

# Manual de Funciones:

| IDENTIFICACIÓN DEL CARGO   |   |
|--|---|
| NOMBRE DEL CARGO   | ROPORTAR A  |
| Chief Human Resources Officer (CHRO),<br>Gerente de Recursos Humanos | Director Ejecutivo (CEO)  |
|  | CARGOS QUE LE REPORTAN  |
|  | Gerente de Reclutamiento, Gerente de Capacitación,<br>Subgerentes de RRHH |

| PERFIL DEL CARGO   |  |  |
|--|--|--|
| La función del CHRO es alinear la gestión de recursos humanos con la estrategia de crecimiento de la empresa SLAMRecon Tech, enfocada en tecnologías de SfM (Structure from Motion) para reconstrucción y construcción 3D de viviendas. Esto incluye atraer, desarrollar y retener talento especializado en IA, robótica, 3D y sostenibilidad, para lograr los objetivos de innovación, expansión y reducción de desperdicios en la industria residencial. |  |  |
| PERFIL DEL CARGO   |  |  |
| REQUISITO  | DESCRIPCIÓN  | MÉTODO DE VERIFICACIÓN   |
| EDUCACIÓN  | Título de posgrado (Maestría o Doctorado) en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, Psicología Organizacional Avanzada, Gestión del Talento en Entornos Tecnológicos o Ingeniería Industrial con especialización en Capital Humano. | Titulo Profesional y de postgrado emitidos por universidades acreditadas internacionalmente. |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>ESPECIALIZACIÓN</b>                 | MBA en gestión de talento, certificaciones en reclutamiento digital, desarrollo organizacional, IA aplicada a RRHH, Diversity & Inclusion Leadership, gestión de startups tecnológicas y gestión de proyectos en entornos tecnológicos. | Diplomas, certificaciones, títulos de postgrado y portafolio de proyectos. |
| <b>EXPERIENCIA</b>                     | Mínimo de cinco años en áreas afines, preferiblemente en empresas tecnológicas o en sectores de IA, robótica, construcción digital, impresión 3D o PropTech/ConTech.  | Referencias laborales, certificaciones de experiencia.                     |
| <b>CARACTERIZTICAS DE PERSONALIDAD</b> | Liderazgo empático, adaptabilidad a entornos dinámicos, orientación a resultados, habilidades interpersonales y foco en diversidad e inclusión.   | Entrevista, pruebas psicológicas, assessment center, evaluación 360°.      |

| <b>FUNCIONES PRINCIPALES Y PRIORITARIAS</b>   |
|---|
| <p><b>1. Diseño e Implementación de la Estrategia Integral de Capital Humano</b></p> <p>Desarrollar y ejecutar un roadmap estratégico de RRHH. Incluye forecasting de talento para roles críticos en robótica SLAM, modelado 3D y IA conversacional, integrando People Analytics para predecir necesidades futuras basadas en pipelines de producto y proyecciones de ingresos por suscripciones.</p> <p><b>2. Supervisión Estratégica del Proceso de Reclutamiento y Atracción de Talento Global</b></p> <p>Dirigir al Gerente de Reclutamiento en la creación de employer branding diferenciado, implementación de reclutamiento predictivo con IA, y estrategias de sourcing pasivo en ecosistemas tech. Garantizar diversidad y time-to-hire</p> <p><b>3. Dirección del Programa de Desarrollo y Capacitación Continua en Tecnologías Disruptivas</b></p> |

Liderar al Gerente de Capacitación en el diseño de academias internas con currículos personalizados en SfM, impresión 3D móvil, ética en IA y sostenibilidad. Integrar microlearning, VR simulations y partnerships con universidades para upskilling masivo, midiendo ROI mediante mejora en productividad y patentes generadas por empleados.

#### **4. Establecimiento de Sistemas de Medición y Control del Desempeño Organizacional**

Implementar OKRs cascados desde CEO hasta individual, con dashboards en tiempo real para trackear contribución a metas como prototipo web SfM o chat IA. Diseñar feedback 360° continuo, planes de sucesión para roles clave y correcciones basadas en data science.

#### **5. Gestión Proactiva de Riesgos en Capital Humano y Cumplimiento Normativo**

Identificar y mitigar riesgos como fuga de IP por rotación, demandas laborales en expansiones internacionales o sesgos en algoritmos de reclutamiento. Asegurar cumplimiento con GDPR, CCPA, leyes laborales locales y estándares ESG en RRHH, auditando anualmente con firmas externas.

#### **6. Posicionamiento Organizacional del Área de RRHH como Socio Estratégico**

Integrar el Departamento de Recursos Humanos como pilar transversal en la matriz organizacional, reportando directamente al CEO y participando en el Comité Ejecutivo. Facilitar alineación con áreas de Tecnología, Marketing y Finanzas.

#### **7. Planificación Estratégica de Recursos Humanos**

Elaborar planes anuales y trienales que incluyan workforce planning, presupuestos de RRHH, escenarios de growth y estrategias de compensación variable atada a milestones.

#### **8. Organización Estructural y Distribución de Responsabilidades**

Diseñar organigramas dinámicos y escalables, definiendo RACI para procesos clave. Crear centros de excelencia en Reclutamiento Tech, L&D Digital y Employee Experience.

#### **9. Liderazgo Inspiracional y Dirección de Equipos de Alto Rendimiento**

Influenciar culturalmente mediante storytelling de la misión, coaching ejecutivo y programas de reconocimiento. Fomentar autonomía, innovación y accountability en subordinados.

