

TALENTOS

# Los perfiles más buscados en 2024

En el desafiante y complejo contexto actual, las empresas tienen el problema de encontrar los mejores recursos. Por qué la gestión financiera se vuelve clave. Qué pasa en la industria metalúrgica y la plástica.



Lic. MARTÍN SANDOVAL\*

Es la economía, Chamigo”, le diría un economista correntino a un colega, parafraseando la cita atribuida a Bill Clinton poco antes de las elecciones de 1992. James Carville, estratega de la campaña electoral de Clinton, señaló que éste debía enfocarse sobre cuestiones más cotidianas de la vida de la gente y sus necesidades. Y ahí fue que Carville pegó un cartel en las oficinas centrales que decía: “Es la economía, estúpido”. En medio de la coyuntura económica compleja que atraviesa Argentina luego del cambio de gobierno, las empresas se encuentran en proceso de adaptación constante a un escenario complejo y desafiante. La estanflación y un panorama de escasez de recursos han generado la necesidad imperante de una gestión financiera eficiente.

En este complejo contexto, enumeraré algunos perfiles laborales que serán clave para las empresas durante este año.

**ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.** En este contexto descripto, las empresas buscan cada vez más perfiles financieros para afrontar la volatilidad y poner en valor sus activos. En este sentido, los contadores, licenciados en administración y economistas con expertise en lo descripto siguen siendo muy demandados (e incluso no encontrados, en virtud a un desempleo bajo



**METALÚRGICAS.** Buscan expertise en ingeniería de procesos y técnicos con conocimientos en maquinarias.

sostenido en una desenfrenada emisión monetaria de la época anterior). Al respecto, es menester resaltar un dato de la experiencia específica requerida: el ajuste por inflación, en general, conocido y aplicado en su trayectoria por contadores mayores a 45 años. Las posiciones requeridas para estos desafíos son: gerentes de administración y finanzas, analistas contables, analistas financieros (incluyendo pymes). Aquellas empresas que previamente no tenían un departamento dedicado a lo financiero, deberán re-considerarlo, porque esta área emerge por necesidad.

**IT, SIEMPRE IT.** Los procesos ligados a inteligencia artificial y a la automatización marchan a la vanguardia de la evolución del trabajo humano.

Por ende, las posiciones requeridas en este ámbito seguirán siendo requeridas ahora y en el futuro, con una dosis de sofisticación cada vez mayor. En este sentido, se requieren analistas de datos (no hay candidatos que postulen a avisos y los selectores de talentos debemos contactarlos a ellos vía “head hunting”) y también programadores.

Dentro del mundo de la tecnología, el tema de la seguridad se vuelve crucial. “Muchas empresas, como la de nosotros, están certificando la norma de seguridad 27001, referida a seguridad informática. Es exigente y, a la vez, necesaria, para que la información procesada en la gestión sea resguardada. Recientemente, por ejemplo, hubo un hackeo a una empresa de pagos virtuales que opera a nivel mundial, perjudicando a quienes pagan y cobran por esa plataforma justamente”, dice Guillermo Smith, Director de MOST, Software

**BÚSQUEDA.** En contextos como el actual, perfiles con conocimientos en finanzas y administración de empresas son muy buscados.



Factory de origen argentino que opera a nivel local y regional, incluyendo Europa. Por su parte, Fabio Licenblat, CEO y Fundador de CLC, afirma que “se están necesitando profesionales seniors con lenguajes ya sólidos, Python, con inteligencia artificial está pegando muy fuerte, así como Business Intelligence (BI), robótica y automatización, análisis de indicadores. En robótica y automatización se mezclan tecnología, desde software con electrónica, transformación digital, son fundamentales, ahí juega la IA. El blockchain, luego del furor que vivió, se desaceleró, ya que se empezó a trabajar en validaciones,

Token. Si hoy me preguntás, buscamos desarrolladores Seniors en determinados lenguajes: Java, .Net (fuerte), front y back end, usuarios y diseñadores. Comunicación con el usuario final. Manejo de Redes Sociales. E-commerce. Gamers. Comunicación, porque las pantallas deben tener su soporte digital hard, mensajerías automatizadas, etc.”.

