

Bienvenidos a todos Si se sienten cómodos por favor enciendan sus cámaras, estoy seguro Alejandro.

Me encantaría ver todas las caras mientras nos da algunos consejos. Así que enciendan sus cámaras..

Si te sientes bien para hacerlo, usa el chat para interactuar con nosotros y simplemente avísanos si necesitas ayuda. Absolutamente. Primero que nada, muchas gracias por invitarme. Y ya sabes,.

Espero que encuentres útil la sesión de hoy. Me gustaría comprobar si estás bien con.

ver diapositivas, etc. Sí, bien. Así que hoy realmente voy a intentar compartir desde un punto de vista.

posición de observador desde el punto de vista de un observador lo que veo, correcto, y lo que puedo aprender de mi experiencia trabajando con muchos clientes y candidatos en diferentes partes del mundo.

Tengo experiencia en materia de headhunting al pertenecer a una organización internacional que me permite estar en contacto también con colegas en muchas regiones diferentes. Por supuesto,.

tomar decisiones de liderazgo participantes tener conocimiento de los datos en todo el mundo desde una perspectiva de reclutamiento.

Y básicamente, me gustaría compartir con todos ustedes lo que veo en el mercado en este momento, lo que estamos viendo en el mercado en este momento, cómo están las cosas ahora en lo que respecta a las tendencias del mercado en la industria de contratación, qué cuál es el comportamiento de las empresas, cuál es el comportamiento de los candidatos actuales, cuáles son las formas del mercado, cuáles son las luchas, cuáles son las oportunidades, etc. Bien, esto será un intercambio desde mi posición como cazatalentos, ¿verdad?.

Entonces, solo para dar un poco de contexto, no soy un reclutador interno, trabajo para una.

agencia de reclutamiento para una empresa de reclutamiento. Esto significa que lo que hago y lo que he sido.

Lo que hago durante toda mi carrera, verdad, es ayudar a las empresas, ayudar a mis clientes que normalmente son directores ejecutivos, fundadores, gerentes nacionales, compañías de capital de riesgo o directores de recursos humanos de fondos a encontrar a la persona adecuada para unirse a la organización en una posición específica que creen que es adecuada. les ayudará a lograr un resultado estratégico en la meta. Bien. Normalmente, estas son posiciones muy difíciles..

llenar porque cuando mis clientes vienen a nosotros, soy la última opción, ¿verdad? Significa que ellos.

Lo intentaron todo y no pudieron encontrar a la persona adecuada. Así que con esto,.

Lo que quiero, lo que quiero decir, cierto, es que quiero establecer un contexto para que todos entiendan que no soy quien toma las decisiones finales cuando se trata de a quién contratamos. Pero, por supuesto, yo.

Quiero pensar normalmente si mis clientes trabajan conmigo es porque confían en mí y yo juego un papel para persuadirlos o compartirles datos y tendencias y dinámicas del mercado para hacerles entender cuáles son los perfiles que deberían considerar para el puesto. y qué Bueno, entonces creo que esto es esto, es bueno compartirlo desde el principio..

Todos entienden cuál es mi papel porque al final del día, no tomo las decisiones..

Tengo una posición intermedia entre clientes y candidatos, así que piense en ello..

estas tendencias del mercado que estoy viendo Luego hablaremos sobre consejos para buscar empleo en diferentes.

los diferentes niveles del, digamos, proceso de entrevista, desde el principio.

Y gracias por la pregunta. Tendré un desaire cuando hable un poco más..

sobre mí en el próximo. Y puedo compartir un poco más sobre mi especialización, mi carrera.,

etc. Así que seguro que llegaré allí. Algunos consejos para buscar empleo desde el principio y.

conseguir esa primera entrevista, ¿verdad? Algunas personas tienen más dificultades para poder.

para aterrizar, ¿verdad? La entrevista Algunas personas son más interesantes al recibir consejos de una vez..

obtienes la entrevista cómo tener éxito en esa entrevista, cómo poder impresionar cómo poder ir al revés, ¿verdad? Entender si la oportunidad es una buena oportunidad..

para nosotros Y finalmente, en la etapa final, ¿cómo llegar a la etapa de oferta, cómo obtener el.

oferta que quiero, cómo cerrar el trato Hablaremos de todas estas fases Finalmente, hablaré.

comparta una breve diapositiva sobre el reclutamiento en el futuro cercano. Estas son pequeñas tendencias..

que están empezando a evolucionar mientras hablamos. Así que tenemos evidencia de que hay una serie de.

cosas que suceden en su panorama de reclutamiento. Están muy relacionadas, por supuesto, con el.

circunstancias macroeconómicas, etc. Y traté de compartir algunas de ellas. Hay cosas que.

Estamos viendo y podemos prever que van a ir creciendo durante los próximos meses y años. Y por último, dejaré un espacio también para que todos me podáis preguntar cualquier duda que tengáis..

