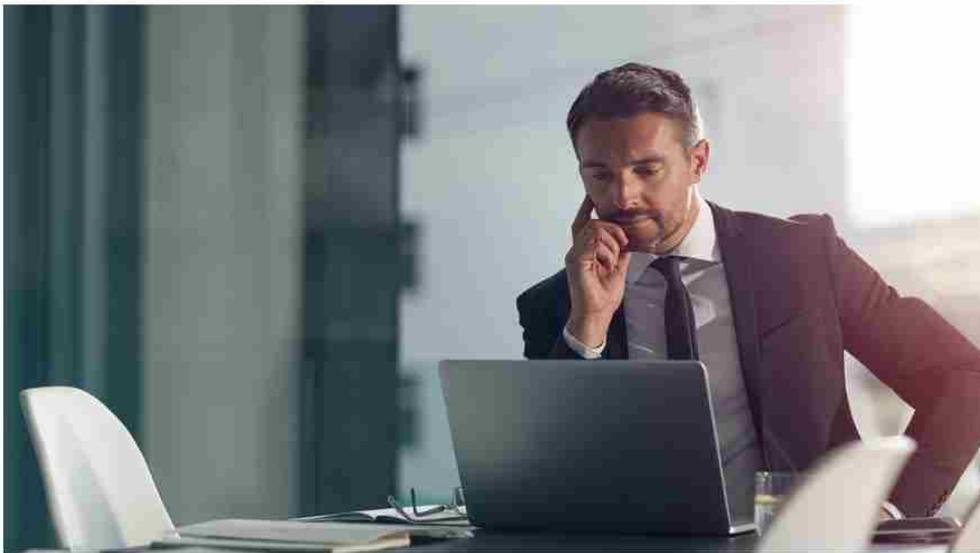




▶ Tiembla el mercado de tarjetas: Visa lanza en el país su primer plástico no bancario, de la mano de Nubi [Más información](#)

iProUP | Empleo 4.0 | Mercado laboral

Los profesionales más buscados en el mercado: puestos clave que empresas deberán cubrir en 2020



No habrá una fuerte generación de empleo en varios sectores, salvo en la industria del conocimiento: cuáles serán los puestos más demandados



Por Rocío Bravo

15.04.2020 · 06.15hs · EMPLEO 4.0

Los gerentes de recursos humanos se preparan para un año en el que las empresas harán foco principalmente en darle mayor diversidad e inclusión a su pool de talentos, trabajar en la generación de propósito para atraer a los buenos profesionales y capitalizar el uso de la tecnología en los procesos.

Alejandro Servide, director de Professionals & RPO de Randstad Argentina, señala a **iProUP** que será un año duro, en el que **no habrá una creación significativa de puestos de trabajo salvo en el sector de la Economía del Conocimiento.**

Miguel Alfonso Terlizzi, presidente de Hucap, añade que la situación económica retrae la incorporación de personal, por dos motivos:

- "El alto costo laboral que, en un contexto de estancamiento, complica más a las empresas. Especialmente a las medianas y pequeñas"
- "Un mercado en el que muchos, por miedo a perder el trabajo, mantienen una actitud más conservadora y no salen a buscar oportunidades en otras compañías"

Este cóctel, según Terlizzi, dificulta a las empresas que deben cubrir posiciones 4.0. Es decir, "las relacionadas con **nuevas tecnologías, innovación, transformación digital, las ocupadas por líderes disruptivos y los project manager**, al igual que puestos claves vinculados a los sectores de energías renovables, petróleo y bioingeniería".

"En este tipo de perfiles, se da una dura batalla entre la **atracción y retención de**

Empleo 4.0 en tu mail

Suscribite a nuestro newsletter y recibí diariamente las últimas noticias en economía digital, start ups, fintech, innovación corporativa y blockchain.

SUSCRIBIRME

[Más opciones de suscripción](#)

profesionales y un esfuerzo cada vez más agresivo de empresas que necesitan incorporar el mismo talento que intentan conservar". Cecilia Giordano, CEO de Mercer, asegura: "Las necesidades de buenos perfiles no desaparecen pese a la situación económica".

