



Key matters

Boletín de la consultora MAPLE LEAF Human Resources & Management

Ago. 2023

Introducción

Gracias por la oportunidad de leer una nueva edición de nuestro boletín Key Matters, donde buscaremos informarles sobre novedades del mercado de los recursos humanos, así como comentarios de actualidad y para reflexionar sobre cuestiones legales y éticas. Por supuesto estamos abiertos a cualquier opinión o comentario que deseen formularnos.

Gracias nuevamente y les enviamos un saludo muy atento.

El equipo de MAPLE LEAF Human Resources & Management

Nota editorial

¿Artesanos?

Durante mi visita a un reconocido director de recursos humanos y con quien guardo una preciada relación profesional, surgió el comentario sobre las modalidades de entrevistas laborales. En un momento dado y, buscando diferenciarme de algunas agencias de reclutamiento, él me hizo el siguiente comentario “Lo que pasa es que eres un artesano y no elaboras entrevistas en serie”. Ante esta respuesta me surgió un espontáneo “Y no pienso cambiar”

Cuando salí de la reunión me quedé pensando sobre su expresión ¿Fue una lisonja, me apreció desactualizado para los nuevos tiempos? Esto me motivó a investigar que quiere significar ser artesano.



Según la Real Academia Española, la definición de artesano implica a *quien o quienes hacen por su cuenta objetos imprimiéndoles un sello personal, a diferencia del obrero fabril.*

Por otra parte, *para la enciclopedia libre Wikipedia, los artesanos realizan su trabajo a mano o con distintos instrumentos propios de manualidades, por lo que hay que tener cierta destreza y habilidad para realizar su trabajo.*

Siguiendo estas dos definiciones, debo coincidir que identifica bastante a como trabajamos en nuestra consultora. Siempre en nuestra entrevista ponemos un sello personal, donde utilizamos instrumentos que hemos creado o adaptado para nuestras técnicas, tratamos de respetar tanto a nuestros clientes empresas como candidatos y donde siempre procuraremos que nuestro cliente tenga el producto de forma ética como respetuosamente adaptada a lo que ellos esperan.

Tenía razón mi cliente al identificarnos como artesanos. Y como agregué de forma espontánea “No pienso cambiar”.

Saludos atentos de Pablo Berman

Director





¿A qué nos referimos con bona fide en búsquedas laborales?

Cuando se realiza un proceso de reclutamiento, es esperable que las empresas que procuren ser reconocidas como Empresas que brindan igualdad de oportunidades (denominadas como equal opportunity employers), tengan una política ampliamente anti discriminatoria y, por tanto, eliminando perjuicios o análisis subjetivos de los aplicantes.

Sin embargo, ante algunas búsquedas, la empresa debe establecer requerimientos discriminatorios para seleccionar a los empleados que se incorporen para cubrirla. Esta modalidad es definida como bona fide (o principio de buena fe), el cual oficia como un requisito o grupo de requisitos que el solicitante debe poder cumplir para realizar un trabajo.


Los ejemplos más obvios pueden ser cuando se requiere un examen del idioma inglés, u otro idioma, para una posición bilingüe; también hay algunas muy sutiles puede ser que, a candidatos a ocupar una posición que demande un manejo físico (levantar cajas pesadas, estar mucho tiempo parado, por ejemplo) sea examinado específicamente para apreciar su aptitud para la posición. También puede referirse a una serie de necesidades que excusan a la empresa de no poder ofrecer el trabajo a un aspirante (aplicantes en silla de ruedas para posiciones en oficinas donde no se puede acceder por rampa o ascensor).

Por supuesto que, para estar cubiertos ante estas situaciones de forma legal, todas estas condiciones deben ser incluidas de forma anticipada, en la descripción de los puestos laborales, así como en los avisos a publicar (Fuente www.shrm.org)




Nueve factores para seleccionar una empresa de búsqueda de ejecutivos

Seleccionar la empresa que haga sus búsquedas de profesionales es una decisión comercial crítica con implicaciones de gran alcance. Esta decisión con seguridad impactará en el éxito del sector o área a seleccionar, así como, en casos de directivos, en la cultura, la estrategia y el éxito comercial de su empresa.

