

Gestión de la Atracción del Talento Humano

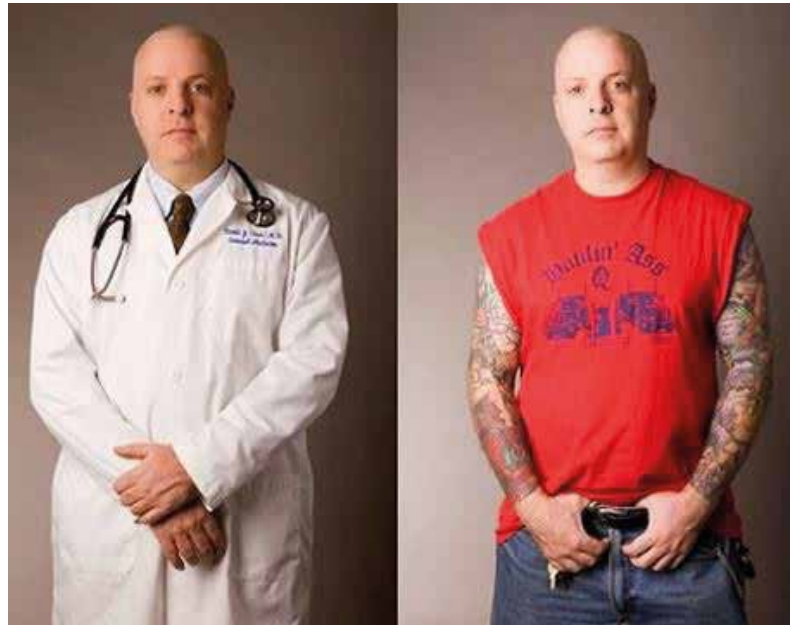
Sistemas de Selección Eficientes


Reclutamiento
Capacidad de
Atracción



Prejuicios Y Percepciones

- La tendencia es dirigirme a lo malo, desfavorable y negativo de las personas.
- Casi todo lo dicho es reversible; es decir no puedo comprobar, por lo tanto no es objetivo.
- El prejuicio, afecta el juicio.
- A mayor subjetividad del selector, menor nivel profesional en la toma de decisiones.
- El prejuicio afecta la ética desde el reclutamiento y del proceso de selección.



A black and white portrait of Carl Jung, a man with glasses and a mustache, wearing a dark suit and a bow tie. The background is a dark, textured grey.

"Pensar es difícil, es por eso que mayoría de la gente prefiere juzgar".

o/a

C.J.Jung

Reclutamiento



Reclutamiento Efectivo = Calidad de Candidatos



Reclutamiento



Pasivo



Activo

Fuentes de Reclutamiento

- Concurso Interno
- Base de datos
- Contactos, Referencias y Recomendaciones
- Listados de Centros Educativos
(Universidades, Colegios, Institutos, etc.)
- Head Hunting
- Consultoras
- Anuncio en medios (radio, tv, etc.)
- Anuncios de prensa
- Volanteo o informal
- Búsqueda en el mercado (campo)
- Búsqueda de otras bases de datos
(compañías en liquidación, colegios profesionales)
- Portales de empleo
- Internet
- Outplacement
- Conadis
- Agencias de empleo
- Entre otros miles (recursividad y sector)



Utilización del Reclutamiento 2.0

Alternativa atractiva especialmente para las pequeñas y medianas empresas en términos de coste, y para nadie es un secreto que la búsqueda de candidatos a través de las redes sociales está equilibrando la balanza entre las grandes empresas y las PYMES, sobre todo en términos de costos de reclutamiento y selección, cuando se busca a los mejores candidatos.



Clasificación de las Redes Sociales

The Facebook logo, a white lowercase 'f' on a dark blue square background.

Generalistas:

- Facebook, Tuenti, My Space

The LinkedIn logo, a white lowercase 'in' on a blue square background.

Profesionales:

- LinkedIn, Xing, Viadeo

The Innocentive logo, featuring a stylized atom symbol above the word 'INNOCENTIVE' in a sans-serif font.