"Las compañías están transitando una disrupción digital, la automatización de procesos y robotización de transacciones. Esto demanda la realización de un proceso de *upskilling* y *reskilling* o atraer talentos con habilidades digitales con foco en el aspecto humano, como manejo de conflictos, poder de influencia y empatía", completa.

Estrategias

Te puede interesar

[La cuarentena se alarga y se requiere más que nunca de "líderes virtuales": cómo evitar el colapso de una empresa](#)

Si bien el contexto económico y la situación financiera no es "amigable" para contrataciones masivas, las firmas despliegan estrategias para sumar a quienes ayuden a navegar la transformación.

En este sentido, Leticia Turco Greco, directora de Felicis, Gestión Humana, indica que las organizaciones no han dejado de realizar incorporaciones claves y necesarias para el desarrollo del negocio.

"Lo que sí han surgido son nuevas modalidades de contratación, que bajan los costos iniciales, los gastos fijos y permiten un período intermedio de mutuo conocimiento entre el empleado y el empleador, ya que muchas personas comienzan a trabajar por proyectos, de manera part time o freelance".

Esta última modalidad es muy utilizada por profesionales que desarrollan actividades para el exterior, de modo que las compañías locales encuentran serias complicaciones para atraer la atención de candidatos, ante las restricciones a la compra de dólares.

"Invertir en talentos argentinos es una gran oportunidad para las empresas extranjeras, ya que son altamente valorados a nivel mundial por sus competencias técnicas y actitudinales, su resiliencia y el empuje ante situaciones de crisis de cualquier índole", destaca Diego Freire, director de Personas en VISMA Latinoamérica.

Talentos escasos y nuevos perfiles

Los expertos no tienen dudas: los sectores vinculados a la Economía del Conocimiento, fintech, ecommerce y canales digitales registrarán la mayor búsqueda de perfiles.

"Los profesionales formados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas serán los más requeridos para acompañar a las firmas en sus procesos de digitalización", señala Servide, de Randstad.

En el caso de las fintech, remarca, "traccionan cada vez más búsquedas, ya que muchas han nacido recientemente y aún se encuentran desarrollando sus equipos de trabajo".

Te puede interesar

[Líderes de proyecto: cómo es el perfil de estos profesionales, cuánto ganan y por qué son claves para las empresas](#)

"En ecommerce hay posiciones imprescindibles, como la de marketing digital", señala. Y añade que también son altamente demandados estos perfiles:

1. - Líderes de ecommerce
2. - Ejecutivos de cuentas para canales digitales
3. - Community managers
4. - Jefes y gerentes para servicio al cliente
5. - Líderes de proyectos (project leader)
6. - Analistas de datos (Big Data)
7. - Expertos en SEO, SEM y Social Media
8. - Diseñadores web y programadores
9. - User Experience Developer
10. - Mobile Project Manager

Por su parte, el sector energético impulsa la búsqueda de profesionales con experiencia

para operaciones en yacimientos, geólogos, supervisores y encargados de plantas. También técnicos e ingenieros mecánicos, eléctricos, electromecánicos, químicos e industriales, que serán cada vez más demandados por las compañías en expansión de esta industria.

Carlos Stella, Human Capital Director de VU Security, asegura a **iProUP**: "Independientemente de las posiciones que se necesiten cubrir, las empresas harán foco en talentos que se adapten a los constantes cambios: adaptabilidad, creatividad, autonomía y auto-aprendizaje son algunas de las competencias a las que hay que prestar atención", revela.

Te puede interesar

[Hay boom de changas virtuales: cómo sumar ingresos en dólares por tareas simples y aprovechar el aislamiento](#)

En este punto coincide Sebastián Peña, Chief HR Officer de Etermax, quien asegura que se buscan "personas curiosas y creativas, que puedan **combinar capacidades técnicas con habilidades soft**, que resultan cada vez más decisivas a la hora de sumar al equipo".

