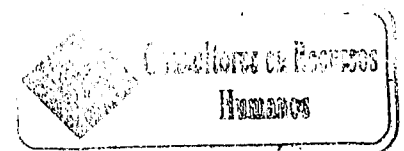
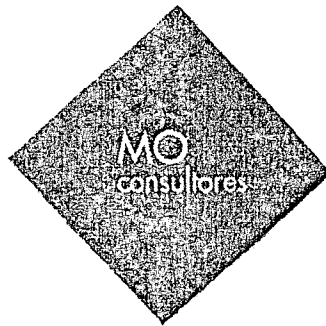




Instituto Nacional de Bosques
Más bosques. Más vida

Proceso de Reclutamiento y Selección Gerente del INAB

Segundo informe



Guatemala, marzo de 2016




1. Fase de reclutamiento

Se puede indicar que la fase de reclutamiento es el proceso por el cual se atraen candidatos a la institución, con determinadas características para cumplir con el perfil del puesto deseado.

Para cumplir con lo anterior, se utilizaron diversas fuentes de reclutamiento como:

- Bolsas de empleo en universidades
- Referencias
- Bolsas de empleo digitales
- Head hunting
- Medios escritos (anuncio en prensa escrita), sobre todo para esta posición.

A continuación se presenta el anuncio que salió publicado en dos diarios nacionales, tal como dicta la ley:



inab
Instituto Nacional de Bosques
Más Bosques, más vida

**LA JUNTA DIRECTIVA DEL INAB
CONVOCA
A PARTICIPAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL
GERENTE**

REQUISITOS:

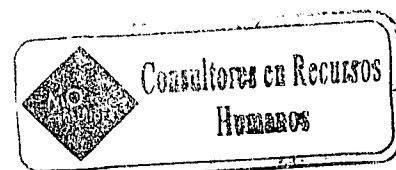
- Ser guatemalteco.
- Ser persona de reconocida honorabilidad e idoneidad para desempeñar el cargo.
- Ser Ingeniero Forestal o Ingeniero Agrónomo u otro profesional universitario con especialización en Recursos Naturales Renovables; o Perito Agrónomo o Dasónomo con experiencia mínima de diez años.
- Poseer cinco años de experiencia profesional en el ramo forestal y/o de la administración pública como mínimo, y,
- Experiencia de cinco años en administración de empresas públicas o privadas y/o en proyectos vinculados con la actividad forestal.

Los y las interesadas deberán presentar la siguiente documentación:

- Currículum vitae.
- Constancia transitoria de inexistencia de Reclamación de cargos ante la Contraloría General de Cuentas.
- Antecedentes penales y policíacos.
- Constancia de Colegiado Activo (si aplica).
- Licencia de conducir vehículo.
- Solvencia fiscal.
- Fotocopia de Documento Personal de Identificación - DPI.

Dicha documentación deberá ser enviada vía correo electrónico a reclutamiento@moconsultores.biz o ser presentada físicamente en las oficinas de MO Consultores en Recursos Humanos ubicadas en Diagonal 6 12-42 zona 10 Edificio Design Center torre 2 nivel 6 oficina 609.
La fecha máxima de recepción de documentación será el viernes 15 de enero del año 2016.

Como resultado de esta fase, se obtuvo 115 aplicaciones a través de las diversas fuentes de reclutamiento. A continuación se presenta el detalle de las aplicaciones:





Reclutamiento

Convocatoria	Fuente		Aplicaciones
	Publicación en diarios nacionales	Anuncio en diarios	Por correo
Computrabajo		Físico	17
Colegio de ingenieros	Computrabajo		84
Base de datos propia	Base de datos propia		05
Universidad Landívar	Total de aplicaciones		115
	Entrevistas a la fecha	13	
	Entrevistas por hacer	4	
	Con papelería completa	12	

2. Fase de selección

Se puede indicar que la fase de selección es el procedimiento utilizado para elegir al candidato idóneo, para cumplir con las necesidades de personal de la institución, en este caso particular, el del Gerente del INAB.

Para cumplir con lo anterior, se procedió a realizar lo siguiente:

- a) Análisis de currícula recibida y selección de candidatos en función de los criterios previamente definidos con el INAB.
 - Para el análisis de la currícula y su depuración, se tomó en cuenta el perfil del puesto y los requisitos previamente definidos con el INAB.
- b) Entrevistas preliminares con quienes reúnan los requisitos e indagar interés recíproco
 - Se procedió a realizar entrevistas preliminares con los aspirantes que reunieron los requisitos del perfil solicitado para la posición
- c) Entrevista profunda para indagar con mayor precisión el cumplimiento del perfil del candidato
 - Se procedió a realizar una entrevista profunda con los aspirantes que reunieron los requisitos del perfil e indagar sobre aspectos personales,

M



académicos, laborales, de experiencia profesional, de personalidad, entre otros. En ese sentido, en esta etapa del proceso de entrevistaron a 17 aspirantes.