Verticales:

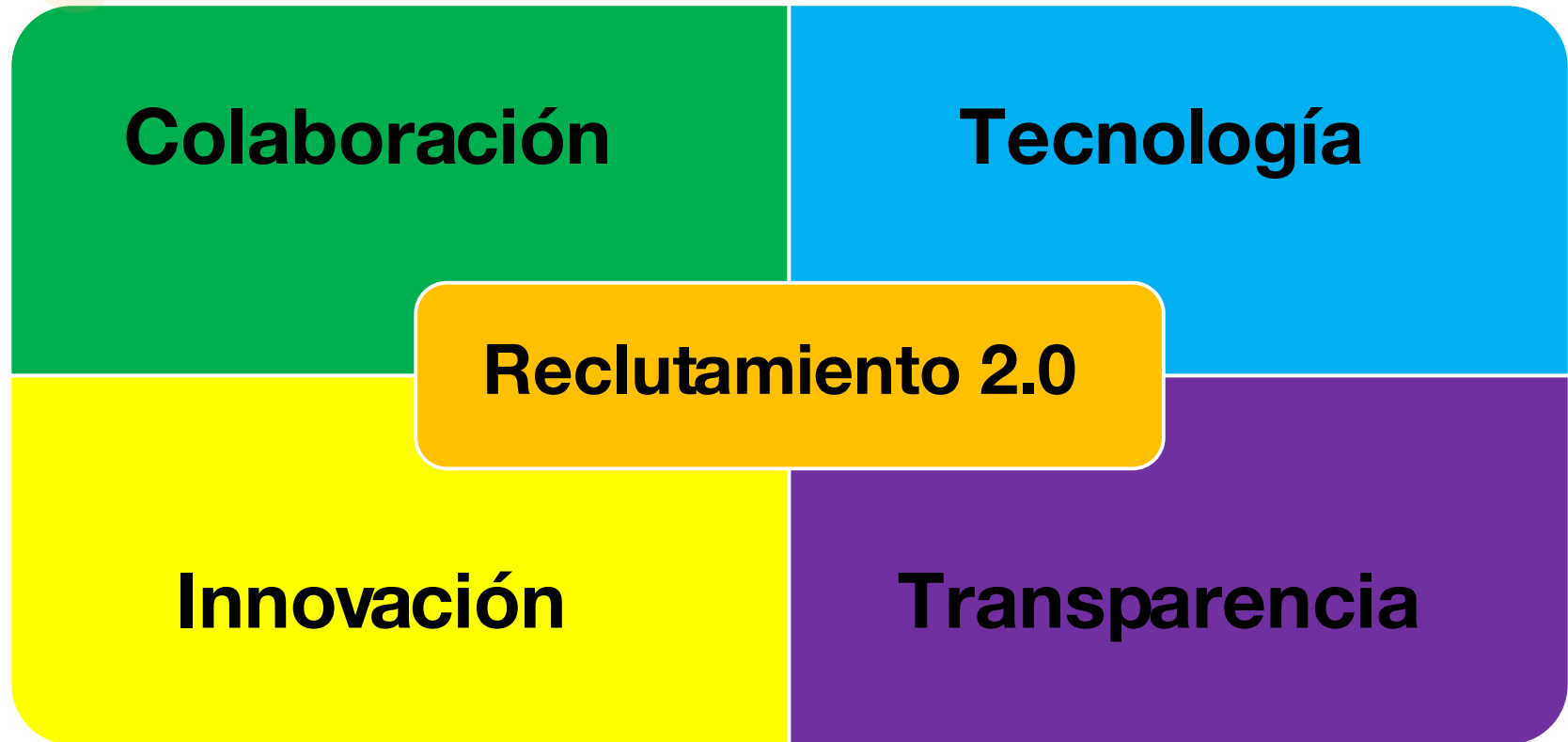
- Innocentive, Moterus, Ticket 2 law



Otras:

- Twitter, blogs, Youtube, Flickr.

Los cuatro principios de la estrategia de Reclutamiento 2.0



**“No busques trabajadores,
haz que te encuentren.”**



"La dirección es más importante que la velocidad. Hay muchos que van rápido a ningún lado".



Reclutamiento

- Foco
- Diversidad
- Recursividad y Creatividad
 - Acción
 - Registro
 - Dinámico
- Orientación a Resultados



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 – CocaCola – 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 Prey 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