

**Rafael Tello Solís.**

**Lic. en Psicología Industrial. ITESO**

ZAPOPAN JALISCO MÉXICO. C.P.45136

Tel. 0133-24-00-67-20. / Cel. 33-10-20-17-29

[rafael.tello06@hotmail.com](mailto:rafael.tello06@hotmail.com)

**Objetivo**

Líder en busca de una empresa en franco desarrollo, en la que pueda compartir mi experiencia, mis competencias, habilidades y capacidades dentro de un ambiente competitivo, incluyente, creativo, socialmente responsable y con objetivos claros y agresivos.

**Habilidades y Conocimientos**

Administración y planeación estratégica en recursos humanos / desarrollo organizacional / mapeo de talento y desarrollo del potencial /certificaciones y gestión en responsabilidad social / supervisión y desarrollo de políticas de la compañía / arquitectura organizacional/ manual y descripción de perfiles / negociación de contrato colectivo de trabajo, Contrato ley en industria textil / atracción, selección y retención de talento / capacitación y desarrollo de personal /certificación de competencias técnicas individuales y grupales/ estrategia laboral, gestión y negociación sindical / evaluación de desempeño, planes de carrera e incentivos / change management / safety & security / incident management & bussines recovery teams/mejora continua (kaizen,cep, value stream map, hccp,bpm) ISO 9001/ diseño de equipos de alto desempeño y modelos participativos de trabajo/prestaciones, beneficios y servicios al personal/compliance y código de conducta.

**Experiencia Laboral:**

Del 2018 a la fecha: Laboro como Gerente de atracción de talento en Be Consulting firma de consultoría y de manera Simultánea doy asesorías y talleres de capacitación y desarrollo a Empresas.

**Mi empleo Anterior:**

* **Dr. Pepper Snaple Group . (Antes Cadbury Bebidas) Nov. 2000 a Ago. 2013. Director de RH.**

**Principales logros y funciones:**

* Administración de RH, desarrollo organizacional, Change Management, Safety & Incident Management Team, creación de valor, fortalecimiento de liderazgo, identificación y desarrollo de potencial humano, desarrollo de reemplazos a nivel operativo, gerencial y directivo.
* Creación de equipos de alto desempeño, seguridad industrial, atracción de talento, capacitación y certificación de competencias, gestión laboral-sindical, revisión de los contratos colectivos de trabajo a nivel nacional 23 centros de reparto y 4 plantas.
* Coordinación del cambio cultural Cadbury a Dr. Pepper, inducción e incorporación al uso de HandHeld reestructuración de puestos, operaciones y roles de mando de la nueva estructura conservando el 85% de la plantilla laboral manteniendo el ambiente laboral Sano, Con altos niveles de satisfacción (GPTW)
* Mejora en procesos operativos, establecimiento de KPI’S, Diseño del modelo de incorporación laboral de personas con discapacidad mejorando la productividad y obteniendo mención en la revista Expansión, reconocimiento por parte de la STPS, de CEMEFI y aliarse como Empresa Socialmente Responsable, y de la UP por participación en el centro COLABORE, e implementación de programa de educación continua. Diseño y aplicación del modelo de CSR el cual incluía temas de alto impacto a la comunidad a través de proyectos sociales principalmente de apoyo al estudio de la niñez en las comunidades donde teníamos presencia.
* Implementación de modelo participativo de trabajo (innovación)
* 13 años con cero demandas laborales en una plantilla de 1200 personas
* Disminuí indicadores de ausentismo 25%, rotación 30% y accidentes de trabajo en 45%. Ahorros aprox. 3,000,000 anuales.
* Convenios de excepción Laboral en personal eventual con sindicatos. (ahorros por 2,500.000 anuales)
* Implementación y certificación de estrategia de responsabilidad social ligada a la estrategia general de negocio.

Jefe inmediato: Gilberto Maldonado, director general o con Erika Lira responsable de atracción de talento.

Teléfono: 55 55809200 Dom: Manuel Ávila Camacho # 32 lomas de Chapultepec Cd. de Mexico.

Ultimo salario: 140,000 Mxp

* **Grupo CYDSA. (Aguascalientes) PLANTA SAN MARCOS May. 1997 a Nov. 2000.**

**Superintendente de Relaciones Laborales.**

Plantilla de 3,500 colegas, estrategia laboral y clima organizacional manejo y Administración del contrato Ley (sociometrías Encuestas planes de acción seguimiento Laboral, garantizar continuidad Laboral, incremento a productividad via evaluación de talento, Equipos de alto desempeño.)

* **Fábricas de Calzado Canadá. Jun. 1994 a May. 1997.**

**Gerente de Relaciones Laborales.**

Plantilla de 15,000 colegas, revisiones contractuales, clima organizacional, Estrategia Laboral, capacitación y desarrollo de RH.

* **Productos Agropecuarios Básicos. Nov. 1991 a Jun. 1994.**

**Gerente de Recursos Humanos.**

* Implementación y Gestión de todos los procesos de RH.
* **Grupo CYDSA ( Jalisco. ) PLANTA CRYSEL Sep. 1986 a Nov. 1991 .**

**SUPERINTENDENTE De RH.**

* Impulsar el desarrollo de capacidades y talento de Gerentes y superintendentes, modelo de calidad total, círculos de calidad y grupos de productividad, administración del reglamento interior de trabajo y del contrato colectivo, control de indicadores y factor humano, participación activa en el desarrollo y obtención del premio nacional de calidad en 1991.
* **Banco del Atlántico. 1980 a 1986.**

**Jefe de Atracción y desarrollo de Talento Ejecutivo.**

**Staffing**

* **Banco Refaccionario de Jalisco. 1977 a 1980.**

**Jefe de Reclutamiento y selección de Ejecutivos.**

**Staffing**

**Cursos, logros y Preparación Adicional**

Maestría en desarrollo organizacional (en proceso).

Diplomados en Tecnológico de Monterrey: Habilidades Gerenciales y Planeación Estratégica en RHSAP (modulo rh)

* Planeación Estratégica.
* Liderazgo Asertivo (programa de implementación en toda la organización)
* Interacción Administrativa / Coaching
* Programa ¿cómo se crea y como se destruye valor en una organización?
* Implementación del sistema participativo a través de EAD (equipos de alto desempeño).
* Reconocimiento con el premio Chairman Award 2006 por parte del CEO de Cadbury.
* Reconocimiento por **CEMEFI** como la mejor practica de incorporación laboral de personas con discapacidad
* Reconocimiento por parte del gobierno del estado de Jalisco como empresa incluyente
* Reconocimiento por parte de la STPS como empresa Familiarmente responsable.
* Obtención de calificaciones mayores a 89 puntos en el diagnostico Greate place to work
* Trabajo en equipo.
* Integración de grupos.
* Microsoft office.
* inglés intermedio.

**No. Cédula Professional: 8949976**