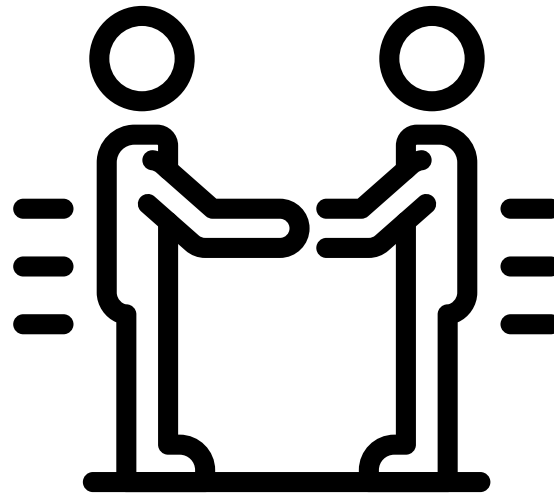


Gestión de la Atracción del Talento Humano

Sistemas de Selección Eficientes

Los sistemas de selección más eficientes comparten tres objetivos:

Efectividad
Imparcialidad
Aceptación



La selección de un nuevo miembro del equipo es una INVERSIÓN mutua

Sistemas de Selección Eficientes

Efectividad:

Capacidad del proceso de selección utilizado para predecir en forma válida el desempeño de los solicitantes en el empleo.

Imparcialidad:

Es la garantía, que el sistema de selección que usted utiliza le proporciona a todos los solicitantes calificados una oportunidad justa y equitativa de ser seleccionados.

Aceptación:

Es el grado en que las personas que participan en el proceso de selección perciben el valor de éste.



