

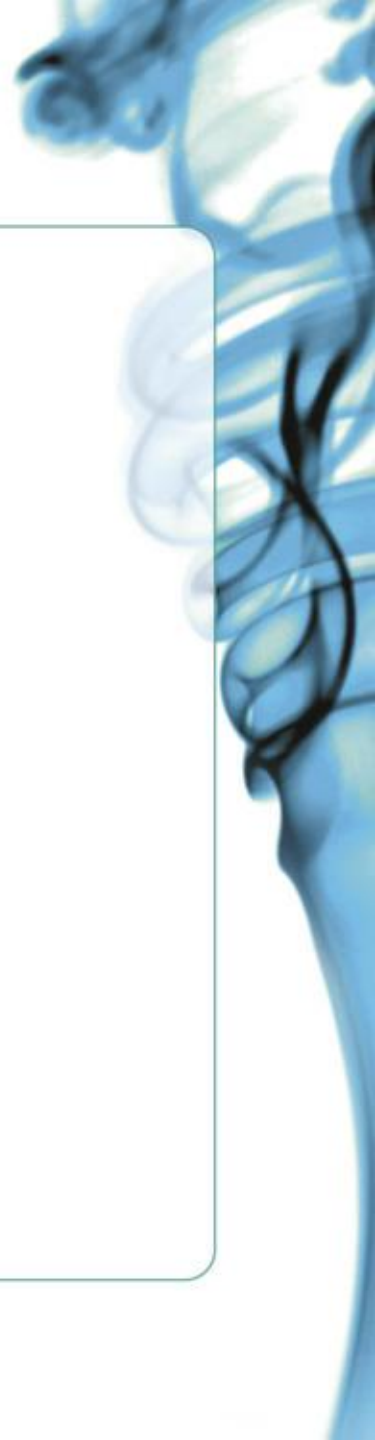
Cómo Alinear el Capital Humano a la Estrategia del Negocio

Atracción , Selección y Gestión de Talento



Octubre 2010

1. Gestión Estratégica de Talento
 - Recursos Humanos como Socio Estratégico
2. Estrategia Organizacional
3. Atracción y Selección
4. Desarrollo de Talento



Atraer el talento
adecuado, **compatible**
con los requerimientos del
puesto.



Asegurar que el **talento**
de la organización, sea
estratégico y se
mantenga a largo plazo.

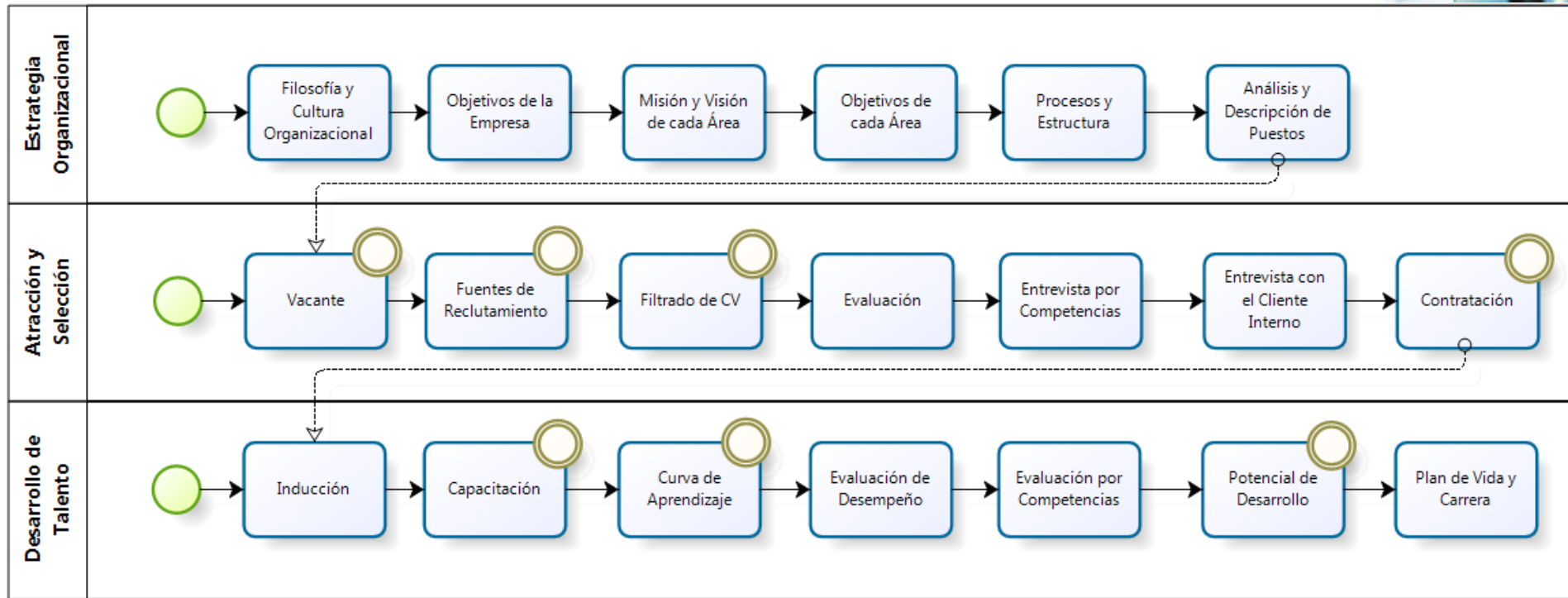
Promover el desarrollo
de los colaboradores, en
su puesto para **alcanzar**
la **estrategia** de su área y
de la empresa.

