

# Gestión de la Atracción del Talento Humano

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

---



## 8 Palancas del Employer Branding



EMERSON

# 5 Hiring Mistakes That May Be Hurting Your Employer Brand

© 2014 Emerson. All rights reserved. emerson.com

**5 errores al contratar que pueden herir su marca como empleador**

**Error 1: No reconocer lo que implica actuar en un mercado dominado por los candidatos.**

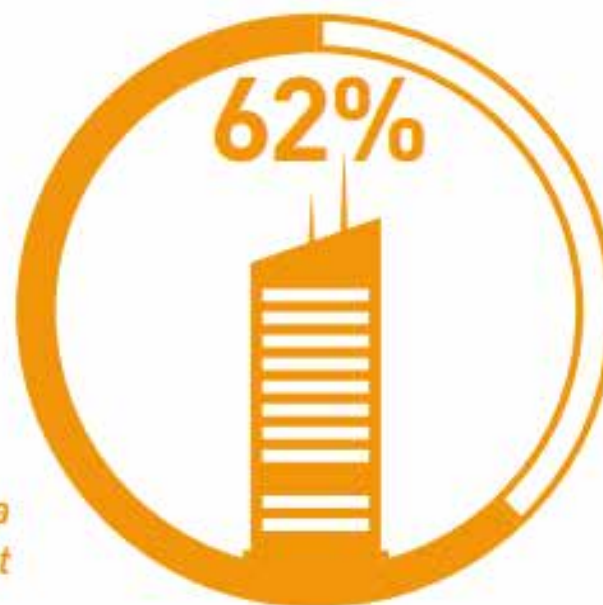


## Resultado Clave

El 86% de los reclutadores y el 62% de empleadores sienten que el mercado de trabajo es liderado e impulsado por los candidatos en el 1er semestre del 2016.

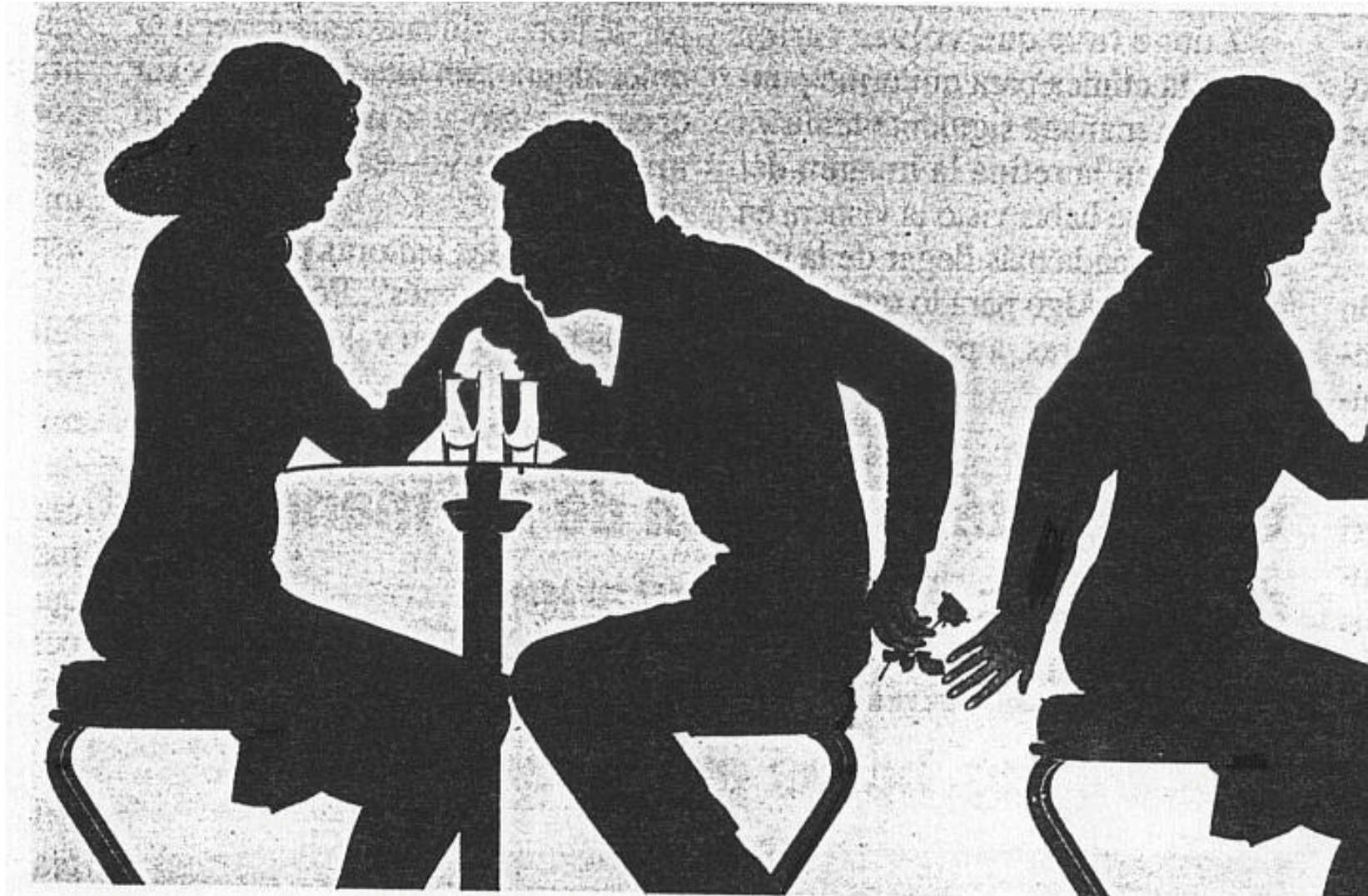


*Recruiters who feel it's a candidate-driven market*



*Employers who feel it's a candidate-driven market*

En este entorno liderado por los candidatos la principal obsesión para rechazar una oferta de trabajo es que: “aceptaron otra oferta”



El mayor desafío continua siendo encontrar talento calificado, muchas veces porque las empresas han dejado de ser atractivas para tomar una decisión de cambio.