ETAPAS

SELECCIÓN

Decisión

Contratación e Inducción

Selección del finalista

Selección

Informes finalistas

Análisis de antecedentes y referencias laborales

Evaluaciones

Formación candidaturas

Preselección

Entrevistas

Recepción candidaturas

Primer filtro

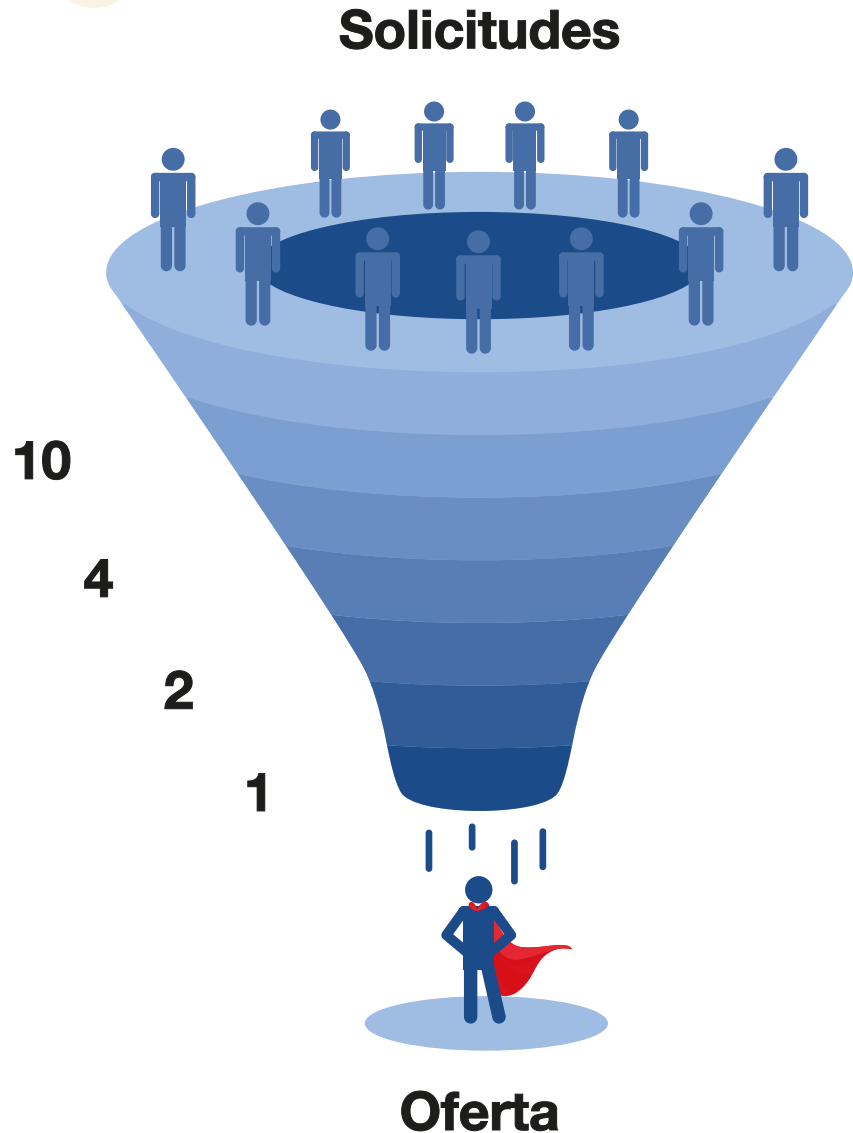
Atracción

Realizar búsqueda interna o no

Fuentes de reclutamiento

Análisis candidatos internos

El Embudo de la Selección



Selección preliminar de currícula

Entrevista preliminar

Entrevistas y evaluaciones

Comprobación de referencias

Exámen médico

Los costos de una mala selección

- Pérdidas de clientes por mala atención.
- Incrementos en los costos por improductividades.
- Falta de adaptación a la cultura de la organización, lo cual incluso puede deteriorar el clima laboral.
- Pérdidas por rotación de personal.



Impacto de la Rotación

Una excesiva rotación de personal SIEMPRE trae consigo un impacto negativo a las organizaciones.

Rotación del Personal

Financiero

- No cumplimiento de objetivos de negocio
- Baja calidad en productos y servicios
- Encarecimiento de operación y administración

Humano

- Costos de Capacitación.
- Costos de Reclutamiento y Selección
- Falta de Desarrollo.
- Clima Organizacional Negativo
- Fuga de Talento

Técnico

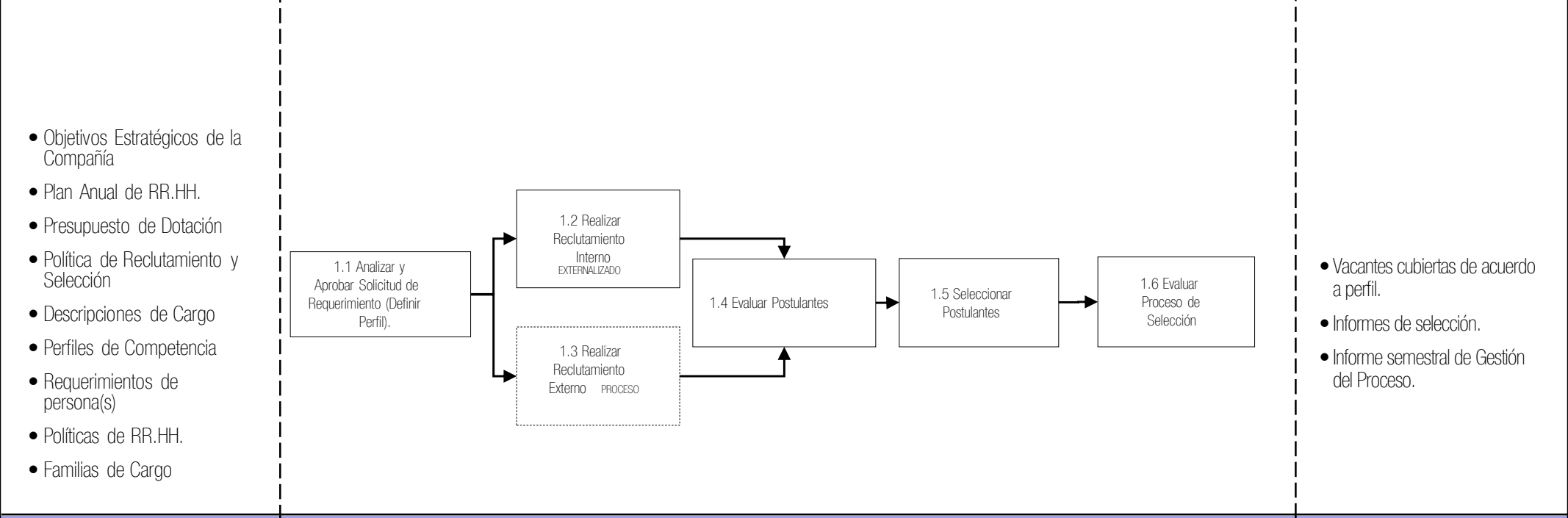
- Pérdida o fuga de metodología
- Reducción de competencias organizacionales
- Perdida de nivel de especialización

