



AESC CARTA DE DERECHOS DEL CANDIDATO

¿Qué esperar de su relación con una firma consultora de Búsqueda de Directivos?

¿Cuáles son sus derechos y obligaciones durante un proceso de búsqueda y selección? Como candidato potencial, tiene derecho a plantear estas preguntas y a obtener una respuesta. Aunque sólo existan obligaciones contractuales entre la firma consultora y el cliente, los consultores también establecen relaciones profesionales y éticas con los candidatos.

Los Miembros de la Association of Executive Search Consultants (AESC), trabajan bajo un Código de Ética, donde se señala que la relación consultor-candidato debe caracterizarse por su honestidad, objetividad y respeto por la confidencialidad. Además, los miembros de la AESC consideran que las búsquedas más exitosas conllevan un entendimiento triple, entre candidato, firma consultora y cliente, donde todos comprenden sus derechos, responsabilidades y obligaciones.

La Association of Executive Search Consultants AESC le ofrecen la carta de derechos del candidato

I. Confidencialidad

Durante el proceso de búsqueda, un candidato pasa a asumir ciertos riesgos con respecto a su empleo actual. Por esta razón, debe exigir el más alto nivel de confidencialidad y para asegurarlo, la firma consultora deberá:

- Contactar con el candidato directamente, si así lo pide.
- Obtener la autorización del candidato para presentar su nombre y un informe sobre su trayectoria al cliente.
- No contactar con las referencias que el candidato ha proporcionado sin su previo consentimiento.
- Informar al cliente debidamente sobre cómo salvaguardar esa confidencialidad.

Es importante recordar que no se es candidato en un proceso hasta que el consultor no haya realizado una evaluación para conocer la idoneidad de su perfil y usted no haya confirmado su interés por el mismo. Si alguno de estos dos criterios no se cumple, no puede considerarse como candidato.

II. Completa Información

Para tomar la decisión correcta, el candidato necesita conocer tanto como sea posible sobre la posición y la organización del cliente. Esto requiere que se le informe de manera completa y abierta en cuanto a:

- La Empresa-Cliente: naturaleza y requisitos de la posición.
- El paquete de compensación, condiciones, necesidad de traslado, etc.

Sin embargo, durante la primera conversación, mientras está aún siendo evaluado como candidato potencial, el consultor no está obligado a proporcionarle información confidencial. Solamente después de haber sido identificado como candidato adecuado, podrá recibir información más completa. Incluso entonces, puede ocurrir que cierta información deba continuar siendo confidencial hasta las últimas etapas del proceso. El consultor también deberá informarle de si ha sido contratado en firme y de manera exclusiva por el cliente para ese proyecto. Si el consultor/a no le informa sobre este punto importante, no dude en preguntar.

III. Comunicación continua

Completar una búsqueda asignada puede, a menudo, llevar varios meses, con muchos pasos entre el contacto inicial y la contratación final del candidato elegido. Una vez que se le considere candidato activo del proceso, la consultora deberá informarle continuamente de todas y cada una de las etapas del proceso.

IV. Feedback

Basándose en su conocimiento sobre la posición y las necesidades del cliente, el consultor deberá ofrecerle una apreciación honesta de su posición como candidato dentro del proceso.

Si en cualquier momento del encargo de búsqueda, el cliente decidiese no continuar con su candidatura, el consultor deberá darle una explicación.

V. Trato profesional

Las firmas consultoras deberán cumplir con todas las leyes aplicables en un proceso de contratación normal. Además, deberán demostrar un alto grado de profesionalidad con todos y cada uno de los candidatos. El trato profesional implica por parte del consultor:

- Demostrar un conocimiento exhaustivo de la posición y las expectativas del cliente.
- Dirigir las entrevistas de manera organizada.
- Contestar a todas sus preguntas de manera clara y honesta.

VI. Detalles pertinentes del proceso

El candidato tiene derecho a conocer los detalles sobre el desarrollo del proceso.

Usted puede preguntar acerca de:

- Cuándo se realizará la primera ronda de entrevistas con el cliente.
- Cuánto tiempo se espera que dure el proceso.
- Con quién tendrá que reunirse antes de que se tome una decisión definitiva.
- Cuál es el paso siguiente en cada momento.

