

BERENICE DEL PILAR ROCHA VELASCO



Objetivo

Profesional con larga experiencia y experta en la administración e implementación de Sistemas de Gestión por Competencias en todos los subsistemas del área de Recursos Humanos.

Esto lo he realizado diseñando y aplicando estrategias de Recursos Humanos, dándole valor a las relaciones laborales; en empresas nacionales y multinacionales de diversos sectores

Mi objetivo es ocupar un cargo que me permita el desarrollo humano y creativo dentro de una organización sólida, innovadora y progresista, altamente orientada a las personas como principal eje del logro de resultados y objetivos corporativos.

Experiencia

FIDUCIA S.A.

GERENTE DE TALENTO HUMANO – marzo 2017 – a la fecha

Responsable de implementar estrategias para desarrollar el área alineadas a los objetivos de la Organización como un socio del negocio, reportando a la Gerencia General de la Compañía para una operación de 140 personas

- *Manejar la Planificación Estratégica de Recursos Humanos ejecutando los planes de acción basado en el desarrollo integral y formación del Recurso Humano alineada a la Planeación Estratégica de la Compañía.*
- *Diseñar y administrar el Sistema de Compensación, Estructuras y Políticas Salariales de la Compañía.*
- *Manejo de relaciones laborales y organismos de control*
- *Estructurar los procesos de: Reclutamiento y Selección de Personal, Valoración de Cargos, Evaluación del Desempeño por Competencias 360 grados e Inducción y entrenamiento.*
- *Implementar el Plan de Sucesores identificando al personal Core People, High Potencial y las Posiciones Claves. Diseñar el IDP para cada sucesor.*
- *Liderar el sistema de Desarrollo Organizacional por Competencias con énfasis en personal con potencial y posiciones críticas, promociones, traslados y ascensos*
- *Implementar un sistema de reconocimiento y buena experiencia del colaborador para impulsar una cultura basada en los valores corporativos de la Compañía*

- *Implementar el SSYSO de la Compañía que incluye medicina ocupacional, vigilancia de la salud, capacitación según lo establecido por el MT*
- *Elaborar y controlar el presupuesto anual de Recursos Humanos*
- *Velar por el bienestar de los empleados administrando los beneficios propios de la Compañía (Póliza de Vida y Asistencia Médica, uniformes, guardería y transporte)*
- *Elaborar e implementar las políticas y procedimientos de Recursos Humanos, Código de Ética y Canal Ético.*
- *Implementar el Programa de Inducción On Line para los nuevos colaboradores, bajo la plataforma E-Learning.*

Logros:

- *Estructurar las políticas y procesos de: Reclutamiento y Selección de Personal, Inducción, Evaluación del Desempeño, Desarrollo, Capacitación y Entrenamiento, Administración Salarial y Compensaciones y Relaciones laborales.*
- *Diseñar la estructura salarial y de beneficios llevando a un nivel competitivo de mercado y logrando la equidad interna en todas las posiciones y cargos.*
- *Implementar el sistema de Evaluación de Desempeño por Competencias 360 grados para desarrollar al Talento Humano.*
- *Implementar el modelo de Desarrollo Organizacional con énfasis en personal con potencial y posiciones críticas, promociones, traslados y ascensos a través de las mejores prácticas para lograr el desarrollo del recurso humano.*
- *Implementar la automatización del sistema de Gestión de Recursos Humanos Integrado basado en competencias como herramienta para optimizar la gestión operativa del área, suministrando herramientas de autoservicio para los empleados y la generación de informes gerenciales de manera precisa, oportuna y confiable.*

CORPORACION QUIPORT S.A.

GERENTE DE TALENTO HUMANO – abril 2014 – abril 2016

Responsable de implementar estrategias para desarrollar el área alineadas a los objetivos de la Organización como un socio del negocio, reportando al CEO de la Compañía para una operación de 350 personas y manejando un presupuesto de UDS 4.5 millones.

