

Jorge Andrés Paredes Paredes

Ingeniero de ejecución en administración de empresa, mención en recursos humanos

Capacidades profesionales:

- Gestionar procesos administrativos ,con énfasis en las áreas de reclutamiento , selección, evaluación de desempeño y desarrollo organizacional de la organización para un manejo eficiente y eficaz de los procesos de la organización

Reclutamiento:

- Identificación de necesidades: Comienza por entender las necesidades de la organización, los puestos vacantes, y los requisitos específicos para cada posición.
- Diseño de perfiles: Define perfiles de trabajo detallados para cada puesto, lo que incluye las competencias necesarias, habilidades, experiencia y educación requerida.
- Estrategias de reclutamiento: Desarrolla estrategias para atraer candidatos, utilizando canales como anuncios de empleo, redes sociales, sitios web de empleo y contactos personales.
- Proceso de selección: Establece un proceso de selección que incluya entrevistas, evaluación de habilidades y pruebas de competencias, para asegurarte de que los candidatos sean adecuados para el puesto.

Selección:

- Entrevistas efectivas: Lleva a cabo entrevistas estructuradas y/o técnicas que evalúen las habilidades, competencias y la idoneidad de los candidatos para el puesto.
- Evaluación de referencias: Verifica las referencias laborales y personales de los candidatos para obtener información adicional sobre su historial y desempeño.
- Toma de decisiones: Utiliza un comité de selección o un grupo de decisión para evaluar los candidatos y tomar decisiones basadas en criterios objetivos.

Evaluación de desempeño:

- Establecimiento de metas: Define objetivos claros y medibles para los empleados, alineados con los objetivos organizacionales.

- Retroalimentación regular: Proporciona retroalimentación constante a los empleados sobre su desempeño, destacando logros y áreas de mejora.
- Revisiones formales: Realiza revisiones de desempeño periódicas, donde se discutan los logros, problemas y oportunidades de desarrollo de los empleados.
- Planes de desarrollo: Colabora con los empleados para crear planes de desarrollo personalizados que les ayuden a mejorar y crecer en sus roles.

Desarrollo organizacional:

- Identificación de necesidades: Realiza un análisis de las necesidades de capacitación y desarrollo a nivel organizacional y de equipo.
- Diseño de programas: Desarrolla programas de capacitación y desarrollo que aborden las áreas identificadas como críticas para el crecimiento de la organización.
- Implementación: Lleva a cabo programas de desarrollo que incluyan talleres, capacitaciones, mentorías y otras actividades relacionadas con el crecimiento de los empleados y equipos.
- Evaluación de impacto: Mide regularmente el impacto de los programas de desarrollo organizacional para asegurarte de que estén teniendo un efecto positivo en la organización.

Un enfoque sistemático y estratégico en estas áreas garantizará una gestión efectiva de los procesos administrativos, mejorará el desempeño de los empleados y contribuirá al éxito general de la organización. Además, es importante adaptarse y evolucionar continuamente para mantenerse al día con las cambiantes necesidades del personal y las metas organizacionales o empresas

Competencias

- Liderazgo en los procesos y en la toma de decisiones
- Gestionar procesos de reclutamiento en la organización
- Construcción de perfil de cargo banda salarial, de acuerdo con la necesidad del cargo
- Dirigir y supervisar procesos de recursos humanos en la organización
- Capacidad de llevar a cabo procesos de negociación con gremios o sindicato, de acuerdo con presupuesto de la organización
- Liderar procesos y equipos de trabajo

Antecedentes académicos

Enseñanza básica: Escuela particular N° 69, nueva Liquiñe

Año de egreso : 1998

Enseñanza media: Liceo comercial Diego Portales, Nueva Imperial

Año de egreso : 2002

Enseñanza superior

Institución : Instituto profesional

Título : Técnico de Nivel Superior en Administración de Empresas
mención recursos humano

N° de semestre : 4 semestres

Año de titulación : 2019

Institución : Instituto profesional

Título : Ingeniero de ejecución en administración de empresa, misión en
recursos humanos

N° de semestre : 8 semestres

Año de titulación : 2021

Cursos realizados

- Curso de Excel básico y medio, en Walmart chile, año 2019
- Diplomado de formación sindical, en Santo Tomas, Temuco año 2013

Trayectoria laboral

- 2003 a 2004, me desempeñé como administrativo de bodega , donde mis funciones principales, eran control de inventario
- 2004 a la fecha, me desempeñé como carnicero , cajero en Walmart Chile(Supermercados líder), donde poseo un amplio conocimiento en funcionamiento del negocio. Donde los
- Miembro del consejo consultivo del instituto de estadísticas INE. Donde se propusieron propuesta de estadísticas que se centren en el trabajo y los pueblos originarios. Estas son áreas críticas para el crecimiento sostenible y la inclusión en una sociedad, y región.

