

CURRICULUM VITAE

Nombre del Consultor:	Lucía Cristina Keilhauer Persson
Profesión:	Ingeniera en Sistemas Consultora en Recursos Humanos
Grado de Especialización:	Maestría
Fecha de Nacimiento:	8 de Enero de 1964
Años de actividad en la empresa:	18 años
Años de experiencia laboral:	25 años
Nacionalidad:	Guatemalteca
Asociaciones profesionales a las que pertenece:	Comité organizador de “The Human Resources Conference”, de 1998 a 2002, 2005 Asociación de Gerentes de Guatemala. Miembro de la ATD – Association for Talent Development desde 2005 a la fecha

Calificaciones Principales:

La Ingeniera Keilhauer es nuestra recomendación para la organización y ejecución de diferentes eventos de consultoría solicitados. Ingeniera en Sistemas, de la Universidad Francisco Marroquín; con Maestría en Administración de Recursos Humanos, Organización y Planificación, por la Universidad Fundación Getúlio Vargas de Brasil, considerada #1 en Latinoamérica. Posee más de 25 años de experiencia en el desarrollo de sus actividades profesionales en Recursos Humanos y 3 años en el área de Sistemas. Fue SubGerente de Recursos Humanos en Ingenio Santa Ana, y Gerente de Recursos Humanos de Bandegua (Del Monte Fresh) y de Price Waterhouse. Ha participado en programas y proyectos de consultoría en Administración privada y pública. De una sólida formación académica y profesional y de un amplio desarrollo en el campo laboral, se ha desempeñado en el campo de la Administración de Recursos Humanos, con énfasis en los siguientes temas: Reclutamiento de personal, Selección de personal, Diseño Instruccional, Capacitación de personal, Competencias laborales, Análisis y Descripción de puestos, Administración de salarios, Valuación y Escala Salarial, Cultura organizacional, Clima organizacional, Diseño de sistemas de Desempeño, Evaluación del Desempeño, Sistemas de Evaluación de la Capacitación, Diseño sistemas de planes de sucesión y planes de carrera, HPT y aspectos gerenciales y estratégicos en el área de Recursos Humanos. Da clases en los programas de Maestría de Administración de Recursos Humanos en la Universidad Francisco Marroquín (desde 1993) y San Carlos (desde 2007) ininterrumpidamente. Hace 19 años abrió su propia empresa, donde realiza

a nivel de consultoría y capacitación, todas las actividades anteriores. Algunos de los temas de capacitación impartidos: Competencias Laborales, Desempeño, Evaluación del Desempeño, Sistemas de Evaluación de la Capacitación (Learning Analytics), Planes de Carrera y Planes de sucesión, Trabajo en Equipo, Comunicación, Liderazgo, entre otros.

EDUCACION

- 1992 Maestría en Administración de Recursos Humanos, Planificación y Organización.
Fundación Getúlio Vargas, Sao Paulo Brasil.
- 1987 Ingeniería en Sistemas de Computación
Universidad Francisco Marroquín, Guatemala.

ENTRENAMIENTOS PRINCIPALES

- Mayo 2017 ASTD Atlanta, Georgia, EEUU. Creating Leadership Programs.
- Mayo 2016 ASTD Denver, Colorado, EEUU. Master Instructional Designer program.
- Marzo 2016 The ELearning Guild. Certificación en Adobe Captivate. Orlando, Florida. Para diseño de eLearning
- Marzo 2016 The ELearning Guild. Certificación en Storyline. Orlando, Florida. Para diseño de eLearning
- Agosto 2015 HCMI Human Capital Management Institute. Denver, Colorado, EEUU. Workforce Analytics Training.
- Mayo 2014 ASTD Denver, Colorado, EEUU. Certificación sobre el Diseño de programas de entrenamiento – Modelo ADDIE. (Design Certificate Program).
- Aug 2013 Knowledge Advisors. Chicago, EEUU. Learning Analytics Workshop. Sistemas de evaluación del aprendizaje durante los entrenamientos.
- Feb 2013 Persona Global, Sausalito California. Representante para Centroamérica de Persona Global. Certificación en curso: Emotional Capability y Cracking the sales management Code.
- Mayo 2012 ASTD Denver, Colorado, EEUU. Certificación en el diseño de tests de competencias de nivel 2 para evaluar aprendizaje en el entrenamiento y diseñar sistemas de certificación. (Constructing

