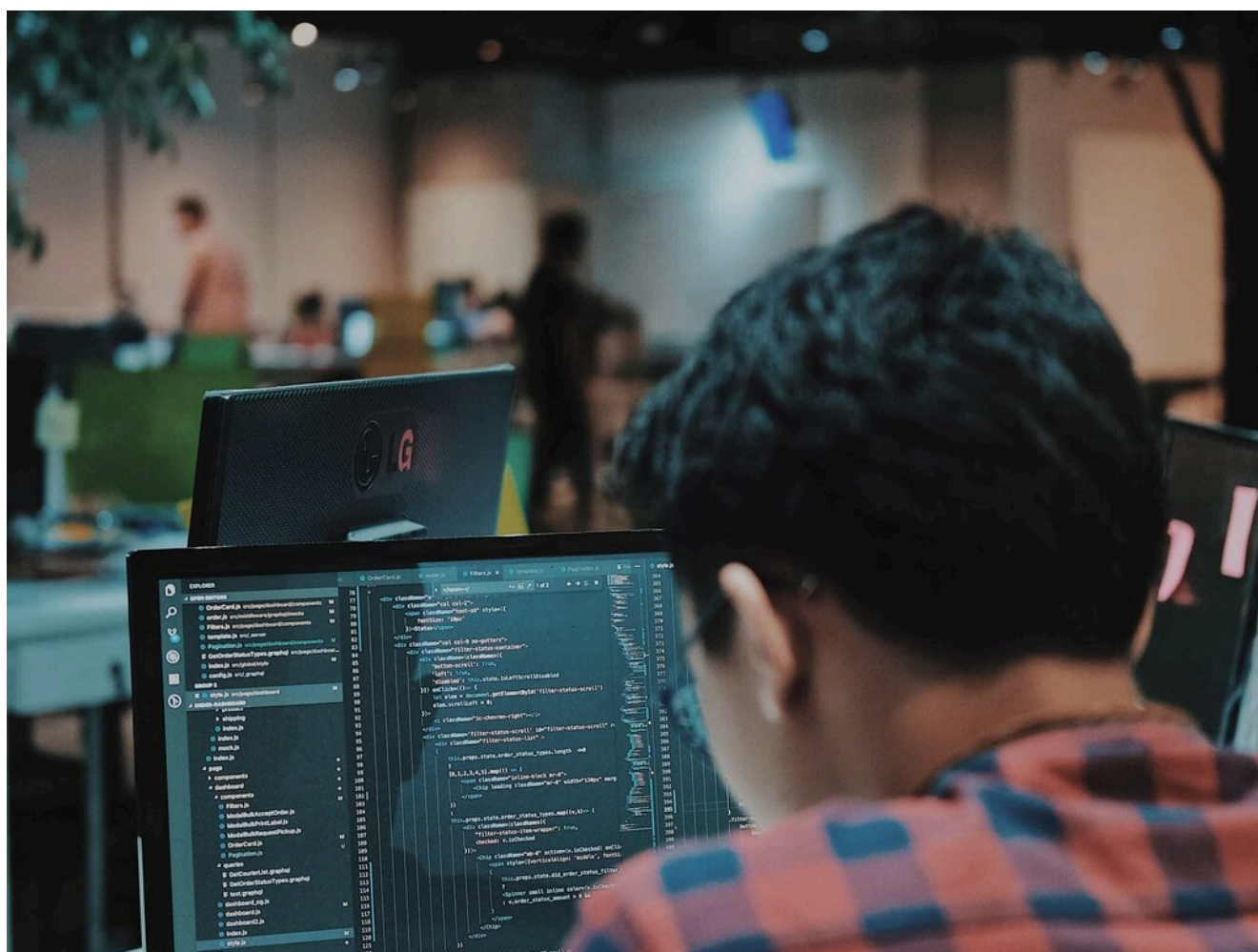


# Las fintech mendocinas no logran cubrir más de mil puestos de trabajo por falta de personal capacitado

05/12/2021



Especialistas mendocinos de Tecnología Informática (TI) señalaron que **actualmente en la provincia hay “más de mil puestos de trabajo a cubrir que no encuentran recurso humano”**. Se trata de empleos con salarios que parten de los \$160.000 mensuales para profesionales sin antigüedad.

**Las fintech locales buscan puestos de desarrollo específicos con profesionales TI**, y también roles de abogados, gente que trabaje para el sector de compliance, contadores para finanzas

que tienen que articular todas las restricciones del Banco Central, así como los Product Owner o PO, que en lenguaje simple son los que lideran la planificación y las mejoras de un producto determinado.