No tengo ningún filtro relacionado con el reclutamiento, por supuesto, espero poder ayudarte con mucho.

cuestiones específicas de luchas personales, intereses personales, etc. Pero a lo largo del.

presentación, si alguien tiene alguna pregunta, puede preguntarnos mientras lo estamos haciendo, simplemente escriba.

y asegúrate de estar en la dirección Bueno. Así que te voy a hacer algunas preguntas..

chicos, a la audiencia a través de Slido. Así que les pediré que inicien sesión en Slido con.

ese código Entonces solo necesita escribir o ingresar Slidocom en su navegador y luego ingresar.

estos códigos, 25673504 Y a medida que avanzamos en la presentación, deberías estar viendo el.

preguntas y podremos responder algunas de esas preguntas porque espero.

aprender un poco de ti hoy estoy muy interesado en entender cómo te sientes acerca.

Algunos temas diferentes que vamos a discutir hoy. ¿Alguien tiene alguna pregunta técnica?.

Slido, por favor levántalo lo antes posible. Ojalá no. Hablando de mí. Entonces, mi nombre..

es Alejandro, pero todos me llaman Alex especialista en eso desde que me mudé al Sudeste Asiático Aquí..

Creo que para los amigos vietnamitas es difícil pronunciar el nombre y, por supuesto, es un nombre muy poco común en Vietnam. Así que vivimos durante tres años en Vietnam y decidí presentarles..

Mi nombre es Alex y eso hizo mi vida este año. Así que todos me llaman Alex. Lo soy otra vez..

Originaria de España, de una ciudad llamada Madrid Y comencé mi carrera en el aprendizaje..

y el campo del desarrollo. Comencé mi carrera en los Países Bajos, de hecho, en los diferentes.

organizaciones y ayudarlos a hacer herramientas digitales, ayudarlos a comprender cómo pueden lograr ventajas competitivas dentro de la organización, ¿verdad? Usar herramientas digitales para capacitaciones, usar herramientas digitales para obsesiones concretas. Por supuesto, como puedes imaginar, me apasionaba mucho..

Y me interesé por la agilidad en general desde muy temprano en mi carrera, ¿verdad? Supongo que por eso estoy aquí con ustedes hoy Luego entré en el reclutamiento desde el principio Mi especialización.

ha sido digital y tecnología He sido headhunter de perfiles digitales y tecnología.

Cuando digo digital y tecnología, probablemente la principal diferencia sea digital en la contratación..

Hablamos más de roles funcionales, ventas, marketing, roles estratégicos, eventos creativos,.

¿bien? He trabajado con muchas agencias creativas también, he definido director creativo, director de planificación estratégica, etc. Voy a hablar de tecnología Quizás hables.

sobre roles un poco más técnicos. No es blanco o negro, ¿verdad? hay roles.

Esas son casi 50-50 funciones técnicas, ¿verdad? Los roles técnicos o de tecnología normalmente hablan de todo el ciclo y lanzamiento de desarrollo de software, los datos, big data, ciencia de datos, ingeniería, director, etc., perfil relacionado con la infraestructura y similares, ¿verdad?.

Entonces, en algún momento en España, me encontré contratando muchos jefes de capítulos ágiles para diferentes organizaciones. He contratado algunos profesionales ágiles que han estado viviendo prácticas..

para empresas muy diferentes, mercados muy diferentes, puedo pensar en un bien de consumo.

empresa, una empresa de bienes de consumo muy famosa que contrata a una persona solo para construir un centro ágil de excelencia, para difundir la cultura y la identidad en toda la organización..

Piense en una empresa de consultoría muy famosa donde ayudé a contratar a un jefe de ágil para liderar su capítulo ágil en lo que llamaron Europa Occidental, España, Portugal, Francia, Italia, Israel. Esta persona tenía la misión de ambos, es un gran desafío. misión,.

tanto internamente, construir y difundir la cultura ágil comenzando desde el software y luego a lo largo de toda la organización al mismo tiempo creando una cartera, construyendo una práctica que podría comercializarse para los clientes. Así que solo para que entiendas cuántos tipos diferentes.

roles que tengo que desempeñar, trabajo en lo que respecta a agilidad, etc. y luego, por supuesto, muchos.

perfiles relacionados con software, etc. Pero creo que lo que me interesa es que a medida que el mercado.

evoluciona, sí, por supuesto que las empresas están interesadas en contratar profesionales ágiles por los incentivos de la excelencia, etc. Pero lo ágil empieza a ser un requisito en cualquier liderazgo y gestión..

rol no importa si está directamente relacionado con la agilidad o no, no importa si es desarrollo de software o no. Entonces, después de trabajar en España, me mudé a Vietnam. Les contaría la historia..

de cómo pude dar ese paso de manera 100% proactiva porque hice un viaje a Vietnam como turista y me enamoré del país y terminé uniéndome a mi actual empresa..

en Vietnam, Robert Walters, pero lo que hice en Vietnam fue construir una práctica de reclutamiento digital desde cero, desde cero. Fue la primera práctica de reclutamiento digital especializada en.

el mercado Y después de un par de años, estaba dirigiendo un equipo de consultores que contrataban.

roles ejecutivos en digital, ¿verdad? Entonces, por supuesto, ágil, pero nuevamente, comercio electrónico, marketing digital, asociaciones, estrategia omnicanal, etc. Luego también comencé a administrar nuestra tecnología..

equipo Entonces yo estaba administrando un equipo de 15 consultores y hace un año y medio, la empresa ofreció.