	level 2 Evaluation and certification Systems: Technical and legal Guidelines)
Abril 2011	<u>Bersin & Asociados</u> . St. Petersburg, Florida. EEUU. Congreso "The Business of Talent". Congreso especializado en gestión del talento, gestión del conocimiento y evaluación de la capacitación.
Abril 2009	<u>AEFOL</u> . Congreso EXPO-E-learning, Barcelona España.
Septiembre 2008	<u>Linkage Inc.</u> Atlanta, Georgia. Certificación Planes de Sucesión y de Carrera basado en Competencias.
Abril 2008	<u>ISPI</u> New York, EEUU. Curso "Cómo construir tests de competencias de nivel 2 para evaluar y diseñar sistemas de certificación. (Constructing level 2 Evaluation and certification Systems: Technical and legal Guidelines)
Abril 2008	<u>ISPI</u> New York, EEUU. Curso "Direccionando y midiendo los resultados de desempeño individual desde la capacitación: El abordaje de aprendizaje de alto impacto (Evaluación de nivel 3). (Driving and measuring individual Business performance results from training: The high-impact learning approach".
Diciembre 2007	<u>American Management Association</u> . AMA. Management Skills for Supervisors. Atlanta, Georgia. Curso sobre modelar competencias y habilidades Supervisores de Nuevo Ingreso.
Noviembre 2006	<u>Linkage Inc.</u> Atlanta, Georgia. Certificación sobre "Coaching" Ejecutivo.
Julio 2005	<u>DDI</u> Entrenadora certificada para capacitar en 64 diferentes competencias de la empresa DDI. Temas en los que fue certificada: Liderazgo, Actitudes, Liderazgo, Trabajo en Equipo.
Mayo 2005	<u>ISPI</u> Vancouver, Canadá. Congreso Entrenamiento en "Human Performance Training: Principles and Practices.
Mayo 2004	<u>ISPI</u> Tampa, Florida, EEUU. Entrenamiento en "Human Performance Training: How to convert a training department to performance department".
Diciembre 2003	<u>ASTD</u> . Midiendo el Retorno de la Inversión de la Capacitación y programas de mejoramiento" . con Jack Philips. Virginia, USA.

Mayo 2003	<u>ISPI Boston</u> . Entrenamiento en “Human Performance Training: Principles and Practices” y Evaluación del aprendizaje Boston, USA.
Febrero 2002	<u>Achieve Global</u> . Entrenadora certificada para capacitar en 64 diferentes competencias y niveles de la empresa Achieve Global. Temas en los que fue certificada: Liderazgo, Actitudes, Motivación, Liderazgo, Trabajo en Equipo.
Enero 2002	<u>Langevin</u> . Entrenamiento en “Formación de Formadores”. Nueva York, USA.
Abril/2000	<u>Linkage Inc.</u> Seminario taller: “Sistemas Acelerados de Gestión por competencias”. Chicago, USA.
Octubre/1999	<u>Behavioral Interviewing Training</u> . Nueva York, USA Entrenadora certificada para capacitar personal en Entrevista por Competencias.
Enero 1997	<u>Revenue Canada</u> . Seminario sobre valuación de puestos utilizando el sistema del gobierno canadiense.
1996	<u>Franklyn Covey</u> . Seminario “Los 7 Hábitos de personas altamente efectivas”. San José, Costa Rica.
1996	<u>Grupo Hay de México</u> . Taller sobre Descripción y Valuación de Puestos.
1994	<u>Price Waterhouse</u> . Seminario: Formación de Formadores.

CONSULTORÍAS PRINCIPALES

Ago 2016 a la fecha Gerente General de Proyecto. Prestación de los servicios de Reclutamiento y Selección de personal, en forma masiva, para la **Superintendencia de Administración Tributaria SAT**.

Objetivos de la Consultoría: Reclutar y seleccionar 4,000 candidatos elegibles en 10 meses.

Sep 15 a Jul16 **Proyecto Competencias Humanas y Técnicas y Sistema de Puestos y Salarios (Descripciones y Escala Salarial). Ingrup (7 empresas Cervecería Centroamericana).**

Objetivos de la Consultoría: Diseño de Competencias Humanas y Técnicas para Ingrup (fusión de 7 empresas del Grupo de

	Cervecería Centroamericana) y el Sistema de Clasificación de puestos y salarios, descripción de puestos y escala salarial.
Oct 14 a la fecha	Proyecto de Medición del Impacto de la Capacitación para Banco G&T Continental <u>Objetivos de la Consultoría:</u> Entrenamiento, diseño y acompañamiento en el diseño de las herramientas de medición del impacto de la capacitación para el proceso de Inducción a los puestos de Receptor Pagador y Servicio al cliente. 5 organizaciones. Diseño de las evaluaciones de Nivel 1 (Reacción) y diseño de las evaluaciones de Nivel 2 (test competencias técnicas) para los 5 programas de entrenamiento. Diseño de las evaluaciones de Nivel 3 (aplicación) para las 5 empresas.
Oct 14 a Oct 16	Proyecto de Medición del Impacto de la Capacitación para Dole Fresh Fruit División Maya (Honduras y Guatemala) <u>Objetivos de la Consultoría:</u> Entrenamiento, diseño y acompañamiento en el diseño de las herramientas de medición del impacto de la capacitación para las operaciones de tres puertos: Puerto Barrios (Guatemala), Cortés y Castilla (Honduras) para eficientar a través de la capacitación tres procesos productivos diferentes. Diseño de las evaluaciones de Nivel 1 (Reacción) y diseño de las evaluaciones de Nivel 2 (test competencias técnicas) para los 5 programas de entrenamiento. Diseño de las evaluaciones de Nivel 3 (aplicación) para las 5 empresas.
Feb 13 a Ago14	Proyecto de Medición del Impacto de la Capacitación para 5 empresas (Learning Analytics). TIGO, Gentrac, IGA, Centro Médico y Agexport. <u>Objetivos de la Consultoría:</u> Entrenamiento, diseño y acompañamiento en el diseño de las herramientas de medición del impacto de la capacitación para 5 organizaciones. Diseño de las evaluaciones de Nivel 1 (Reacción) y diseño de las evaluaciones de Nivel 2 (competencias técnicas) para los 5 programas de entrenamiento. Diseño de las evaluaciones de Nivel 3 (aplicación) para las 5 empresas.
Sept.13 a Nov13	Diseño del proceso de selección por competencias y ejecución del Gerente del área jurídica de la institución. CRIE

Objetivos de la Consultoría:

Diseño del proceso de selección por competencias y ejecución del Gerente del área Jurídica de CRIE.