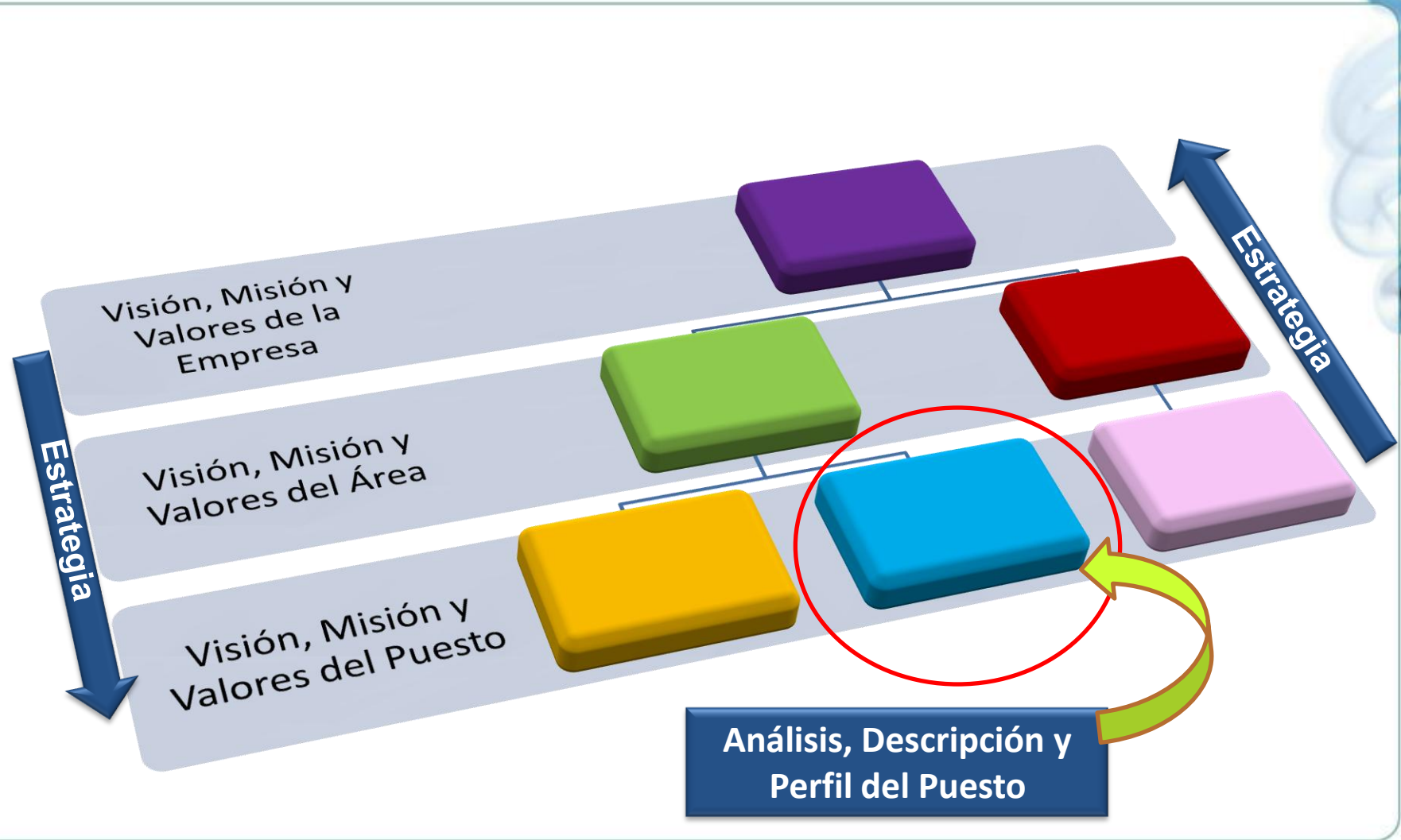
Construir un **ambiente**
laboral que facilite el **alto**
desempeño.



