldman, Barclays y Moelis planean que las tareas básicas sean menos arduas para el personal más "quemado".

los posibles clientes.

Esta automatización también podría ayudar a las empresas a reducir la cantidad de banqueros que necesitan contratar en el futuro, especialmente si tienen que pagar salarios más altos.

"Es probable que la plantilla en la industria se reduzca, con la ayuda de la tecnología. El mantra

ha sido haga más con menos", dijo Mike Mayo, analista bancario de Wells Fargo.

El flujo de trabajo de la banca de inversión se da en virtud de la actividad de los acuerdos, por lo que en años con fuerte actividad, como 2020 y 2021, las empresas a menudo se encuentran con escasez de personal.

Las tensiones típicas se tornaron particularmente agudas durante la pandemia, ya que los trabajadores tuvieron que hacer frente a niveles récord de actividad de negociación mientras trabajaban de forma remota. Un grupo de personal de primer año de Goldman a principios de este año habló sobre el efecto de las horas agotadoras en su salud mental.

"La velocidad ha cambiado para siempre desde la pandemia", afirmó David Erickson, profesor de finanzas en la Wharton School de la U. de Pensilvania, que anteriormente trabajó en la banca de inversión durante 25 años. "En lugar de ocho a diez (presentaciones) a la semana para el equipo, ahora son de ocho a diez presentaciones al día".

Incluso antes de la pandemia, la banca de inversión había perdido algo de su brillo para los graduados, dijo Erickson, quien detecta menos estudiantes interesados por ingresar a la industria, optando por carreras en capital privado, tecnología y consultoría.

No sólo dinero

Entre lo más llamativo en la lucha por el talento, los bancos de Wall Street han aumentado los sueldos de los banqueros junior, y la referencia aproximada para la remuneración del primer año sube de US\$ 80.000 a 100.000. Esto no

incluye bonificaciones.

Los bancos dicen que los esfuerzos de automatización son un reconocimiento de que más dinero no es suficiente para garantizar que la industria aún pueda atraer a los mejores talentos.

"No se trata de que la gente trabaje menos. Se trata de personas que trabajan en cosas que valoran", dijo Huw Richards, director global de banca de inversión digital de JPMorgan Chase, una iniciativa que el banco puso en marcha en 2018.

La banca de inversión va a la zaga respecto a otras áreas, como ventas y la división comercial, en su adopción de tecnología.

"La preparación y la agregación de datos representan entre el 60% y el 65% del trabajo de los banqueros más jóvenes. Y eso está listo para la automatización", dijo Roy Choudhury, director gerente de Boston Consulting Group.

Un impedimento es que los banqueros senior a veces no alientan a los más junior a usar herramientas que ya están disponibles. Parte de la razón, dicen, es el clamado enfoque de aprendizaje de la banca de inversión, con horas agotadoras en pequeñas tareas vistas como un rito de iniciación. Para otros, "dar el salto para confiar en esos datos es un gran paso", dijo Peter Pollini, líder de banca y mercados de capitales de PwC.

Sin embargo, eliminar lo mundano sigue siendo solo una parte de la batalla. David Stowell, profesor de finanzas de la Kellogg School of Management de la Universidad de Northwestern, considera que el tutelaje por parte de los banqueros senior es lo más probable para asegurar que los juniors sientan que su trabajo vale la pena.