Los empleadores consideran que el principal limitante para atraer talento es la compensación mientras los reclutadores consideran que son las oportunidades de desarrollo y crecimiento.

Las oportunidades de crecimiento que impulsen al talento a unirse a una nueva empresa es lo más importante para el candidato, seguido inmediatamente por la compensación.



 **MRINETWORK**

Los candidatos quieren oír ejemplos reales de como los talentos han crecido y estar seguros que la movilidad es parte de la cultura de la empresa.

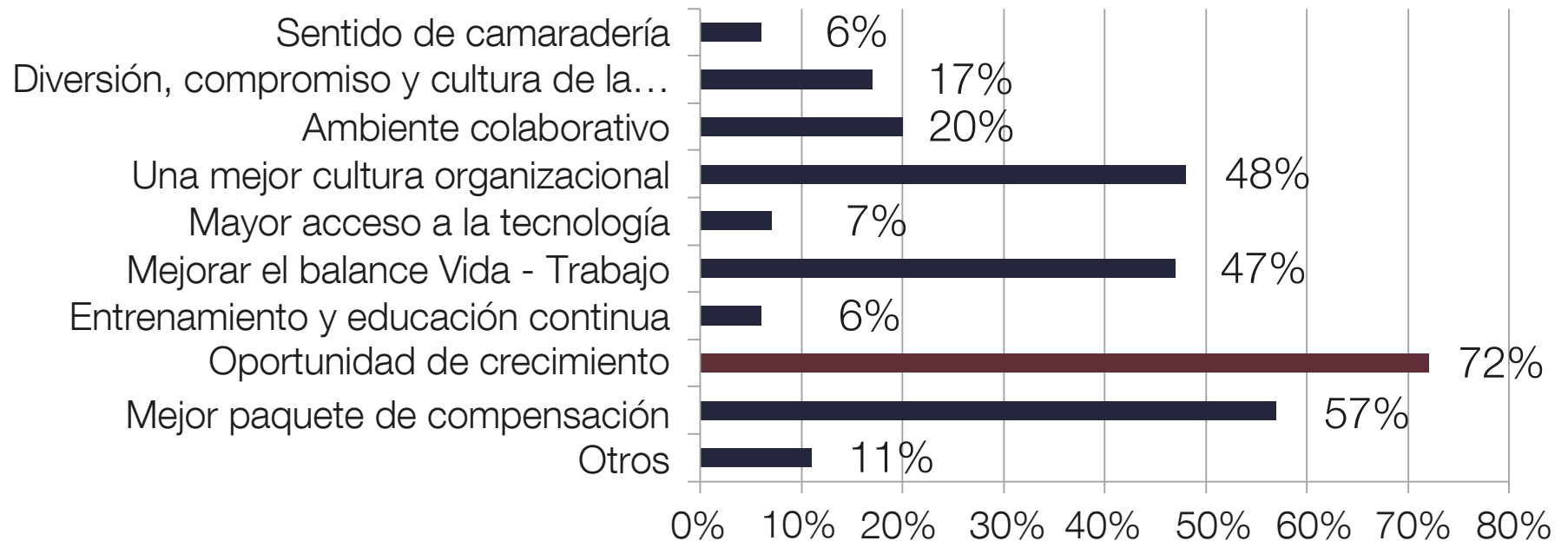