- Se realizó una segunda entrevista a los aspirantes que completaron la papelería requerida para el proceso, así como un análisis más profundo de la hoja de vida y expediente de los aspirantes que llegaron hasta esta fase. En tal sentido, los que completaron su papelería fueron solamente 12 aspirantes. En esta segunda entrevista se indagó en aspectos más puntuales y se procedió a valorar a cada candidato para otorgar una puntuación a cada uno de ellos. A continuación se presentan los aspectos a calificar, así como la escala de evaluación utilizada:

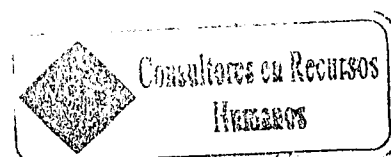
No.	Factor
1	Conocimientos técnicos que le permitan liderar la institución; Académica o por experiencia
2	Conocimientos administrativos y financieros que le permitan la gestión de una institución de este tamaño
3	Conocimiento interno del INAB, su personal, estructura, problemática, retos y otros
4	Conocimiento de las leyes y su aprovechamiento para el desarrollo del INAB
5	Relaciones externas, que faciliten su desempeño como gerente general
6	Personalidad de líder, carisma, comunicación en entrevista
7	Motivación e intereses en el puesto, ideales
8	Energía y vitalidad demostrada durante la entrevista
9	Claridad del plan de trabajo, visión del INAB

Evaluación					
Nulo	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
0	1	2	3	4	5

d) Elección de candidatos:

- A raíz de la segunda entrevista profunda, se pudo otorgar una puntuación a cada aspirante, en base a los criterios previamente definidos.
- Con la matriz se procedió a realizar un ranking y ordenamiento de los aspirantes, acorde a los resultados obtenidos por cada uno.
- Luego de lo anterior, se eligieron a los 5 aspirantes con mayor puntuación para presentarlos como propuesta de los finalistas, por parte de MO Consultores.
- A estos 5 aspirantes, se procedió a administrarlas las pruebas psicométricas y también se solicitaron referencias laborales y personales de cada uno de ellos.

A continuación se detalla la matriz de evaluación de los doce aspirantes:



m



Segundo informe
Proceso de Reclutamiento y Selección
Gerente del INAB

No.	Factor \ Aspirante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Rony Granados Mérida	Manuel Lucas López	Ogden Rodas Camas	Baudilio Velasquez González	Marco Tax Marroquín	Edwin Garcia Ovalle	Attemto Ramirez Ramirez	Denz Garcia Juárez	Bruno Arias Rivas	Minor Garcia Divas	Mario López Rodríguez	José Castillo Barrera
1	Conocimientos técnicos que le permitan liderar la institución; Académica o por experiencia	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	Conocimientos administrativos y financieros que le permitan la gestión de una institución de este tamaño	2	5	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3
3	Conocimiento interno del INAB, su personal, estructura, problemática, retos y otros	4	3	5	4	5	3	2	3	4	4	1	1
4	Conocimiento de las leyes y su aprovechamiento para el desarrollo del INAB	3	5	5	3	5	3	2	2	4	4	1	1
5	Relaciones externas, que faciliten su desempeño como gerente general	1	5	3	3	4	3	2	1	3	5	2	2
6	Personalidad de líder, carisma, comunicación	1	4	3	1	5	3	1	2	3	4	5	3
7	Motivación e intereses en el puesto, ideales	4	5	3	1	5	3	3	3	5	4	3	3
8	Energía y vitalidad demostrada	3	5	4	1	5	3	2	3	5	4	4	3
9	Claridad del plan de trabajo, visión del INAB	4	5	3	2	5	3	3	3	3	4	2	2
Total		27	42	35	23	44	30	24	25	35	38	26	22

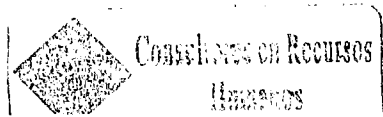
Por tal razón los 5 finalistas, acorde al proceso llevado por Mo Consultores fueron los siguientes:

- Minor Obdulio García Rivas
- Ogden Antonio Rodas Camas
- Marco Alexander Tax Marroquín
- Manuel Benedicto Lucas López
- Bruno Enrique Arias Rivas

