



MARIO LÓPEZ MARTÍNEZ

GERENTE DE RECURSOS
HUMANOS/HRBP/ DIRECTOR DE
RECURSOS HUMANOS

PERFIL

Profesional del área de recursos humanos con más de 24 años de trayectoria como consultor, generalista y especialista de RH. He creado y asesorado a crear el área desde 0 en empresas de diferentes tamaños e industrias; así como certificado en ISO 9001:2015, ISO 14001, SISTEMA WISE de Dupont, ESR y GPW, Normas Oficiales Mexicanas, así como auditorías ante STPS, sin observaciones.

CONTACTO



mario_lopezmar@hotmail.com



<https://www.linkedin.com/in/mario-l%C3%B3pez-mart%C3%ADnez-aaa6475a/>



4428145519



CDMX, Querétaro.

EDUCACIÓN

LIC. EN ADMINISTRACIÓN

CIUDAD UNIVERSITARIA, UNAM.
1992-1997

ACTIVIDADES E INTERESES

Deportes, Viajes, Entretenimiento
Docencia.

EXPERIENCIA

SUMACORTEC S.A. DE C.V. (GRUPO FERBEL)

Gerente de recursos humanos

ABRIL 2022- ACTUALMENTE

1. Planeación, Presupuesto y ejecución de la estrategia de recursos humanos en todas las líneas de negocio, alineadas a la estrategia corporativa
2. Liderar el proceso cultural para transformar de una empresa familiar a una empresa institucional.
3. Implementar los procesos y políticas de recursos humanos, acorde a la metodología ISO, para certificación
4. Creación de estructuras de recursos humanos, descripciones de puesto, organigramas, tabuladores, plantillas, plan de capacitación, estrategia de cambio de cultura, etc
5. Generar estrategias de Reclutamiento, selección y retención del personal para ser una de las 3 empresas mas competitivas del mercado regional.
6. Coordino y lidereé las estrategias de las áreas de reclutamiento, seguridad, nóminas, capacitación, desarrollo organizacional y relaciones laborales, tengo a mi cargo un equipo de 6 personas directas y 12 indirectas.

POLÍMEROS SINTÉTICOS S.A. DE C.V.

Gerente de recursos humanos

Septiembre de 2019 – marzo 2022

1. Coordinar las actividades de reestructura de la empresa, para transformarla de una empresa familiar a una empresa institucional.
2. Certificación del área en la norma iso 2001:2015.
3. Creación de estructuras de recursos humanos, descripciones de puesto, organigramas, tabuladores, plantillas, indicadores de desempeño.
4. Reclutamiento y selección del personal operativo y administrativo
5. Supervisión y proceso de nómina semanal y quincenal, recibo de incidencias, captura en sistema noi, verificación aleatoria de cálculos correctos, altas al sua, entrega de recibos y timbrado.
6. Relaciones laborales con sindicato, negociación de cct y con personal de confianza; aplicación del código disciplinario.
7. Implementación del programa de gestión del cambio de cultura organizacional, alineado a la nom 035 de stps.
8. Elaboración del programa de capacitación de la empresa.
9. Desarrollo organizacional: control de los expedientes del personal, evaluaciones de desempeño, clima laboral, promociones, planes de carrera, evaluación "nine- box"

GRUPO VAQCSA S.A. DE C.V.

Gerente de desarrollo organizacional

Junio de 2017 - mayo de 2019

1. Creación y estructuración del plan estratégico de recursos humanos estableciendo políticas, procedimientos y estructuras.
2. Desarrollo organizacional del personal de todos los niveles, contando con planes de carrera, descripciones de puesto, esquema de compensación por puesto, plan de cambio cultural, evaluación de desempeño, logrando mantener el clima laboral por encima del 90% y logrando una meta de 700 hrs de capacitación anual.

CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS CLAVE

• Buenas aptitudes de comunicación y relaciones interpersonales • Manejo de MS Office • Capacidad de trabajo colaborativo como parte de un equipo • Solución de problemas • Inglés nivel intermedio • Liderazgo • Cuidadoso con los detalles • Excelentes aptitudes de organización • Capacidad de trabajo bajo presión.

CERTIFICACIONES FORMATIVAS

1. Certificación de habilidades Gerenciales DALE CARNEGIE, 32 hrs. 2024. Máximo mérito.
2. Formación de Instructores, 16 hrs, CANACINTRA, San Juan del Rio, 2023.

3. Diseñar las estrategias para la cobertura de plantilla de nómina y outsourcing, utilizando fuentes de reclutamiento tradicionales e implementando alternas para atraer talento acorde al perfil de puesto, logrando la retención del 93% del personal durante el 2018.
4. Disminuir las incidencias del personal de nómina semanal, quincenal con una efectividad del 98% y los expedientes del personal al 100% durante 2 años seguidos, respecto al outsourcing en los trámites y pagos al personal en un índice de incidencias del 90%.
5. Conformar y liderar las actividades de la comisión de seguridad e higiene, implementando las actividades correspondientes a las nom's y estandarizar las actividades en todas las agencias del grupo, logrando tener una tasa de siniestralidad del 4% anual.
6. Implementar y administrar los beneficios adicionales otorgados al personal (uniformes, lockers, comedor, ludoteca, áreas de recreación, etc.) Así como actividades mensuales de integración.
7. Implementé indicadores mensuales para evaluar el desempeño del área, presentados a la dirección general.

FEMSA LOGÍSTICA S.A. DE C.V

Gerente de recursos humanos (hrbp)

Marzo 2016 a mayo 2017

Principales logros:

1. Socio estratégico de la gerencia comercial del cedis en todos los temas inherentes al capital humano.
2. Administración de la plantilla operativa y administrativa, logrando reducir la rotación de personal en un 25% durante El cuarto trimestre del 2016 y en un 29% comparativo 1er. Trimestre 2016 vs 2017.
3. Relaciones laborales con el sindicato, negociaciones de bajas, renuncias y terminaciones de contrato, negociación del cct anual.
4. Coordinación de seguridad e higiene con el equipo de la comisión mixta, y del comité de seguridad así como asegurar el cumplimiento de la normatividad.
5. Incidencias y cálculo de la nómina semanal y quincenal en el sistema "human", teniendo 0 incidencias durante 5 meses
6. Mejoré los servicios del personal (transporte, comedor, atención a quejas y sugerencias) además de implementar la ludoteca como estrategia para diferenciar a la empresa y reducir la rotación.
7. Elaboración y presentación de indicadores del área, motivos de baja, antigüedad, permanencia y crear planes de acción para combatir la rotación.

Otras experiencias laborales:

- Prometex 2013 a 2016
- Envasadoras de aguas en México (bonafont) 2008-2011
- Marzam distribución (2006-2008)
- Cámara num. 1 (2001-2006)

Otras áreas de dominio:

- Compras de materia prima
- Marketing
- Contabilidad y finanzas