



LICENCIATURAS Y POSGRADOS

**INEF**

Excelencia Académica y Humana

**CATEDRÁTICO:**

DIEGO ESPINOSA PINTO

**MATERIA:**

DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL TALENTO

**FECHA:**

04 DE SEPTIEMBRE DEL 2024

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

<b>Categoría</b>	<b>Requisitos</b>
<b>Título académico</b>	<b>Licenciatura en Recursos Humanos o carreras afines.</b>
<b>Especialización</b>	<b>Cursos o diplomados en Reclutamiento y Selección, Gestión del Talento, o Gestión de Recursos Humanos.</b>
<b>Experiencia laboral</b>	<b>Mínimo 2 años de experiencia en reclutamiento y selección de personal, preferentemente en industrias similares (industrial, construcción, eólica).</b>
<b>Conocimientos Técnicos</b>	<b>Conocimiento en técnicas y herramientas de reclutamiento, entrevistas por competencias, pruebas psicométricas y evaluación de candidatos.</b>
<b>Habilidades</b>	<b>Excelentes habilidades de comunicación, negociación, y evaluación.</b>
<b>Competencias</b>	<b>Capacidad para trabajar bajo presión, habilidades organizativas, y pensamiento estratégico.</b>
<b>Idiomas</b>	<b>Inglés avanzado para interactuar con equipos internacionales y comprender documentación técnica (opcional pero deseable).</b>

**Retos al llegar a un puesto inexistente dentro de la organización:**

Uno de los principales retos será definir claramente qué hará el nuevo rol y cómo encajará en la estructura actual de la empresa. Esto incluye integrar el rol con los equipos existentes y manejar cualquier resistencia al cambio que es algo muy común con personal nuevo que llega a la empresa. Además, el nuevo reclutador tendrá que hacer una buena inducción a los empleados adaptándose a su cultura de otros países e incluso su idioma.

## **Buenas prácticas, procesos, políticas y procedimientos para implementar:**

Desde el principio, es crucial establecer un proceso de reclutamiento claro que incluya cómo definir los perfiles de los puestos, estrategias para buscar candidatos, realizar entrevistas y evaluaciones. También es importante implementar políticas para asegurar un proceso justo y diverso. Usar un software de gestión de candidatos puede ayudar a llevar un buen seguimiento de los aspirantes. Diseñar programas de capacitación y un buen proceso de inducción también será clave para integrar bien a los nuevos empleados (un proceso bien definido de onboarding). Finalmente, evaluar constantemente nuestros procesos para arreglar fallas o desperfectos de este y que nuestros procesos sean cada vez mejor.