Matiana Behrends, responsable de gestión de personas de Grant Thornton Argentina, afirma: "Las empresas harán foco en retener talentos clave, y en caso de tener que sumar personal, que se incorporen exclusivamente para aquellos puestos que deben ser reemplazados y no hay candidatos internos".

Laura Consola, Gerente Financiero de Pointer by PowerFleet Argentina, agrega: "Los roles asociados a hacer crecer la operación en escenarios complejos serán los que tomarán protagonismo", por lo que "las **posiciones relacionadas con el controlling tendrán un rol sumamente importante** para que no existan desvíos en la ejecución del negocio".

Pauta salarial 2020

El Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) del Banco Central prevé una inflación por encima del 40% para 2020, el mismo porcentaje que calculan las empresas para los incrementos de salarios fuera de convenio, según PwC.

Mariela Rendón, gerente Consultoría de People & Change de PwC Argentina, asegura a **iProUP**: "Los **ingenieros, técnicos, especialistas en sistemas y los profesionales del área comercial** seguirán siendo posiciones de alta demanda y difíciles de retener". Y, por lo tanto, las mejores pagas.

Para Guillermo Bracciaforte, CEO de Workana, "los puestos relacionados con **Business Intelligence, Data Science, Data Engineer y Machine Learning** y los programadores con manejo de las últimas tecnologías y lenguajes **serán los mejores pagos**". También destaca aquellos perfiles "ligados a **ciberseguridad**, ya que muchas compañías pondrán énfasis en este punto para garantizar la confidencialidad de los datos".

"Dentro de lo que es **marketing digital**, posiciones como **growth hacker** serán muy buscadas, mientras que el rol de **scrum master** dentro de las empresas que intentarán a las metodologías ágiles será muy bien remunerado", completa.

Según el ejecutivo, la búsqueda de estos roles está relacionada con tendencias del **trabajo** a nivel global, pero sobre todo en función de los desafíos que se presentan a nivel país para aquellas empresas locales que deben estar a la altura de firmas globales que terminan fijando nuevas formas de consumo.

"Los **jefes de desarrollo, de arquitectura empresarial o de sistemas** siempre fueron muy valorados. Vemos mucha demanda y competencia por consultores de herramientas muy específicas. A mayor especialidad, mayor pago", añade Sergio Killian, Country Manager de Epidata.

El futuro del **trabajo** promete desafíos significativos, para los cuales las compañías ya se están preparando. De hecho, según el estudio Global Talent Trends 2019 de Mercer, la gran mayoría de las empresas ya está adoptando medidas para el futuro del **trabajo**.

En general, concluye Ivana Thornton, Directora de Career de la consultora, "la preparación tiene que ver con **identificar las habilidades futuras** y el impacto en los puestos, lo cual es un paso fundamental para la transformación. Sin embargo, aun vemos mucho camino por recorrer en lo que tiene que ver con estrategia y filosofía de compensación".

TEMAS RELACIONADOS

empleo

trabajo

posiciones

marketing digital

project lider

programador

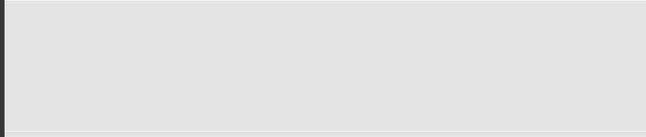
software

conocimiento



TE PUEDE INTERESAR

Recomendadas



Perfil de alta demanda

Líderes de proyecto: cómo es el perfil de estos profesionales, cuánto ganan y por qué son claves para las empresas

Explorá iProUP

Lo último

Economía Digital

Finanzas 4.0

Empleo 4.0

Innovación

Startups

Leaders

Comunidad UP

ÍNDICE DE NOTAS

Registrarse

RSS

Contacto



No habrá una fuerte generación de empleo en varios sectores, salvo en la industria del conocimiento: cuáles serán los puestos más demandados Los gerentes de recursos humanos se preparan para un año en el que las empresas harán foco principalmente en darle mayor diversidad e inclusión a su pool de talentos, trabajar en la generación de propósito para atraer a los buenos profesionales y capitalizar el uso de la tecnología en los procesos.

