



LICENCIATURAS Y POSGRADOS

**INEF**

Excelencia Académica y Humana

**LICENCIATURA EN NEGOCIOS**  
**CASO ENGRANES S.A.**

**MATERIA:**

**DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE TALENTO**

**CATEDRÁTICO:**

**MTRO. DIEGO ESPINOSA PINTO**

**EQUIPO:**

**JOANA MONSERRAT RIVERA THOMAS**  
**MARCELA GUADALUPE SOLÍS MÉNDEZ**

**04 DE SEPTIEMBRE DE 2024**

La empresa Engranes 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?

FORMATO DE DESCRIPCIÓN DE PUESTO	
Nombre del puesto	Especialista en Adquisición de Talento
Área	Recursos Humanos
Tip de puesto	Diurna
Tipo de jornada	Tiempo completo
Puesto al que reporta	Gerente de Recursos Humanos
Gente a cargo	Sí
Cantidad	1
MISIÓN DEL PUESTO	
<p>Implementar un sistema eficaz para identificar, seleccionar, contratar, desarrollar y retener a empleados alineados con las necesidades estratégicas de la organización ya que este rol se enfoca en identificar las motivaciones y el potencial de los candidatos, anticipando las necesidades de talento y contribuyendo al desarrollo continuo del personal. Además, busca reducir la tasa de rotación mediante la capacitación y el desarrollo de los empleados, asegurando un equipo comprometido y preparado para afrontar los desafíos futuros de la empresa.</p>	
FUNCIONES	

Crear una planeación estratégica para el proceso desde reclutamiento a inducción. Desarrollar una propuesta de valor al empleado. Crear un banco de candidatos implementando un reclutamiento proactivo. Crear manuales y procesos estandarizados para fortalecer las relaciones con los candidatos.

#### EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Mínimo de 3 años de experiencia comprobable en reclutamiento y selección de personal, preferiblemente en un entorno corporativo.
- Experiencia gestionando el ciclo completo de reclutamiento, desde la identificación de necesidades de contratación hasta la oferta final y la incorporación de candidatos.
- Capacidad para manejar múltiples procesos de reclutamiento simultáneamente, garantizando un enfoque organizado y eficiente.

#### FORMACIÓN

- Título universitario en Recursos Humanos, Psicología, Administración de Empresas, Relaciones Laborales.
- Se valorará positivamente contar con una maestría en Recursos Humanos, Gestión del Talento, Desarrollo Organizacional, o áreas relacionadas.

SALARIO

(35,000MXN)

AUTORIZÓ

JOANA RIVERA

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

Puesto a que no existen procesos, procedimientos o estructuras establecidos para el puesto, lo que puede llevar a confusión y desorganización; también como es una nueva área puede que no cuente con los recursos necesarios, como presupuesto, personal o herramientas tecnológicas, para desempeñar sus funciones de manera efectiva; de parte de los empleados puede haber resistencia al cambio ya que al no tener procesos estandarizados o algún proceso pre establecido en el caso de los líderes que son quienes solicitan el personal puede haber dificultad para adaptarse a estas nuevas prácticas.

- ¿Cuáles serían las buenas prácticas, procesos, políticas y procedimientos que podría implementar desde un inicio?
  - ❖ Realizar un análisis inicial para identificar las necesidades de talento alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.
  - ❖ Establecer relaciones con instituciones educativas y asociaciones para atraer talento especializado en la industria.
  - ❖ Implementar un proceso claro que cubra desde la solicitud de vacantes hasta la incorporación de empleados.
  - ❖ Asegurar el manejo adecuado y seguro de la información personal de los candidatos, cumpliendo con las leyes de protección de datos.