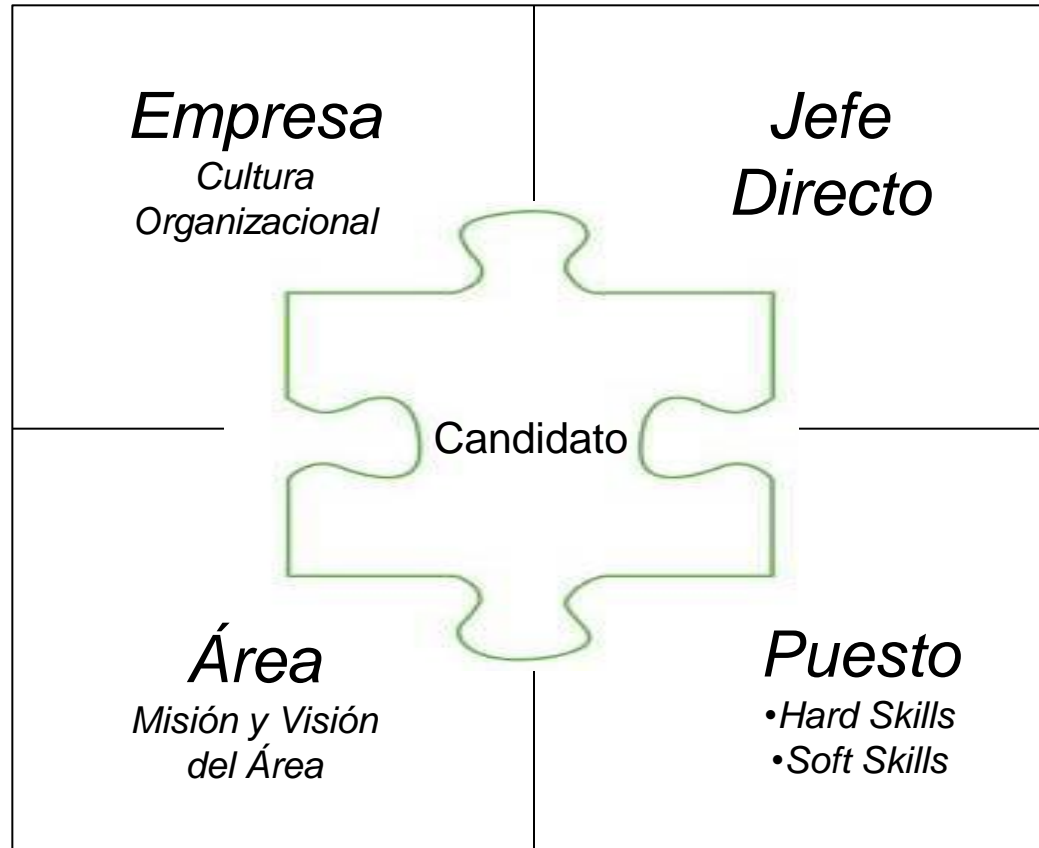
Estilo de Gestión	Empresas Competitivas	Empresas poco Competitivas
Estructura	Horizontal	Vertical
Puestos enfocados en	Procesos	Funciones o actividades
Toma de Decisiones	Colaboradores facultados	Centralizada en los jefes
Administración	Flexible	Burocrática
Cualidad del trabajo	Intelectual, creativo	Rutinario, operativo
Evaluación	Logro de objetivos	Cumplimiento
Capacitación	Desarrollo de competencias	Adquisición de conocimientos
Criterios de promoción	Desempeño, competencias, expertise	Antigüedad