Alejandro Servide, director de Professionals & RPO de Randstad Argentina, señala a iProUP que será un año duro, en el que no habrá una creación significativa de puestos de trabajo salvo en el sector de la Economía del Conocimiento.

Miguel Alfonso Terlizzi, presidente de Hucap, añade que la situación económica retrae la incorporación de personal, por dos motivos:

- `El alto costo laboral que, en un contexto de estanflación, complica más a las empresas. Especialmente a las medianas y pequeñas`
- `Un mercado en el que muchos, por miedo a perder el trabajo, mantienen una actitud más conservadora y no salen a buscar oportunidades en otras compañías`

Este cóctel, según Terlizzi, dificulta a las empresas que deben cubrir posiciones 4.0. Es decir, `las relacionadas con nuevas tecnologías, innovación, transformación digital, las ocupadas por líderes disruptivos y los project manager, al igual que puestos claves vinculados a los sectores de energías renovables, petróleo y bioingeniería`.

`En este tipo de perfiles, se da una dura batalla entre la atracción y retención de profesionales y un esfuerzo cada vez más agresivo de empresas que necesitan incorporar el mismo talento que intentan conservar`. Cecilia Giordano, CEO de Mercer, asegura: `Las necesidades de buenos perfiles no desaparecen pese a la situación económica`.

`Las compañías están transitando una disrupción digital, la automatización de procesos y robotización de transacciones. Esto demanda la realización de un proceso de upskilling y reskilling o atraer talentos con habilidades digitales con foco en el aspecto humano, como manejo de conflictos, poder de influencia y empatía`, completa.

Estrategias

Si bien el contexto económico y la situación financiera no es `amigable` para contrataciones masivas, las firmas despliegan estrategias para sumar a quienes ayuden a navegar la transformación.

En este sentido, Leticia Turco Greco, directora de Felicis, Gestión Humana, indica que las organizaciones no han dejado de realizar incorporaciones claves y necesarias para el desarrollo del negocio.

`Lo que sí han surgido son nuevas modalidades de contratación, que bajan los costos iniciales, los gastos fijos y permiten un período intermedio de mutuo conocimiento entre el empleado y el empleador, ya que muchas personas comienzan a trabajar por proyectos, de manera part time o freelance`.

Esta última modalidad es muy utilizada por profesionales que desarrollan actividades para el exterior, de modo que las compañías locales encuentran serias complicaciones para atraer la atención de candidatos, ante las restricciones a la compra de dólares.

`Invertir en talentos argentinos es una gran oportunidad para las empresas extranjeras, ya que son altamente valorados a nivel mundial por sus competencias técnicas y actitudinales, su resiliencia y el empuje ante situaciones de crisis de cualquier índole`, destaca Diego Freire, director de Personas en VISMA Latinoamérica.

Talentos escasos y nuevos perfiles

Los expertos no tienen dudas: los sectores vinculados a la Economía del Conocimiento, fintech, ecommerce y canales digitales registrarán la mayor búsqueda de perfiles.

`Los profesionales formados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas serán los más requeridos para acompañar a las firmas en sus procesos de digitalización`, señala Servide, de Randstad.

En el caso de las fintech, remarca, `traccionan cada vez más búsquedas, ya que muchas han nacido recientemente y aún se encuentran desarrollando sus equipos de trabajo`.

