

PC INTERNATIONAL SEARCH & ASSESMENT NEWSLETTER

Volúmen 2 / Número 1

SOBRE EL AUTOR

AESC - THE ASSOCIATION OF
EXECUTIVE SEARCH AND
LEADERSHIP CONSULTANT

Fundada en Nueva York en 1959, la AESC se estableció para representar y guiar el desarrollo y los estándares de los servicios profesionales en la búsqueda de ejecutivos. La AESC es hoy en día una organización mundial, con una junta internacional de directores representantes de tres consulados regionales: Las Américas y Europa, Oriente Medio y África, y Asia / Pacífico. La Asociación, ha desarrollado importantes códigos de pautas éticas y deontológicas tales como La Declaración de Derechos de Clientes y Candidatos. La AESC informa sobre la demanda del mercado y las tendencias de reclutamiento ejecutivo a través de estudios alrededor del mundo.



<https://media.licdn.com/media/> Visitada 09

Abril 2015

Desafíos actuales y futuros en la búsqueda de ejecutivos

La AESC realizó un estudio estratégico sobre la transición de la práctica de búsqueda de ejecutivos, en el cual se analizaron varios factores tales como las nuevas tendencias, amenazas y demandas que exige la competitividad que existe en el mercado hoy en día. En el presente artículo, plasmamos los resultados del estudio, referentes a los desafíos que enfrentan el mundo del headhunting y cómo estos pueden convertirse en oportunidades para las firmas consultoras vanguardistas.

La baja de estándares y la falta de profesionalismo en muchas empresas de reclutamiento es visto como una amenaza para la industria y para la capacidad de reclutar y retener el talento adecuado para nuestros clientes.

El aumento de la competitividad de los departamentos internos de búsqueda de talento, la proliferación de head hunters trabajando como profesionales independientes, así como el aumento de empresas de búsqueda de talento en los últimos años han significado un desarrollo inquietante y un desfase en la propuesta de valor central de lo que debe constituir una búsqueda objetiva de ejecutivos.

Con una escasez de talento, especialmente en los mercados emergentes, el trabajo de búsqueda de ejecutivos es más difícil y a la vez más necesario. La baja de estándares y la falta de profesionalismo de muchas empresas de reclutamiento son vistas como una amenaza para la industria y para la capacidad de reclutar y retener el talento adecuado para nuestros clientes.

"El mayor desafío está en demostrar la flexibilidad de nuestro modelo de negocio para poner en práctica los cambios necesarios antes de que el mercado lo haga por nosotros. La mayor preocupación es que la desigualdad en la calidad y los métodos de búsqueda seguirá afectando la percepción de los clientes al verlo como un producto mercantilizado. Cada proceso que termina en un resultado negativo afecta a la industria directamente". "El desafío futuro será visibilizar talento nuevo y conectar personas en todos los sectores de las industrias."

La búsqueda de ejecutivos ha prosperado mucho desde sus inicios hace más de 50 años y ha sobrevivido a crisis importantes durante las recesiones económicas y sociales. Con el advenimiento del Internet y el cambio de percepción del cliente, el mercado de búsquedas se ha visto afectado y se puede esperar que continuará siéndolo, sin embargo, se

Póngase en contacto con nosotros

PC INTERNATIONAL SEARCH & ASSESSMENT

2468028 / 2468029 / 2277839 / 227827

pcamacho@pcsearch-ec.com

pcsearch@pcsearch-ec.com

consultora2@pcsearch-ec.com

consultora3@pcsearch-ec.com

www.pcsearch-ec.com

mantienen expectativas alentadoras en la búsqueda de ejecutivos como factor importante al éxito de la organización, no sólo como agente de búsqueda, sino como socio estratégico en la gestión del recurso humano. El reto para las firmas de búsqueda de ejecutivos en los próximos años será la forma de optimizar sus modelos de negocio con el fin de garantizar suficiente flujo de negocios además de mantener el interés y la prosperidad de sus socios clave.

