



**Licenciatura En Negocios Con Enfoque En Emprendimiento**

***Materia: Desarrollo Y Evaluación Del Talento***

***Docente: Diego Espinosa Pinto***

***Alumno: Natanael Emiliano Muñoz Ochoa***

***Actividad: Tarea “Caso Engranes SA”***

***Tuxtla Gutiérrez Chiapas***

***04/Septiembre/2024***

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

### Perfil Académico:

- Licenciatura en Recursos Humanos, Psicología Organizacional, Administración de Empresas o afines. Un grado en cualquiera de estas áreas le proporcionará una sólida base teórica y práctica en la gestión del talento, comportamiento organizacional y la relación laboral.
- Especialización o Diplomado en Gestión de Talento. Debido a que “Engranés SA” es una empresa que se desarrolla en un entorno industrial complejo, una especialización en recursos humanos con enfoque en gestión de talento y manejo de personal sindicalizado sería altamente valiosa.

### Perfil Profesional:

- Experiencia de 3 a 5 años en reclutamiento y selección.
- Conocimiento en el uso de tecnologías y plataformas de reclutamiento.
- Capacidad de gestión de relaciones laborales con personal sindicalizado y de confianza.
- Habilidades de negociación y comunicación efectiva.
- Capacidad de análisis y toma de decisiones basadas en datos.

### Habilidades Complementarias:

- Liderazgo y habilidades de gestión.
- Adaptabilidad y gestión del cambio

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

Crear desde cero una función clave, al tratarse de un puesto inexistente, el mayor reto será crear e implementar una estructura clara para el proceso de adquisición de talento. Esto implica desarrollar políticas, procesos y procedimientos que no han existido previamente dentro de la organización.

Demostrar el valor de la contratación interna, como la empresa ha estado subcontratando los servicios de consultorías de RH y empresas de outsourcing, el nuevo reclutador deberá demostrar el valor de tener un proceso de selección interno. Será necesario justificar los beneficios en términos de eficiencia, ahorro de costos y mejor alineación cultural de los empleados.

Resistencia al cambio por parte del personal, la transición de un sistema externo a uno interno podría enfrentar resistencia por parte del personal administrativo y del propio equipo de Recursos Humanos, quienes están acostumbrados a trabajar con consultorías, también habrá que gestionar la resistencia

de los empleados sindicalizados, quienes podrían ver el cambio como una amenaza si no es manejado adecuadamente.

Desarrollar relaciones con el sindicato, un reto importante será gestionar la relación con los empleados sindicalizados y sus líderes, el nuevo responsable deberá entender rápidamente las dinámicas y acuerdos existentes, y asegurarse de que las contrataciones de nuevos empleados sindicalizados se realicen de acuerdo con las normativas laborales y los convenios colectivos.

Falta de estructura y apoyo, como es un puesto nuevo, probablemente no exista una estructura de apoyo ni recursos dedicados específicamente a este proceso. El responsable tendrá que trabajar en colaboración con otros departamentos para crear sistemas que lo respalden, incluyendo la adquisición de software de gestión de talento y la creación de una red de proveedores para ciertos perfiles especializados.

Cumplimiento de la reforma de subcontratación, con la reforma de outsourcing en México, el reclutador deberá estar preparado para cumplir con las nuevas normativas y asegurarse de que todos los empleados se integren correctamente, ya sea bajo contratos internos o externos legales y apropiados.

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

- Desarrollo de una estrategia integral de reclutamiento.
- Perfiles de puesto claros.
- Canales de reclutamiento diversificados.
- Políticas de evaluación por competencias.
- Entrevistas estructuradas.
- Pruebas técnicas y psicométricas.
- Programa de integración y onboarding.
- Creación de alianzas con instituciones educativas.
- Medición y mejora continua del proceso de reclutamiento.