Gestión Estratégica de Talento





Compatibilidad...



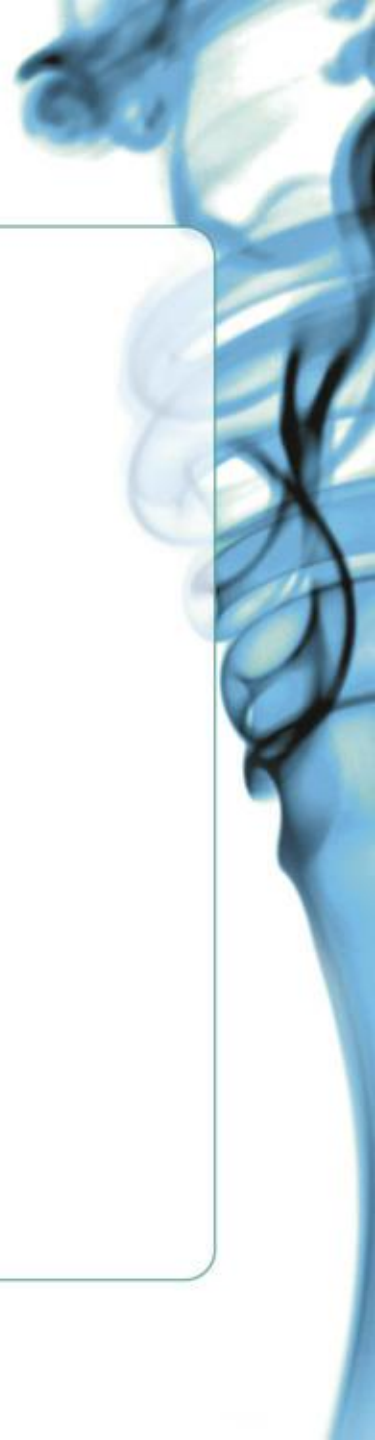
¿Quién busca a quién?

¿Te has buscado en internet?

¿Qué información hay de tu organización?

¿Quién más aparece?

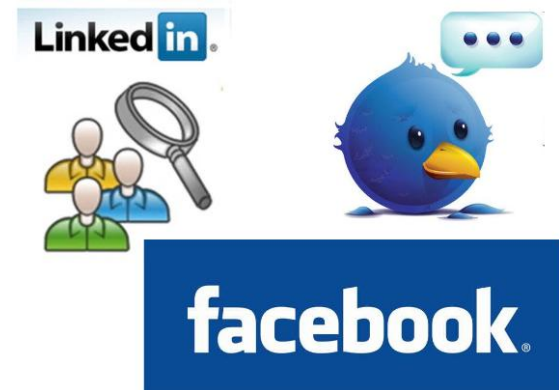
**La información y accesibilidad a tu empresa,
¿agregan valor a tú proceso?**



Tradicionales



Novedosas



No se trata de que los candidatos encuentren tu organización sino de que te acerques a los espacios en los que ya se encuentran y
PARTICIPES EN LA CONVERSACION