Logros:

- *Estructure las políticas y procesos de: Reclutamiento y Selección de Personal, Inducción, Evaluación del Desempeño, Desarrollo, Capacitación y Entrenamiento, Administración Salarial y Compensaciones y Relaciones laborales.*
- *Rediseñe la estructura salarial y de beneficios llevando a un nivel competitivo de mercado y logrando la equidad interna en todas las posiciones y cargos.*
- *Diseñe el sistema de Evaluación de Desempeño y compensaciones para desarrollar la cultura de reconocimiento por resultados.*
- *Desarrolle el modelo de Desarrollo Organizacional con énfasis en personal con potencial y posiciones críticas, promociones, traslados y ascensos a través de las mejores prácticas para lograr el desarrollo del recurso humano.*
- *Diseñe el plan de capacitación y entrenamiento optimizando los recursos y focalizado en las reales necesidades del negocio*
- *Implemente la automatización del sistema de Gestión de Recursos Humanos Integrado basado en competencias como herramienta para optimizar la gestión operativa del área, suministrando herramientas de autoservicio para los empleados y la generación de informes gerenciales de manera precisa, oportuna y confiable.*

AIG METROPOLITANA CIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS – abril 2003 – abril 2014

Responsable de administrar todos los subsistemas del área: Reclutamiento y Selección, Inducción, Evaluación del Desempeño, Desarrollo, Capacitación y Entrenamiento, Administración Salarial y Compensaciones y Relaciones laborales y de la creación y seguimiento de los pilares estratégicos del área, reportando directamente al VP de Recursos Humanos de la Región Andina, manejando un presupuesto de UDS 6 millones y 180 empleados.

Logros:

- *Diseñe e implemente el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, logrando mejorar los estándares de servicio del área a la organización.*
- *Conforme un equipo de primer nivel, con excelente formación y destrezas, orientado a lograr los resultados del negocio, profesionales que fueron expatriados a otros países dentro de la organización.*
- *Participe en la implementación del sistema anual de Compensaciones y Remuneración Variable orientado a reconocer el aporte individual, logrando cerrar brechas y tener equidad interna en todas las posiciones.*
- *Implemente los beneficios flexibles que formaban parte del Sistema de Salario Emocional (préstamos, fondo de empleados, fondo de ahorro, días de descanso adicionales, becas estudiantiles a hijos de empleados, becas a empleados, plan auto, horario flexible, trabajo desde casa a cargos de responsabilidad, plan de beneficios a elegir por los usuarios)*
- *Implemente la escuela de formación interna especializada en el negocio, liderazgo y servicio al cliente, pilares estratégicos de formación de la Compañía.*
- *Lidere el sistema de Desarrollo Organizacional con énfasis en determinar planes de sucesión de las posiciones críticas y personal clave e implemente procedimientos para promociones, traslados y ascensos a través de establecer políticas de talento para lograr el desarrollo del recurso humano.*
- *Estructure y estandarice los procesos de: Reclutamiento y Selección de Personal, Valoración de Cargos, Evaluación del Desempeño, Inducción, Capacitación y Desarrollo, Relaciones laborales y Compensaciones y Beneficios.*
- *Lidere las mediciones de Clima Laboral y la ejecución de los planes de acción por departamento, logrando posicionar al Ecuador en el tercer lugar en el rating de la Región.*
- *Lidere la implementación del sistema anual de evaluación de desempeño basado en objetivos medibles y alcanzables bajo la metodología de la organización (SMART)*
- *Implemente la automatización del sistema de Gestión de Recursos Humanos Integrado basado en competencias como herramienta para optimizar la gestión operacional del área, suministrando herramientas de autoservicio para los empleados y la generación de informes gerenciales de manera precisa, oportuna y confiable.*
- *Participe en la implementación de los Centros de Excelencia en la región LATAM, logrando una adecuada transición en el traslado de responsabilidades manteniendo calidad y tiempos de respuesta a los clientes internos*

ECUACOLOR S.A.
JEFE REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS – octubre 2001- septiembre 2002

Responsable por la aplicación de las Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos en la región Sierra conformada por 5 provincias, reportando directamente al Gerente Nacional de Recursos Humanos y manejando 600 empleados.

Logros:

- *Implemente el nuevo sistema Integrado de Recursos Humanos en la región Sierra para la optimización de los procesos del área y la generación de reportes e informes gerenciales eficientes y confiables*
- *Modifique la política y procedimiento de contratación y desvinculación de empleados para mantener relaciones laborales saludables y reducir los conflictos laborales que tenía la compañía*

EQUVIDA CIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.

ADMINISTRADORA DE RECURSOS HUMANOS – marzo 1995 a octubre 2001

Responsable por la creación e implementación de las Políticas y Procedimientos de todos los subsistemas de Recursos Humanos, reportando directamente a la Gerencia Financiera y manejando 100 empleados.