Yo a Filipinas, director de nuestra oficina en Filipinas. Y estoy supervisando el.

operaciones comerciales de nuestra oficina. Eso es un poco sobre mí y espero que.

ayuda a dar un poco de contexto sobre lo que comparto y mi punto de vista..

Pasar a, voy a empezar volviendo a la diapositiva de la agenda, ¿verdad? Voy a empezar con las tendencias actuales del mercado de contratación. Vamos a hablar de tres tendencias actuales que.

Obviamente, gran parte de las conversaciones en la industria de la contratación han terminado, ¿verdad? Antes de llegar allí, me gustaría hacer la primera pregunta, ¿verdad? y estoy muy interesado.

Para obtener su opinión, vea cuáles serían las palabras que mejor describen su opinión el mercado de contratación actual..

para ver la pregunta chicos.

Esa es la lengua.

Sí.

Sí.

Alex, ¿quieres que te respondamos aquí o en Slido? Eso es algo.

Hagamos equipos porque no estoy seguro si la sincronización funciona correctamente porque me presentan directamente en equipos..

Así que hagamos equipos..

Escribamos en el chat.

¿Cuál es la palabra que en su opinión describe el mercado actual? ¿Cómo te sientes acerca del mercado actual? Veo aquí caos.

AJismo.

¿Alguna otra idea? ¿Cómo lo harías? ¿Cuál es la palabra que usarían los chicos para describir la certeza actual del mercado? Mercado de empleadores.

Es interesante.

Es interesante.

Y hablaremos de todos los términos que estás usando aquí..

Son realmente muy relevantes..

Favoritismo.

Paciencia versus realidad.

Muchos solicitantes de empleo para un puesto, que supongo que está alineado con el mercado de empleadores que realmente nos estaba yendo bien..

¿Bien? Sólo quiero asegurarme de que entiendo cómo buscar un unicornio..

Esa es una conversación muy útil que tengo con algunos clientes míos que hablan mucho sobre unicornios..

En coherencia estoy estando con el OK.

Entonces veo el AJismo, ¿verdad, Michelle? Si pudieras explicar lo que quieres decir.

A lo que me refiero es que aquellos de nosotros que somos un poco mayores somos vistos como.

Es difícil no compartir cuántos años tienes..

Incluso si tuvieras que presentar un currículum, sólo tienes 10 años de experiencia..

En algún momento, se dan cuenta de que tienes 30.

Por eso creo que muchas empresas están buscando contratar gente más joven..

Y es absolutamente difícil para las personas de 50 años o más, justo lo que yo encuentro personalmente..

Muchas gracias.

Soy presidente de la disrupción.

Así que veo aquí una Q que comparte una alta competencia por buenos candidatos a diferencia de algunos intercambios anteriores en los que algunos de nosotros decíamos, emplea tu mercado, muchos solicitantes de empleo para un puesto..

Por supuesto, esto también cambia según el mercado..

Diferentes mercados tienen diferentes formas de mercado..

Por eso compartir tendencias generales tiene muchas connotaciones pequeñas, pequeñas notas, cierto, dependiendo de dónde te encuentres..

Las cosas pueden cambiar.

Suena bien.

Me gustaría preguntar: ¿a quién conoces es más importante que lo que sabes? ¿A quién conoces es más importante que lo que sabes? ese es el futuro.

Akshaya, ¿te importaría explicar qué quieres decir con esto? ¿A quién conoces que es importante? eso es lo que sabes.

ese es el futuro.

Este es Sri Krishna.

No sé por qué aparece el nombre de mi hija..

Hola.

Lo siento.

apenas estoy empezando el día.

Lo siento.

No hay problema.

Oh sí.

Este soy yo.

Sí.

Conozco a Leila, pero sí..

Entonces, a medida que envejeces, lo más importante es que, más que solo las habilidades que tienes, se trata de cómo vas a vender tus habilidades..

Una cosa, sí importa el nivel que conozcas en una organización..

No es como, está bien, aplicas.

Hay algo que viene.

No funciona así.

No lo creo, sinceramente..

Sí.

Si estás con gente buena y con ideas afines, siempre existe la oportunidad de trabajar juntos para lograr algo o mejorar..

Así es como veo su contratación en el futuro, especialmente para personas de nivel superior..

No se trata solo de las habilidades.

También está la red donde te conectaste con las conexiones que tienes.

¿Es eso correcto? ¿Es esto lo que quieres decir? Sí.

Sí.

Absolutamente.

Muchas gracias.

Eso es muy interesante.

De eso también vamos a hablar..

Pero tenemos que pagar los roles, el valor y, por tanto, invertir en gente más joven..

Esto está relacionado con lo que Michelle compartió, ¿verdad? Bien.

entonces networking.

Sí.

vamos a entrar en esto.

Y creo que es muy valioso para mí ver cómo te sientes al respecto..

Entonces creo que este es, por supuesto, un tema muy candente, ¿verdad? Tu configuración de trabajo ideal.

Aquí, básicamente, intentemos dividirlo en tres opciones: trabajo completo desde casa, remoto, tiempo completo en la oficina o híbrido..