Feb 12 a Abril 12

Reclutamiento y Selección de Directores Departamentales de Educación. Mineduc. Directora del proceso de evaluación y preselección de candidatos y candidatas a nivel departamental para optar al puesto de Director(a) Departamental de Educación.

Objetivos de la Consultoría:

Reclutar y seleccionar candidatos(as) para las Direcciones Departamentales de Educación, que incluye: Diseño del spot radial, anuncios de prensa, Diseño del test técnico para evaluación de candidatos, Análisis curricular, entrevista por competencias, referencias laborales, y elaboración de informes finales.

Sept. 11 a la Nov13

Servicios de Auditoría Externa de Personal, Registro Nacional de las Personas RENAP 2010

Objetivos de la Consultoría:

Realizar una Auditoría de Personal y de sus procesos Administrativos, y con base en una muestra dictaminar sobre la idoneidad del personal respecto a los perfiles de puesto, su compensación, capacitación, administración y organización de soporte. Se analizarán 10 áreas y/procesos y se realizarán las recomendaciones y posibles planes de acción futuros para mejorar cada uno. Estas áreas y procesos son:

1. Análisis de puestos (Perfiles y especificaciones de puestos)
2. Escala Salarial
3. Promociones y Desarrollo
4. Capacitación Registral, de Servicio al Cliente y Formación
5. Procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para reglones 011, 021, 022 y 029
6. Evaluación del Desempeño 2010
7. Sistema de Información sobre la Administración de Personal
8. Dirección de Personal (en cuanto a la Administración de Personal)
9. Dirección de Capacitación
10. Expedientes de Personal

Ago 13 a Dic 13

Actualización y revisión del Manual de Competencias Humanas y Técnicas y Diseño del Sistema de Evaluación del Desempeño en competencias, Sistema de Planes de Carrera y

Sucesión, y Manual de Entrevista por Competencias para AGEXPORT

Objetivos de la Consultoría:

Revisión e integración del Manual diseñado por nosotros. Agregar competencias de 7 unidades adicionales. Lanzamiento del sistema de evaluación del desempeño. Diseño del sistema de planes de carrera y de sucesión para la institución con 30 diferentes departamentos.

Jun 13 a Sept 13

Sistema de Competencias y Sistema de Evaluación del Desempeño y Manual de Entrevista por competencias. Gentrac (representantes de Caterpillar).

Objetivos de la Consultoría:

Diseño de las competencias humanas de la empresa. Diseño y diseño del sistema de evaluación del desempeño. Diseño y lanzamiento del IDP (Individual Development Plan). Diseño de intervenciones para la mejora del desempeño.

Feb 13 a Mayo13

Mejora del desempeño del área Comercial. IGA – Instituto Guatemalteco Americano.

Objetivos de la Consultoría:

Diseño de las competencias humanas y técnicas del área comercial del IGA. Diseño del sistema de evaluación 360 grados del personal. Diseño y lanzamiento del IDP (Individual Development Plan). Diseño de intervenciones para la mejora del desempeño. Cálculo del ROI de la Consultoría. Realizar una Auditoría de Personal y de sus procesos

Sept 11 a Julio 12

Servicios de Auditoría Externa de Personal, Registro Nacional de las personas RENAP 2010.

Objetivos de la Consultoría:

Realizar una Auditoría de Personal y de sus procesos Administrativos, y con base en una muestra dictaminar sobre la idoneidad del personal respecto a los perfiles de puesto, su valuación de puestos y compensación, propuesta de diseño de escala de valuación de puestos, capacitación, administración y organización de soporte. Se analizaron 10 áreas y/procesos y se realizarán las recomendaciones y posibles planes de acción futuros para mejorar cada uno. Estas áreas y/o procesos son:

1. Análisis de puestos (Perfiles y especificaciones de puestos)
2. Escala Salarial

3. Promociones y Desarrollo
4. Capacitación Registral, de Servicio al Cliente y Formación
5. Procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para Renglones 011, 021. 022 y 029.
6. Evaluación del desempeño 2010
7. Sistema de Información sobre la Administración de Personal
8. Dirección de Personal (En cuanto a la Administración de Personal)
9. Dirección de Capacitación
10. Expedientes de Personal

Marzo 11 a Dic 10 **Manual de Competencias Técnicas - 4 empresas del grupo Cementos Progreso (Mixto Listo, Agreca, Cadena de Suministros y La Pedrera)**

Objetivos de la Consultoría:

Consultoría para el diseño de las Competencias Técnicas de 4 empresas del grupo Cementos Progreso.

Abril 10 a Marzo 11 **Manual de Competencias Técnicas - Plan de San Miguel, (Cementos Progreso)**

Objetivos de la Consultoría:

Consultoría para el diseño de las Competencias Técnicas de la empresa, y elaboración del Manual de Competencias Técnicas para 32 áreas en la Planta.

Feb10 a Abril 10 **Manual de Competencias Técnicas - Sacos del Atlántico (Cementos Progreso)**

Objetivos de la Consultoría:

Consultoría para el diseño de las Competencias Técnicas de la empresa, y elaboración del Manual de Competencias Técnicas.