**Error 2: Creer que la compensación es el factor más importante de todos para decidir moverse de empleo.**



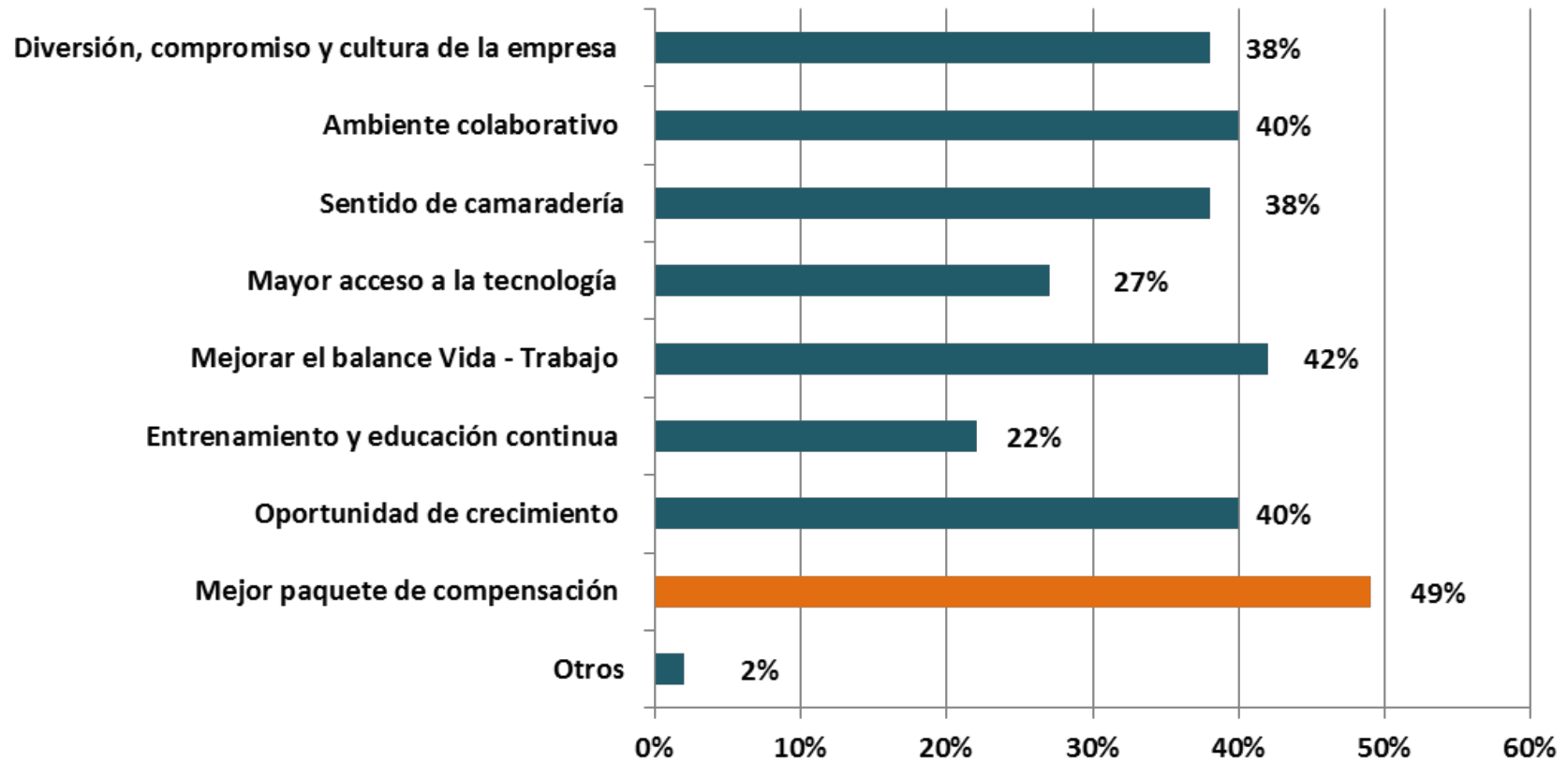
## ¿ Qué es lo más importante para los candidatos que buscan moverse de su trabajo?

### Reclutadores



## ¿Qué es lo más atractivo para el empleador, en sus futuras contrataciones?

### EMPLEADORES



**Error 3: Decidir que la clave de una contratación estratégica debe ser siempre un empleado permanente.**

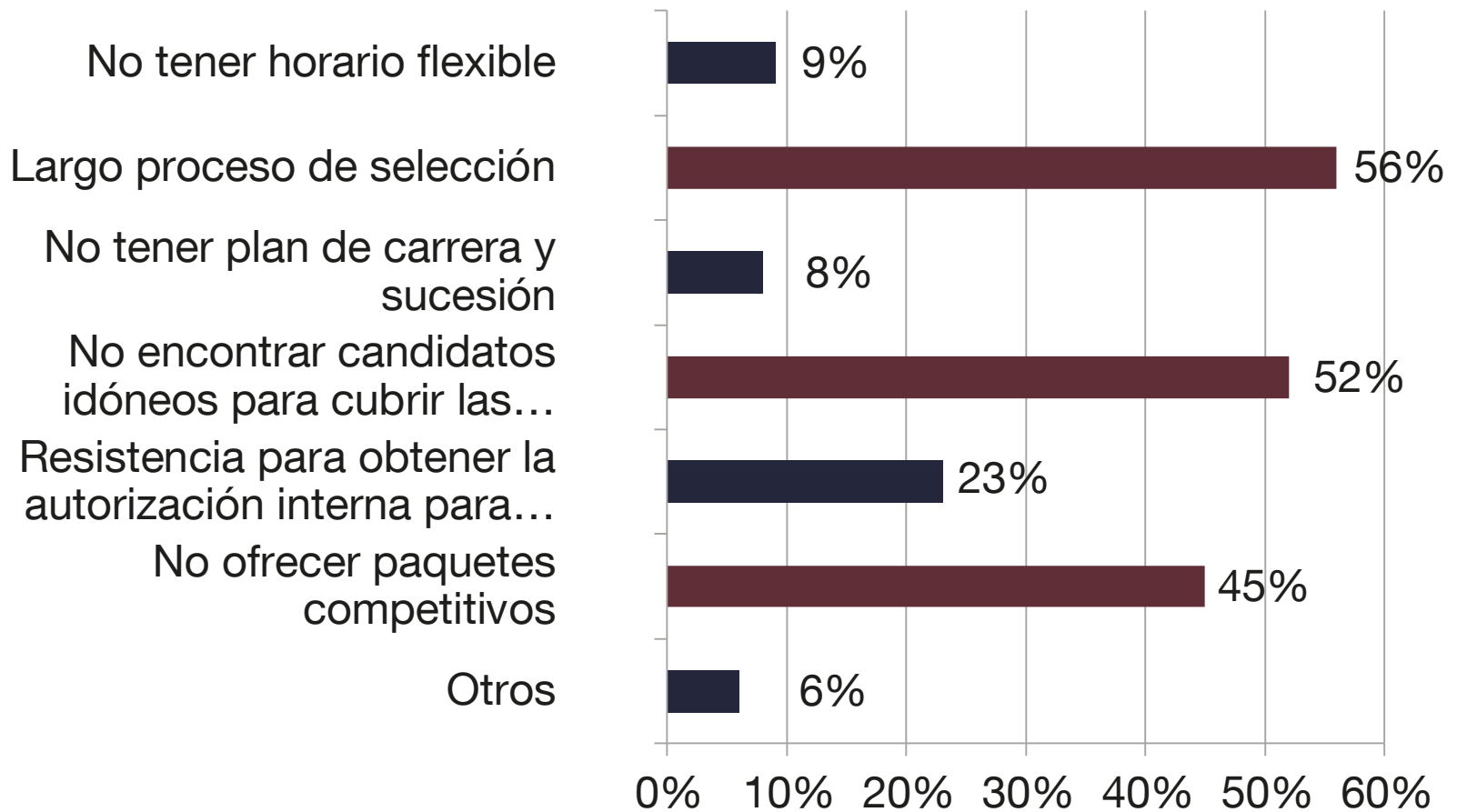


**Error 4: No tener alineadas las estrategias de marca empleador y el compromiso con sus empleados en una sola dimensión.**