Así que me gustaría saber de ustedes.

¿Cuál es tu configuración de trabajo ideal? Si pudieras elegir tu trabajo ideal, tu puesto ideal, tu empresa ideal, podrías elegir tu configuración laboral entre estos tres.

¿Cuál sería tu preferencia? Si puedes escribir también aquí en temas.

tan híbrido.

Sudarmani dice en el sitio.

Entienda que esto significa 100% en el sitio.

Híbrido, donde tengo la posibilidad de elegir y trabajar con el tema cuántos días voy a la oficina.

Entonces entendí que se trata de temas, de gestionarse como microcosistemas donde deciden cuáles son los días que van a estar juntos en la oficina..

se van a estar cubriendo.

Configuración híbrida.

Nadie tiene preferencia hasta ahora por el control remoto completo.

Tener tiempo parcial, absolutamente.

Así que aquí, por supuesto, en esta pregunta,.

asumimos de alguna manera que es un trabajo de tiempo completo.

Entender que esta ya no es la realidad actual.

Pero si tuvieras un trabajo a tiempo completo del total de horas que trabajas en una empresa, ¿cómo te gustaría gastarlas? Suena bien.

Entonces, incluso a tiempo completo, el híbrido es la preferencia más común, lo cual está sucediendo.

Alex, motivos como la interacción, la interacción individual y conocerse en persona aportarán muchos conocimientos de otras personas, lo que podría no ocurrir en la configuración remota o en la forma virtual de trabajar..

Ahí es donde en nuestra configuración actual, al menos una vez por trimestre, nos aseguramos de que todo el equipo se reúna..

Pero regularmente, uno o dos días a la semana, según sea necesario en función de las reuniones y otras discusiones, iremos a la oficina..

Pero por lo demás, tenemos la flexibilidad de escoger y elegir.

Esto funciona muy bien en comparación con el modo totalmente remoto versus el modo totalmente presencial en la oficina..

También quería compartir que, como humanos, somos criaturas sociales..

Y hemos empezado a olvidar eso..

Creo que lo que también me viene a la mente, Michelle, y lo que Satish también mencionó es que no se trata solo de las preferencias de la fuerza laboral..

De hecho, muchas organizaciones han dificultado que los miembros del equipo estén presentes el 100 % del tiempo porque, en realidad, están distribuidos por todo el mundo..

Y B, no tienen suficientes instalaciones para que todos nos reunamos si alguna vez decidimos hacerlo..

Así que eso también se debe al diseño de que han girado hacia tener una infraestructura de tal manera que en realidad no pueden estar en el sitio el 100% del tiempo, porque no hay suficiente espacio o capacidad en



absoluto..

¿Alguna otra idea? ¿Algún otro comentario sobre esto? Este es un tema muy candente..

Está definiendo la dirección en muchas empresas, muchas aplicaciones, etcétera..

Cómo socializar primero y luego hacer un trabajo de calidad, viajar de forma remota cada pocos meses o ubicarse durante un período de tiempo específico.

Muchas empresas aún no se han dado cuenta realmente de la creación de valor frente a la utilización, y rompen las acciones..

Sí, entonces tenemos una pregunta..

Willy? Supongo que también es la naturaleza del trabajo..

Algunos trabajos se pueden eliminar y algunos trabajos deberán realizarse en persona.

Entonces no hay una fórmula fija para esto..

Así que supongo que estamos en una parte diferente del mundo y en una naturaleza diferente de nuestro trabajo..

Definitivamente, no existe algo 100% remoto, a menos que volvamos a estar en una pandemia..

¿De acuerdo o no? Entonces no hay elección.

Sí, no hay elección, de verdad..

no hay elección.

Pero todavía tenemos una opción ahora.

Todavía tenemos una mejor opción después de que a todos nos dejen salir de la jaula después de COVID.

Absolutamente.

Sí, sí.

Ese es un muy buen punto..

Tenemos algunos datos de Walters y otras empresas..

Estudios, investigaciones, etc..

Los equipos de tecnología suelen ser los que tienen la mayor o más fuerte preferencia por tener una configuración remota completa..

Mientras que normalmente a los equipos parciales, hasta cierto punto, a los equipos creativos se les pide aún más que regresen a la oficina..

Es un equilibrio entre el Jing y el Yang..

Tú decides cuál es qué dependiendo de tu contexto.

Esa es una buena respuesta.

Algunos jefes necesitarán explicarse un poco más en profundidad..

Esa es una conversación diferente.

Entonces la primera de las preguntas.

Lo siento, tengo un punto más para tu pregunta anterior..

¿DE ACUERDO? Seguro.

El mercado de empleadores.

Porque en 2022 mucha gente dimitió.

Ese es, lo llamamos, un gran año de renuncia..

Pero después de eso, este año es el mercado laboral..

Porque hay tanta gente solicitando el mismo puesto..

Y los empleadores son muy elegidos..

¿De acuerdo o no? No sé.

tu eres el experto.

Para mí, puedo ver que la mayoría de los trabajos que postulo, incluso cinco veces y casi una sexta vez, donde el cliente decide reservar un puesto o ocupar.

Y después de eso, tres semanas después, reapareció el trabajo publicado..

