

Tania López Flores

(52) 5540927162 | taniel.lopez@hotmail.com

FORMACIÓN

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA
Maestría en Desarrollo Organizacional

2019 -2021 (Titulada)

TECNOLOGICO DE MONTERREY
Especialidad en Inclusión Laboral

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Licenciatura en Psicología

2003 -2007 (Titulada)

EXPERIENCIA

Grupo Pochteca /CDMX/ HRPB (Operaciones)

Dic 2024- a la fecha

- Coordinar el proceso de Recursos Humanos de 7 Plantas y 30 sucursales de materias primas a nivel nacional.
- Desarrollar la estrategia de Fidelización del Talento, alineando los procesos de RH con los objetivos del negocio.
- Implementar acciones para reducir El tiempo de cobertura de vacantes operativas / críticas de 163 días a 40 días, logrando una disminución del 45% de posiciones abiertas en solo 5 meses.
- Gestionar el Plan de Desarrollo y Plan de Suscripción de la operación, logrando el Desarrollo de 21 colaboradores en posiciones operativas y gerenciales en un período de 3 meses.
- Seguimiento del proceso de Evaluación de desempeño y 9 Box para posiciones operativas, administrativas y gerenciales.
- Desarrollo del plan de compensaciones para posiciones críticas dentro del equipo de operaciones.

CEMEX /Puebla/ Xalapa/ Orizaba / Veracruz / HRBP (Operaciones)

Nov 2021 – Marzo 2024

- Gestionar la estrategia de atracción y fidelización de talento para 10 plantas de concreto; alineando los procesos de RH con los objetivos del negocio.
- Contribuir al diseño e implementación del plan nacional de onboarding para perfiles comerciales, mejorando la experiencia del nuevo colaborador y reduciendo el tiempo de integración.
- Impulsar el incremento del NPS de clima laboral de 5% a 10% en unidades de negocio en Puebla, Xalapa, Orizaba y Veracruz mediante acciones focalizadas de engagement.
- Optimizar los tiempos de cobertura de vacantes mediante análisis de pipeline, automatización de filtros y aplicación de entrevistas por competencias.
- Gestionar el proceso de Nómina Catorcenal y Mensual en SAP garantizando el pago correcto a los colaboradores.
- Seguimiento del proceso de Evaluación de desempeño y 9 Box para posiciones operativas, administrativas y gerenciales.

CEMEX /CDMX/ Senior Talent Acquisition Partner

Ene 2018 – Nov 2021

- Dirigir el proceso End-to-End de atracción de talento especializado a nivel nacional.
- Optimizar los tiempos de cobertura de vacantes mediante análisis de pipeline, automatización de filtros y aplicación de entrevistas por competencias.
- Consolidar el proceso de selección para posiciones estratégicas mediante metodologías de entrevista por competencias y aplicación de assessment centers.
- Cumplimiento de indicadores de eficiencia en cada etapa del proceso de selección, facilitando la

toma de decisiones basada en datos para líderes regionales

- Actuar como socio estratégico para los líderes de área en la definición de perfiles, brindando asesoría sobre el mercado laboral y prácticas efectivas de reclutamiento.

CARVAJAL EMPAQUES /CDMX/ Human Resources & DO Coordinator

Feb 2014 – Sep 2017

- Reducir el índice de rotación mediante estrategias de fidelización del talento operativo y administrativo, generando ahorros en costos de reclutamiento y capacitación.
- Diseñar e implementar programas de desarrollo organizacional alineados a los valores y objetivos corporativos, mejorando los indicadores de desempeño y clima laboral.
- Desarrollar e implementar el Plan Anual de Capacitación, alineado con necesidades estratégicas y operativas.
- Coordinar programas de bienestar y clima organizacional, mejorando los niveles de satisfacción interna.
- Gestionar los procesos de reclutamiento y selección, aplicación de pruebas psicométricas y control de expedientes.
- Elaboración de manuales operativos (LUPs), desarrolló cursos internos y gestión de relaciones con proveedores clave de RH.
- Administrar beneficios como seguros, pre-nómina, control de gastos médicos y reportes de RH para la dirección.

EL UNIVERSAL /CDMX/ Talent Acquisition Partner

Jun 2012 – Jul 2013

- Coordinar el proceso end to end de reclutamiento de perfiles administrativos y operativos del giro editorial.
- Ejecutar estrategias de atracción de talento para cubrir posiciones clave en áreas editoriales, administrativas y técnicas, logrando una cobertura oportuna de vacantes críticas con alto nivel de satisfacción del cliente interno.
- Diseñar e impartir sesiones de inducción institucional para nuevos ingresos, fortaleciendo la integración cultural y reduciendo la curva de adaptación en los primeros 30 días.
- Administrar el programa de becarios “La clínica del perodismo” desde la atracción hasta su desarrollo, posicionando a la compañía como una opción atractiva para talento joven con alto potencial.

LOGROS

- Reducción del índice de rotación en Carvajal Empaques y CEMEX
- Incremento del NPS del 5% al 10% en CEMEX Puebla, Xalapa, Orizaba y Veracruz
- Diseño del plan nacional de onboarding para posiciones comerciales
- Reducción de tiempos de cobertura en reclutamiento en CEMEX
- En Pochteca, disminución del tiempo de cobertura de vacantes de 163 a 40 días en 5 meses
- Reducción de vacantes abiertas de 40 a 22 en los últimos 5 meses

SKILLS E INTERESES

SAP, Excel Intermedio, Power BI, Success Factors, Time Block, Pyxoom

Intereses: Ejercicio, viajes, tiempo en familia, nail artist y lashista