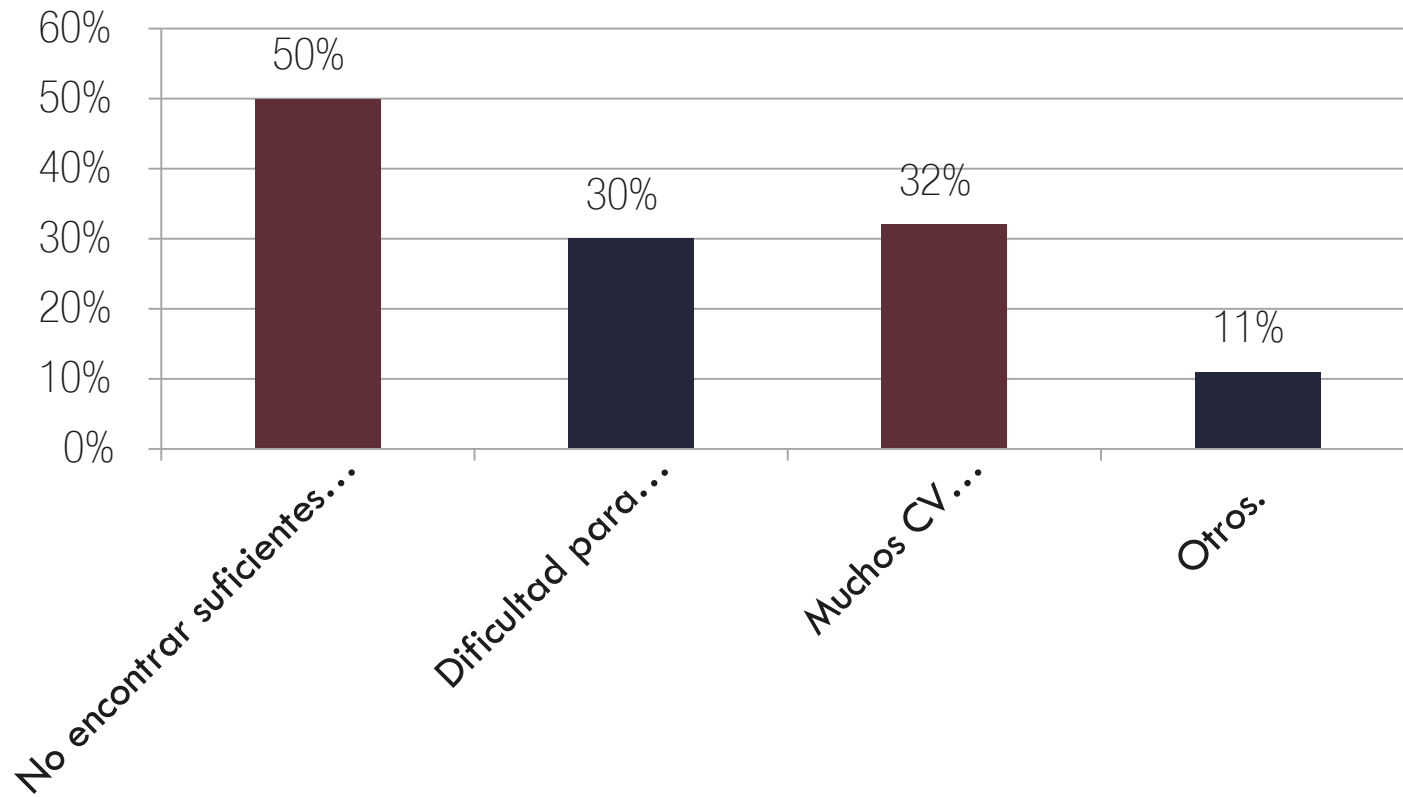
## Obstáculos que hacen que un proceso permanezca abierto por mucho tiempo