Así que no sabemos si es suerte, es una oportunidad o es una elección del empleador..

Bueno, hablo desde la perspectiva de alguien que tiene empleados altamente capacitados y especializados..

Por supuesto.

No puedo hablar de otras capas de la fuerza laboral global..

Hablando de empleados especializados de alto nivel, vamos a llegar.

Pero en términos generales, hay escasez de habilidades en la mayoría de las áreas del mundo..

Volviendo a tu pregunta, de verdad,.

Existe la posibilidad de que algunas de estas prácticas de recursos humanos no sean buenas, en las que, en lugar de explicarle al candidato por qué no es adecuado para el puesto, compartir algunos comentarios y simplemente decirle que el puesto está en espera y en realidad no está en espera..

Pero existe la posibilidad de que las posiciones se cierren y abran muy rápido porque el mercado es dinámico, porque hay escasez de habilidades..

Y no me sorprendería que una empresa con la que estoy trabajando intente cubrir un puesto durante años, literalmente más de un año..

A veces, puestos muy estratégicos han estado abiertos durante casi un año, lo que, por supuesto, hace que la empresa pierda literalmente dinero..

Esto está ocurriendo.

La mayoría de las veces, esto se puede solucionar con una gestión adecuada del proceso de contratación..

Pero quizás algunos empresarios o algunas empresas subestiman el impacto que esto puede tener al no afectar el proceso de contratación de directivos, el impacto negativo que puede pasarle a las organizaciones..

Sí, Guillermo.

No estoy de acuerdo contigo porque es posible que tengamos una habilidad..

Es posible que tengamos la oportunidad de ir a una entrevista..

Pero el empleador puede querer algo más..

Esto significa que tienes A, ellos quieren B y C, que es el.

sobre los requisitos adicionales. Por ejemplo, estoy en el campo de prestación de servicios ITSM, servicio. gestión, pero quieren que sea bueno en presets, que no soy en presets.

Así que sigo adelante y lo preestablezco, pero no estoy en preestablecidos. Aunque puedo hacer preestablecidos..

y ya llevo casi 10 años derribando aspectos técnicos. Así que esta es la preocupación..

Así que esto es un poco, ¿cómo debería decirlo? Mucha gente me ha hecho una pregunta..

¿Puedes reducir tus expectativas? ¿Puedes encontrar otro rol fuera de TI? Yo digo que no.

No puedo ir. Lo he intentado antes en el pasado, cuando estuve sin trabajo durante cuatro años..

Aunque mi enfoque sigue siendo la gestión de servicios y, después de cuatro años, pasé de ingeniero a gerente de servicios en gestión de servicios. Y después de eso, fui feliz durante cuatro años..

Cuatro años porque es una MSC extranjera. En el momento en que entro en una PYME, salgo de la empresa..

porque es cosa de miss cultura señorita, algunas personas dirán, si consigues un trabajo rápido, vivirá la.

trabajo rápido no sé no sé si a todos les pasa o no creo que es lo mismo para.

gente en Asia, no conozco el mercado de EE. UU., Reino Unido o Australia, pero sucede muy.

Claramente en Asia creo que sabes cómo, pero quiero decir,.

Oye, Hunter siempre nos hará esta pregunta. ¿Por qué dejaste el trabajo durante seis meses?.

¿Por qué te quedaste? Entonces todas estas son preguntas muy desalentadoras y negativas que no deseo responder. Digo que esto se debe a esto y aquello..

Y la otra cosa es que, como estoy en los servicios administrados, nuestro empleado se basa en el contrato del cliente, no en el contrato estándar del empleador. Cinco años, 10 años, este cliente cancela el.

contrato, nos quedamos sin trabajo Entonces, ¿cómo te sientes? ¿Cómo sientes que este tipo de.

¿Se continuarán practicando prácticas de reclutamiento o es por la contradicción en Asia que estamos siendo parciales? Quiero decir, nuestro trabajo, nuestras aplicaciones están muy filtradas..

Interesante. Espero que esta no sea una pregunta muy desafiante que no hayas experimentado en Hunter..

antes como reclutador Sí Entonces sí, probablemente lo haría,.

Una cosa que también he visto y que resuena un poco con su situación es que a veces muchas organizaciones simplemente toman decisiones al azar, desde una perspectiva de reducción de costos. Y he visto que eso también afecta el reclutamiento interno y la adquisición de talento..

trabajos en organizaciones donde sienten que no necesitan la experiencia, simplemente pueden administrarla usando todo lo que es. Solo necesito poner un anuncio en LinkedIn u otras plataformas de búsqueda de empleo y.

podré hacerlo. Entonces es una mezcla de lo que yo también he experimentado. Y a veces.

Debido a la interrupción, también he visto tomar algunos trabajos y ahí es donde probablemente lo que Alex dijo se está difundiendo y tener conversaciones dentro de la industria y dentro de su red probablemente le brinde roles adyacentes que sean adecuados y tenga habilidades transferibles como tecnología. está cambiando Así que esa es un poco de mi perspectiva que he visto.

Es difícil, pero esa es una forma de abordarlo. Bueno, déjame añadir algo a lo que dices..