Entorno

- Imagen de la organización
- Desventaja competitiva

Objetivo: Asegurar la incorporación de personas que posean las competencias y otros requisitos definidos por la Compañía, para desempeñar en forma eficiente las funciones asignadas a un determinado cargo, contribuyendo así al logro de los objetivos de la Compañía.	Inicio del ciclo : Analizar y Aprobar Solicitud de Requerimiento (Definir Perfil)	Término del ciclo: Seleccionar a Postulante
--	--	--

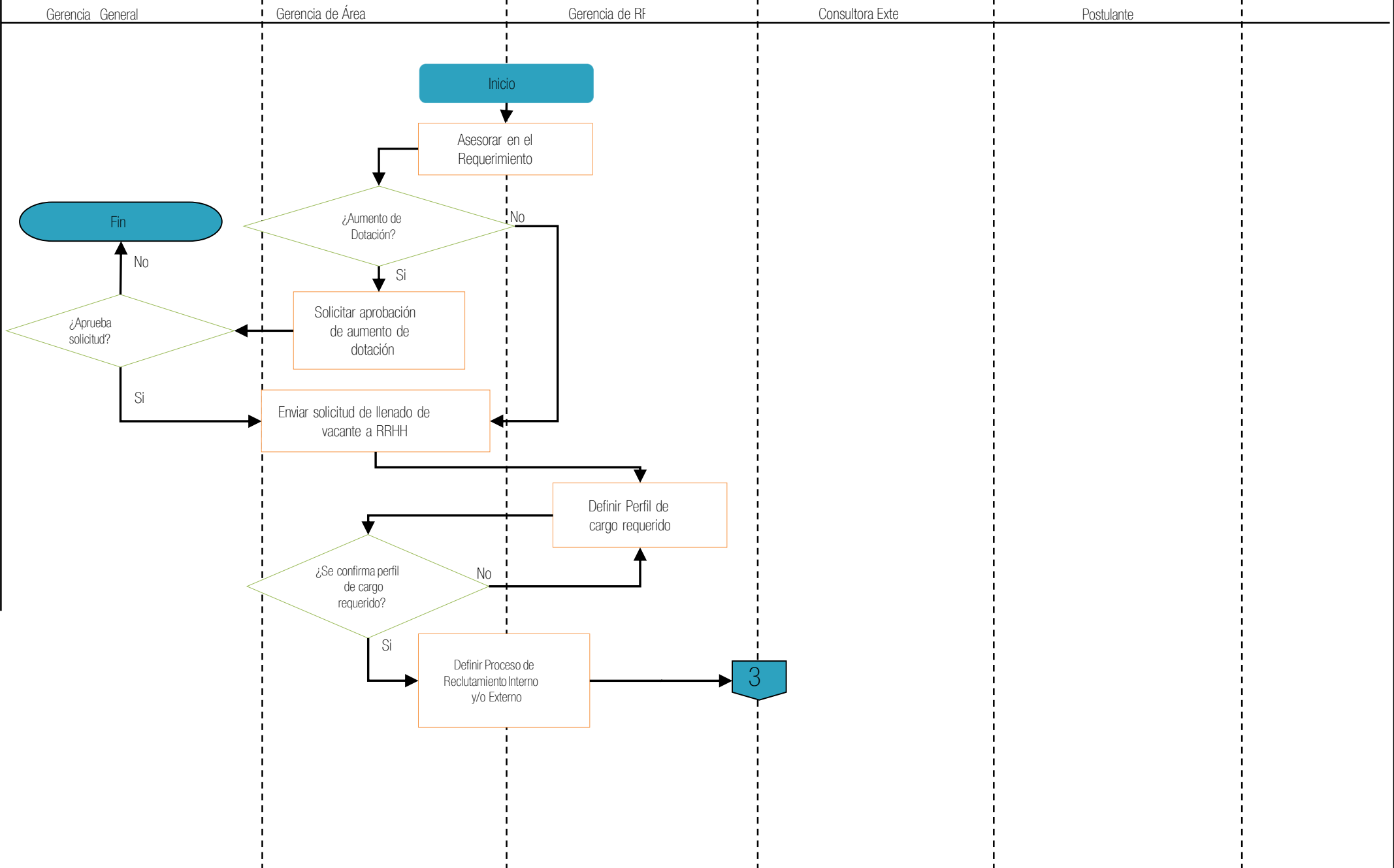
Input Proveedor	Mapa General	Productos
-----------------	--------------	-----------