En este contexto, la ingeniera Cristina Arbeit, una de las directoras de Sin Par, empresa especializada en soluciones tecnológicas para procesos de corte y mecanizado, explica que “no sólo nos enfocamos en la gestión de la calidad de nuestra empresa y

en la satisfacción de nuestros consumidores, sino que también tenemos el objetivo de transformar nuestra organización cada día en un lugar un poco más sustentable: contamos con un Sistema de Gestión Integrado (GRI), regulado bajo las normas internacionales ISO 9001, 14001, 45001 y 50001. De esta manera, de forma bienal nos enfocamos en desarrollar nuestro Reporte de Sustentabilidad, en el cual analizamos el estado de nuestros procesos productivos, el bienestar de quienes forman parte de SIN PAR y la evolución de nuestra empresa en convivencia con el entorno natural y social, poniendo a disposición los resultados para todos, de forma transparente. La industria metalúrgica, continuamente demanda perfiles diferenciales, tanto por el expertise técnico como por los conocimientos respecto a nuevas tecnologías. Buscamos profesionales especializados en ingeniería de procesos y técnicos con conocimientos específicos en maquinaria, convencional y avanzada. También ponemos el foco en la transformación digital de nuestra organización, con la industria 4.0 como norte. Por eso las búsquedas incluyen referentes en

● **DIFICULTAD.**

Para los buscadores de talento, cada vez es más complejo encontrar profesionales con las aptitudes y actitudes para competir en un entorno cada vez más desafiante.



**NÚMEROS.** Los CFOs y los responsables financieros tienen hoy un rol preponderante ante la escalada de costos y precios.



inteligencia artificial (IA) o perfiles vinculados al ecommerce, que impulsan nuevas prácticas en la empresa. Por otro lado, en un contexto de crisis e incertidumbre, también son relevantes perfiles comerciales comprometidos”. La industria metalúrgica no es la única que está en busca de estos talentos. También lo hace la industria plástica, protagonista indispensable de la economía circular, que se erige en un lugar preponderante en todos los sectores de la actividad humana. Es por ello que despierta un interés inusitado en inversores y a la vez se convierte en un foco de generación de demanda de empleo presente y futuro. En referencia a la atracción del talento requerido, José Luis Passerini, Presidente de Bandex S.A. manifiesta: “Nuestra empresa, si bien es una industria, tiene una estructura comercial importante ya que procuramos llegar y servir al cliente final. Del lado de la industria, en lo más alto de la pirámide priorizamos perfiles donde el liderazgo es la principal fortaleza, por encima del conocimiento técnico y específico de nuestro rubro, el cual con el perfil adecuado, se logra con el tiempo.”

Preguntado acerca de cuáles son los perfiles más buscados en la industria plástica, Carlos Rimasa, Gerente Corporativo de RRHH del Grupo INPLAST SAT, afirma que: “En este mercado tan cambiante por la situación del país, la Industria plástica no es ajena y los perfiles que más esta-

mos buscando son los técnicos, hay poco profesional con experiencia real y mucho joven para desarrollar, algo que nosotros estamos incorporando institucionalmente a nuestra cultura, la capacitación y el desarrollo como así también la retención del talento.”

Es innegable que las competencias técnicas y personales no van siempre de la mano (la psicología del deporte nos demuestra que la diferencia entre un deportista de alta competencia y uno de élite/superdotado, es una cuestión de actitud e inteligencia emocional, por ejemplo). Al respecto, Carlos dice: “La parte técnica a veces no va de la mano con las personales, nosotros lo primero que vemos en el candidato que tenga como virtud, ganas de crecer y desarrollarse” Al respecto, José Luis Passerini, agrega: “Las competencias personales son las que priorizamos: capacidad de

liderazgo, adaptación, proactividad (no tener miedo al error y priorizar el hacer), empatía, orientación a resultados, trabajo en equipo”.

**VISIÓN.** El año 2024 será un desafío significativo para las pymes industriales en términos de contratación. “A una coyuntura general incierta, se suman como obstáculos la escasez de personas interesadas en trabajar en este tipo de puestos y la falta de conocimientos técnicos. En SIN PAR vamos a asumir un enfoque proactivo en la identificación y capacitación de talento”, continúa la Ingeniera Arbeit. Para ello será un complemento clave desarrollar programas internos de formación. En cuanto a la industria plástica, Rimasa concluye que: “Creo que este año va a ser atípico, donde tendremos que retener y desarrollar nuestros cuadros internos y ese es el desafío institucional que ponemos por delante desde RRHH”. Passerini, finaliza: “Cada vez es más complejo encontrar profesionales con las aptitudes y actitudes para competir en un entorno cada vez más desafiante. Entendemos que la oferta de profesionales idóneos continuará restringiéndose y el desafío de la empresas para atraer talentos será cada vez mayor.” En síntesis, un año complejo desde el punto de vista del mercado laboral en nuestra querida Argentina, donde definitivamente, no hay posibilidad de aburrirse. Así, entonces se cumpliría aquel dicho de John Grinder, uno de los padres de la Programación Neurolingüística, junto a Richard Bandler: “El peor pecado es aburrirse o aburrir a los demás”.



\*CEO DE MS COACH SANDOVAL.  
ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTOS.



**TECNOLOGÍA.** Perfiles de IT siguen siendo de los más buscados, tanto por empresas locales como para trabajar para afuera.