Puede que sea muy bueno en la gestión de servicios que es parte de un director de proyecto. Está bien, pero el.

El empleador quería que usted hiciera desde el principio hasta el final de un proyecto. Entonces, ¿es un problema de conjunto de habilidades o.

¿Tiene algún problema o es una mentalidad de personas o de reclutador? Estas son muy pocas veces porque, como cuando aplicamos un rol a un reclutador, le indicarán ABC si su rol laboral.

mide cierto porcentaje para los contactos de Singapur, 70% al menos no haces un 70% en la frontera actual, estás fuera de la cola a menos que estés en la misma industria.

Y el siguiente aspecto es que quieren desarrollar una habilidad como la que mencioné anteriormente, estoy en una prestación de servicios de gestión de servicios que es parte del gerente de proyecto, pero quieren que usted sea un gerente de proyecto de principio a fin. E incluso usted tiene que ir. a través de la gestión de proyectos estándar.

curso en PMI, estás fuera porque nunca pasas esa certificación Entonces es una cuestión de papel.

Genial, creo que podemos si estás bien, de verdad, démosle a Alex..

Sí, le paso la audiencia porque le planteo todas estas preguntas como reclutador..

porque no tengo la oportunidad de hablar con la mayoría de los reclutas o todas mis preocupaciones. Entonces él es el.

La mejor persona para hablar conmigo para responder todas estas S a lo largo de la presentación. Lo siento, Alex..

Definitivamente, de verdad. Entonces, tal vez algunas de sus preguntas puedan obtener respuesta a medida que avancemos con el.

tema también Está bien, me pondré yo por ahora.

De hecho, algunos de los consejos, algunos de los puntos de los que hablaba, realmente vamos a hablar de eso. Vamos a abrir un muy buen espacio para los debates..

Es interesante que ya estés haciendo algunas preguntas. Intentaré hacerlo muy rápido..

sobre los puntos que planteaste. Bueno, entonces hablaste sobre el motivo por el que dejaste la pregunta..

Hablaste sobre el problema de habilidades versus expectativas con los clientes. Solo estoy sacando brevemente.

decisiones a corto plazo, toma de decisiones a corto plazo, tanto desde la perspectiva del candidato como de la organización cuando se trata de contratación. Así que intentaré simplemente dar mi opinión, compartir mi opinión sobre los tres..

Pregunta sobre el motivo de su salida. Entonces, los cazatalentos normalmente hacemos esta pregunta..

porque, repito, trabajamos con organizaciones. Siempre que intentamos persuadirlas para que entrevisten a una persona específica..

Candidato, si no sé cuál es su situación, pero si ve cosas que son más cortas de lo que para él sería ideal, hará estas preguntas. Entonces debemos estar preparados para explicar,.

Oye, Billy o mi candidato tenían muy buenas razones para dejar la organización y tenían muy buenas razones. Normalmente, se trata de intentar escuchar activamente a los demás..

La persona que habla comprende sus motivos porque los motivos profesionales pueden ser motivos personales. Depende de la perspectiva de la persona. Entonces, desde mi perspectiva o en mi opinión,.

A veces haré estas preguntas con la intención de realmente tratar de entender cómo.

la persona, cómo el candidato toma decisiones. Pero por supuesto, no de manera confrontativa,.

Solo como parte de la conversación, tal vez, ¿por qué dejaste el trabajo? Es una pregunta que puede.

hacer que el candidato sienta, está bien, voy a ponerme en modo defensivo y voy a ser atacado.

Probablemente no como una pregunta de esa manera, pero a tu punto, esta información,.

dependiendo de los casos, algo nos viene bien saber Habilidades versus expectativas Y creo.

Tengo un muy buen ejemplo para ustedes, el mundo, etc. Entonces hay escasez de habilidades, ¿verdad? Y esto significa.

Las personas inteligentes toman decisiones basadas en el aprendizaje y el crecimiento..

Correcto. Y veo clientes que ofrecen a las personas la oportunidad de asumir puestos..

No son 100% expertos, pero debo decir que estos son los mejores empleadores. Estos son los empleadores.. que están ganando el juego del talento. Bueno, hablaré más sobre esto. Y por supuesto, desafortunadamente,.

No todos los empleadores entienden el mercado de contratación, el mercado de capital humano es tan bueno como los mejores. Correcto, esto es parte de mi trabajo, cierto, tratar de persuadir a los clientes..

que trabajan con ellos, necesitan adoptar las mejores prácticas en su campo de mercado. Y, finalmente,.

Cuando se trata de decisiones a corto plazo, estoy de acuerdo contigo. Y cuando se trata de.

Hacer trabajos u ofrecer o contratar, especialmente cuando se habla de posiciones estratégicas para la organización, pensar a corto plazo es, digamos, un error. Hablaremos más sobre eso..

Y volvamos a nuestra tendencia del trabajo remoto, ¿verdad? Solo me aseguraré de que todos estemos trabajando remotamente en la noche seis. Sí. Entonces deberías vernos como un.

Creo que estamos en la diapositiva cinco. Sí, porque veo que las luces no se mueven..

Sí, todavía estamos en cinco de 19..