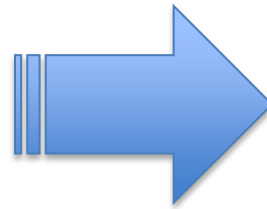
- Volantes de Recepción
- Triángulos encontrados
- Funnel de Reclutamiento
- (Evitar Desperdicio)



- Datos Generales
- Educación Formal
- Experiencia en la industria
- Conocimiento del producto
- Cursos de Capacitación
- Habilidad en el manejo de idiomas
- Interés de carrera

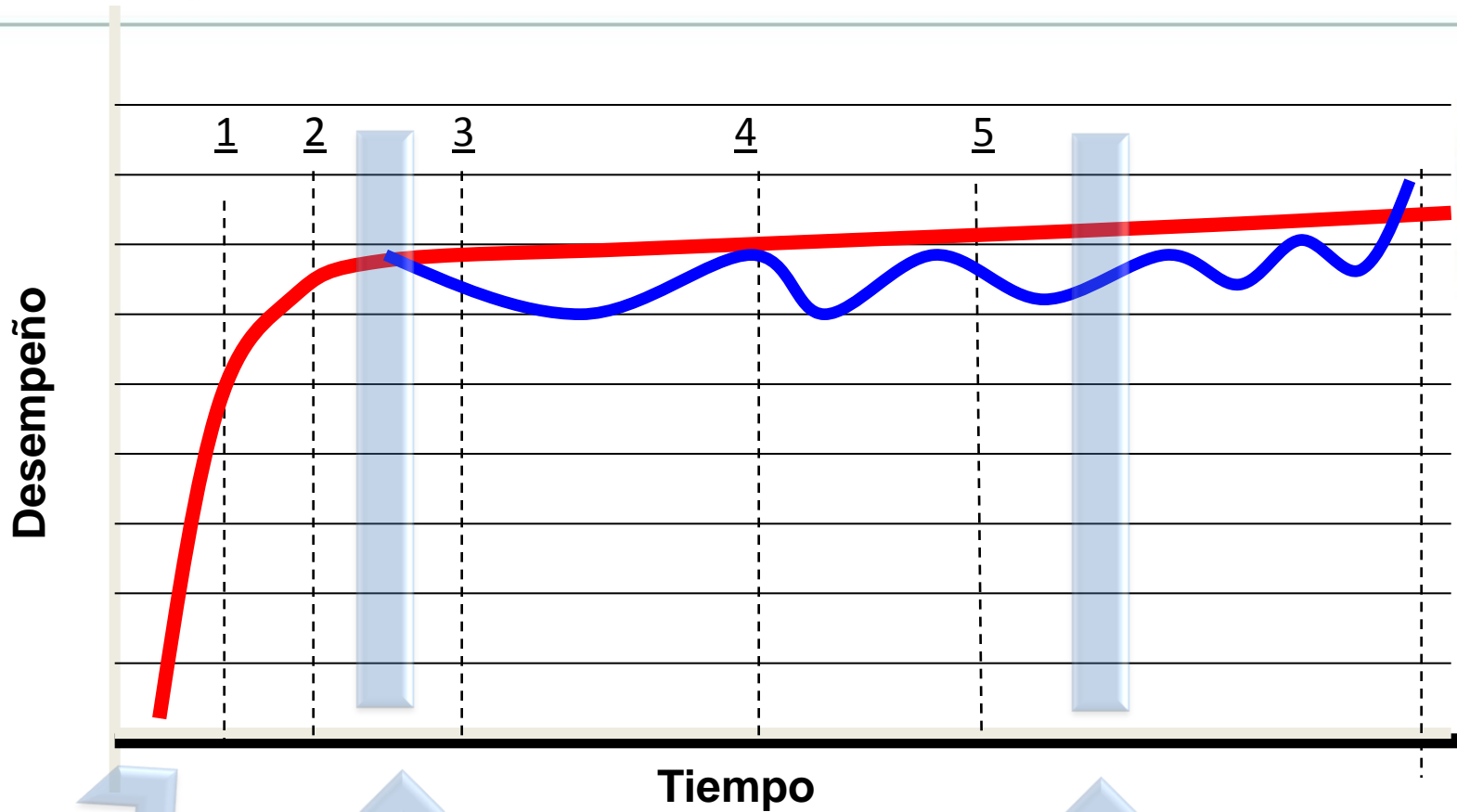


Evaluaciones



- Psicométricas
- Proyectivas
- Socioeconómico
- Conocimientos
- Técnicas
- Assessment
- Médicas