A los aspirantes mencionados con anterioridad se procedió a administrarles la batería de pruebas psicométricas siguiente:

- **MBTI Inventario tipológico forma G de Myers-Briggs** Esta prueba se ha construido sobre cuatro dimensiones que reflejan las cuatro preferencias básicas: Extraversión-introversión, Sensación-intuición, Pensamiento-sentimiento, Juicio-Percepción
- **NEO PI-R:** Es un test de personalidad. Esta prueba evalúa cinco factores que a su vez se componen de varias facetas. (Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad).
- **CTI Inventario de pensamiento constructivo.** Esta es una medida de la inteligencia emocional y permite evaluar los diversos componentes del pensamiento constructivo o inteligencia experiencial o emocional, la cual representa los componentes aptitudinales para alcanzar el éxito en campos muy diversos.
- **SPV Cuestionario de valores personales** Los seis valores que se miden son: Practicidad, Resultados, Variedad, Decisión, Orden y método, y Metas.

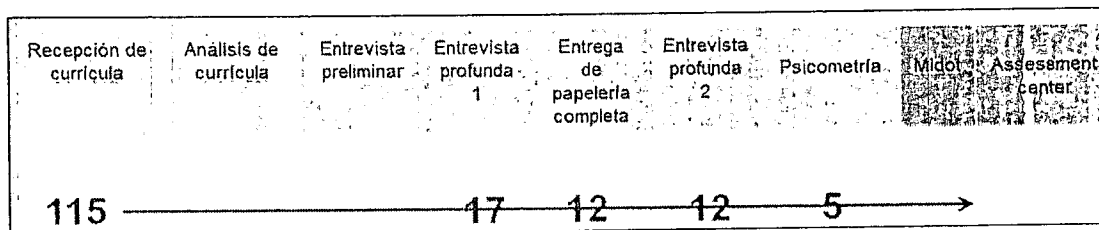
M





- **SIV Cuestionario de valores interpersonales:** En esta prueba se miden seis valores: Estímulo, Conformidad, Reconocimiento, Independencia, Benevolencia y Liderazgo.
- **Módulos de resolución de conflictos T&K:** Con este instrumento se determinará el estilo preferencial de la persona ante un problema y su tendencia primaria de actuar en una situación conflictiva, siendo estos: Competitivo, Acomodando, Evitando, Colaborando y Compartiendo.
- **Watson-Glaser, Evaluación del Pensamiento Crítico.** Evaluación del razonamiento analítico y lógico a través de la capacidad de las personas para realizar inferencias, reconocimiento de supuestos, deducciones, interpretaciones y evaluación de argumentos.
- **CompeTea:** Test de competencias que valúa 25 de ellas agrupadas en cinco áreas generales, las cuales son: Intrapersonal, Interpersonal, Desarrollo de Tareas, del Entorno y Gerenciales.

Como parte complementaria del informe, se presenta gráficamente cada una de las fases y pasos realizados hasta este momento, así como la cantidad de personas que se tomó en cuenta en cada paso. Cabe resaltar que la evaluación Midot, la cual es una prueba de integridad, así como el assessment center, son las fases que están pendientes de realizar a los finalistas, previo a elegir a la persona que ocupará el puesto.



Acorde a lo estipulado por la Junta Directiva, se dio por concluido el proceso de selección del Gerente del INAB y en tal sentido, los servicios profesionales prestados por MO Consultores.

De manera adicional, se detalla de los 5 finalistas siguientes:

- Minor Obdulio García Rivas
- Ogden Antonio Rodas Camas
- Marco Alexander Tax Marroquín
- Manuel Benedicto Lucas López
- Bruno Enrique Arias Rivas

El informe psicométrico de cada uno, así como la solicitud de referencias laborales y personales. Es importante mencionar que le expediente del ingeniero Bruno Enrique Arias Rivas fue entregado previamente al licenciado Mario Solares, Jefe de Recursos Humanos del INAB, acorde a la solicitud de Junta Directiva.



Segundo informe
Proceso de Reclutamiento y Selección
Gerente del INAB

Cabe mencionar que MO Consultores S.A, presentó a la Junta Directiva los cinco candidatos finales, del proceso de selección. Sin embargo fue la Junta Directiva del INAB quien tomó la decisión final, como lo hace constar en el Acta número JD.04.06.2016 en la cual esta Junta selecciona y nombra al Ingeniero Rony Estuardo Granados Mérida, como Gerente del Instituto Nacional de Bosques a partir del 1 de abril de 2016.

Guatemala, marzo de 2016.

