***Fausto Antonio Enríquez Estrada***

**Objetivo Profesional:**

Ejecutivo de Recursos Humanos con más de 30 años de experiencia generando equipos de Alto Desempeño en empresas multinacionales del US Top 500 en Latinoamérica y Caribe. Mi pasión es construir equipos de Recursos Humanos que se integren al ritmo del negocio y colaboren activamente en el logro de los resultados de la unidad de negocios a la que apoyan (HR Business Partners). Tengo especial interés en identificar jóvenes líderes de negocio quienes, a través de programas de desarrollo integral, aceleran su crecimiento profesional para tomar posiciones de liderazgo gerencial a nivel medio y alto dentro de sus organizaciones.

**Áreas de Experiencia:**

| * Coaching a todo nivel * Diseño de ambientes Híbrido * Creación de equipos virtuales * Centro de Evaluación y desarrollo de Liderazgo | * Manejo de Cambio * Diseño organizacional * Diseño Plan Estratégico * Ética, Cumplimiento de Normas e investigaciones corporativas | * Transformación cultural * Planes e Sucesión * Diversidad e Inclusión * Programa de Bienestar y Pertenencia * Gobierno Corporativo |
| --- | --- | --- |

**Experiencia Profesional:**

**Ericsson Región Europa y Latinoamérica**

**Julio 2017 a Agosto 2022:**

**Director de Recursos Humanos Latinoamérica Norte (México, Centro América, Caribe, Venezuela, Colombia, Ecuador, Bolivia y Paraguay) y Coordinador Plan Estratégico de Recursos Humanos Región Europa y Latinoamérica. Julio del 2017 a Agosto 2022.**

* Crear el Diseño organizacional, programa de transformación cultural y el plan de manejo de cambio para integrar 31 países/entidades legales en una sola unidad organizacional de negocio.
* Diseñar la estrategia para integración de fusiones y adquisiciones como consecuencia de expansión de nuestro negocio a nivel global.
* Desarrollar el plan de sucesión Ejecutiva para las posiciones de Liderazgo de primero segundo y tercer nivel.
* Diseñar el plan de reemplazo de Expatriados con talento ocal con la finalidad de fomentar su crecimiento y reducir el gasto operativo, el cual mejora la rentabilidad del negocio.
* Coordinar el programa de Colaboradores de Alto Desempeño (High Potentials) a través de la creación del Centro de Evaluación de Potencial, creación de planes de desarrollo y estrategia de retención económica y no económica.
* Diseñar del plan para cerrar la brecha en competencias críticas a través de contratación externa, rotación interna y/o entrenamientos técnicos (upskilling o reskilling).
* Liderar la creación de la unidad de cumplimiento de normas corporativas (Compliance) y garantizar el despliegue adecuado de los programas de desarrollar y/o adaptar las políticas globales de Cumplimiento Corporativo, sistema de educación, cambio cultural y aplicación de sanciones disciplinarias cuando no se cumplía con las normas establecidas.
* Liderar iniciativas para garantizar el bienestar físico, mental, emocional y espiritual de nuestros colaboradores durante la pandemia. Formé parte del Comité Europa Latinoamérica que diseño las políticas de trabajo hibrido, herramientas de IT, programas de salud física y mental y estrategias de retención para Talento clave en la organización (aproximadamente 14,500 personas).
* Liderar el equipo de Efectividad organizacional que generó ahorros de aproximadamente U$7 millones de dólares durante la pandemia (cierre y/o consolidación de oficinas, reducción de espacio, optimización de beneficios, renegociación con proveedores).
* Como Coordinador del plan estratégico de Recursos Humanos para Europa y Latinoamérica, participar en reuniones y foros corporativos donde se discuten las nuevas tendencias globales en el negocio y garantizar la alineación de las estrategias y productos de Recursos Humanos para asegurar el éxito del negocio. Representar a Europa y Latinoamérica en reuniones globales de rediseño de la nueva organización global de Recursos Humanos para Ericsson, la cual entró en vigor a partir de 2019. Coordinar con los otros directores de Recursos Humanos el desarrollo y ejecución de nuestro plan estratégico, dar seguimiento mensual/trimestral y garantizar el logro de los resultados. Por último, coordinar los programas de restructuración y efectividad organizacional, garantizando que la nueva organización respondiera a las necesidades de las geografías y la madurez del negocio.

