

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ADMINISTRACION
MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

2020

MODULO
Gestión de la Atracción
del Talento Humano



Bienvenid@s!!!



ARTURO MUÑOZ, MBA

Sistemas de Selección Eficientes

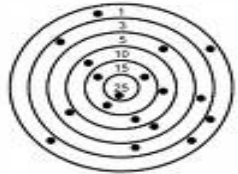
- **Los sistemas de selección más eficientes comparten tres objetivos:**
 - **Efectividad**
 - **Imparcialidad**
 - **Aceptación**



**La selección de un nuevo miembro del equipo es una
INVERSION 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.**



Sistemas de Selección Eficientes

□ 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.

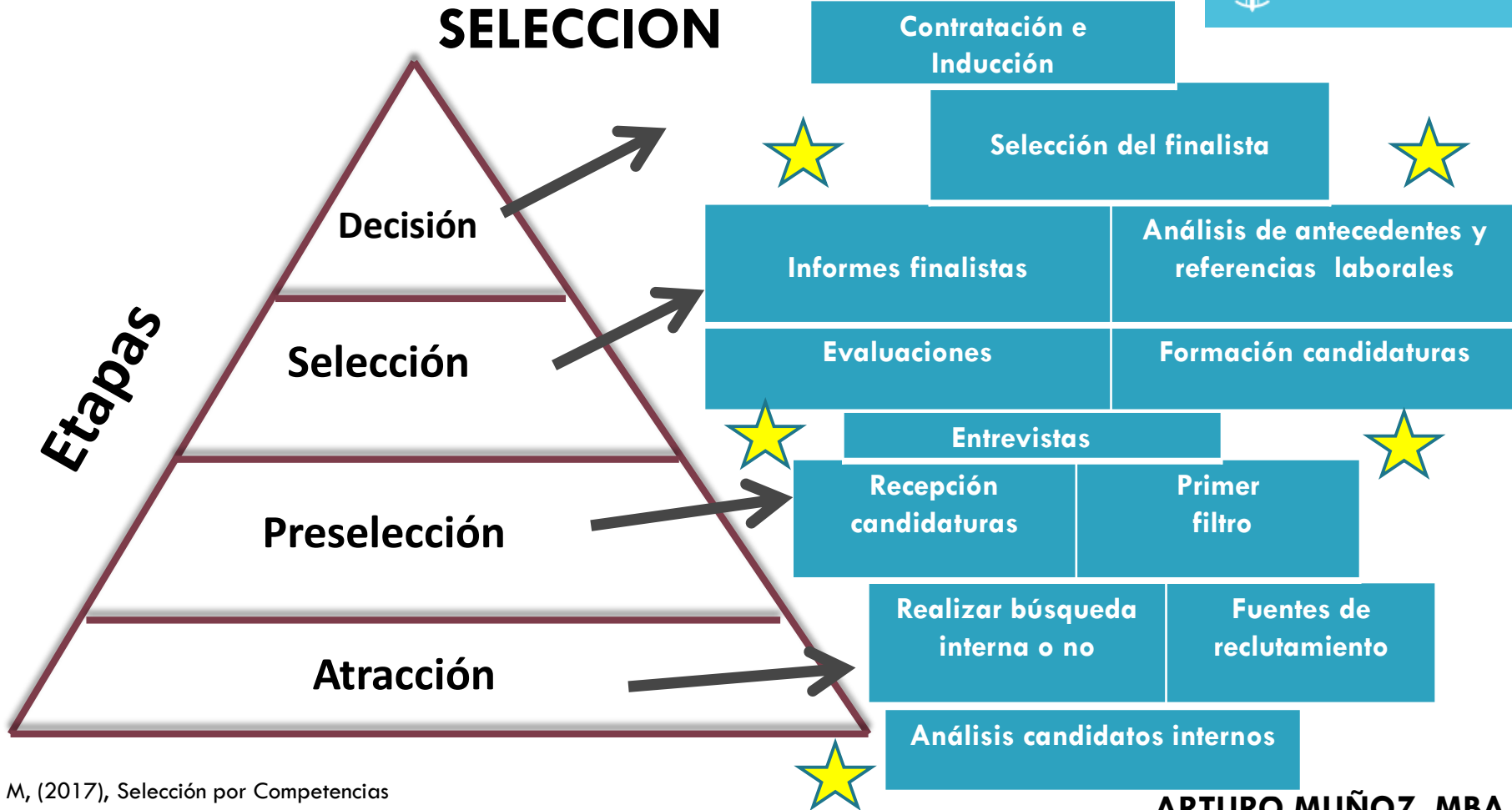


Sistemas de Selección Eficientes

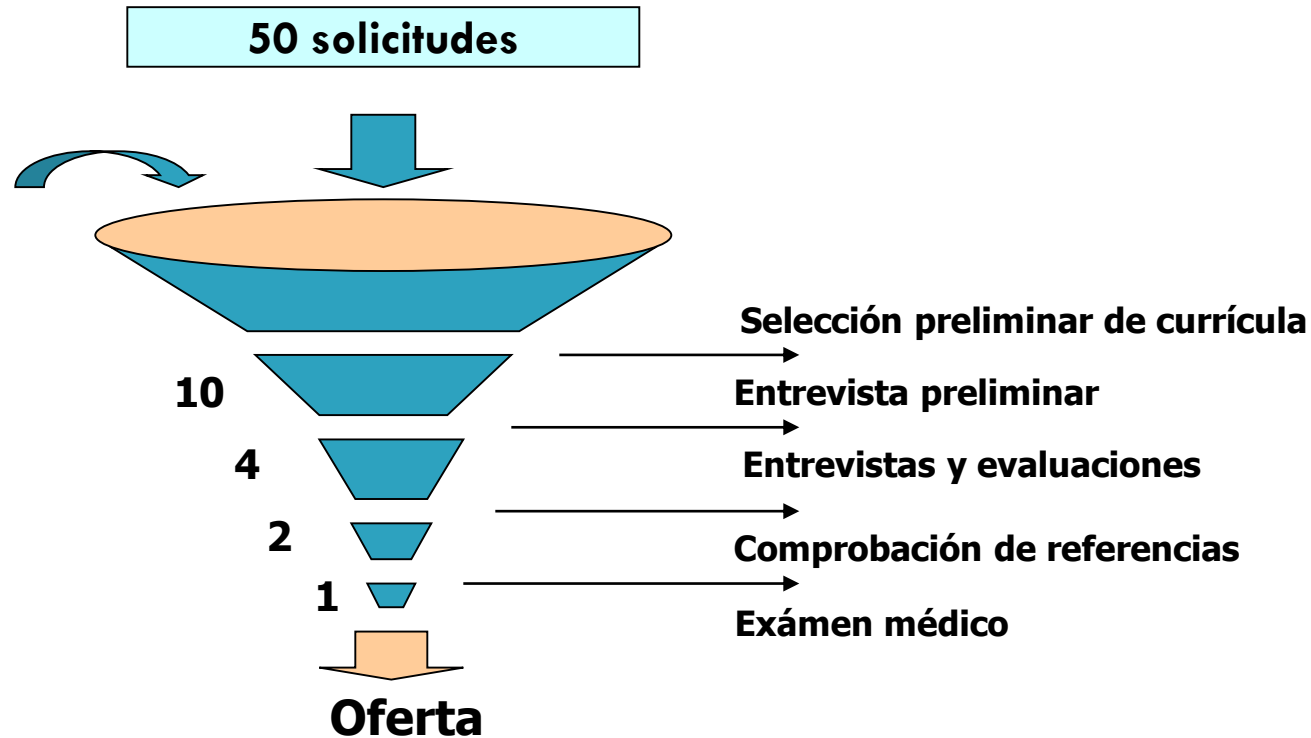
□ Aceptación:

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





El Embudo de la Selección



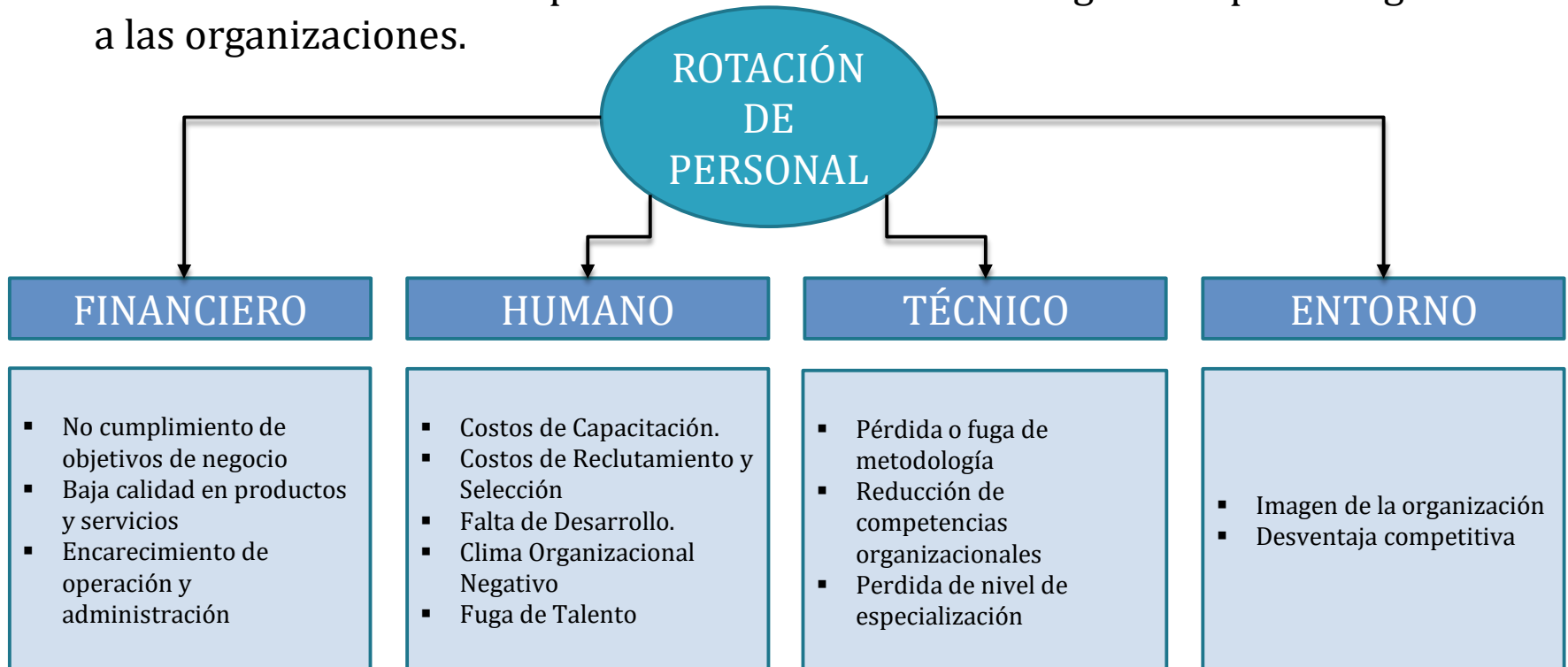
Los costos de una mala selección

- 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.

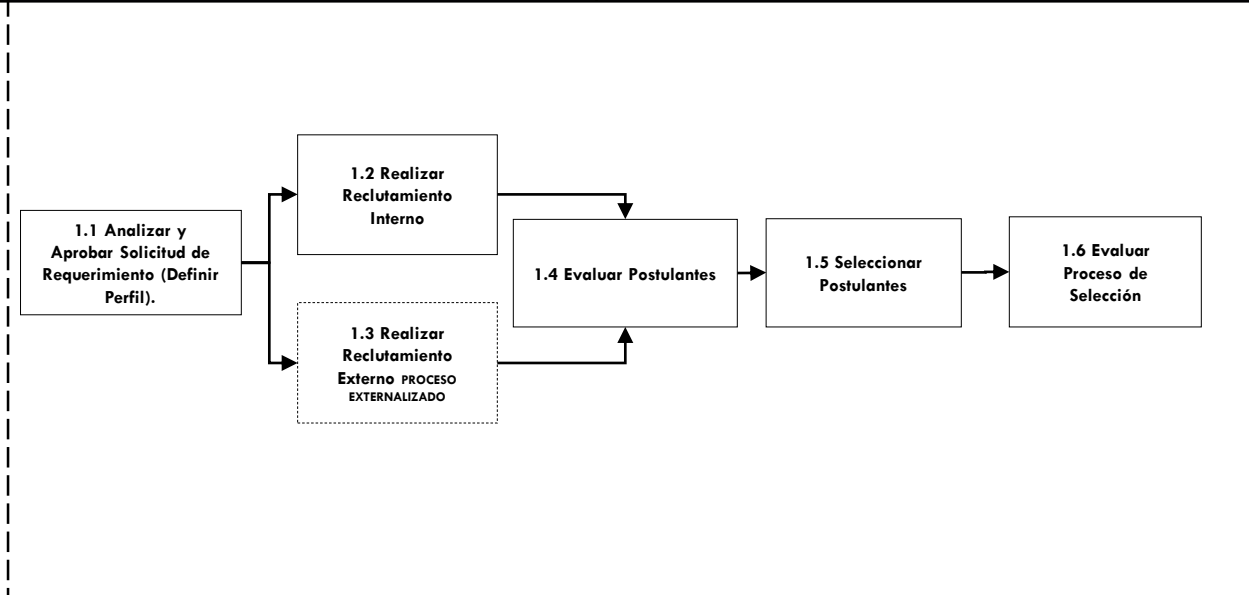


Objetivo: Asegurar la incorporación de personas que posean las competencias y otros requisitos definidos por la Compañía, para desempeñar en forma eficiente las funciones asignadas a un determinado cargo, contribuyendo así al logro de los objetivos de la Compañía.