¿Ahora está bien? No, todavía estamos en cinco de 19. De hecho, pude moverlo..

Sí, ahora son las seis Siete, seis, siete, seis Sigue moviéndose Sí.

Sí, volvamos al trabajo remoto, la configuración de la placa, etc. Entonces, lo que estamos viendo es.

Muchos empleadores están tratando de que su gente regrese a la oficina. Esta es una tendencia creciente..

Tengo muchos clientes que están viendo una caída en las ventas y lo están asociando a no poder ver lo que hace su gente o la práctica híbrida de trabajo o trabajo desde casa, no siendo lo ideal para comprar ventas. Así es la cantidad de clientes que tengo este es el pensamiento.

Cuantos clientes tengo Cómo reaccionan ante la incertidumbre, trimestres más grandes, períodos más grandes.

de ventas desde una perspectiva comercial Pero el hecho es que están luchando.

Conozco muchos mercados, muchos, muchos mercados. Puedo pensar en Filipinas, puedo pensar en.

En Australia, puedo pensar en los EE. UU., donde un empleador quiere que la persona trabaje en la oficina cinco días a la semana, va a tener grandes dificultades para contratar a la mejor persona para el.

mejor Incluso si su empresa está considerando contratar a alguien para que vaya a la oficina tres,.

cuatro veces por semana, será una oposición de desventaja en términos generales.

La realidad es que la oficina global del siglo sigue teniendo el 50% de la ley anterior a la pandemia.

Las oficinas se mantienen tan llenas como antes de que todo empezara.

Y veo muchas conversaciones y tengo muchas conversaciones que desafortunadamente no pueden avanzar porque un empleador o un candidato son muy, muy firmes acerca de su configuración de trabajo. Y hay un desajuste ahí y la conversación no puede avanzar..

Así que este es definitivamente un tema muy candente y relevante hoy en día..

Y volviendo a compartir Satish, lo que también veo es que la opción híbrida normalmente es la más saludable porque hay tareas que se hacen mejor en la oficina y que se hacen mejor en casa..

Para ser justo, también depende de la función..

Puedes hacer muchas cosas desde casa, pero hablé con candidatos míos que me dijeron que tuve un período en el que tuve que trabajar completamente desde casa y siento que incluso estaba siendo más productivo..

¿Pero sabes que? No necesariamente estaba más feliz No necesariamente me estaba divirtiendo más.

¿Bien? Entonces creo que cuando hablamos de línea, cuando hablamos de éxito, hablamos de largo plazo porque la sostenibilidad deberíamos hablar de personas que estarán aquí en el largo plazo..

y entregar resultados, no solo entregar resultados y no nos cansamos de eso.

Pasamos un gran año conmigo y listo..

Estas son algunas reflexiones sobre el trabajo remoto, que sin duda es un tema clave hoy en día..

Entonces el segundo, sí, tenemos a Michelle..

Sabes, solo quería compartir que creo que lo que también sucedió es que estás trabajando desde casa, entonces tienes tu propia oficina en casa, ¿verdad? Y ahora vuelves a entrar y estás en un cubículo otra vez, o estás en un entorno como el que acabas de compartir. Y si puedes volver a entrar porque ya.

Tienes ese nivel de autoridad para tener tu propia oficina, puede que estés bien..

Volver a entrar y estar ahora sentado junto a la gente, a menos que te guste, puede ser difícil cuando has estado solo en casa..

Sí.

Absolutamente.

Mira, creo que es interesante para mí compartir que hablo con muchos clientes..

Y por supuesto, hay excepciones..

Hay empresas que manejan muchos datos sensibles y hay gente para estar en la oficina..

Hay cosas que deben suceder en la oficina..

Hay cosas que como alguien estaba compartiendo antes, hay empresas que no pueden permitir que los empleados trabajen juntos en la oficina..

Por eso necesitan seguir trabajando porque están descentralizados y tienen suficiente infraestructura..

Entonces hay excepciones.

Pero hablo con muchos clientes que están luchando con esto, el consejo que les doy es casi siempre el mismo..

Los consejos que les doy se basan en mi experiencia..

Lo mejor que puedes hacer es centrar tus esfuerzos en hacer que la gente quiera venir a la oficina tanto como sea posible..

Y esto vuelve al punto de Michelle..

Los empleadores tienen el desafío de redefinir su experiencia en la oficina.

Y la realidad es que aquellos que sobresalen en esto no sólo harán que la gente venga más a la oficina, sino que generarán mayores niveles de compromiso con su gente y también lo llevarán a casa..

Esto debería haber sido un derecho básico..

Esto debería haber sido un hecho, pero creo que lo que sucedió la última vez los ha acelerado, es un desafío o es un enfoque actual de salida y perspectiva de retención..

Entonces la primera tendencia fue el trabajo remoto..

La segunda tendencia es la incertidumbre..

Muchos de ustedes estaban hablando de que dar ciertamente es la palabra que contaminará el mercado para ustedes mismos..

Por supuesto que vimos esto, digamos la aceleración de la tecnología en todo el mundo, ¿verdad? Cualquier empresa que no necesariamente tenía un modelo rentable desde el principio comenzó a tener dificultades para conseguir fondos, con fondos crecientes, de ahí que sea más alto el acelerado, de ahí que otras empiecen a serlo, o si algunos aumentos empezaron a ser menores..