### Reclutadores



# ¿Cuáles son los principales problemas para identificar talento calificado?

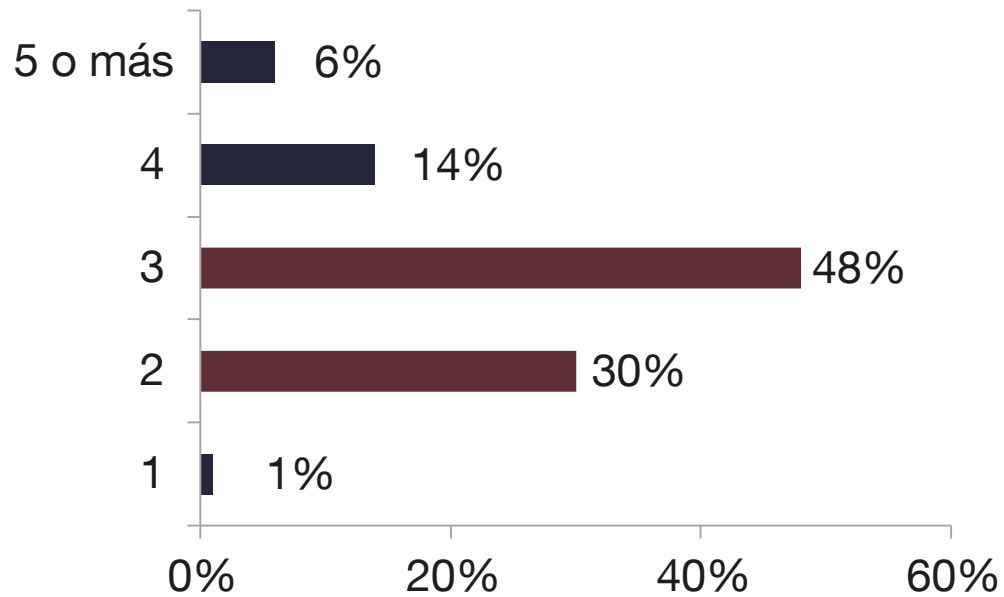
## Reclutadores



**Error 5: Requerir que los candidatos pasen por lo menos por tres entrevistas.**



## ¿Cuál es el promedio de entrevistas que se ejecutan antes de realizar una oferta laboral?



### Recruiters' #1 Complaint

Lengthy hiring practices  
(56%)



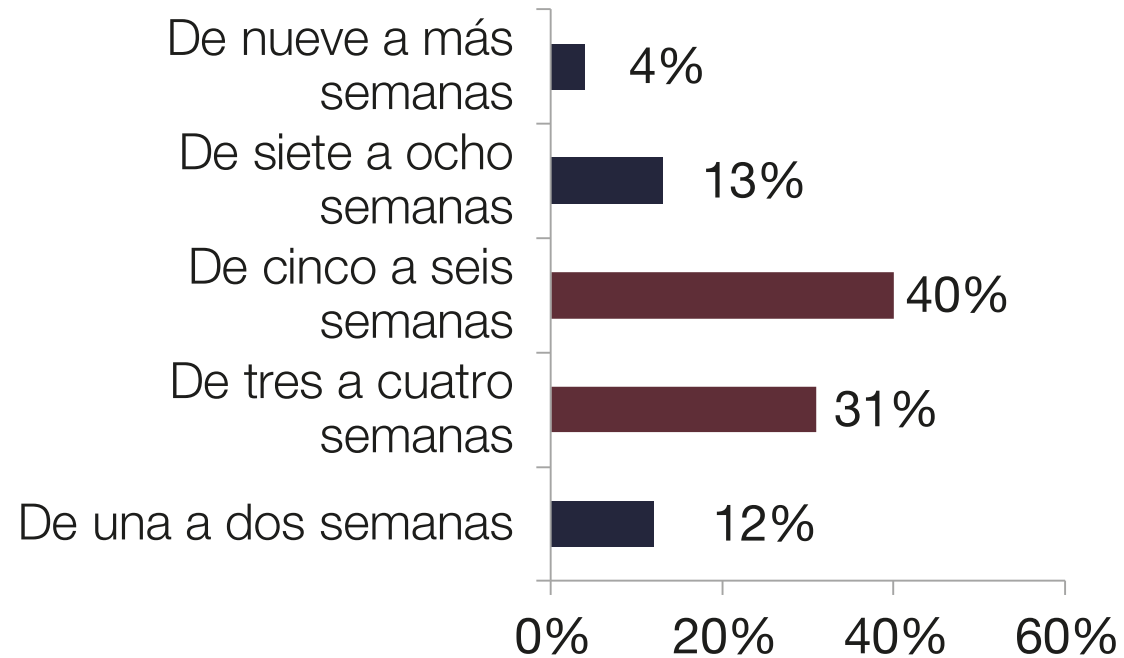
VERSUS

### Employers' #1 Challenge

Not enough suitable candidates  
(50%)