Feb 2010 a la fecha **Reclutamiento y Selección de 35 puestos para Cementos Progreso, en todos los departamentos de la República.**

Objetivos de la Consultoría:

Reclutar y seleccionar candidatos(as) para 35 vacantes en toda la República del país. Los pasos generales del proceso: reclutamiento, entrevista inicial, chequeo de papelería, entrevista profunda, pruebas psicométricas, chequeo de referencias laborales y elaboración de informe final.

Feb 2010 a Julio 10 **Reclutamiento y Selección de 15 Trainees para Cementos Progreso, proceso por Competencias.**

	<p><u>Objetivos de la Consultoría:</u> Reclutar y seleccionar candidatos(as) para 15 vacantes. Los pasos generales del proceso: reclutamiento, entrevista por competencias, chequeo de papelería, pruebas psicométricas, Assessment Center, chequeo de referencias laborales y elaboración de informe final.</p>
Jul/08 a la fecha	<p>Curso “Técnicas y herramientas para evaluar el área de capacitación y el impacto del entrenamiento” (Learning Analytics)</p> <p><u>Objetivos de la Consultoría:</u> Dos veces por año imparto se imparte el Curso para apoyar a las empresas en el diseño de la estrategia de evaluación de la capacitación en función de efectividad, eficiencia, aprendizaje, impacto y resultados. El curso incluye el diseño de programas de Certificación de competencias laborales. Clientes atendidos: Banco Agromercantil, SAT, Ingenio Magdalena, Ingenio La Unión y Cementos Progreso.</p>
Mayo a Jul 2008	<p>Especialista para el proceso de evaluación y pre-selección por competencias de candidatos (as) a nivel departamental para optar al puesto de Director(a) Departamental de Educación</p> <p><u>Objetivos de la Consultoría:</u> Evaluar, entrevistar y pre-seleccionar a los candidatos (as) que cumplan con los requisitos para el puesto de Director(a) Departamental de Educación, en cada Departamento del país.</p>
Feb 08 a Abril 08	<p>Reclutamiento y Selección de Directores Departamentales de Educación del Mineduc. BIRF-7052-GU. Especialista para el proceso de evaluación y preselección de candidatos y candidatas a nivel departamental para optar al puesto de Director(a) Departamental de Educación.</p> <p><u>Objetivos de la Consultoría:</u> Reclutar y seleccionar candidatos(as) para las Direcciones Departamentales de Educación, que incluye: Análisis curricular, entrevistas por competencias, referencias laborales, y elaboración de informe final.</p>
Feb 2008 a Dic 09	<p>Manual de Competencias Humanas y Técnicas y Diseño del Sistema de Evaluación del Desempeño en competencias, AGEXPORT</p> <p><u>Objetivos de la Consultoría:</u></p>

Consultoría integral de diseño de las Competencias Laborales, el Sistema de Evaluación del Desempeño para los 23 diferentes departamentos de la organización.

Ene 07 a Dic 09

Sistema de Administración de Puestos y Salarios, y Sistema de Evaluación del Desempeño y Planes de Sucesión basado en competencias, INGENIO LA UNIÓN (7,000 empleados).

Objetivos de la Consultoría:

Consultoría integral sobre Administración de puestos y salarios incluyendo descripciones de puesto, valuación de puestos y diseño de escala salarial, con su respectiva documentación. Y diseño de las Competencias Laborales (Humanas y Técnicas), el Sistema de Evaluación del Desempeño para las 26 secciones de la empresa.

Ago 09 a Mar12

Sistema de Gestión del Conocimiento y Certificación de Puestos basado en competencias, INGENIO LA UNIÓN (7,000 empleados).

Objetivos de la Consultoría:

Consultoría integral orientada a la medición de la capacitación y el diseño de programas de certificación de puestos para el Ingenio. Este proyecto se desarrolla actualmente a través de la formación y capacitación de un equipo interno dentro de la empresa, que diseñará los sistemas de capacitación y certificación por competencias.

Ene 07 a Dic 09

Sistema de Planes de Sucesión utilizando el Sistema de Pool de Talentos y Competencias. Clientes: Ray-o-Vac y Camas Olympia.

Objetivos de la Consultoría:

Consultoría a través de capacitación para formar a personal interno de la empresa en la construcción del Sistema de Planes de Sucesión utilizando el método de Pool de Talentos, utilizando competencias laborales, Técnicas Assessment Center, y Coaching.

Feb 2008 a Jul 09

Apoyo técnico y metodológico en Proyecto de Competencias para la Vida, organizado por el Programa de Estándares e Investigación Educativa, de Juárez y Asociados Inc. Representantes de AID.

A través de un conjunto de consultores especializados se desarrollaron las competencias básicas para la vida para un egresado de nivel medio en Guatemala.

Octubre 08 **Diseño del Assessment Center para el puesto Gerente Agrícola para la detección y evaluación de competencias y posterior elección del candidato ideal al puesto. Ingenio San Diego.**

Objetivos de la Consultoría:

Diseño de herramientas de Assessment Center, que incluían casos y entrevistas por competencias para la detección y evaluación de candidatos y candidatas para el puesto descrito.

Nov/07 a Mar 2008 **Reclutamiento y Selección de 45 puestos para Cementos Progreso, en todos los departamentos de la República.**

Objetivos de la Consultoría:

Reclutar y seleccionar candidatos(as) para 26 vacantes en toda la República del país. Los pasos generales del proceso: reclutamiento, entrevista inicial, chequeo de papelería, entrevista profunda, pruebas psicométricas, chequeo de referencias laborales y elaboración de informe final.