#### **10. Administración del Riesgo en Capital Humano**

Gestionar proactivamente los riesgos asociados a la estrategia de gestión del talento, incluyendo rotación de personal crítico en áreas de IA conversacional, robótica SLAM y modelado SfM;

riesgos reputacionales por prácticas de reclutamiento no inclusivas; cumplimiento normativo en protección de datos personales y leyes laborales.

## **11. Ubicación Organizacional**

Su ubicación dentro de la estructura organizacional debe estar en el primer nivel de dirección ejecutiva, reportando directamente al CEO y formando parte integral del Comité Ejecutivo o Junta Directiva. El Departamento de Recursos Humanos será un área transversal estratégica, con acceso directo a todas las unidades de negocio para alinear el capital humano con los objetivos de lanzamiento de prototipos SfM, plataforma IA y expansión global, operando como socio estratégico en la toma de decisiones de inversión en talento.

## **12. Planificar**

Trazar programas de acción detallados que incluyan estrategias integrales de talento, roadmaps de reclutamiento global para roles en impresión 3D y SLAM, calendarios de programas de upskilling en IA generativa y sostenibilidad, presupuestos anuales de RRHH.

## **13. Organizar**

Distribuir los cargos, roles y responsabilidades dentro del equipo de RRHH y en colaboración con otras áreas, definiendo una estructura organizacional matricial y escalable que incluya centros de excelencia. Asignar proyectos específicos según competencias técnicas, experiencia en startups ConTech y capacidad de liderazgo.

## **14. Coordinar**

Integrar y sincronizar recursos humanos, técnicos y financieros para el logro eficiente y sinérgico de objetivos estratégicos, facilitando cross-functional teams entre RRHH y Tecnología para acelerar prototipos descargables en editores 3D.

## **15. Dirigir**

Influenciar, motivar e inspirar al equipo de RRHH y a toda la organización mediante liderazgo transformacional, proporcionando orientación estratégica clara alineada con la misión de “hogares en lenguaje natural”, feedback continuo basado en datos, reconocimiento público y desarrollo profesional personalizado. Fomentar una cultura de alta performance, innovación y pertenencia, con énfasis en bienestar mental y equilibrio en entornos de alta presión tecnológica.

## **16. Controlar**

Medir el cumplimiento de planes y objetivos mediante análisis avanzado de KPIs estratégicos, reportes ejecutivos en dashboards en tiempo real, auditorías internas trimestrales y encuestas de clima organizacional.

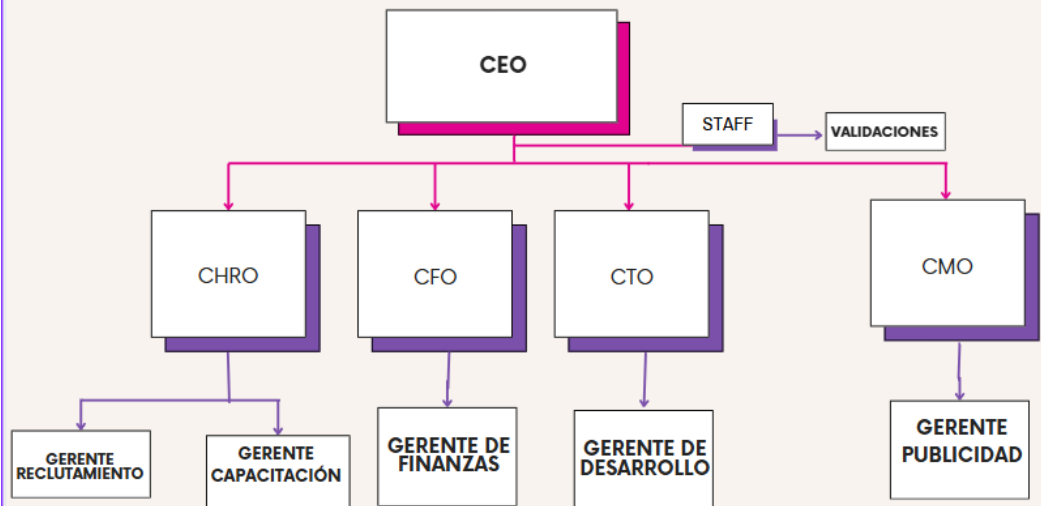
## 17. Responder por sus Subordinados

Asumir responsabilidad directa y absoluta ante el CEO, Comité Ejecutivo por el desempeño integral, resultados cuantificables, acciones éticas, desarrollo profesional y bienestar de todos los miembros del equipo de RRHH bajo su supervisión. Presentar reportes trimestrales y defender la estrategia de capital humano como ventaja competitiva sostenible en la revolución de la construcción 3D.

### HABILIDADES

Detectar y evaluar talento en tecnologías emergentes, comunicación asertiva, conocimiento profundo del negocio de construcción 3D y SfM, gestión de equipos multidisciplinarios, organización y manejo de múltiples tareas, innovación en prácticas de RRHH.

### POSICIÓN EN LA EMPRESA



### RIESGOS

- Mala administración de talento leading to rotación alta
- Estrés por demandas de innovación rápida; problemas de comunicación en equipos remotos o multidisciplinarios.

### CONDICIONES DE TRABAJO

- Disponibilidad para horario flexible y dedicación horaria.
- Oficina de trabajo con acceso a herramientas digitales de RRHH.
- Sala de reuniones personal para entrevistas y sesiones de capacitación.

### ACTITUDES

- Visionaria
- Emprendedora
- Organizativa
- Enfocada en el desarrollo humano sostenible.