Desarrollo de Talento



Contratación

3 meses

1 año

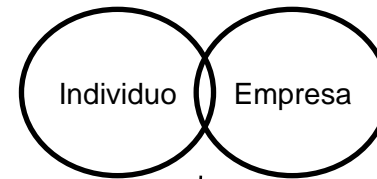


“... **solución** de diagnóstico **integral** que permite dimensionar y **conocer** el **nivel** de **competencia** de sus **colaboradores** conforme a las **necesidades** de cada posición en su **empresa.**”

Competencias	Alto	Motivación	Potencial
	Medio	Dirigir	Formación
	Bajo	?	Dirigir
		Bajo	Alto
		Desempeño	

Desarrollo de Talento – Planes de Vida y Carrera

Dotar y ayudar al empleado a que pueda realizarse al interior de la compañía.



Plan de Desarrollo

Tanto la empresa como el individuo tienen una relación Ganar-Ganar!!



Indicadores

✓ Rentabilidad

- ✓ % de Ingresos al año
- ✓ # Evaluados / # Contratados
- ✓ # Contratados / # Retenidos
- ✓ Costo de las Fuentes / #
Candidatos Viables
- ✓ Retorno de la Inversión en Plan de
Capacitación y Formación

✓ Efectividad

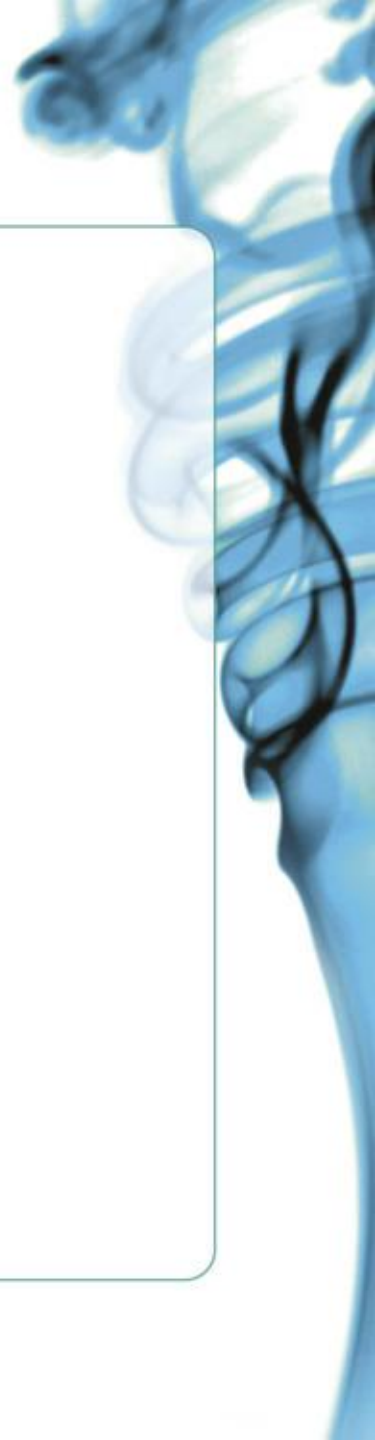
- ✓ Rotación Positiva
- ✓ Rotación Negativa
- ✓ Crecimiento Organizacional



¡Gracias por permitirnos ser parte de sus soluciones!

Lic. Jorge Zamora
jorge.zamora@brive.com.mx

5553 5755 ext. 235



Brivé®

pasión por sus resultados

Pasión por sus resultados

01 800 463 8258
1164 9000

www.brive.com.mx

Durango 195 Piso 2
Col. Roma
México, D.F., C.P. 06700
Tel (55) 5553 5755

brive.com.mx