Sep-Nov 2007 **Consultoría para elaboración de estándares y competencias para la carrera de Perito Contador para el MINEDUC.**

Objetivos de la Consultoría

A través de la consulta a diferentes grupos como clientes externos, profesores, directores de establecimientos, cámaras, entidades de sector público y privado, se levantó información sobre las competencias laborales, los resultados y requerimientos de calidad del Perito Contador recién graduado. Estos estándares servirán de insumo para la elaboración de estándares educativos y competencias educativas del nuevo pensum de dicha carrera.

Oct-Nov 2007 **Consultoría para evaluación y análisis de información estadística del Inventario de la Gestión Humana del Organismo Ejecutivo para la COPRE:**

Objetivos de la Consultoría

Evaluar y analizar la información del Inventario del Organismo ejecutivo, conformado por 13 Ministerios y 13 Secretarías, e integrar el reporte estadístico y el de Recursos Humanos en uno solo.

Oct. a Dic. 07 **Consultoría de Descripciones de Puesto, Inducción, Capacitación, Selección de personal para el Congreso de la República y análisis de salarios.**

Objetivos de la Consultoría

Licitación para hacer 150 descripciones de puesto, un Diagnóstico y Plan de Capacitación, Programa de Inducción con la guía del facilitador y un Análisis Salarial de los 150 puestos en el Congreso.

Julio a Octubre 07 **Sistema de Competencias Laborales, para INGENIO MAGDALENA. (7,820 empleados).**

Objetivos de la Consultoría:

Apoyo en el Diseño de las competencias laborales para 25 departamentos de la empresa.

Julio a Octubre 07 **Sistema de Competencias Laborales, para SPECTRUM. (220 empleados).**

Objetivos de la Consultoría:

Diseño de las competencias laborales para 20 departamentos de la empresa.

Marzo a Octubre 07 **Sistema de Competencias Laborales, para PRECON-CONSULTA. (1890 empleados).**

Objetivos de la Consultoría:

Diseño de las competencias laborales para 22 departamentos de la empresa.

Abril 07 **Diseño del Assessment Center para el puesto Gerente de Calidad y Asuntos Regulatorios para la detección y evaluación de competencias y posterior elección del candidato ideal al puesto. Roche Diagnostics. (139 empleados, 102 tipos de puestos).**

Objetivos de la Consultoría:

Diseño de herramientas de Assessment Center, que incluían casos y entrevistas por competencias para la detección y evaluación de candidatos y candidatas para el puesto descrito.

Dic 06 a Dic 07 **Coach Ejecutivo certificado. Coach de ejecutivos de empresas como Roche, Gentrac, IGA, Bayer.**

May 06 a Oct08 **Sistema de Administración de Puestos y Salarios, y Sistema de Evaluación del Desempeño basado en competencias, CLIPSA (CEMACO). (1,350 empleados).**

Objetivos de la Consultoría:

Consultoría integral sobre Administración de puestos y salarios incluyendo descripciones de puesto, valuación de puestos y diseño

de escala salarial, con su respectiva documentación. Y diseño de las Competencias Laborales y el Sistema de Evaluación del Desempeño para las 26 secciones de la empresa.

Enero a Mayo 06

Sistema de Evaluación del Desempeño basado en competencias de los 22 Directores Departamentales y 23 Direcciones de Dependencia, Ministerio de Educación. (90,000 empleados en total, y para esta consultoría competencias para 3,000 empleados administrativos)

Objetivos de la Consultoría:

Llevar a cabo la Evaluación del Desempeño de 23 dependencias (aprox. 55 posiciones) Se diseñaron las Competencias Laborales (Humanas y Técnicas) y se desarrollaron 4 herramientas de evaluación basadas en competencias: Entrevista profunda, Grupo de enfoque, Evaluación 360 grados, Entrevistas a clientes.

Nov/06 a Dic 07

Sistema de Administración de RRHH basado en Competencias. Roche Diagnostics. (200 empleados).

Objetivos de la Consultoría:

Diseño de las competencias laborales de todos los departamentos de la empresa, y elaborar formatos y manuales para el Sistema de Administración de RRHH de Roche Diagnostics Centroamérica y Caribe. Pendiente de concluir por traslado a Panamá de las oficinas regionales.

Julio 2006

Taller sobre Desempeño, Actitudes y Motivación. Roche Diagnostics

Objetivos de la Consultoría:

Llevar a cabo un Taller Integral sobre Desempeño, Actitudes y Motivación para personas de la región centroamericana de la empresa. Realizado en México DF.

Junio 2006

Taller sobre Desempeño, Actitudes, Motivación y Evaluación 360 grados. Roche Diagnostics

Objetivos de la Consultoría:

Llevar a cabo un Taller Integral sobre Desempeño, Actitudes, Motivación y Evaluación 360 grados para personas de la región caribe de la empresa. Realizado en Jamaica, en idioma inglés.

Dic/05 a Feb 2006

Sistema Evaluación del Desempeño por competencias de los 22 Directores Departamentales, Ministerio de Educación. Fondo para el Desarrollo de la Educación en Guatemala –

**FODE, Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional
ACDI.**

Objetivos de la Consultoría:

Llevar a cabo la Evaluación del Desempeño de los 22 Directores Departamentales. Se diseñaron las Competencias Laborales (Humanas y Técnicas) para dicho puesto y se desarrollaron 4 herramientas de evaluación: Entrevista profunda, Grupo de enfoque, Evaluación 360 grados, Entrevistas a clientes.