Daniel Suilar, secretario de la Cámara de Informáticos Unidos de Mendoza, CIUM y socio gerente de la empresa KAFE SISTEMAS SRL detalló que, según el Observatorio Permanente de la Industria de Software y Servicios Informáticos de la Argentina, **para el 2021 se proyectó un crecimiento del empleo registrado para la industria del software del 13,8%**. La mayoría de ellos son profesionales capacitados en áreas especializadas del desarrollo.

De estos números se desprendió que **la fuerza laboral femenina representa el 30% a nivel nacional** y viene creciendo sostenidamente, teniendo en cuenta que en 2018 representaba el 26% y se espera que en 2024 llegue al 40%, según estudios realizados en 2020.

Poniendo la mirada en la codificación del software, **los perfiles requeridos no siempre son Full Stack** (es decir, perfiles con mucho conocimiento en distintas áreas) sino también **especialistas o conocedores de un lenguaje o área específica**.



## Para qué trabajos hay demanda

Alfredo Silvestre, representante de Experis Argentina como Business Development Manager en la división de tecnología de Manpower Group, detalló que **las especialidades o puestos más buscados vinculados a las fintech y la industria del software en general son:**

- Desarrolladores
- Analyst (IT / Business / Data Warehouse)

- Big Data Engineer
- PM o Project Manager
- Testing/QA
- Cloud Experts / Support Engineer
- DBA
- Google Cloud

**Los desarrolladores son personas que elaboran sistemas** informáticos y escriben códigos que luego se traduce en un sitio web funcional o una aplicación.

**Analyst, en las distintas especialidades, son personas que tiene un conocimiento técnico porque ha sido desarrollador de sistemas,** o porque se ha especializado para entender la tecnología que utiliza su empresa. Entiende las necesidades del consumidor y conoce el lenguaje del negocio.

Un **Big Data Engineer es un ingeniero profesional de TI responsable de diseñar,** construir, probar y mantener **sistemas de procesamiento de datos complejos** que funcionan con grandes conjuntos de datos.

**PM o Project Manager es un profesional que ejecuta un plan de proyecto para lograr** los objetivos, responsabilidades y **medir el progreso** durante este proyecto. Es quien dirige y organiza un equipo de trabajo.

**Testing/QA es un perfil que facilita la realización de pruebas de testeo** para comprobar el funcionamiento del software. La persona prueba software o proyectos similares en busca de errores, defectos o cualquier problema que pueda encontrar el usuario final.

**Cloud Experts / Support Engineer es un profesional de TI responsable de cualquier tarea tecnológica asociada con la computación en la nube,** incluidos el diseño, la planificación, la gestión, el mantenimiento y el soporte.

Un **DBA es el responsable por la Administración de las Bases de**

**Datos.** Administra las tecnologías de la información y la comunicación, siendo responsable de los aspectos técnicos, tecnológicos, científicos, inteligencia de negocios y legales de bases de datos.

En tanto un **Google Cloud** es un profesional de TI especializado en esta herramienta de Google de espacio virtual a través del cual se puede realizar una serie de tareas que antes requerían de hardware o software y que ahora utilizan la nube de Google como única forma de acceso, almacenamiento y gestión de datos.

Según enumeró Silvestre, los perfiles de desarrollo en los lenguajes más solicitados son: JavaScript , Java, .NET, React, Python, PHP, Ruby, C ++, C # , Kotlin.

## **Porqué no se consigue recurso humano en Mendoza**

Según explicó Daniel Suliar, la escasez de talentos para cubrir estas posiciones produce una competencia muy fuerte entre las empresas de la plaza para realizar hunting de profesionales TI.

Por otro lado, la globalización del mercado TI ha producido una apertura de las fronteras digitales y los profesionales trabajan desde Mendoza para el exterior percibiendo su salario en otras monedas, lo que hace aún más complejo cubrir las posiciones abiertas.

Otro dato interesante es que, en general, los puestos de trabajo profesionales con mayor complejidad para cubrir en Mendoza son aquellos especializados en infraestructura y análisis de datos.

Sin embargo, en diálogo con especialistas la problemática parece radicar en la formación de los nuevos profesionales y en las altas exigencias por parte de las empresas que

solicitan mucha experiencia para trabajos relativamente nuevos.

**Julián Bensadon, Director General de Wakapi detalló que actualmente la empresa tiene “unas 20 posiciones abiertas”, pero “la industria está muy estresada desde el lado de recursos humanos, por la imposibilidad de seguir sumando personas que tengan un perfil seniority determinado con un grado de experiencia y habilidades adicionales como lo es el inglés”.**

## **Mucha experiencia para puestos nuevos**

Las compañías convocan a personal Senior o Semisenior en su gran mayoría, lo que produce que a los jóvenes quienes recién se inician en la industria TI les cueste insertarse en el mercado laboral.

