

MARÍA LETICIA HERNÁNDEZ NOVELO

leticiahernandez.rrhh@gmail.com

Celular: 55-6084-5146

ANTECEDENTES

Licenciada en Psicología y Master Executive en Dirección de Recursos Humanos con 16 años de experiencia laboral, 9 ejecutando actividades a nivel Dirección y Administración Global en materia de Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Gestión del Cambio, en empresas con Head Count hasta 38,000 trabajadores en más de 9 países.

Proficiente en la implementación de iniciativas de RH en USA, Costa Rica, Panamá, Honduras, El Salvador, Brasil, Argentina, Chile, Venezuela, Colombia, Bolivia, Ecuador, Perú, España, Italia, Finlandia, Sudáfrica, Taiwán, China, Japón y Singapur.

Manejo eficiente de presupuesto, líder proactiva, orientación al servicio, soluciones y resultados.

TRAYECTORIA LABORAL MÉXICO

- | | |
|-------------|---|
| 2015 – 2020 | ELEMENTIA <ul style="list-style-type: none">• Chief Talent Officer |
| 2012 – 2013 | TECHNIP <ul style="list-style-type: none">• Country Manager, Recursos Humanos – Onshore México |
| 2011 – 2012 | LI & FUNG HERA APPAREL, MÉXICO <ul style="list-style-type: none">• Gerente de Recursos Humanos |
| 2008 – 2011 | SECRETARÍA DE DESARROLLO EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SEDECAP <ul style="list-style-type: none">• Subdirector de Recursos Humanos – Desarrollador Organizacional |
| 2008 | COCA – COLA FEMSA, MÉXICO <ul style="list-style-type: none">• Coordinador de Recursos Humanos |
| 2007 – 2008 | CANACOPE <ul style="list-style-type: none">• Gerente de Recursos Humanos |
| 2007 | SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Consultor Externo de Capacitación |
| 2004 | CASA DEL SOL <ul style="list-style-type: none">• Consultor Externo de Desarrollo Organizacional |
-

FORMACIÓN ACADÉMICA

_____	Licenciada en Psicología	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
_____	Diplomado en Dirección de Recursos Humanos	Instituto Poblano de Especialidades en Psicología, A.C.
_____	Master Executive en Dirección de Recursos Humanos	Escuela Europea de Negocios, España.
_____	41M Challenge	Harvard Business Publishing, USA
_____	Maestría en Dirección de Capital Humano	Universidad Anáhuac, México

IDIOMAS Inglés avanzado

RECONOCIMIENTOS

- | | |
|--|--|
| • <i>Primus Inter Pares</i> | Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. |
| • <i>Best HR Innovative Practice 2008, 2009, 2010, 2011, 2013, 2016 y 2017</i> | Human Resources Management Association of Chicago. |
| • <i>Nominada al Leader of the Year 2008, 2009, 2010, 2011 y 2013</i> | Human Resources Management Association of Chicago. |
| • <i>Estatal a la Implementación de los Círculos de Calidad</i> | Gobierno del Estado de Puebla el proyecto Aplicación y Mejora al Modelo de Equidad de Género MEG: 2003 |
-