Oct/04 a Dic 2005 **Sistema Gestión por Competencias para colaboradores de alto desempeño, Nestlé Fábrica Antigua. (505 empleados).**

Objetivos de la Consultoría:

Creación del sistema de colaboradores de alto desempeño para el área técnica y operativa con los siguientes componentes: Diseño de competencias humanas y técnicas para todos los puestos (200), Mapeo de procesos, Análisis de Cargas de Trabajo, Train the Trainer, Evaluación 360 grados, basado en competencias, Diseño de evaluación de competencias técnicas, Capacitación sobre competencias.

Oct/04 a Agos 2005 **Diseño del Sistema de Gestión por Competencias (Toolkit de Recursos Humanos) Pollo Campero. (450 empleados).**

Objetivos de la Consultoría:

Para el personal del área administrativa de la empresa, se diseñó y elaboración del Toolkit de RRHH, que incluye las siguientes aplicaciones: Selección, Capacitación, Evaluación de Desempeño, Balance Scorecard, Valuación de Puestos, basadas en competencias.

Feb a Julio 2004 Gerente General del Proyecto. Consultores de Desarrollo Humano –CDH-. La empresa fue seleccionada para brindar los Servicios del Proyecto Jueces de Paz – Capacitación de Actitudes, Relaciones Humanas, Gerencia y Técnicas de Administración para los Juzgados de Paz del **Organismo Judicial** – Proyecto GUA/00/010. Este proyecto incluyó un diagnóstico de **clima organizacional**, detección de necesidades de capacitación evaluación psicométrica y capacitación en los temas de Motivación, Autoestima, Actitudes, Ética y Valores, y Manejo de Conflictos.

Objetivos de la Consultoría:

Debido al buen trabajo realizado el año pasado, nos fue **extendido** este proyecto a través de un contrato (No. 031/03) de seis meses más, para específicamente trabajar con los 38 juzgados de paz del

Departamento de Guatemala Diagnóstico y Capacitación en los temas de: “teambuilding” (cuerdas), Motivación, Autoestima, Actitudes, Ética y Valores, y Manejo de Conflictos.

Feb a Mayo 2004 CDH - Consultores en Recursos Humanos fue contratado para el Proceso de Reclutamiento y Preselección de 15 vacantes para diferentes áreas por 4 meses para **PIZZA HUT**.

Enero a Dic. 2004 **Asesoría directa al área de RRHH – Camas Olympia**

Objetivo de la Consultoría:

Desarrollo de diferentes sistemas de recursos humanos todos basados en competencias: descripciones de puesto, evaluación del desempeño, asesoría en capacitación, y administración de recursos humanos basados en competencias.

Agosto – Oct 2003 **Sistema de Administración de Recursos Humanos basados en Competencias – Empresa Eléctrica de El Salvador – CEL. San Salvador, El Salvador. (700 empleados)**

Objetivos de la Consultoría:

Implementación del sistema de gestión de Recursos Humanos por competencias, incluyendo: competencias por puesto y el Sistema de Evaluación del Desempeño.

Abril – Agosto 2003 **Manual de Descripciones de Puesto y Evaluación del personal – MINECO, Guatemala. (70 empleados)**

Objetivos de la Consultoría:

Apoyar al Viceministerio de Integración y Comercio Exterior en la evaluación del personal y la elaboración del Manual de Descripciones de Puesto basados en competencias.

Feb a Nov. 2003 Gerente General del Proyecto. Consultores de Desarrollo Humano –CDH-. La empresa fue seleccionada para brindar los Servicios del Proyecto Jueces de Paz – Capacitación de Actitudes, Relaciones Humanas, Gerencia y Técnicas de Administración para los Juzgados de Paz del **Organismo Judicial** – Proyecto GUA/00/010.

Objetivos de la Consultoría:

Implementar el Modelo de Despacho Judicial en 38 juzgados de paz del Departamento de Guatemala, fortaleciendo los siguientes temas: autoestima, trabajo en equipo, cambio de actitudes, técnicas gerenciales, liderazgo y cambio organizacional.

Enero 2003 **Sistema de Evaluación del Desempeño – Proesa, en El Salvador (50 empleados)**

Objetivos de la Consultoría:

A través de un sistema acelerado de gestión por competencias se desarrolla actualmente el sistema de evaluación del desempeño basado en competencias.

Nov/02 a Feb 2003 **Diseño del sistema de evaluación del desempeño para basado en competencias. La Iglesia de los Santos de los Últimos Días, en Guatemala. (350 empleados)**

Objetivos de la Consultoría:

A través de un sistema acelerado de gestión por competencias se desarrolla actualmente el sistema de evaluación del desempeño basado en competencias laborales.

Nov/02 a Mar 2003 Gerente General del Proyecto. Consultores de Desarrollo Humano –CDH-. La empresa fue seleccionada para brindar los Servicios de capacitación para el personal del Área Administrativa del **Organismo Judicial** – No. GUA/98/023-001/02 en las áreas de Comunicación, Herramientas de Administración, Neurolingüística, Fotografía y Filmación, Desarrollo Humano y Redacción Noticiosa.

