

Entre las similitudes de los resultados de la búsqueda destaca que gran parte de los ejecutivos provienen de carreras como ingeniería comercial, civil o derecho.

POR SOFÍA PUMPIN

Hacer una carrera en la banca, que ofreciera estabilidad laboral, buena remuneración y la posibilidad de jubilar en la misma entidad fueron parte de los beneficios que atrajo a miles de profesionales a este sector en parte del Siglo XX.

Sin embargo, la irrupción tecnológica, la movilidad laboral y la dura competencia desafían la atracción y retención de talentos en la banca.

Además, actores nuevos como las fintech presionan al sector no solo porque ofrecen relaciones más horizontales entre jefaturas y profesionales, sino que salarios y beneficios de mercado. En contra partida, estas empresas tienen una mayor inestabilidad en sus negocios.

Por ello, la tarea de los *headhunters* es clave para escoger a los mejores candidatos, ya sea para un banco o una fintech.

Mientras en la banca, las competencias más buscadas por los *headhunter* son la gestión del cambio y resiliencia ante la incertidumbre, visión estratégica y orientación a resultados; en las fintech se esperan personas que se mantengan al día con las nuevas tendencias de transformación tecnológica e inteligencia artificial.

Talentos

“El foco en obtención de resultados y liderazgo siguen siendo



Banca vs fintech: cómo se diferencian los perfiles que buscan headhunters en la industria financiera

elementos críticos en la selección” en la banca, comentó el socio de Spencer Stuart, Nicholas Schmidt.

Sin embargo, en los últimos años se ha incrementado la búsqueda de líderes con capacidades para gestionar procesos de transformación digital y cultural. Este

panorama ha motivado a los bancos a incorporar profesionales provenientes de sectores tecnológicos, consultorías estratégicas y bancos internacionales.

Asimismo, la implementación de normativas, “ha elevado el estándar de conocimiento técnico y regula-

torio exigido en la alta dirección de los bancos”, afirmó Schmidt.

Mientras que, en las fintech, “el talento se concentra principalmente en operaciones y desarrollo de software”, comentó la vicepresidenta de FintechChile, Jazmín Jorquera.

Agregó que las fintech buscan

La transformación digital ha motivado a los bancos a incorporar ejecutivos provenientes de sectores tecnológicos, consultorías estratégicas y de la banca internacional.

que sus ejecutivos cuenten con habilidades combinadas, es decir, conocimiento del mundo financiero y técnicas con base tecnológica como programación y ciberseguridad.

“Buscamos que entiendan que trabajamos con algo sensible como es el dinero de las personas”, agregó la *head of people* de Fintoc, Florencia Gran Merino.

Estudios

Uno de los aspectos que comparan ambos actores son las carreras, pues históricamente la banca ha estado compuesta mayoritariamente por ingenieros comerciales, civiles o abogados. Lo mismo sucede en las fintech, donde la mayoría proviene de estas disciplinas.

Pero, cuando se trata de estudios de postgrado, en la alta dirección de los bancos, “es habitual contar con estudios de postgrado y certificaciones internacionales en materias de regulación, riesgos, *compliance* y sostenibilidad”, expresó el socio de Spencer Stuart, pues es visto como indispensable para enfrentar los desafíos de la industria.

En las fintech se opta por cursos de formación específica y práctica o estudios autónomos, pero no es una exigencia en la industria.