Indicadores de desempeño del proceso (Costo, calidad, oportunidad)
--

Indicador	Desempeño objetivo	Benchmark
Tiempo promedio de llenado de vacante		60 días
% de vacantes llenadas a tiempo		100%
Nivel de Desempeño de personas contratadas		
Costos de Selección		
Tasa de rotación antes de un año de antigüedad		15%
% Ternas Rechazadas		
% de Personas contratadas indefinidamente a partir del proceso		

Mapa Detallado



MOMENTOS DE LA VERDAD EN
**RECURSOS
HUMANOS**



Perfil profesional

Dr. ARTURO MUÑOZ PASQUEL, MBA

- Socio y Gerente General de Impakto (Consultoría en Desarrollo Humano)
- Socio - Director de MRINETWORK (Head Hunter Multinacional)
- Doctor en Psicología Industrial, Universidad Central del Ecuador
- Post Grado en Gerencia Empresarial, Universidad Central del Ecuador
- Programa de Alta Gerencia INCAE BUSINESS SCHOOL – Costa Rica
- Maestría en Administración de Empresas (MBA) TEC de Monterrey
- Candidato PhD, Universidad Nacional de Rosario, Argentina
- Certificación Internacional de Coaching con PNL; ICC - Londres, Colombia
- Certificación en Administración de RRHH, bajo el Modelo de Competencias, Ecuador
- Certificación Internacional de Assessment Center – Leadership; JDConsultores Asociados; México
- Certificación Internacional de Outdoor Training – Aprendizaje Experiencial; Perú
- Entrenamiento en RRHH, Estrategia y Gestión Empresarial en: México, Costa Rica, Venezuela, Colombia, Argentina, Brasil, Perú y EEUU.
- 29 años de experiencia en el área de Recursos Humanos en empresas Multinacionales y Nacionales del Sector Industrial, Petrolero, Público, Financiero, Farmacéutico, de Servicios, Comercial, etc.
- Último cargo en relación de dependencia, Gerente de Recursos Humanos, Ecuador Bottling Company – Coca Cola – 8 años
- 18 años de experiencia en Consultoría Gerencial de RRHH (2 años Deloitte & Touche; 16 años Impakto y MRI NETWORK)
- 24 años de Docencia Universitaria Pre y Postgrado – Instructor, Tutor, Facilitador y Co-facilitador en desarrollo de equipos: PUCE, USFQ, UCE, UDA, UIM, UP, PUCESA, SEK, Ernst&Young, UTPL, UTE, UDLA, TEC, INCAE, UESS, ESPOL, entre los principales.





Quito
Av.12 de Octubre 1073 y Roca
Edificio de la Facultad de Comunicación,
Lingüística y Literatura. Primer Piso. Oficina 106.



Teléfono:
(593-2) 299 1592



Correo:
soportevirtual@puce.edu.ec