Objetivos de la Consultoría:

Realizar 47 diferentes eventos de capacitación para el personal del área Administrativa del Organismo Judicial. Tiempo del proyecto: 5 meses.

Abril 2002 **Asesoría directa a la Gerencia de RRHH de Tecniscan**

Objetivo de la Consultoría:

Desarrollo de diferentes sistemas de recursos humanos: descripciones de puesto, evaluación del desempeño, asesoría en capacitación, y administración de recursos humanos basados en competencias.

Sep.-Oct. 02 **Estudio de Clima Organizacional para Tecniscan**

Objetivo de la Consultoría:

Evaluar el clima organizacional, la cultura y la imagen interna en Tecniscan.

Abril 02- Dic 03 **Asesoría estratégica a la Gerencia de RRHH de Tecniscan**

Objetivo de la Consultoría:

Desarrollo de diferentes sistemas y políticas de recursos humanos en las áreas de: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Descripciones de puesto, Evaluación del desempeño, y Administración de recursos humanos basados en competencias.

Abril a Agosto 2002 **Estudio de Clima Organizacional para el Ministerio de Finanzas.**

Objetivo de la Consultoría:

Evaluar el clima organizacional, la cultura y la imagen interna en el Ministerio de Finanzas.

Abril 2002 **Seminario-Taller: Formación de Formadores**

Objetivo de la Consultoría:

Facilitadora del programa "Formación de Formadores" para Chiquita Brands, Costa Rica y Colombia, y para Kern's de Guatemala y diversos Seminarios-talleres abiertos al público.

Junio 01 a Sept.02 **Proyecto de 5 manuales para Nuestro Diario**

Objetivo de la Consultoría:

Elaboración de 5 manuales para el periódico Nuestro Diario con: Filosofía de Empresa, Ética, Inducción, Redacción y Política editorial.

Abril-Sept. 2001 **Proyecto de Diagnóstico y Asesoría para Banrural**

Objetivo de la Consultoría:

Diagnosticar y proponer cambios a los procesos de: reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, y descripciones de puesto. Capacitación y entrenamiento sobre el tema de competencias. Definición de las competencias principales de Banrural.

Febrero 2001 **Manual de Expatriados de Cabcorp (Pepsi)**

Objetivo de la Consultoría:

Apoyo en la redacción del Manual de Expatriados, que incluye los beneficios, forma de pago y procedimientos para empleados regionales que se trasladan de país.

Agosto 2000 **Estudio de Clima Organizacional para el Ministerio de Economía.**

Objetivo de la Consultoría:

Evaluar el clima organizacional, la cultura y la imagen interna en Mineco.

-
- Mayo-2000 **Seminario-Taller “Core Competencies” para Microsoft Guatemala y apoyo en la implementación del “Toolkit”**
- Objetivo de la Capacitación - Consultoría:
Lograr el desarrollo de los Job Models y Workprofiles que se usaran en Microsoft Guatemala. Asesoría y capacitación en la implementación del “Toolkit”.
- 2000-2001 CDH - Consultores en Recursos Humanos fue contratado para el Proceso de Reclutamiento y Preselección de candidatos para diferentes posiciones por dos años para **BELLSOUTH**.
- Objetivos de la Consultoría:
Llenar las posiciones principales de la empresa, comenzando con los Directores, Gerentes, Supervisores, y personal administrativo. Duración de 2 años, 2000 y 2001. Del año 2001 al 2003 la empresa tuvo a su cargo el “Outsourcing” de la planilla de diferentes puestos de las diferentes áreas (Servicio al Cliente, Contabilidad, Ventas).
- 1999 CDH - Consultores en Recursos Humanos fue contratado para el proceso de reclutamiento y preselección de 1,000 personas para el Callcenter de **ATENTO GUATEMALA (GRUPO TELEFÓNICA)**.
- Objetivos de la Consultoría:
El objetivo general de este trabajo es proponer un Banco permanente de más de 1000(mil) candidatos y candidatas para el callcenter.
- 1998-1999 L.C. Keilhauer, Consultores en Recursos Humanos fue contratado para el proceso de reclutamiento y preselección del personal técnico de **Lucent Technologies**.
- Objetivos de la Consultoría:
Llenar las posiciones principales en el área técnica comenzando con los Project Managers hasta trainees.
- 1999 Consultora contratada para la reestructuración del Sistema de Recursos Humanos de la **Dirección General de Migración**, incluyendo las áreas de descripciones de puesto, capacitación, inducción, reclutamiento, selección, puestos y salarios y evaluación del desempeño.
- Objetivos de la Consultoría:
Elaborar el diagnóstico básico de los recursos humanos de la Dirección General de Migración y su gestión, elaborar propuestas

para modernizar el sistema de gestión de recursos humanos, reclasificación de puestos y salarios, y elaborar el manual de capacitación y el plan de capacitación para 2 años.

Nov 1998 a En 1999 Gerente General de Proyecto. *Louis Berger International* y *L.C. Keilhauer*, asociados realizaron los Servicios de consultoría para el reclutamiento, selección y trámites para la contratación de personal para la **Superintendencia de Administración Tributaria SAT**, Fase II. Proyecto GUA/97/007 Apoyo al proceso de organización de la Superintendencia de Administración Tributaria SAT. (Contrato Préstamo BIRF 4225-/OC-GU)

Objetivos de la Consultoría:

Reclutar, seleccionar y realizar los trámites para la contratación en toda la República de Guatemala de 1100 candidatos para la Superintendencia de Administración Tributaria SAT. Tiempo aproximado del proyecto: 10 semanas.