Término del ciclo:
Seleccionar a Postulante

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

- Objetivos Estratégicos de la Compañía
- Plan Anual de RR.HH.
- Presupuesto de Dotación
- Política de Reclutamiento y Selección
- Descripciones de Cargo
- Perfiles de Competencia
- Requerimientos de persona(s)
- Políticas de RR.HH.
- Familias de Cargo

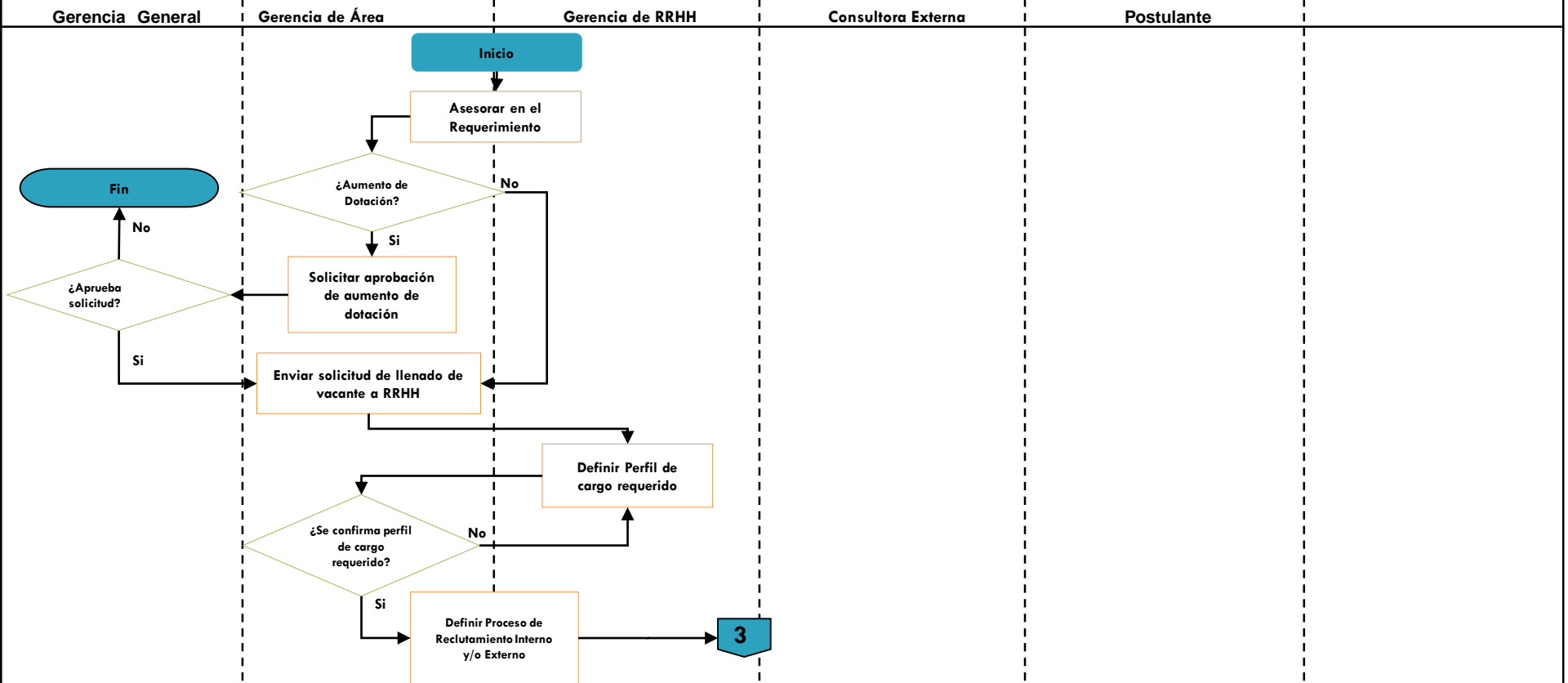


- Vacantes cubiertas de acuerdo a perfil.
- Informes de selección.
- Informe semestral de Gestión del Proceso.

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; JD Consultores 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 MRINETWORK)
- 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.