Por lo tanto, las expectativas de los candidatos chocaron con la realidad, por lo que hubo un pequeño colapso que comenzó en el segmento de tecnología, pero por supuesto afectó a todo el mundo del reclutamiento, ¿verdad? Entonces vemos esto, vemos que los clientes y candidatos tienen un menor riesgo del tiempo..

También hubo un comentario anteriormente acerca de que los candidatos son más conscientes cuando se trata de cambiar de trabajo, porque si tomas decisiones más breves, debes unirte pronto, debes unirte, ¿verdad? Hubo un comentario sobre trabajos publicados y publicados, nuevas rondas de entrevistas creadas de la nada, una ronda adicional, etcétera, ¿verdad? Pasando muy a menudo.

Hubo otro comentario sobre que los clientes toman decisiones para reducir costos, es la realidad, hablaré de esto más adelante..

Entonces, en algunos, quiero decir, se requiere una justificación más fuerte, pero lo he visto en los últimos seis, especialmente en los últimos seis meses, ¿verdad? Para que una empresa justifique que usted es una



contratación, la mayoría de las veces, incluso si es una contratación estratégica, esa persona debe ser alguien que sea absolutamente, por supuesto, absolutamente el único que puede desempeñar el puesto en el mercado si Viene desde fuera de la organización..

La pregunta, ¿podemos encontrar a alguien en Berlín?.

En todo proceso de contratación se pregunta quién no puede hacer el trabajo, aunque no sea en ese nivel..

Los costos y márgenes empiezan a ocupar un lugar muy sensible en la discusión.

Y esto es lo que vemos.

Vamos con mis equipos, sólo nos falta hacer más y mejor..

La gente contrata menos, hacemos incertidumbre, hacemos mensajes globales de, seamos conservadores, reduzcamos costos, estemos preparados para lo que venga, ¿verdad? Estamos en, y esta es la segunda tendencia de estar en un mercado incierto, ¿verdad? Y para presentar, digamos la tercera tendencia, ¿no? Primero me gustaría hacerme otro chequeo contigo..

Me gustaría preguntarte, ¿qué piensas? Y estos son datos de algo que lanzamos en Robert Wolters llamado encuesta salarial..

Entonces lo que hacemos es entrevistar o hacer diferentes preguntas a nuestros clientes y candidatos..

para recopilar datos, ¿vale? Esto se basará en nuestra encuesta salarial de datos..

Me gustaría preguntarle cuál cree que es el número, el porcentaje de organizaciones en el Sudeste Asiático que están muy preocupadas por la escasez de toneladas en su sector..

Entonces puedes escribir en el chat del equipo, ¿cuál es el número que crees que obtuvimos cuando preguntamos? Miles de organizaciones, organizaciones multinacionales, tipos de organizaciones, de todos los tamaños..

¿Cómo se sienten? ¿Les preocupa el talento humano o la justicia en su sector? Ya sabes, talento especializado, por supuesto, ventas de tecnología y marketing digital, cadena de suministro, atención médica, lo que sea..

Tenemos 70, 80, 60, 65.

Nuestros pensamientos, el Sudeste Asiático, cinco, después del 65.

Es ciberseguridad, se trata más bien de 90 a 95..

Este es un número promedio.

Entonces nuestro hallazgo, ¿verdad? La cifra que obtuvimos es que el 90% de las organizaciones en el sudeste asiático están muy preocupadas por la escasez de toneladas en su sector..

Esto es muy interesante en la intervención de liberación, ¿verdad? No te sentiste así.

Creo que eso es lo importante para mí, ¿verdad? Y ese es el problema que debemos resolver, ¿verdad? Por eso vamos a hablar ahora de algunos consejos, ¿verdad? Y algunos trucos para buscar empleo.

tenemos una pregunta.

Tenía esa pregunta, no lo sabía..

Y el 90%, ¿no? Todas las organizaciones están preocupadas por la escasez de personal cualificado.

Entonces pienso en lo que Willi compartió..

Creo que la idea es ¿cómo podemos asegurarnos de conectar nuestras habilidades con la organización adecuada? ¿Tiene necesidad de ellos? Porque es casi seguro que habrá organizaciones que necesitarán nuestras habilidades..

¿Estamos teniendo las conversaciones adecuadas con las organizaciones adecuadas? Creo que probablemente de aquí puede venir la frustración, pero creo que la buena noticia es que sí, hay incertidumbre..

Sí, ha habido otra aceleración, pero estamos en un mercado impulsado principalmente por el acero y los dulces..

Es simplemente un caos loco.

A veces no se ven las mejores prácticas en algunos empleadores..

Puedes ver a los empleadores tomando decisiones a corto plazo.

Se puede ver que los empleadores se hacen cargo de los costos, pero no representa un espectro de.

Puede que sea un poco más difícil que hace seis meses.

Absolutamente.

Pero tenemos muchas razones para ser optimistas, ¿verdad? Es un 90% de las organizaciones que están preocupadas, muy preocupadas, por la escasez de cualificación y talento en su sector..

Adelante.