Si bien Alfredo Silvestre sostuvo que “hoy la demanda esta focalizada en todo tipo de perfiles”, reconoció que **“los juniors tienen que pasar por un proceso de aprendizaje acelerado para poder insertarse rápidamente en las estructuras de compañías complejas y globalizadas”**, y para ello sugirió que **“la predisposición, curiosidad y Learnability son las competencias más valoradas por las empresas al momento de tomar perfiles Junior”**.

**Patricia Soria, ingeniera en sistemas e integrante de Ohana, billetera virtual mendocina, explicó que “se busca perfiles con mucha experiencia porque las empresas buscan que las personas empiecen a trabajar de inmediato para lanzar productos al mercado rápido y no quedar desactualizadas”, y agregó que “entrenar a un junior lleva bastante tiempo”.**

Julián Bensadón indicó que en la compañía para la que trabaja “buscamos perfiles técnicos con senioritys bastante altos

y nos cuesta reclutar gente porque estamos compitiendo con los mejores jugadores de la industria”.

Sostuvo que las pretensiones altas de las empresas llevan a “demonizar las posiciones en la industria de Mendoza” porque son muchas las empresas que buscan estos mismos perfiles.

“Wakapi busca perfiles técnicos muy preparados. **Tenemos 20 posiciones abiertas, las cuales no podemos lograr cubrir. Estamos ofreciendo parte del pago en dólares, hay tres días en la oficina en que te dan de comer, asado, viandas. Hay un día a la semana que viene una cuadrilla de chicos a hacer masajes a los empleados, amenitys, regalos de cumpleaños. Ofrecemos a todos una semana más de vacaciones de las que exige la ley de trabajo y, aún con todo esto, no tenemos el personal que necesitamos**”, detalló Bensadon.

## **El consejo para sumar experiencia**

Patricia sugirió “a los juniors **hacer cursos que los eleven a seniority**”.

La ingeniera reconoció que **cambian mucho y constantemente los requerimientos de las empresas a la hora de reclutar personas** y que “exigen años de experiencia en puestos en que no los hay porque son nuevos”.

El consejo de Patricia a los chicos que desean entrar en empresas internacionales es “**entrar en una startup, (empresa emergente) en la que puedan aprender, adquirir experiencia y programar con otros tiempos y luego dar el salto a las empresas grandes**”.

Daniel Suliar, quien también es socio del Polo Tic Mendoza, sostuvo que «**existen áreas como mesa de ayuda, testing o capacitación, que permiten a personas que están estudiando, poder ingresar en una empresa de software sabiendo que podrán**

lograr ser un desarrollador senior, con esfuerzo y dedicación».

## Universidades vs Bootcamp

Bensadón explicó algo que sucede en su empresa al momento de buscar personal: **«Las universidades están inscribiendo a muchos alumnos y egresando a muy pocos.** Muchos descartan las carreras y se ponen a trabajar por su cuenta. **Nosotros sí contratamos gente que no tenga título,** porque para nosotros eso no es una condición. **Sí tiene que tener muy buena experiencia para programar en cualquier lenguaje”**, expuso el director de Wakapi.

“Hay chicos que son juniors, entran a trabajar a una empresa y **el sueldo que están cobrando en mano hoy en Mendoza ronda los \$180 mil pesos.** Y un chico que tiene veintipico de años que **esté ganando eso deja de estudiar”**, opinó Bensadon.

Y agregó su visión respecto a esto: **“Los programas de las universidades tienen un montón de materias que no les aportan valor.** Los chicos quieren saber cada vez más de programación y sienten que las universidades tienen un montón de materias que les hacen perder el tiempo. Por ahí va el run run de las universidades hoy en día”.

Por otro lado están los **Bootcamp**, que son **cursos cortos** como la alternativa para que los chicos estudien programación en poco tiempo.

En Mendoza **“deben haber unas más de mil posiciones abiertas para cubrir en programación”** y **“estas escuelas ofrecen que si estudiás con ellos vas a tener trabajo seguro, pero no es así”**, afirmó Bensadon y argumentó su postura: **“Están muy por debajo de lo que la industria necesita, es un perfil con muchas carencias, que si como compañía encontrás algún potencial vas a tener que terminar de formarlo y eso desgasta a una estructura, a un equipo”**.

Fuente y fotos: Gentileza el Sol