



# INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

**Licenciatura:**

Negocios con enfoque en emprendimiento

**Estudiante:**

Fernando Daniel Aquino Hernández

**Catedrático:**

Diego Espinosa Pinto

**Materia:**

Desarrollo y evaluación del talento

**Actividad 5:**

Caso Engranes SA

**Fecha:**

04 de septiembre del 2024

**Lugar:**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## **ESTUDIO DE CASO**

La empresa Engranés SA tiene presencia a nivel internacional, sin embargo, en México tienen únicamente 5 años; se dedica principalmente a la elaboración de engranes de acero para la industria eólica y de la construcción. Cuentan con alrededor de 250 empleados sindicalizados y 50 empleados de confianza. Desde sus inicios han subcontratado los servicios de consultorías de RH o empresas de outsourcing para la contratación de nuevo personal ya sea sindicalizado o de confianza. El gerente de Recursos Humanos de esta organización busca contar con una persona en el equipo que se dedique al reclutamiento, selección y adquisición de talento.

### **¿Qué perfil académico y profesional debe tener la persona seleccionada para este puesto?**

Qué tenga licenciatura en recursos humanos, psicología, administración o afín, de preferencia con una maestría en gestión del talento humano o desarrollo organizacional, con experiencia de al menos 5 años en puestos similares de reclutamiento, selección y adquisición de talento. Además, que cuente con conocimientos en técnicas de reclutamiento, entrevistas, evaluación de competencias, negociación de ofertas y contratación de personal y que tenga habilidades de liderazgo, comunicación efectiva, pensamiento estratégico y orientación a resultados.

### **¿Cuáles son los retos a los que se enfrentaría al llegar a un puesto inexistente dentro de la organización?**

Integrar los procesos de reclutamiento y selección dentro de una estructura organizacional que no contaba con una posición dedicada a estas funciones, también la relación de confianza y colaboración debido a que la mayoría del negocio está sindicalizada, además también sería la alineación de los procedimientos y políticas de atracción y adquisición de talento con la cultura y estrategia de la empresa, al igual que la incorporación del nuevo personal, tanto de sindicato como de confianza sin generar complicaciones en la relación y en las operaciones.

### **¿Cuáles serían las buenas prácticas, procesos, políticas y procedimientos que podría implementar desde un inicio?**

El hecho de diseñar e implementar un proceso estructurado de reclutamiento y selección, que incluya el análisis de puestos, definición de perfiles, publicación de vacantes, evaluación de candidatos, entrevistas y pruebas, también el establecer políticas y procedimientos para la contratación de personal tanto para los sindicatos como para los de confianza, igual y puede ser también un sistema de gestión de talento que permita el seguimiento y control de los procesos de incorporación, inducción y desarrollo de los nuevos colaboradores, también diseñar e implementar programas de onboarding y socialización que faciliten la integración y adaptación del nuevo personal a la cultura organizacional, de igual manera se puede considerar el uso de KPIs que ayuden a medir la efectividad y eficiencia de los procesos de reclutamiento y selección.