PROYECTOS EN EL EXTRANJERO

- 2018 LYTUMUS EUA**
- Asesor de Concepto: Reclutamiento a través de Inteligencia Artificial
- Desarrollo de Modelo de Reclutamiento con Inteligencia Artificial. Implementación de Cultura Flexible.
- 2017 – 2018 EDUKATE, EUA**
- Asesor de Concepto: Capacitación personalizada a través de Inteligencia Artificial
- Diagnóstico Organizacional, Validación de modelo de Financial Wellness: Aprendizaje mediante Inteligencia Artificial, escalabilidad, engagement y gamificación.
- 2016 – 2018 ASIA MOBILE, SINGAPUR**
- Directora de Proyectos de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional
- Responsable de la implementación de mejores prácticas y programas de mejora en la relación con el colaborador. Implementación de cultura Happy. Aseguramiento de la satisfacción del colaborador por diseño (success by design) y Employee Happy Journey.
- 2016 – 2017 SOFTBANK – T MOBILE – SPRINT, JAPÓN, EUA, SINGAPUR**
- Directora de Proyectos de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional
- Due Diligence RH, Change Management de la Fusión Organizacional, Evaluación de Desempeño, Outplacement.
- 2013 – 2015 MICROSOFT – NOKIA, EUA, FINLANDIA, ITALIA, JAPÓN, CHINA, TAIWAN, CHILE, ARGENTINA, BRASIL**
- Directora de Proyectos de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional
- Líder de RH en el proceso de Fusión Organizacional, administración del cambio cultural, vinculación - desvinculación laboral, Control de Indicadores, gestión del talento, estructuración de políticas y lineamientos, reforma de la política retributiva, planes de sucesión y desarrollo de carrera, planes de desarrollo para High Potencial & High Performers.
- 2012 IKEA IBÉRICA, ESPAÑA, SHADOW TRAINEE**
- Dirección de Recursos Humanos Operaciones
- Gestión del Talento Humano (Atracción, Selección y Retención), Diseño y Ejecución de programas de Mejores Prácticas, KIM y su gestión ante la junta directiva, Análisis de Estructura Organizacional y Desarrollo Estratégico de crecimiento programado, DNC y programación en base al modelo "TALENTOS", Administración de los Programa de Relocation Internacional y Remote Working.
- 2011 – 2012 NOKIA SIEMENS NETWORKS, FINLANDIA, EUA**
- Directora de Proyecto de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional
- Mediación en Primer Grado durante el proceso de Fusión Organizacional representando los intereses de Recursos Humanos, Aprovisionamiento del cambio, institucional y cultural, Control de Indicadores, Adaptación durante el proceso Post - Fusión.
- 2009 – 2010 NORTHWESTERN HEALTH SCIENCES UNIVERSITY, EUA**
- Gerente de Proyecto de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional (Administración del Cambio)
- Desarrollo y aplicación de Instrumentos de Evaluación del Desempeño adaptados a la Cultura y Comportamiento Organizacional. Creación de una estrategia de intervención de Desarrollo Organizacional sustentable de 5 ejes: Mentoring, Investigación – Acción, Gobierno Organizacional, Sistemas de Retroalimentación y Autonomía Organizacional.
- 2003 – 2009 ETIPRES, COSTA RICA**
- Gerente de Proyecto de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional (Administración del Cambio)
- Administración del Proyecto de Desarrollo Organizacional bajo el Modelo Investigación – Acción, Diagnóstico Organizacional, cambio de Cultura Organizacional, Creación de la Unidad de Salud Integral, Implementación de Controles Internos, Certificaciones aplicables, Diseño de Sistemas de Auditoria y Seguimiento, Reestructura del Sistema de Recursos Humanos, Creación y Seguimiento de Indicadores, Sistematización de la Adquisición, Retención y Desarrollo del Talento Humano, Headhunting, regeneración de la Comunicación Interna, Satisfacción del Cliente Final, Juntas bajo el sistema Action Minutes, desarrollo de los procesos de Toma de Decisiones y Manejo del Conflicto en base al enfoque Centrado en las Soluciones, Mediación con personal sindicalizado, Desarrollo e Integración de Manuales de Perfiles de Puestos y Procedimientos, Detección de Necesidades de Capacitación, Creación, Aplicación y Estandarización del sistema de Evaluación del Desempeño, Implementación del Enfoque Organización Segura, Administración del Modelo de Gestión de la Diversidad, Integración de Equipos de alto Rendimiento, Aplicación de Sistemas de Acompañamiento y Desarrollo (Mentoring).
- 2008 HOTELES AFFINIA, EUA**
- Gerente de Proyecto de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional (Administración del Cambio)
- Reestructura por Expansión e Implementación de Cambio de Cultura Organizacional. Determinación de la estructura formal requerida para el funcionamiento de la nueva sucursal. Fortalecimiento de la Visión enfocada al Cliente. Diagnóstico e Intervención en los niveles formales e informales de la Cultura Organizacional, determinación de las áreas de oportunidad y mejora.

