

Selección del Talento Humano



Daniel Montalvo Figueroa MBA

DMF Training®

¿CÓMO SE GESTIONA EL TALENTO?

ATRAER

*Estrategia y
Modelo de Negocio*

Identificación de Perfiles de
Conocimientos y Experiencia

Identificación de Perfiles de
Competencias



RETENER Y
MOTIVAR

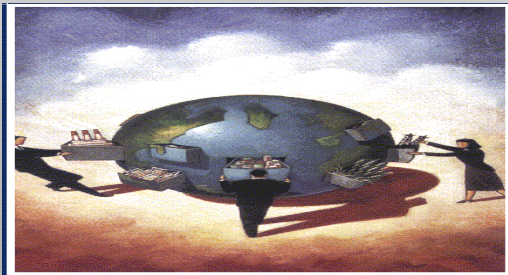
Cultura

Modelo Organizativo: Responsabilidades y relaciones

Sistemas de Dirección: Apoyo a la gestión

Capacidades LS: LID, DIR, DES, TRA

Sistemas de GT



INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

SISTEMA RETRIBUTIVO

PLANES DE CARRERA

ENCUESTA APD / Hay Group: PRINCIPALES MOTIVOS PARA ATRACCIÓN DEL TALENTO

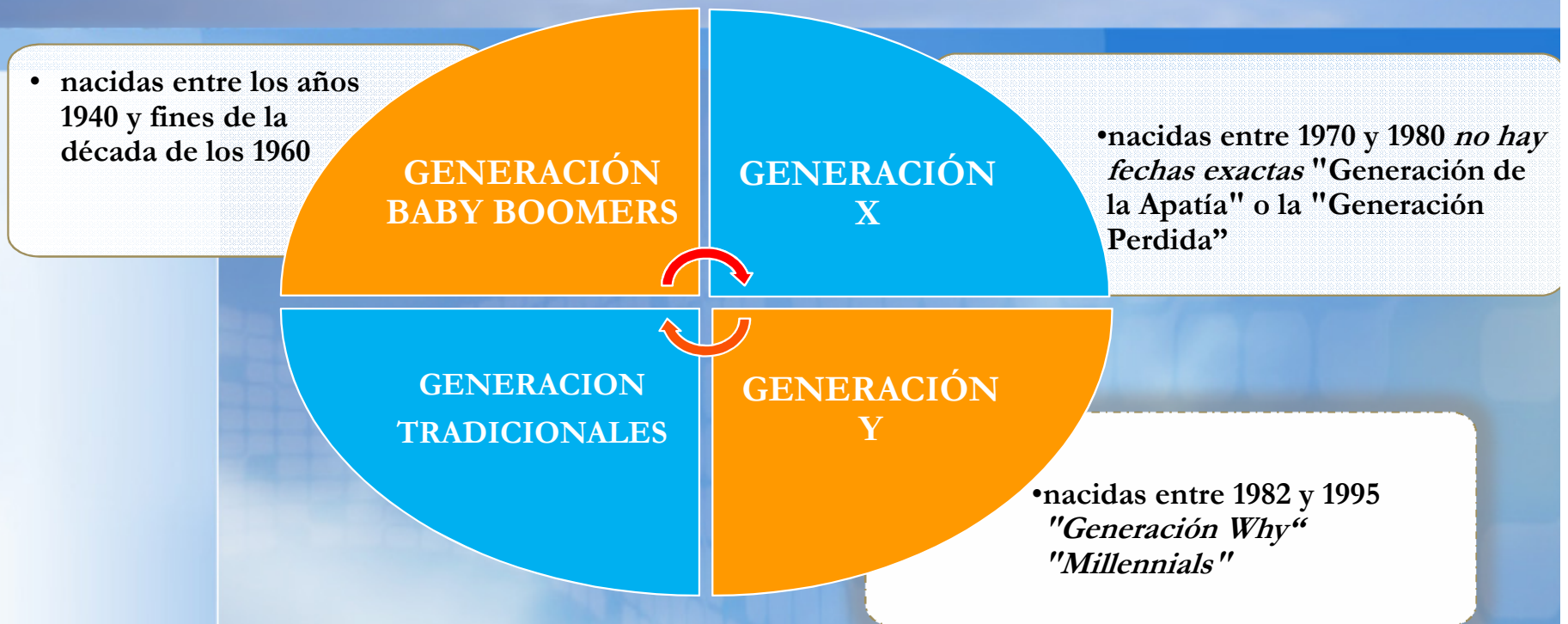
Desarrollo Profesional	20%
Líder en el Sector	14%
Empresa innovadores y con futuro	13%
Seguridad en el puesto de trabajo	10%
Trabajo con excitantes retos	9%
Alta retribución	7%
Libertad y autonomía	7%
Misión y valores corporativos	6%
Estilo de vida que ofrece	5%
Compañía bien dirigida	4%
Respeto por el estilo de vida	2%
Confort y poco estrés	2%
Otros	1%