`En ecommerce hay posiciones imprescindibles, como la de marketing digital`, señala. Y añade que también son altamente demandados estos perfiles:

1. - Líderes de ecommerce
2. - Ejecutivos de cuentas para canales digitales
3. - Community managers
4. - Jefes y gerentes para servicio al cliente
5. - Líderes de proyectos (project leader)
6. - Analistas de datos (Big Data)
- 7.- Expertos en SEO, SEM y Social Media
8. - Diseñadores web y programadores
9. - User Experience Developer
10. - Mobile Project Manager

Por su parte, el sector energético impulsa la búsqueda de profesionales con experiencia para operaciones en yacimientos, geólogos, supervisores y encargados de plantas. También técnicos e ingenieros mecánicos, eléctricos, electromecánicos, químicos e industriales, que serán cada vez más demandados por las compañías en expansión de esta industria.

Carlos Stella, Human Capital Director de VU Security, asegura a iProUP : `Independientemente de las posiciones que se necesiten cubrir, las empresas harán foco en talentos que se adapten a los constantes cambios: adaptabilidad, creatividad, autonomía y auto-aprendizaje son algunas de las competencias a las que hay que prestar atención`, revela.

En este punto coincide Sebastián Peña, Chief HR Officer de Etermax, quien asegura que se buscan `personas curiosas y creativas, que puedan combinar capacidades técnicas con habilidades soft, que resultan cada vez más decisivas a la hora de sumar al equipo`.

Matiana Behrends, responsable de gestión de personas de Grant Thornton Argentina, afirma: `Las empresas harán foco en retener talentos clave, y en caso de tener que sumar personal, que se incorporen exclusivamente para aquellos puestos que deben ser reemplazados y no hay candidatos internos`.

Laura Consola, Gerente Financiero de Pointer by PowerFleet Argentina, agrega: `Los roles asociados a hacer crecer la operación en escenarios complejos serán los que tomarán protagonismo`, por lo que `las posiciones relacionadas con el controlling tendrán un rol sumamente importante para que no existan desvíos en la ejecución del negocio`.

Pauta salarial 2020

El Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) del Banco Central prevé una inflación por encima del 40% para 2020, el mismo porcentaje que calculan las empresas para los incrementos de salarios fuera de convenio, según PwC.

Mariela Rendón, gerente Consultoría de People & Change de PwC Argentina, asegura a iProUP : `Los ingenieros, técnicos, especialistas en sistemas y los profesionales del área comercial seguirán siendo posiciones de alta demanda y difíciles de retener`. Y, por lo tanto, las mejores pagas.

Para Guillermo Bracciaforte, CEO de Workana, `los puestos relacionados con

Business Intelligence, Data Science, Data Engineer y Machine Learning y los programadores con manejo de las últimas tecnologías y lenguajes serán los mejores pagos`. También destaca aquellos perfiles `ligados a ciberseguridad, ya que muchas compañías pondrán énfasis en este punto para garantizar la confidencialidad de los datos`.

`Dentro de lo que es marketing digital, posiciones como growth hacker serán muy buscadas, mientras que el rol de scrum master dentro de las empresas que intentarán a las metodologías ágiles será muy bien remunerado`, completa.

Según el ejecutivo, la búsqueda de estos roles está relacionada con tendencias del trabajo a nivel global, pero sobre todo en función de los desafíos que se presentan a nivel país para aquellas empresas locales que deben estar a la altura de firmas globales que terminan fijando nuevas formas de consumo.

`Los jefes de desarrollo, de arquitectura empresarial o de sistemas siempre fueron muy valorados. Vemos mucha demanda y competencia por consultores de herramientas muy específicas. A mayor especialidad, mayor pago`, añade Sergio Killian, Country Manager de Epidata.

El futuro del trabajo promete desafíos significativos, para los cuales las compañías ya se están preparando. De hecho, según el estudio Global Talent Trends 2019 de Mercer, la gran mayoría de las empresas ya está adoptando medidas para el futuro del trabajo.

En general, concluye Ivana Thornton, Directora de Career de la consultora, `la preparación tiene que ver con identificar las habilidades futuras y el impacto en los puestos, lo cual es un paso fundamental para la transformación. Sin embargo, aun vemos mucho camino por recorrer en lo que tiene que ver con estrategia y filosofía de compensación`.