Del lado del cliente, si las organizaciones y los departamentos de Talento Humano, desean tener consultores de mayor calidad a su disposición para llevar a cabo búsquedas de talento críticas, entonces deben estar dispuestos a apoyar el modelo de gestión en lugar de competir con él. Es probable que la búsqueda de ejecutivos llegue a convertirse en un servicio profesional de alta gama predominantemente para posiciones jerárquicas altas y estratégicas. En esta evolución de la búsqueda de ejecutivos, es importante que la firma consultora se aleje de la connotación de un producto empaquetado de los últimos años, y logre convertirse en un asesor de

confianza a largo plazo, estableciendo una relación profunda y de confianza, abarcando servicios de asesoramiento adicionales.

La historia de los próximos años será acerca de cómo los hunters de ejecutivos se ajustan y explotan el potencial de los cambios por venir.

Lo que las empresas, participantes del estudio, predicen sobre el futuro en la búsqueda de ejecutivos:

- *"En el futuro las proyecciones para el negocio de búsqueda de ejecutivos son buenas. Siempre habrá una necesidad de las organizaciones de encontrar personas para cubrir puestos de trabajo críticos."*
- *"La búsqueda de ejecutivos es hoy en día un negocio bien aceptado en todo el mundo. Los clientes están reconociendo la necesidad de la búsqueda de ejecutivos focalizada. Si proporcionamos valor real, debemos llegar a ser tan apreciados como otras empresas de servicios profesionales."*

Lo que los clientes, participantes del estudio, encuentran de valor:

- *"Honradez e integridad comprobada es lo más importante."*
- *"La evaluación honesta de los candidatos."*
- *"La capacidad para presentar una amplia gama de candidatos de buena calidad."*
- *"La capacidad de entender nuestro negocio y sus necesidades y los elementos culturales necesarios para el éxito."*
- *"La evaluación del Talento."*
- *"El conocimiento de nuestra industria y de talento nuevo."*
- *"La capacidad para dar servicio a la empresa en múltiples geografías (para las grandes empresas) y capacidad de servicio en las áreas funcionales de nicho (para las pequeñas empresas)."*
- *"Proporcionar conocimiento y análisis inteligente del mercado, y un enfoque consultivo."*
- *"La capacidad de diversidad de talentos."*
- *"La capacidad de encontrar y atraer talento que el cliente no puede por propios sus medios."*
- *"Disciplina operativa y prolijidad en los procesos."*
- *"La experiencia y visión del mercado, las tendencias, mejores prácticas, competitividad y acceso a los mejores talentos."*

Lo que a los clientes les preocupa:

- *"No son capaces de colaborar y trabajar proporcionando una alta calidad de servicio que sea consistente y equivalente a la compensación."*
- *"Utilizando técnicas de detección basadas en nociones preconcebidas de la posición, puede resultar en la pérdida de candidatos de alto potencial."*

- *“En general, la falta de una constante retroalimentación, la falta de un enfoque consolidado al proceso y relación con el cliente, la alta rotación de consultores , y la creatividad alrededor de los modelos de valoración / evaluación alternativos.”*
- *“Precios fuera de límites e inconsistentes en relación al servicio.”*
- *“Muy poca profundidad en la investigación.”*
- *“A veces demasiado transaccional, sin saber lo suficiente acerca de nuestra empresa y la cultura.”*

Con los desafíos actuales y futuros en el mercado local e internacional, es importante generar valor agregado a los servicios de búsqueda de ejecutivos. La exigencia ya no solo viene de parte de la empresa cliente, sino también de los candidatos, en ese escenario la labor del headhunter es de doble canalidad velando por los intereses del candidato así como del cliente. Es importante que la empresa esté dispuesta a generar una relación sinérgica, así como también, es responsabilidad del head-hunter involucrarse en la cultura organizacional para entender la necesidad integral de la organización ofreciendo procesos personalizados y apegados a la realidad del mercado laboral en el que se actúa.

Fuente: *AESC The Association of Executive Search and Leadership Consultants*

Nombre del Estudio: Executive Search in Transition

Autor: AESC

Fecha de Publicación: 2010

Link:

<https://members.aesc.org/eweb/upload/Executive%20Search%20in%20Transition%202010.pdf>

**Traducción y abstracto libre de Interpretación*