Cuanta más tecnología mayor necesidad de talento interactuando y vinculado al proyecto de empresa, se perfila una nueva ecuación de éxito

Tecnología x Talento = Resultados



GENERACIONES DIFERENTES



	Tradicionales	BabyBoom	Generación X	Generación Y
Perspectiva	Práctica	Optimista	Escéptica	Esperanzada
Ética profesional	Dedicados	Volcados	Equilibrados	Decididos
Ante la autoridad...	Respeto	Amor/odio	Desinterés	Cortesía
Liderazgo por...	Jerarquía	Consenso	Competencia	Colectivismo
Espíritu de...	Sacrificio	Automotivación	Anti-compromiso	Inclusión

adaptado de Zemke et al., 2000

¿Qué características garantizan unos resultados superiores de las personas en los puestos?

APTITUD

“Lo sé hacer, lo puedo hacer”

Conocimientos
Habilidades

Tangibles

Los conocimientos y habilidades son necesarios, pero no suelen garantizar los resultados superiores

ACTITUD

“¡¡Deseo hacerlo!!”

Autoimagen
Valores
Rasgos personalidad
Motivos

Intangibles

Los comportamientos ligados a las características personales son los que garantizan los resultados superiores

Aplicaciones de la metodología Hay / McBer

Gestión del Talento

Procesos de Selección

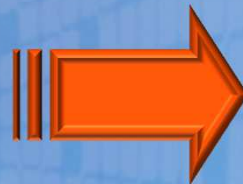


ANTES

Selección para funciones bien definidas y estables

Énfasis en conocimientos especializados relativos a la función

Énfasis en el análisis de la aptitudes, conocimientos y experiencia del candidato



AHORA

Selección para funciones de trabajos multidisciplinares y roles cambiantes

Énfasis en competencias ligadas a la cultura y la estrategia de la compañía

Acertar con las competencias requeridas

Conocer el perfil de competencias del candidato

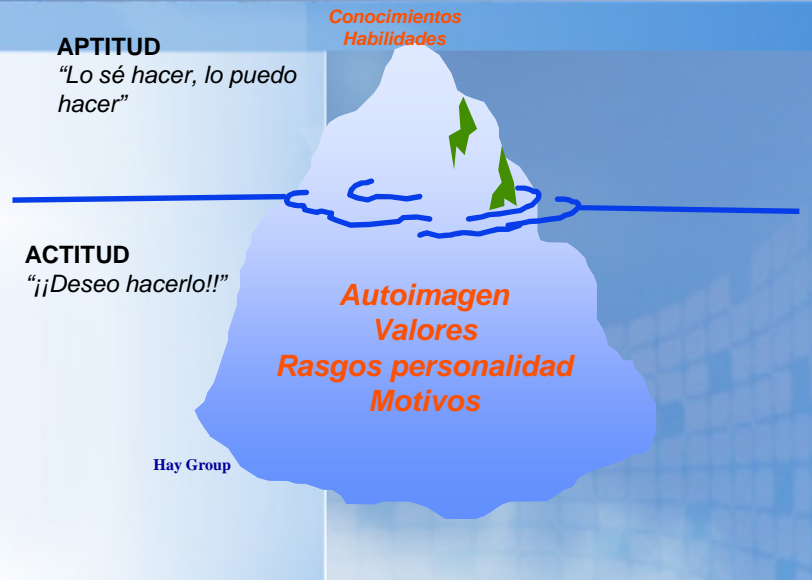
CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Conocimientos del sector
Conocimientos de productos y técnicas
Capacidad para ajustarse a procedimientos



Flexibilidad
Iniciativa
Orientación a resultados
Orientación al cliente

Proceso de selección



RECLUTAMIENTO

Página WEB
Filtros en el reclutamiento.
Diseño de página propia
Validación integral de:
Estudios
Central de Riesgos
Archivos negativos
Antecedentes policiales
Antecedentes judiciales
Referencias laborales
IESS
SRI

PRESELECCION

Product Check -
Comprobación de
productividad
U-Test - Test de
personalidad
IQ Test - Test de
coeficiente intelectual
Test de Aptitud -
Duplicación, tendencia a
equivocarse
Leadership Text -
Liderazgo actual vs.
liderazgo potencial del
candidato.
Cuestionario Mc Ber
motivos
Pruebas de conocimiento
Grafología

SELECCION

Background check:
Domicilio
IESS
Legal policial
Referencias

Referencias 360
comportamentales
BEI

Entrevista final línea

