

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


RECLUTAMIENTO CAPACIDAD DE ATRACCION



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.**



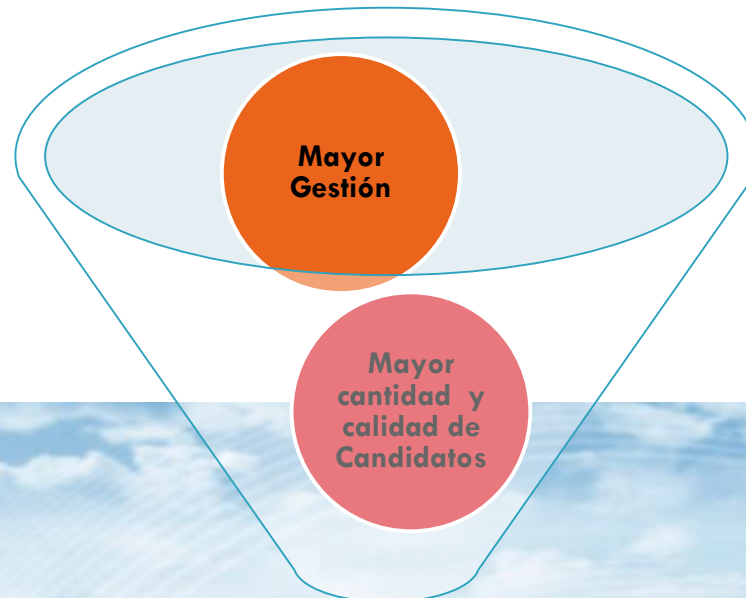
A black and white portrait of Carl Jung, an elderly man with glasses and a mustache, wearing a dark suit and a bow tie. He is looking slightly to the right of the camera. The background is a dark, textured wall.

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

act

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)**



FUENTES DE RECLUTAMIENTO

- **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.



facebook



twitter



LinkedIn



You Tube
Broadcast Yourself

Clasificación de las Redes Sociales



Generalistas:

- Facebook, Tuenti, My Space



Profesionales:

Linkedin, Xing, Viadeo



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".



rincón
del
tibet



REFLEXIONANDO !!!

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; 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.

