

Jorge Loeches, socio director general para España de Ackermann International

El talento marca la diferencia en un momento de tanta incertidumbre

Ackermann International nació como el sueño de un grupo de profesionales expertos en Executive Search y Consultoría de RRHH que querían construir una consultora que acompañase a sus clientes en su crecimiento y expansión. En ese camino, ha crecido, madurado, se ha expandido y el equipo se ha desarrollado, lo que ha permitido que hoy Ackermann International sea, sin duda, una empresa líder y de referencia en su sector, principalmente en España y América, aunque cuenta con presencia en más de 30 países.

Asumió el cargo el año pasado con el objetivo de hacer crecer el negocio. ¿Qué expectativas tenían y cómo va su cumplimiento?

El año pasado se apostó por realizar un cambio generacional en la Dirección General, tanto en España como en Américas, y se estableció la nueva estrategia que tiene como objetivo seguir fortaleciendo nuestro posicionamiento en los mercados referencia, continuar con el crecimiento del Grupo y desarrollar nuevas líneas de servicios que nos ayuden a estar más cerca de los clientes y ayudarles a resolver todos sus retos. En este sentido, hemos adquirido una compañía digital experta en formación, eficiencia e innovación (ackLlabs), cuyos servicios completan nuestra oferta de soluciones de talento. Estamos orgullosos de poder decir que en 2021 cerramos el mejor año de nuestra historia, hito que ya podemos anticipar que vamos a superar en este 2022.

¿Cómo quieren posicionar a Ackermann International en un mercado con tanta competencia?

Queremos seguir siendo el socio estratégico de nuestros clientes para todo lo que tiene que ver con la gestión de su talento. Actualmente, les podemos acompañar en todo el ciclo que va desde la atracción, la búsqueda y la selección de profesionales hasta la identificación, el desarrollo y la gestión del talento dentro de la organización con proyectos de liderazgo, cultura, diversidad e inclusión, innovación y eficiencia.

Somos especialistas en altos directivos y ejecutivos, y en talento especializado y de alta cualificación, y contamos con herramientas innovadoras y diferenciales para su identificación, atracción, selección y desarrollo.

En un momento en el que la pandemia y las crisis de Ucrania y de la energía marcan nuestro día a día, ¿cómo ve el mercado del talento?

El talento cualificado sigue siendo escaso y necesario. A pesar de estas cuestiones que menciona, nuestro día a día nos muestra que las organizaciones siguen necesitando técnicos y especialistas, así como mandos medios y ejecutivos capaces de llevar a las empresas hacia adelante. Precisamente, en un momento de tanta incertidumbre es cuando el talento no solo es más necesario, sino que marca más la diferencia.

¿Qué necesidades en ese sentido están detectando en las compañías clientes?

Las empresas demandan, sobre todo, personas con compromiso y que se identifiquen con el propósito de la organización. A partir de ahí, se busca flexibilidad, agilidad –porque los parámetros de trabajo han cambiado– y, además, personas que sean capaces de desarrollar su actividad profesional en un entorno colaborativo que mezcla lo presencial con lo remoto y, por lo tanto, donde se ha de mantener una buena comunicación multicanal.

¿Qué tipo de perfiles son los más demandados para ayudar a hacer frente a esta situación global?

Apreciamos que, de manera general, el mercado necesita perfiles de líderes integradores, multiculturales, flexibles, orientados a las personas y que tomen decisiones. También se necesitan especialistas, especialmente perfiles tecnológicos, que siguen siendo muy demandados en todos los sectores. Otro

Queremos seguir siendo el socio estratégico de nuestros clientes para todo lo que tiene con ver con la gestión de su talento

sector especialmente dinámico es el de energía –sobre todo, las renovables–, donde ahora mismo hay una importante batalla por el escaso talento especializado. Profesionales de la medicina y enfermería también siguen siendo muy demandados.

¿Cómo ha cambiado la búsqueda de talento en este escenario?

La búsqueda de talento se ha globalizado, ya no entiendo de fronteras gracias a la deslocalización del trabajo y la implantación de los modelos de trabajo en remoto. Desde el punto de vista de los procesos de trabajo, se ha introducido la digitalización en parte de ellos y las metodologías ágiles, que nos permiten trabajar muy estrechamente con los clientes y de manera flexible y dinámica. Y, por último, las prioridades de las personas han cambiado y eso nos obliga a variar la forma de acercarnos y negociar con ellas, lo que requiere un equipo como el que tene-



mos en Ackermann International: profesionales con experiencia que entienden tanto a los candidatos como a los clientes, y que saben trasladar la propuesta de valor de nuestros clientes.

Ante la incertidumbre actual, ¿sigue teniendo el candidato la última palabra?

Hace muchos años que asesoramos a nuestros clientes durante los procesos de selección en este sentido: no solo elige la empresa, elige también el candidato. De hecho, hoy en día, la balanza está más del lado del candidato en muchas ocasiones. Alinear las expectativas de ambas partes durante el proceso de selección es clave del éxito y la manera en que nos gusta trabajar en Ackermann International.

La pandemia ha ayudado a poner en el centro a los empleados y a los candidatos, pero en esta vuelta a cierta normalidad, ¿seguirán las organizaciones teniendo en cuenta que las personas que las componen son lo más importante?

Desde hace muchos años los departamentos de RRHH vienen trabajando para lograr transmitir en las organizaciones que la gestión de las personas es estratégica, algo que la pandemia ha acelerado. Los profesionales de RRHH han tenido un papel crítico y primordial en su gestión y, sin duda, han demostrado su importancia y capacidad. Y no solo ha salido reforzada la función de RRHH, sino que se ha demostrado que las personas son el eje de las organizaciones. Va a ser difícil que esto deje de ser tenido en cuenta si las empresas quieren seguir sobreviviendo y teniendo éxito ■