EXPERIENCIA LABORAL

Oct 1997 a la fecha **Consultores de Desarrollo Humano, S.A.**

- a. Consultora y Directora General
- b. Asesoría y Consultoría en Recursos Humanos a empresas privadas en las áreas de: Reclutamiento, Selección, Inducción, Clima organizacional, Encuestas de Salarios y Beneficios, Capacitación, Manuales de políticas, Sistemas de Evaluación del Desempeño, Compensación, Análisis de Puestos, y Clima Organizacional.
- c. Directora del Proyecto GUA/98/023 “Programa de Fortalecimiento al Estado de Derecho del Organismo Judicial”.
- d. Directora del Proyecto GUA/00/010-013/03 “Jueces de Paz” “Servicio de Capacitación en Cambio de Actitudes, Relaciones Humanas, Gerencia y Técnicas de Administración para el personal de los Juzgados de Paz”

Clientes Sector Privado:

Microsoft, Embocen (Coca Cola), Multimart de Guatemala, Proyectos Victoria, Standard Fruit de Guatemala (Dole), Lucent Technologies, Telefónica de España, Cofiño Stahl, Ingenio Madre Tierra, Prensa Libre, Newcom Telecommunications, Pulpatisa, Embotelladora La Mariposa (Pepsi-Cola), BellSouth, Ingenio San Diego, Sonido Seguro, Seguros G & T, Sisteco, Xanadu, Mayacrops, Banco Cuscatlán, Phelps Dodge, Hotel Camino Real, Fábrica La Luz, The Quaker Oats, Banrural, Ecoforest, Colgate-

Palmolive, Nuestro Diario, Siemens, Mixto Listo, TecniScan Centro de Diagnóstico, Prensa Libre, Camas Olympia.

Clientes Sector Público:

Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), Ministerio de Economía, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Dirección General de Migración (DGM), MINECO, Ministerio de Finanzas Públicas.

Oct.97 – Mar.98

Gerente de Componente de Recursos Humanos. Proyecto Creación de la Superintendencia de Administración Tributaria SAT. **Proyecto SAT.**

Objetivos de la Consultoría:

Diseñar los planes estratégicos y administrativos de Recursos Humanos para la SAT.

Coordinar la elaboración de los sistemas de Recursos Humanos: Puestos y Salarios, Escala Salarial, Evaluación del Desempeño, Inducción, Políticas y Reglamento Interno de Trabajo.

1992 a 1993

Consultora. Instituto de Administración Pública **INAP.**

Actividades:

Asesoría y Capacitación al Instituto Guatemalteco de Turismo **INGUAT.** Temas de capacitación: Cultura organizacional, valores y principios, Sistemas de Evaluación del desempeño.

Asesoría y Capacitación al Instituto de Transformación Agraria **INTA.** Temas de capacitación: Cultura organizacional, valores y principios, Sistemas de Evaluación del desempeño.

Capacitación a Enfermeras en el Hospital San Juan de Dios sobre Sistemas de Evaluación del Desempeño.

EXPERIENCIA EJECUTIVA

1995 – 1997

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS. Empresas Bandegua y Coagro. (Del Monte Fresh Produce)

Actividades:

Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal.

Inducción, Capacitación y Desarrollo de personal.

Administración de la Escuela para hijos del Personal Ejecutivo.

Personal a cargo: 30 personas en fincas y 4 en la capital.

- 1995 SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS. Ingenio Santa Ana.
- Actividades:
Coordinación, administración y control de la División (formada por 6 departamentos): Selección/Contratación, Sueldos y Salarios, Seguridad Industrial, Salud Ocupacional, Capacitación y Desarrollo y Programas Sociales.
- 1993 a 1995 SUPERVISORA DE CONSULTORÍA Y JEFE DE RECURSOS HUMANOS. Price Waterhouse.
- Actividades:
A cargo del departamento de consultoría que ofrecía los siguientes servicios:
- Búsqueda y Selección de Ejecutivos
 - Valuación, Estudios Salariales Generales y a la medida
 - Outplacement ejecutivo y a grupos
 - Auditorias de Personal
 - Encuesta Salarial Semestral
 - Diagnósticos de clima y cultura organizacional
 - Sistemas de Evaluación del Desempeño

DOCENCIA

- 1993 a 20010 CATEDRÁTICA. Maestría en Administración de Recursos Humanos. **Universidad Francisco Marroquín**. Cátedras: Técnicas de Entrevista, Motivación Laboral, Cultura Organizacional, Aprovisionamiento de Personal, Tendencias Actuales y Gestión de Recursos Humanos.
- 2001 CATEDRÁTICA. Maestría en Administración de Empresas. **Universidad Mesoamericana**. Cátedra: Administración de Recursos Humanos.
- Feb 2008 a 2010 CATEDRÁTICA. Maestría en Administración de Empresas. **Universidad San Carlos de Guatemala**. Cátedra: Desarrollo Organizacional.

CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS.

IDIOMA	HABLA	ESCRIBE	LEE	COMPRENDE
--------	-------	---------	-----	-----------

Inglés	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
Castellano	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
Portugués	Excelente	Promedio	Excelente	Excelente
Francés	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio

LUGAR Y FECHA: Guatemala, Enero de 2015