**Ericsson Región Latinoamérica y Caribe**

**Enero 2009 a Agosto 2017**

**Director de Recursos Humanos División de Operaciones y Servicios Globales, Región Latinoamérica. Abril del 2013 a Junio 2017**

* Crear la organización de Recursos Humanos 100% dedicada a la atención de la División de Operaciones y Servicios Globales en Latinoamérica (4,500 personas aproximadamente).
* Desarrollar e implementar el plan estratégico de la organización de Recursos Humanos, alineado a las directrices globales y a las necesidades del negocio en Latinoamérica
* Diseñar y coordinar la implementación de la estrategia de Relaciones Laborales para nuestros países con actividades sindicales (Chile, Brasil, México y Venezuela).
* Diseñar e implementar estrategia de organización de bajo costo (Field Service Operations) para apoyar los servicios a operadores en la Región latinoamericana.
* Desarrollar el plan de sucesión de posiciones Ejecutivas y Líderes, así como el programa de rotación de Talento de Alto Potencial en la Región.
* Desarrollar el plan de identificación y desarrollo de talento técnico para preparar los reemplazos para gente en edad de jubilación.

**Gerente de País Ericsson de Guatemala, S.A. Octubre 2009 a Septiembre 2017**

* Coordinar las áreas de Servicios, Suministro de Productos, Administración de Proyectos, Finanzas, Seguridad e Higiene Industrial y Recursos Humanos para garantizar la buena ejecución de las propuestas de venta con nuestros clientes
* Actuar como Representante Legal de Ericsson ante las entidades gubernamentales, clientes, cámaras comerciales, Banca y entidades diplomáticas con las cuales mantenemos relación comercial
* Velar por el cumplimiento del Código de Ética y cumplimiento de normas corporativas, así como la adherencia a las normas y legislación guatemalteca para el sector de telecomunicaciones
* Liderar los esfuerzos de generación de compromiso y motivación de empleados para garantizar un ambiente de trabajo saludable

**Director de Recursos Humanos México, Centro América y Caribe. Director Programa Desarrollo de Liderazgo Región Latinoamérica. Enero 2009 a Abril 2013**

* Liderar la integración de México, Centro América y Caribe.
* Desarrollar e implementar el plan estratégico de la organización de Recursos Humanos, con énfasis en Reclutamiento de talento local, plan de sucesión de expatriados, actividades de reclutamiento a nivel universitario, detección y desarrollo de nuevos líderes.
* Liderar el arranque vertical de nuestro Centro Global de Servicios Compartidos de Ingeniería en Ciudad de México (creció de 37 empleados en el 2009 a 2800 al final del 2012).
* Diseñar la estrategia a seguir para implementar un Programa De Alto Compromiso-Alto Desempeño en la organización de Recursos Humanos.
* Actuar como Gerente de Proyecto de la transformación global de función de Recursos Humanos, representando a Latinoamérica en los diversos foros globales de diseño.
* Como director del programa de desarrollo de liderazgo, diseñar el programa de detección de líderes de Alto Desempeño, implementación de los Centros de Evaluación de Líderes en Mexico, Colombia, Argentina y Brasil.

**Microsoft**

**Noviembre 2003 a Enero 2009**

**Director de Recursos Humanos Multi country Américas**

* Liderar la fusión de las subsidiarias de Caribe, Centro América, Perú, Ecuador, Bolivia y Paraguay en una Región: Multi country Américas.
* Desarrollar e implementar la función de Recursos Humanos en la nueva organización.
* Incrementar el índice de satisfacción del empleado (clima organizacional) de 74% en 2002 a 81% en 2008 (el mayor en Latinoamérica).
* Desarrollar e implementar una cultura basada en servicio al cliente y el programa de formación gerencial en nuestra geografía.
* Coordinar el programa de reconocimiento para los profesionales de Recursos Humanos en Latinoamérica.
* Liderar los procesos de Recursos Humanos en la reorganización del segmento de ventas a mayoristas a nivel Latinoamericano.
* Representar a nivel global y liderar a nivel Latinoamericano el proyecto de transformación de Recursos Humanos, lo cual me hizo acreedor al reconocimiento “One HR for Excellence in People Management” a nivel mundial.
* Apoyar el despliegue del programa de Cumplimiento de Normas (Compliance) y dar seguimiento a las investigaciones relacionadas con la violación de dichas normas, incluyendo las sanciones disciplinarias.

**CITIBANK N.A., Sucursal Guatemala**

**Enero de 2001 a Mayo 2003**

**Vicepresidente de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos Guatemala y El Salvador**

* Liderar el equipo de La Voz del Empleado (encuesta de clima organizacional) para elevar los niveles de satisfacción de del empleado 68% a 88% en Guatemala y 86% en El Salvador (los más altos en LATAM).
* Adaptar el Manual de Políticas y Procedimientos Corporativos a las leyes locales.
* Facilitar el proceso de planeación estratégica para nuestras operaciones.
* Facilitar procesos de reingeniería en el área de Operaciones para optimizar la productividad.
* Administración del presupuesto de sueldos, beneficios, bonos por resultados, planes médicos y capacitación de personal.
* Coordinar el programa de responsabilidad social corporativa a través de la creación de Fondo Unido de Guatemala, filial de United Way Internacional.
* Coordinar los programas de eficiencia corporativa con todas las divisiones para garantizar la productividad de las unidades.