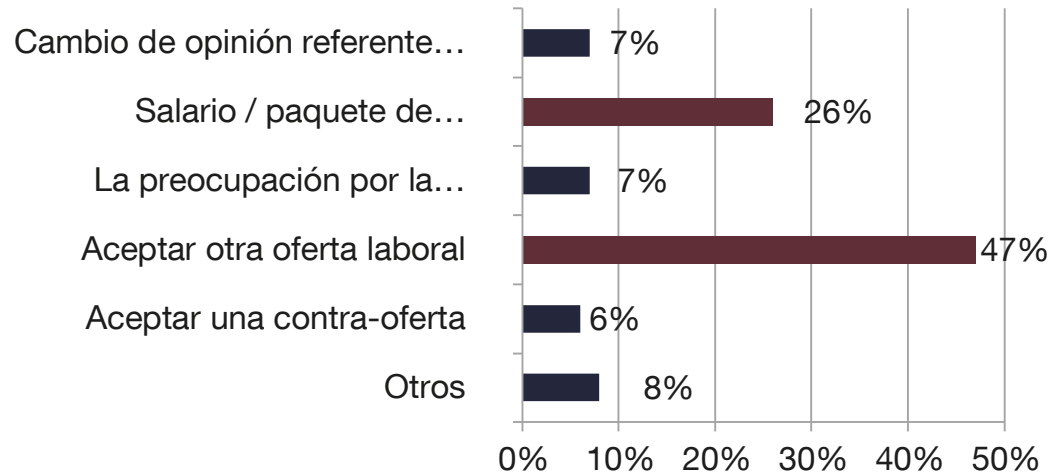


**¿Cuánto tiempo transcurre un candidato en un proceso de selección antes de que se le realice una propuesta laboral?**

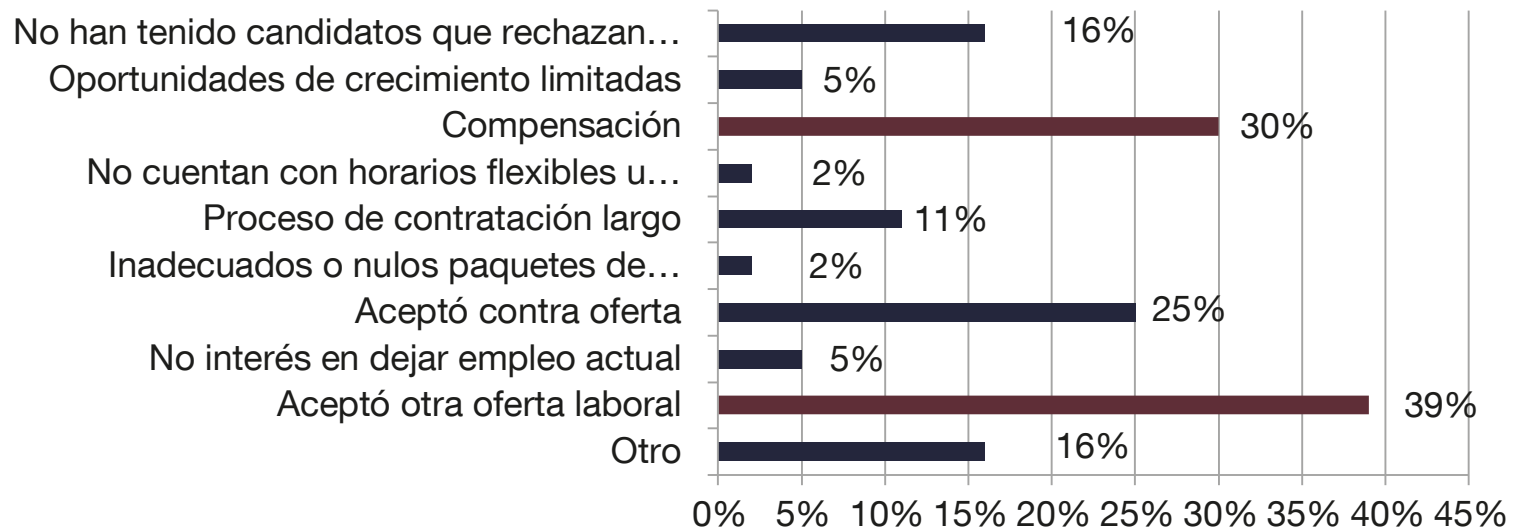


## ¿Cuál fue la principal causa de las ofertas rechazadas según los reclutadores?

### Reclutadores



### Empleadores



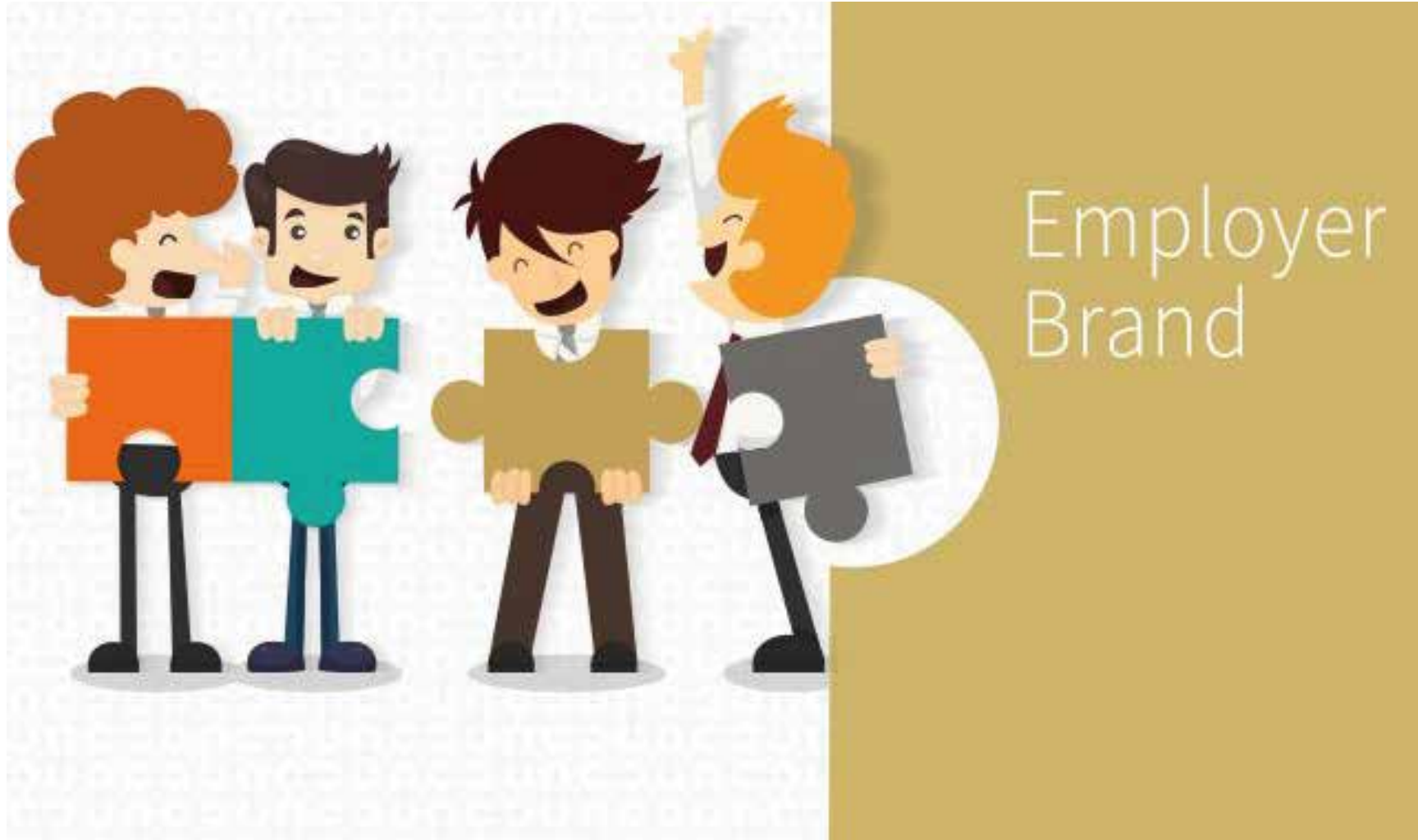
\* NADA \*

CAMBIA

SI NO CAMBIAS

\* NADA \*

## Empresas conocidas por sus mejores prácticas de Employer Branding



La flexibilidad  
laboral, con una  
cultura de  
tiempo y lugar  
de trabajo “a la  
carta” para el  
empleado

Cisco basa su modelo en  
la confianza y el  
compromiso entre la  
compañía y los  
trabajadores, lo que  
permite que los  
empleados estén  
implicados, motivados y  
sean más productivos.