Logros:

- *Elabore y ejecute los planes de acción anuales de Desarrollo de Recursos Humanos basado en la Planeación Estratégica de la Compañía.*
- *Diseñe y administre el sistema de remuneración variable de la Compañía para lograr generar una cultura orientada a resultados*
- *Estructure los procesos de: Reclutamiento y Selección de Personal, Valoración de Cargos, Evaluación del Desempeño e Inducción y entrenamiento*
- *Implemente la automatización del sistema de Gestión de Recursos Humanos Integrado basado en competencias como herramienta para optimizar la gestión operacional del área, suministrando herramientas de autoservicio para los empleados y la generación de informes gerenciales de manera precisa, oportuna y confiable*

NOVACEROS.A.

ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS – diciembre 1993 a febrero 1995

Responsable por la administración de la nómina del personal Administrativo y de Ejecutivos y de la aplicación de las Políticas y Procedimientos de todos los subsistemas de Recursos Humanos, reportando directamente a la Jefatura de Recursos Humanos de 200 empleados.

Educación

**2022 – Diplomado Internacional de Alta Gerencia para instituciones Financieras
Instituto Tecnológico de Monterrey -**

**2020 – Diseño de Procesos de Valoración de Cargos y Sistemas de Incentivos
Paredes & Asociados – Sede Quito**

**2018 – Especialista en Planes de Carrera y Sucesión
Paredes & Asociados – Sede Quito**

**2002 – Diplomado en Gerencia de Recursos Humanos
Instituto Tecnológico de Monterrey – Sede Quito**

**1998 – Administración de Empresas
American Junior College**

**2013 – Certificación en Manejo de Assesment Center
ADGHE – AIG**

**2013 – Certificación en Remuneración y Compensaciones
ADGHE – AIG**

2012 – Certificación Auditor en Seguridad y Salud Ocupacional - UTE

2010 - Certificación de Experto en Administración de Recursos Humanos por Competencias - Alfredo Paredes & Asociados – Sistema Compers

**2008 – Certificación en Elaboración e Implementación de BCP
AIG Chile**

**2007 – Valoración de Cargos con Metodología HAY
HAY GROUP – AIG Argentina**

**2002 - Asociación de Compañías Consultoras de RH
Análisis y aplicación de las Reformas de la Ley de Seguridad Social y Tributarias –**

**2001 Fundación Banco Popular
Administración Salarial por Competencias – 2001**

**2001 Price WaterhouseCoopers
Modelamiento de Procesos – 2001**

**1999- Gerencia de Recursos Humanos
Fundación Banco Popular**

Equivida

Seguros de Vida y Accidentes Personales – 2001

Atención al Cliente y Comportamiento Humano 2001

Programación Neurolingüística – 2001

Programa de Desarrollo Humano – Negociación, Comunicación, Trabajo en Equipo

Capacitación para Capacitadores – 2001

AIG Metropolitana

Manejo de Mesas de Discusión - 2011

Manejo de WINDOWS – 2003

Selección de Equipos de Ventas – 2006

Desempre

La Gerencia de Recursos Humanos 2001

CEFE

Remuneración Variable – 2002

Descripción y Valoración de cargos – 2001

Elaboración de Planes de Capacitación - 2000

Idiomas

Inglés: Escuela Politécnica del Ejército, Facultad de Lingüística, aprobado tercer nivel.

Clases One to One – AIG Metropolitana S.A.

Referencias

Sr. Fernando Chicaiza

Ecuacolor S.A. – Jefe División de Administración y Control

Tlf: 04-2296-999

Eco. Luis Romero

Metropolitan Touring – Gerente General

Tlf: 2988-200 / 099 972 1347

Ximena Pérez

Gerente General - SERINSE

Tlf: 099 273 7766

Ing. Wilson Pabón

Adelca – Director de Serv Generales y Logística

Tlf: 2260-500 / 099 239 2426

Ing. Carlos Valdivieso

Nutkavara – Gerente General

Tlf: 099 946 2762

Juan Manuel Estaba

AIG - Vicepresidente de Recursos Humanos Hub Andino

Tlf: 57 320 271 7515 – (Colombia)

Eduardo Gabela

Telefónica MOVISTAR - Gerente de Capacitación y Desarrollo

Tlf 099 565 0200

Diego Cuesta

QUIPORT - Gerente de Concesión

Tlf: 099 271 1449

Hernán Paredes

PAREDES & ASOCIADOS – Gerente General

Tlf: 099 978 3947

Cristian Peyer

ZURICH Cía de Seguros

Tlf: 096 996 0216