

Cogiti y Ackermann firman un acuerdo para colaborar en el fomento del empleo de ingenieros

El presidente del Cogiti, José Antonio Galdón, y el socio director de Ackermann International, grupo multinacional especializado en *executive search*, selección de profesionales cualificados y consultoría de RRHH, José Antonio García, han firmado un convenio de colaboración por el que ambas entidades establecen sinergias para el fomento del empleo de ingenieros.

Para ello, el Cogiti cuenta con el Portal Proempleoingenieros (www.proempleoingenieros.es), la primera plataforma integral de servicios para el empleo dedicada a ingenieros técnicos industriales y graduados en ingeniería de la rama industrial en España, donde las empresas pueden publicar, de forma gratuita, sus ofertas de empleo y encontrar de forma rápida, eficaz y con las máximas garantías el perfil que más se adapta a su demanda. En la actualidad, tiene 13.700 ingenieros inscritos y algo más de 1.200 empresas registradas.

El convenio facilita a Ackermann International el uso del portal y el acceso a los candidatos y usuarios allí registrados. Asimismo, el Cogiti pone a disposición de la firma de búsqueda de directivos y profesionales cualificados otro destacado servicio como es la Acreditación DPC Ingenieros (www.acreditacioncogitidpc.es). Se trata de una herramienta competitiva que otorga un sello de garantía avalado por el Cogiti, que aporta una certificación de la formación y la experiencia a lo largo de la vida profesional.



José Antonio Galdón y José Antonio García.

El presidente de Cogiti mostró su satisfacción por la firma de este acuerdo para compartir servicios y sinergias, que redundarán de forma directa en la competitividad de profesionales y empresas y, por tanto, de la sociedad. En la misma línea se manifestó José Antonio García, quien destacó la importancia de poder disponer de una base de candidatos acreditados, ya que para Ackermann International la calidad de los procesos de búsqueda y de los profesionales que ellos participan es una de las garantías que ofrecen.

Otro de los servicios que el Cogiti pone a disposición de Ackermann International es la revista *Técnica Industrial*, publicación cuatrimestral, de carácter científico y tecnológico con las últimas novedades en el ámbito de la innovación y el progreso (www.tecnicaindustrial.es). A su vez, en virtud de este convenio, el Cogiti podrá contar con el *expertise* y *know how* de Ackermann International y su equipo de expertos para asesorar y apoyar el desarrollo profesional de sus colegiados.

Más información: cogiti.es

José Antonio García

Socio director general de Ackermann Solutions

“La transformación del mercado laboral va a dibujar un escenario con un desajuste entre oferta y demanda”

Mónica Ramirez

José Antonio García es el socio director general de Ackermann Solutions, la firma del Grupo Ackermann International que integra los servicios de búsqueda y selección de profesionales cualificados, *recruitment process outsourcing* y consultoría de recursos humanos. Cuenta con más de 25 años de experiencia en el mercado internacional de búsqueda de ejecutivos, en el que ha liderado proyectos nacionales e internacionales para una amplia

variedad de roles, industrias y compañías. En cuanto a su formación, destacamos el Programa de Alta Dirección de Empresas del IESE, Máster en Gestión de Recursos Humanos (Universidad Complutense de Madrid), Máster en Calidad Total (Cámara de Comercio de Madrid) y es licenciado en ciencias políticas y sociología por la Universidad Complutense de Madrid.

¿Cuáles son las fortalezas de Ackermann International?

Ackermann International es un grupo internacional de origen español especializado en *executive search*, selección y consultoría de recursos humanos. Actualmente contamos con 36 oficinas en 4 continentes y un equipo de más de 200 consultores. Nuestras fortalezas son la calidad de los servicios que prestamos, la agilidad y flexibilidad con las que atendemos las necesidades de talento de las organizaciones y la cercanía y la transparencia con las que nos relacionamos con clientes y

candidatos. En Ackermann International no nos limitamos a lo cómodo ni a lo obvio. No nos conformamos con cumplir con lo que el cliente quiere, sino que tratamos de ayudarlo a descubrir qué es lo que realmente necesita y lo que es mejor para él. Y con los candidatos sucede lo mismo, nuestro objetivo es servirles de apoyo en el desarrollo de sus carreras profesionales. El "mejor" candidato para un proyecto no siempre coincide con el profesional "más" caro del mercado, ni el mejor proyecto para un candidato es siempre aquel que le ofrece la compañía más grande del mercado. Hay un gran talento trabajando más allá de las grandes compañías, y hay grandes proyectos que pueden suponer un buen paso para un profesional más allá de las grandes multinacionales. Nuestra labor consiste en ir un paso más allá de lo obvio y en la búsqueda de lo realmente valioso para ambas partes.