La diversidad,  
con la  
integración en  
la empresa de  
empleados de  
diferentes  
nacionalidades.

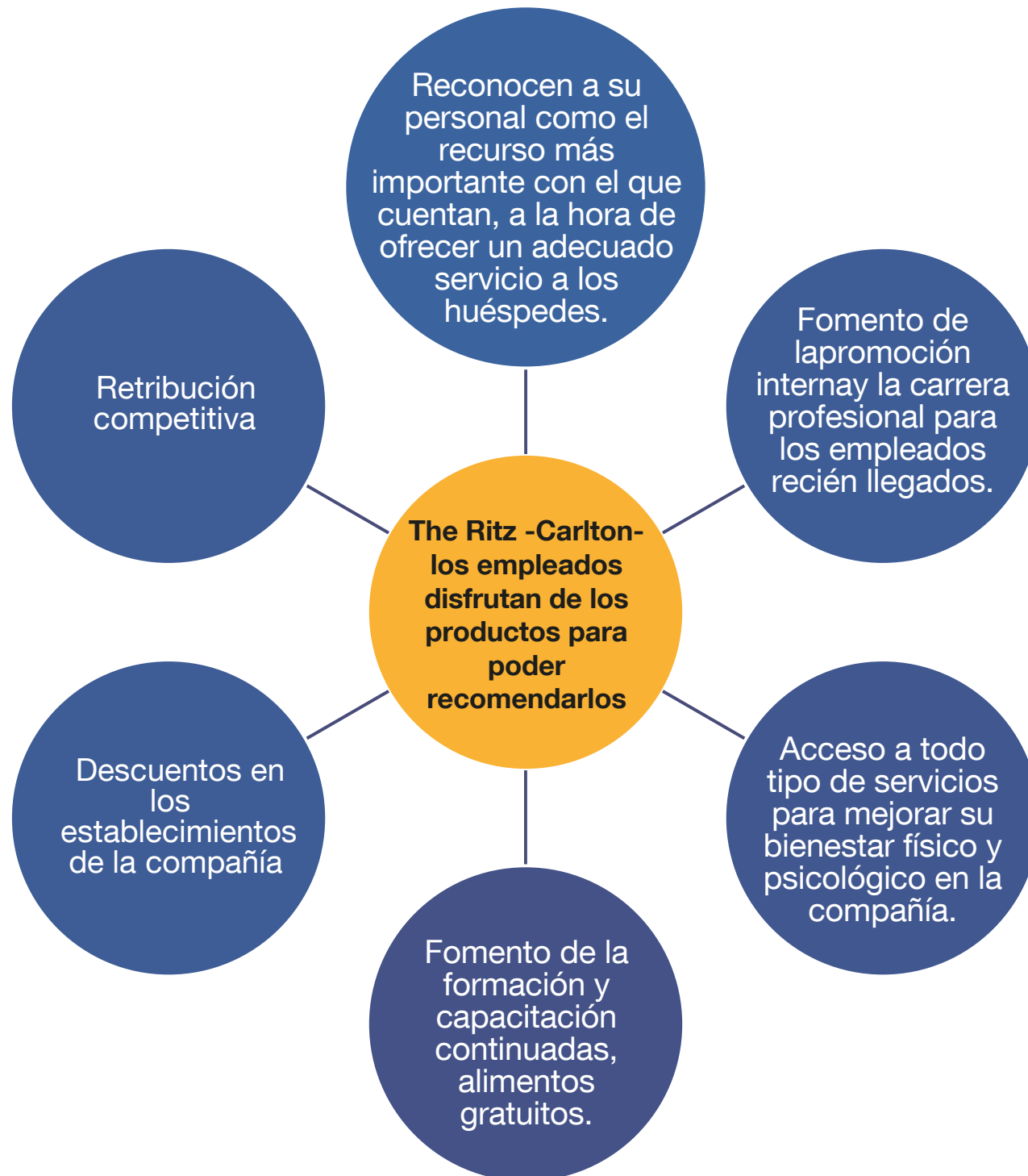
La identificación  
del talento a  
través de  
diferentes  
programas.

**La línea principal de las prácticas de Employer Branding, en el caso de Starbucks, es la formativa.**

Mediante un convenio de colaboración con la Universidad del Estado de Arizona, los empleados de Starbucks pueden licenciarse de forma gratuita a través de cursos en línea.

Los empleados que reciben esta formación a través de su centro de trabajo se implican mucho más con la empresa y sus objetivos, y son más reacios a los cambios de centro de trabajo, a la vez que trasladarán en foros y redes sociales la ayuda que están recibiendo en su empresa para su formación.