En varias encuestas realizadas a empresas donde la pregunta sería, en términos generales, "¿Cuáles son los factores más importantes al seleccionar una empresa de búsqueda de ejecutivos?", los principales factores han sido los siguientes

Reputación de la Firma	Garantía de confidencialidad	Conocimiento / Experiencia
<p>¿En qué es reconocida la empresa? ¿Cuál es su trayectoria en el mercado? ¿Qué antecedentes tienen sus socios o consultores?</p> 	<p>Ninguna empresa puede darse el lujo de arriesgarse a que gente ajena al proceso, sean de la Empresa o mercado, se enteren de una búsqueda.</p> <p>La Empresa debe asegurarse la ética de la Firma en guardar confidencialidad y reserva absoluta en todo momento.</p>	<p>El consultor a quien la Firma delegue la búsqueda debe poseer la aptitud para llevar a cabo dicho proceso.</p> <p>Consulte sobre los antecedentes profesionales y académicos del consultor que llevará a cabo la tarea. Es mejor estar prevenido que trabajar con improvisados.</p>



Referencias sobre la firma	Capacidad estratégica	Metodología para evaluar
<p>Los clientes quieren saber con quién están trabajando. ¿Son buenos en lo que hacen? ¿Se comunican con el cliente sobre el status de la búsqueda? ¿Cómo se han desempeñado para otros en el pasado?</p> <p>Para obtener más información sobre la reputación de un consultor, recomendamos encarecidamente la verificación de referencias.</p> 	 <p>Una búsqueda de profesionales exitosa requiere una estrategia bien definida. Encontrar a su próximo líder es un arte y una ciencia, no un tiro en la oscuridad.</p> <p>Consulte el plan estratégico que ella tendrá para la búsqueda del personal requerido. Esta es la diferencia clave entre asegurar un grupo de talento ejecutivo "bueno" versus "excelente".</p>	<p>Para asegurarse de que está recibiendo las ventajas de las evaluaciones, pregunte sobre el proceso de evaluación de la empresa. ¿Qué tipos de entrevistas utiliza la empresa? ¿Incorporan múltiples tipos de evaluaciones en el proceso?</p> <p>¿Cómo evalúan conocimientos de idiomas? ¿Qué experiencia o acreditaciones poseen los consultores para evaluar al personal?</p> 
Honestidad Constructiva	Un embajador adecuado	Un socio temporal, pero a futuro
<p>Su empresa puede precisar incorporar un gerente, pero su oferta se halla por debajo del promedio del mercado, pero no puede ofrecer más por su mapa remunerativo.</p> <p>Un consultor debe ser honesto y expresar su opinión sobre lo que usted procura incorporar atendiendo la oferta del mercado laboral. Debe ofrecer un panorama realista del mercado para que el proceso resulte exitoso. Mayor grado de honestidad, crece la confiabilidad en el proceso.</p>	<p>Una firma de búsqueda de profesionales es el primer contacto que existe entre usted como empresa cliente y el candidato. Por eso, debemos entender que la firma de búsqueda oficia como el primer "vendedor" de la Empresa y que despierte el interés de los candidatos.</p> <p>Es vital estar seguro que la firma sea respetuosa y honesta con todos los entrevistados; un maltrato puede influir en la decisión del candidato de discontinuar el proceso y brindar una imagen poco atrayente de su Empresa.</p>	<p>En realidad, usted requiere un socio temporal por el proyecto de selección. Pero puede suceder que, tras un tiempo, pudiera precisar otros puestos a cubrir.</p> <p>Usted invierte tiempo y recursos en una firma de búsqueda de ejecutivos para que puedan desarrollar una comprensión profunda de su organización, clientes y cultura. Aproveche al máximo esa inversión y encuentre un equipo que quiera apoyar a su empresa no sólo por una búsqueda puntual, sino a futuro.</p>

Fuentes obtenidas: AESC, Forbes, www.maplehr.com

¿Quiénes Somos?

MAPLE LEAF Human Resources & Management es una firma consultora que brinda servicios profesionales por medio de soluciones creativas, dinámicas y accesibles a sus clientes en Recursos Humanos y Management. Con oficinas en Argentina, Canadá y fuerte presencia en varios países de las Américas, ofrecemos nuestros servicios profesionales de alta gama en el mercado hispano.

Donde puede encontrar información sobre nosotros

www.maplehr.com
careerpreneur.maplehr.com

Contactos / Sugerencias: informes@maplehr.com

www.facebook.com/mapleleafhrm
www.linkedin.com/company/mapleleafhrm

Key Matters es la publicación de la consultora **MAPLE LEAF Human Resources & Management** para profesionales en las Américas. Este boletín como toda información puede ser compartida en tanto se mencione la fuente de la consultora. Consultas sobre aspectos de la información contáctese a informes@maplehr.com