LOGROS

ELEMENTIA

Chief Talent Officer

- Anticipé la necesidad de Talento de la organización, en la coyuntura actual, y diseñé, desarrollé e implementé el programa “Duales UNID”, PRODES e INGES en un tiempo récord de 4 meses.
- Destrabé, facilité e implementé 16 módulos de Success Factors para 9 países de la región Américas (“Big Bang”) en solo 14 meses. Además, resolví exitosamente los 3 Key Points.
- Diseñé y ejecuté la estrategia de Change Management, abarcando exitosamente las 3 diferentes audiencias (Senior Managers, Líderes y Analistas).
- Realicé la integración de la nómina entre Success Factors y SAP logrando “cero diferencias” desde el primer intento, lo que garantizó certeza y confiabilidad total, tanto a los usuarios como a los colaboradores.
- Obtuve la integridad de la información para alimentar Success Factors en tan solo 3 semanas (el promedio típico es de 6 meses). Esto garantizó la implementación exitosa (9 de cada 10 implementaciones fallan por falla en la información).
- Reviví el proyecto “Instituto Elementia”, proporcionando las bases para su arranque real y logrando ir de 0 a 700 cursos en línea.
- Diseñé el concepto de Capacitación y Desarrollo de Talento, evangelizando a la organización y diferenciando la Capacitación (resultados inmediatos) a Desarrollo (resultados mediatos).
- Desarrollé e implementé por primera vez el Programa On Boarding, logrando que el 80% cubriese su Knowledge Map, reduciendo la curva de aprendizaje al ingreso de 3 a 1 mes y logrando la satisfacción con la capacitación de 0 a 96%.
- Recibí el puesto, después de 5 personas antes que yo (Durante el mismo año) y lo armé desde cero, además de haber ingresado casi al mismo tiempo que el nuevo CEO y nuevo HR Head.

TECHNIP

Country Manager, Recursos Humanos – Onshore México

- Al inicio de mi gestión, negocié un serio conflicto sindical en una de las ubicaciones en Veracruz, eliminando la contingencia y estableciendo las reglas del juego en adelante.
- Gracias a mi experiencia en fusiones y adquisiciones, ejecuté exitosamente la relocalización del personal de Monterrey a la Ciudad de México, ofreciendo un paquete holístico e integral, logrando la satisfacción completa de los colaboradores, sin ninguna desviación negativa en el presupuesto.
- A través de alianzas estratégicas con universidades, sindicatos, empresas del ramo de ingeniería y procuración e incluso con el IMP, logré instalar la plantilla prácticamente de cero a 2,600 colaboradores en un tiempo récord de 2.5 meses. Esta plantilla se mantuvo prácticamente sin rotación durante toda mi gestión.
- A mitad del proceso de licitación, Pemex aumentó los estándares requeridos en temas de Certificación del Sistema Integrado de Gestión, incluyendo Calidad ISO 9001, Seguridad OHSAS 18001 y Medio Ambiente ISO 14001. En colaboración con el área de QHSE, logré la certificación con cero observaciones y una semana antes de la fecha, lo cual otorgo una ventaja más a Technip para ganar la licitación.
- Después de un exhaustivo proceso de atracción de talento, logré contratar a uno de los 12 expertos en puesta en marcha de refinerías disponibles mundialmente, con una propuesta dentro de tabulador lo cual permitió a Technip ganar la licitación para la Refinería de Cadereyta.
- Gestioné exitosamente la relación directa con los 7 sindicatos, logrando un total compromiso de su parte, lo cual se reflejó en indicadores positivos: cero accidentes, cero incidentes y ningún conflicto laboral durante mi gestión.
- Habilité a todo el equipo de RH local para que pudiese cumplir con los severos requerimientos de certificación de Pemex en materia de operatividad (programa “Excelencia Operativa”), obteniendo consistentemente el 100% de certificación y recertificación en tiempo y forma.
- Sensibilicé a los Corporativos de RH en Estados Unidos y Francia, sobre los beneficios a trabajadores que otorga la Ley Federal del Trabajo, estableciendo el paquete de compensación total que permitió mantener la competitividad y ganar la licitación. Aunado a esto, logré equidad tanto de mercado como interna en la compensación total.
- Obtuve la autorización de las Secretarías de Relaciones Exteriores, Economía y del Trabajo, para contar con 5% más de Expatriados de la platilla permitida.
- Asimismo, gestioné a más de 380 expatriados, de nacionalidades en países tan diversos como Holanda, Venezuela, República Checa, Ruanda, Israel y Palestina entre otros. Estos expatriados contaron con un absoluto apoyo en materia de compensación, beneficios, trámites migratorios e impuestos, logrando el 100% de cumplimiento en todos estos temas, tanto con la autoridad como con los individuos mismos.