VII. Respeto a su tiempo y su actual posición

El consultor entiende que su trabajo y posición actual requieren plena atención y dedicación.

A la hora de organizar citas y entrevistas, el consultor y el cliente deberán mostrar el mayor respeto por su tiempo.

VIII. Coherencia entre la firma consultora y el cliente

La consultora y el cliente deberán hacer siempre lo posible por utilizar el mismo nivel de información.

Sin embargo, usted puede recibir información complementaria que el cliente le proporcione en persona durante el proceso. Si hubiese contradicciones entre cliente y firma consultora, pida que se lo aclaren.

IX. Sin presión

Los mejores resultados en la contratación final se obtienen cuando el candidato ha tenido tiempo para valorar y medir su decisión. Por esta razón, el consultor nunca deberá presionar al candidato para que acelere su decisión con respecto a una oferta. Si le deberá informar de los plazos y de las implicaciones de éstos.

X. Una relación de confianza

Si la firma consultora se comporta de acuerdo con estos principios, usted podrá establecer una relación abierta y de confianza. En cambio, si siente alguna desconfianza hacia el consultor, tendrá todo el derecho a retirarse del proceso. Tenga en cuenta que los mejores consultores trabajan no sólo para cubrir la posición de su cliente, sino también para ayudarle a tomar la mejor decisión para usted y su carrera.

XI. 11. Concluir la búsqueda

Si el cliente decide contratarle para la posición, ha llegado a una de las etapas más importantes: la negociación de su acuerdo de empleo. Esto conlleva aspectos altamente delicados en los que el consultor puede jugar un papel crucial como intermediario. Él/ella le permitirá expresar y transmitir esos detalles delicados o requisitos especiales que desee plantear.

Cuando el proceso de búsqueda e incorporación se complete, el consultor podrá seguir en contacto con usted durante 3-6 meses, para asegurarse que la transición a la nueva posición ha sido un éxito.

Si su candidatura no ha prosperado, muchos consultores querrán mantenerle en su base de datos para futuros procesos. Es posible que contacten con usted para mantener la relación y puede que le utilicen como fuente para identificar candidatos para otros procesos.

Sea cual sea el resultado de la búsqueda, el consultor no podrá utilizar su nombre u otros datos, sin su consentimiento.

XII. Ponga el máximo de su parte

Aunque tenga derecho a recibir un trato cortés y profesional por parte de la firma consultora y el cliente durante el proceso de selección, hay ciertas cosas que usted puede hacer para facilitar el proceso y avanzar en su relación:

- Sea honesto y sincero acerca de su historial profesional y de su interés.
- Sea flexible. Haga todo lo posible para encontrar hueco en su agenda para las citas y entrevistas.
- Infórmese sobre el método de trabajo específico de los consultores y clientes en este tipo de búsquedas para actuar convenientemente durante el proceso.
- No olvide tener expectativas realistas, ya que estos procesos llevan su tiempo y usted puede ser uno de los candidatos cualificados para cubrir la posición.
- Negocie de manera honesta. Evite hacer creer que únicamente está considerando la posición que se le ofrece, si en realidad tiene otras ofertas en sus manos o si sólo participa por curiosidad.

Sobre todo, no considere el trato “cerrado” sólo porque mantenga una relación cercana con su consultor. Recuerde que el propósito del consultor es presentar al cliente varios candidatos adecuados, y que es el cliente quién toma la decisión final.

XIII. 13. Estableciendo conexión

¿Cómo lograr estar en el punto de mira de las mejores firmas consultoras de todo el mundo? Una de las mejores maneras es registrarse en www.Bluesteps.com un servicio de la AESC con el que podrá darse a conocer a las consultoras más destacadas de manera eficiente, económica y confidencial. Mientras tanto, recuerde que las búsquedas de ejecutivos con más éxito son aquellas

en las que candidatos como usted, consultores y clientes conocen sus derechos y obligaciones durante el proceso y suscriben los más altos estándares de profesionalidad y conducta ética.

La *Association of Executive Search Consultants* (AESC) es la asociación profesional internacional más representativa y prestigiosa dentro de la profesión de Consultor de búsqueda de directivos. Fundada en 1959 en EEUU, cuenta en España con catorce miembros, que han debido ser auditados en sus métodos y procedimientos, además de regirse por su código ético.