José Antonio García.

En lo que respecta al sector de la ingeniería, ¿cómo valora la situación actual del mercado laboral para los ingenieros de la rama industrial?

Es uno de los colectivos con mejores perspectivas por su calidad profesional y tremenda versatilidad. El mercado para ellos brinda interesantes oportunidades tanto en la faceta técnica (por la recuperación de la actividad industrial tras la crisis y como consecuencia del desarrollo y encarecimiento de costes en las economías emergentes, y por la necesidad de avanzar en el desarrollo de la industria 4.0, entre otros), como en la faceta comercial, por la internacionalización de las empresas y el incremento de las exportaciones. También en la faceta de gestión, y es uno de los perfiles más valorados para puestos de alta responsabilidad.

¿Cuáles son los perfiles más demandados?

La mayor demanda se concentra en el perfil de ingeniero comercial. Es un perfil que escasea en el mercado. Resulta difícil encontrar profesionales que aúnen los conocimientos técnicos con las habilidades comerciales, y su demanda no deja de crecer.

¿Cómo pueden atraer "talento" las compañías?

Son varios los factores que movilizan y atraen talento y que las compañías han de cuidar. En primer lugar, el buen talento se estimula con retos; busca desafíos que le permitan ponerse a prueba y que le hagan

superarse, y proyectos que le permitan vivir diferentes experiencias y aprender de todas ellas. El equipo sería otro driver fundamental para atraer buen talento. Como dicen, el talento atrae talento, así que disponer de un equipo diverso y a ser posible multinacional, además de fuente de riqueza para la propia compañía, constituye un elemento de atracción hacia el proyecto para nuevos profesionales. Disponer de una cultura que fomente el sentido de participación, empodere a los colaboradores, reconozca el esfuerzo y el grado de contribución y fomente la cercanía y la transparencia, es otro factor de peso. Por tanto, mi consejo para que las compañías mejoren su atractivo de cara a la atracción de talento es que conformen una oferta en la que se brinde a los profesionales retos, cultura y un buen equipo.

¿Cómo se imagina la situación laboral dentro de 10 o 15 años?

El mercado laboral está sufriendo importantes transformaciones y esto es algo que no ha hecho más que comenzar. El envejecimiento de la población y la reducción de la población activa, la transformación de la economía y el tejido productivo como consecuencia de los avances tecnológicos, la introducción de la inteligencia artificial y la automatización... van a dibujar un escenario laboral muy diferente marcado, entre otros, por un desajuste entre oferta y demanda y no solo en términos cuantitativos, sino también cualitativos, ya que la escasez de talento (nuevas profesiones, perfiles muy demandados...) irá

a más en un contexto en el que muchas profesiones serán automatizadas. También por el cambio en los modelos de relación empresa-profesional y en el propio concepto de trabajo... Y también por el cambio en el propio concepto de talento, en el que aspectos como la creatividad, la capacidad estratégica, la inteligencia emocional y las habilidades sociales serán las que lo determinen.

Y los procedimientos de selección y gestión de personas cualificadas, ¿cree que cambiarán de forma considerable?

Los avances tecnológicos lo están revolucionando todo y el campo de la selección de talento no va a quedar al margen. Creo que aportará numerosos beneficios, por ejemplo, desde el punto de vista de facilitar el acceso y la identificación de potenciales candidatos en un mundo global y tremendamente dinámico y competitivo, el manejo de la información y los datos, el rediseño de los procesos para ganar en agilidad... Pero con el talento convertido en el principal factor de competitividad y en un bien escaso, y con un concepto de talento diferente en el que variables como la formación, el conocimiento y la experiencia pasada no van a resultar tan relevantes, la identificación, selección y gestión del mismo se va a complicar y sofisticar, convirtiéndola en un arte en el que las personas y no las máquinas seguiremos teniendo mucho que decir.

¿Qué opina de iniciativas como el sistema de Acreditación DPC (Desarrollo Profesional Continuo) del Cogiti?

La existencia de un certificado emitido por un órgano de prestigio como el Cogiti que acredita la formación y la experiencia de un profesional sin duda es una garantía adicional y un valor añadido para aquellos que nos dedicamos a la selección de profesionales.

¿Cuáles son los próximos retos de Ackermann International?

Nuestro mayor reto es seguir ayudando a las compañías a dar respuesta a sus necesidades de talento y de transformación en un mundo cada vez más complejo y competitivo. Sus requerimientos son cada vez más urgentes, diversos y complicados, y eso nos exige disponer de un conocimiento muy intenso del mercado, unos procesos internos ágiles, flexibles y eficaces, un equipo top de profesionales y un alcance global. Así que nuestros retos son seguir creciendo, innovando y mejorando.