La imagen que se proyecta hacia cada cliente que toma un café de Starbucks es que, además del producto, saben que sus compras están ayudando a educar y formar a los empleados de la organización, muchos de los cuales no podrían acceder de otra forma a un título universitario.



## Modelo de construcción de marca empleador

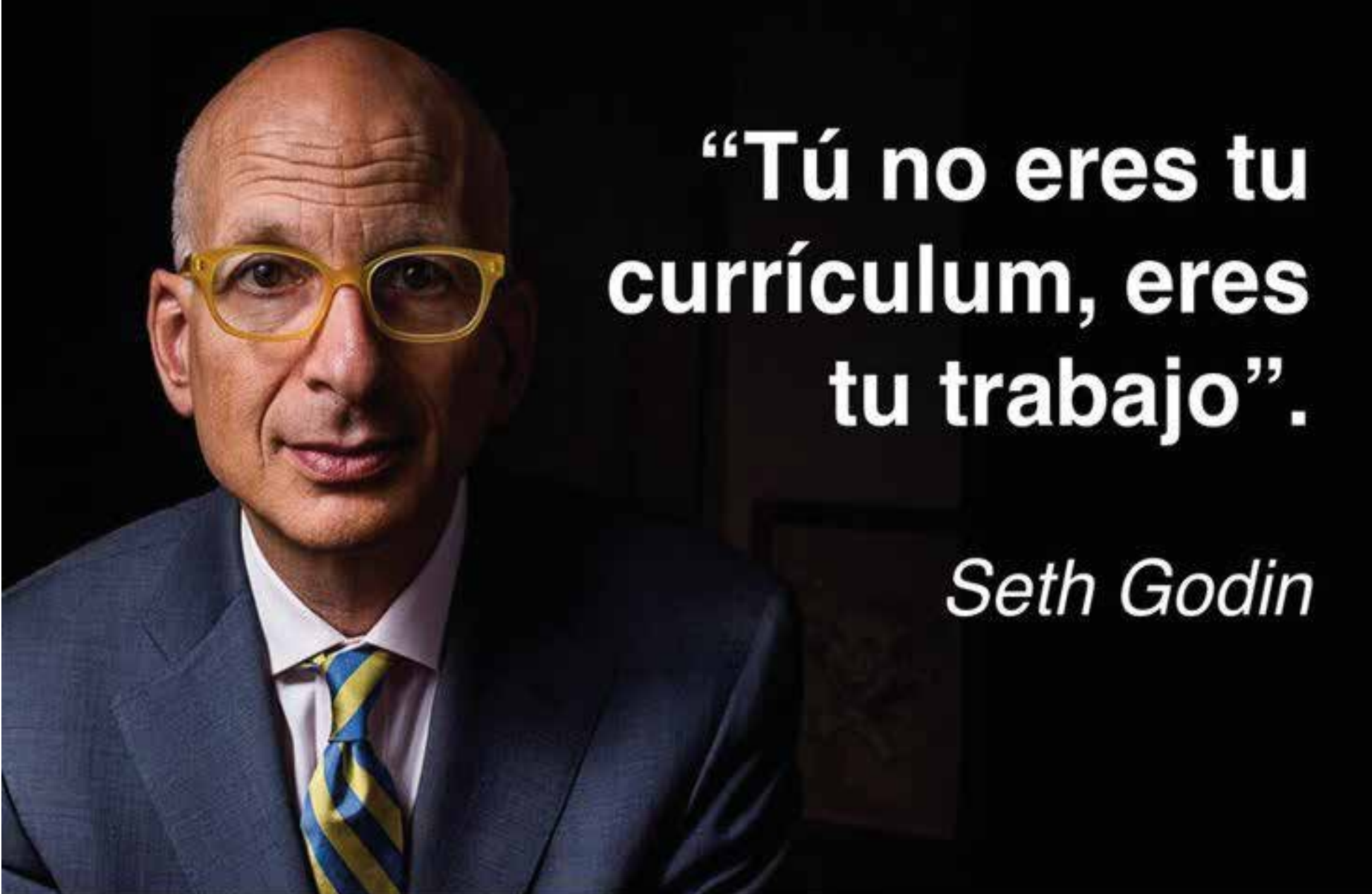




## **Factores a considerar en la hoja de vida**

- Al buscar evidencia en las competencias, considere los siguientes factores:

1. Cambios frecuentes de empleo (sin progreso profesional)
2. Brechas en la historia laboral
3. Años de experiencia
4. Títulos, certificaciones y otras credenciales
5. Logros y premios
6. Historiales o currículum temáticos
7. Salario
8. Habilidades de redacción y organización del currículum
9. Creatividad en la elaboración o presentación del historial

A portrait of Seth Godin, a bald man with yellow-rimmed glasses, wearing a blue suit, white shirt, and a blue and yellow striped tie. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is dark and out of focus.

**“Tú no eres tu  
currículum, eres  
tu trabajo”.**

*Seth Godin*

# Pruebas



## **Las pruebas psicológicas**

Inteligencia General (Raven, Dóminos)

Inteligencia Multifactorial (DAT, TERMAN, PMA, WAIS)

Personalidad (16 PF, Extended Disc, HumanSide, Birkman, Big Five, Myers-Briggs)

Proyectivos de Personalidad (Grafología, HTP, Wartegg, Zulliger, Luscher-colores)

Habilidades y Aptitudes Cognitivas Específicas (Atención, Pensamiento, Memoria, Concentración)

Competencias (IPV, Manejo de Conflictos, Inteligencia Emocional, Liderazgo)

Otros (Valanti)

## 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](mailto:soportevirtual@puce.edu.ec)