Estadísticas laborales

- a. **Tasa de empleo y desempleo:** Para comprender la dinámica del mercado laboral en la región y tomar medidas adecuadas para promover el empleo.
- b. **Ingresos y salarios:** Evaluar la equidad en la distribución de ingresos y garantizar que los trabajadores reciban una remuneración justa.
- c. **Formación y capacitación:** Evaluar el acceso a oportunidades de formación y capacitación para mejorar las habilidades laborales y promover la movilidad laboral.
- d. **Condiciones laborales:** Evaluar la seguridad laboral, la calidad del trabajo y las condiciones de trabajo, incluyendo la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- **Pueblos Originarios:** Los pueblos indígenas son una parte invaluable de la riqueza cultural y social de cualquier región. Algunas estadísticas clave que podrían ayudar a promover su desarrollo e inclusión son:
 - a. **Demografía:** Conocer la población de pueblos originarios en la región y su distribución geográfica.
 - b. **Acceso a servicios básicos:** Evaluar el acceso a educación, atención médica y servicios básicos de calidad.
 - c. **Economía y empleo:** Estudiar la participación de los pueblos originarios en la economía regional y promover oportunidades económicas para ellos.
 - d. **Preservación cultural:** Medir los esfuerzos para preservar las lenguas, tradiciones y culturas de los pueblos originarios.
 - e. **Participación política y toma de decisiones:** Evaluar la representación y participación de los pueblos originarios en el gobierno y la toma de decisiones.

- Asesoría a sindicato de trabajadores G4s Regiones
- Asesoría a sindicato Integral servicie
- Asesoría a sindicato Forestal Loncoche
- Asesoría a sindicato forestal Lautaro
- Asesoría a sindicato Eulen
- Asesoría a sindicato Aceites Industriales
- Asesoría a sindicato Estacionar SA

Análisis y evaluación inicial :

- Comienza por realizar un análisis detallado del contrato actual y cualquier documentación relacionada con las relaciones laborales.
- Evalúa los puntos débiles y fuertes del contrato, así como las necesidades y demandas de los miembros del sindicato.

Negociación colectiva: Ayudar al sindicato en la preparación y conducción de negociaciones colectivas con los empleadores para mejorar las condiciones de trabajo, los salarios y los beneficios. Esto implica la planificación de estrategias, la redacción de propuestas y la participación en reuniones de negociación.

- **Resolución de conflictos:** Brindar asesoría en la resolución de conflictos laborales, como disputas entre empleadores y empleados, y ayudar a encontrar soluciones amigables o representar al sindicato en procedimientos de mediación.
- **Educación sindical:** Proporcionar capacitación a los miembros del sindicato sobre sus derechos laborales, el funcionamiento del sindicato y la importancia de la negociación colectiva.
- **Estrategia sindical:** Colaborar con los líderes del sindicato para desarrollar estrategias efectivas para lograr sus objetivos, como la mejora de las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo y la equidad salarial.

Revisión de Estrategias de Negociación

- Colabora con el sindicato para desarrollar nuevas estrategias de negociación, teniendo en cuenta tanto los aspectos económicos como los no económicos del contrato.
- Considera la posibilidad de buscar aliados y formar coaliciones con otros sindicatos o grupos de interés.
- Ayuda a construir relaciones constructivas y de confianza entre ambas partes.
- Organiza actividades para mantener a los miembros motivados y unidos.

Monitoreo y Evaluación Continua:

- Después de lograr un nuevo contrato, asegúrate de que se cumplan sus términos y monitorea la relación laboral en curso.

- Realiza evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y oportunidades para fortalecer aún más al sindicato.
- Noviembre 2022 a hasta la fecha socio y gerente general de SVJ CONSULTORES , empresa dedicada a la asesoría, capacitación y evaluación de proyecto.
- Desde enero 2024 a la fecha presto servicios de evaluación de proyectos a la consultora GNG spa , proyectos habitacionales , tales como DS49, Programa habitacional para organizaciones de trabajadores , estudio de mercado para parcelaciones , entre otros
- Junio 2025 a la fecha coordinador de proyecto en estudios Rurales spa , proyectos financiados por la subsecretaria del trabajo y previsión social