**Procter & Gamble Región Latinoamérica:**

**Noviembre 1991 a Diciembre 2000**

**Director Asociado de Recursos Humanos Región Andina (Perú, Ecuador, Bolivia & Colombia).** Julio 1996 A Diciembre 2000

* Facilitar el proceso de planeación estratégica de la Región Andina.
* Manejar todo el presupuesto de Recursos Humanos (salarios, beneficios, bonos, entrenamiento, capacitación, cafetería, salud, seguridad) y consistentemente entregar ahorros versus plan, garantizando la competitividad de los programas en el mercado y la satisfacción del personal.
* Diseñar e implementar la estrategia de Relaciones Laborales que nos permitió eliminar la presencia sindical en Perú e implantar el Sistema de Trabajo de Alto Compromiso en nuestras plantas de detergentes en El Perú y Colombia.
* Miembro activo del proyecto Organización 2005. Este proyecto rediseñó toda la Compañía en Latinoamérica, generando las unidades estratégicas de negocio, las unidades comerciales y la división de servicios.
* Representar a Recursos Humanos en el Comité Y2K para Latinoamérica, garantizando que los sistemas y procesos de Recursos Humanos, así como la información de los empleados, estuviera segura.

**Gerente de Grupo de Recursos Humanos Centro América.** Noviembre 1991 a Junio 1996

* Crear el Departamento de Recursos Humanos alineado con las políticas y procedimientos globales, adaptados a las legislaciones laborales locales.
* Liderar las negociaciones en materia de Recursos Humanos en los procesos de liquidación de los distribuidores y la apertura de Operaciones de distribución en El Salvador, Honduras, Costa Rica y Panamá.
* Implementar el modelo de Compensación Total (escalas salariales y compensación variable) en la región.
* Introducir el modelo de plantación estratégica y facilitar la preparación del plan estratégico de negocios para Centro América.
* Introducir el modelo de fijación de metas y objetivos, definición de planes de desarrollo y elaboración de planes de carrera en línea con el modelo global en la región.
* Participar en el comité de adquisición de una planta de cloro en Guatemala y minimizar los riesgos legales laborales al cerrar dicha adquisición.

**Johnson & Johnson Centro América y Caribe**

**Junio 1989 a Octubre 1991.**

**Gerente de Recursos Humanos Centro América y Caribe**

* Implementar el Programa de Seguridad e Higiene Industrial en las tres plantas de Centro América (Guatemala, Honduras y Costa Rica)
* Administrar el Sistema de Compensación para el personal Administrativo y Gerencial en la región
* Liderar los procesos de Recursos Humanos para el cierre de Operaciones de las plantas de Honduras y Costa Rica, el cierre parcial de Guatemala y el traslado de varias unidades de negocio de Guatemala a Panamá.
* Desarrollar e implementar el proceso de Reclutamiento e Inducción para el personal técnico
* Liderar el Equipo de Cultura, garantizando un ambiente saludable de trabajo, en el cual los colaboradores se sintieran apreciados e identificados con la empresa

**Corporación Castillo Hermanos (Cervecería Centroamericana)**

**Abril 1987 a Mayo 1989**

**Supervisor Corporativo de Sueldos, Salarios, Prestaciones y Servicios.** Abril 1987 a Mayo 1989

* Diseñar el programa de Compensación para ser utilizado con el personal administrativo y gerencial
* Desarrollar e implementar el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos
* Liderar las estrategias de Recursos Humanos en el rediseño del área administrativa

**Educación:**

#### Harvard Business School, Harvard University. Boston, Massachusetts, USA

HR Executive Development Program, Mayo 2021

#### Performance Consulting Institute Manchester, United Kingdom

Certified Performance Coach, Human Resources Development. Septiembre 2017.

#### PDI Consultant, London, United Kingdom

Executive Assessment Centers & Executive Leadership Development Director. Octubre 2013

#### Boston University Management School. Boston, Massachusetts, USA

Leading in the New Realities: An Executive Development Program. Noviembre 2010

#### Axialent Consulting. Miami, Florida

Executive Coaching, Executive development. Febrero a Noviembre 2005

#### Procter & Gamble

#### Certified Auditor Integrated Work Systems. Cincinnati, Ohio, Sao Paulo, México. Enero a noviembre 1997

#### Procter & Gamble

#### Labor Relationships Strategy. Mexico & Buenos Aires. Abril 1994

#### Procter & Gamble

#### Procter & Gamble College Nivel I, II, III y IV. Cincinnati, Ohio & México. 1991 a 2000

#### Universidad Francisco Marroquín. Guatemala

Licenciatura en Psicología Clínica. Mayo de 1988

* **Idiomas:** Español como lengua materna. Inglés como segundo idioma.

Referencias disponibles a solicitud.