

RESUMEN

El diseño de un modelo de selección por competencias para los departamentos de inversiones y asesoría previsional de AFP Génesis Quito, se sintetiza en la importancia de los sistemas de gestión de talento humano basados en competencias, los cuales facilitan la ejecución de las funciones de la administración del capital humano, entre ellas la selección. El modelo se conforma de cuatro fases: Organizacional, Dominante, Contratación y Complementaria; las cuales aportan con la identificación de personal idóneo y adecuado en base al pleno conocimiento de las competencias requeridas por los cargos internos. Debido a la utilidad que representa, se ha definido como una herramienta de guía un diccionario de competencias, que servirá de sustento para la identificación de las mismas. De este modo, determinadas las competencias técnicas y conductuales por cargo, el proceso de contratación debe definirse; a fin de que evalúe las mismas permitiendo mantener una relación con los candidatos. Este proceso además orientara el desarrollo de programas de capacitación enfocados en necesidades formativas que el personal tenga para cubrir el déficit entre sus competencias y las requeridas, garantizando que su función aporte al crecimiento de la empresa. Se establece de esta manera fortalecer los procesos internos de la selección de personal, permitiendo disponer de un proceso consolidado y apoyado en instrumentos de evaluación, direccionados a identificar las competencias de los candidatos, a fin de relacionarlas con las competencias requeridas en los cargos.

PALABRAS CLAVES:

1. SELECCIÓN
2. COMPETENCIAS
3. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS
4. IDÓNEO
5. TALENTO HUMANO

ABSTRACT

The design of a model selection competitions for the departments of investment and pension advisory AFP Genesis Quito, is synthesized in the importance of management systems based on human talent competitions, which facilitate the execution of management functions human capital, including the selection. The model is made up of four phases: Organizational, Controlling, Procurement and Complementary; which contribute to the identification of suitable and adequate staff based on full knowledge of the skills required by the internal offices. Because the value it represents, has been defined as a tool to guide a dictionary of skills that will serve as support for identifying them. Thus, certain technical and behavioral competencies by position, the hiring process should be defined; evaluated in order to allow them to maintain a relationship with the candidate. This process will also guide the development of training programs focused on training needs for staff to have to cover the deficit between their skills and the required ensuring that their contribution to the growth function of the company. Establishing thereby strengthen internal processes of recruitment, allowing to have a consolidated and supported by evaluation instruments, directed to identify the skills of the candidates, in order to relate them to the skills required to process the charges.

KEY WORDS:

1. SELECTION
2. POWERS
3. DICTIONARY SKILLS
4. SUITABLE
5. HUMAN TALENT