

XIMENA MILLAN SARRIA

Fecha de nacimiento: 01/Febrero/1982

Cedula: 31579099

Celular: 3113570644

ximena010282@hotmail.com

PERFIL PROFESIONAL

Psicóloga organizacional, coach certificada, con especialización en mercadeo. Experiencia en procesos de Gestión Humana, en Compañías multinacionales de consumo masivo y farmacéuticas con más de 2.000 empleados.

EXPERIENCIA LABORAL

ABBOTT

Jefe de Selección y Desarrollo

Mayo 2014 – Actualmente

Responsable de:

- Liderar el proceso de talento, incluyendo gestión Desempeño, talent management review, evaluación de potenciales y sucesores y planes de desarrollo.
- Programa de Desarrollo Jóvenes Talento para proyección de aprendices y practicantes a cargos directos en la Compañía.
- Responsable del proceso de Adquisición de Talento para personal temporal, directo y cuota Sena.
- Liderar el proyecto de implementación de la cultura Abbott Wining Together, implementación y desarrollo de iniciativas.
- Business partner de Finanzas y Operaciones.
- Responsable del proceso de formación, incluido Inducción General, entrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación continua.

Logros

- Implementar al 100% el nuevo modelo de evaluación para el desempeño, basado en los objetivos de Negocio para la compensación por mérito.
- Implementar el proceso de Talent Management Review para asegurar sucesores listos para posiciones críticas de Negocio.
- Implementar la Cultura WinningTogether, basada en 4 comportamientos estratégicos para lograr integrarlos en las practicas diarias e impactar a partir de su modelamiento los resultados del negocio.

KIMBERLY CLARK

Coordinadora de Gestión Humana

Febrero 2013 – Mayo 2014

Responsable de:

- Liderar y acompañar el proceso de selección, basado en el modelo de gestión por competencias.
- Liderar el proceso de performance and development en Planta, talent review y calibración.
- Responsable del plan de ambiente de trabajo basado en el diagnóstico de clima de GPTW, ISC e Input to action.
- Liderar el programa de mentalidades y capacidades del programa de Lean Manufacturing enfocada en procesos de coaching & feedback e índice cultural – Cultura Ganadora basa en el Accountability.
- Administrar el proceso de comunicación organizacional en medios, campañas, estrategias, espacios y mensajes.
- Realizar los procesos administración de personal en el sistema Workday, al igual que, procesos disciplinarios y laborales de la Planta y apoyar el proceso de compensación,.

Logros

- Fortalecer la Cultura Ganadora basada en el Accountability, obteniendo un mayor cumplimiento de las responsabilidades asumida por los colaboradores en toda la estructura organizacional, impactando en los resultados totales de la Gestión de la Planta.
- Consolidar el proceso de cambio de los jefes, a líderes responsables de la administrar y desarrollar sus equipos de trabajo, a partir del cambio de software a sistema Workday.
- Desarrollar el cambio de liderazgo para jefes de plantas en el modelo lean manufacturing fortaleciendo las prácticas de feedback y coaching, asegurando con ello un mayor impacto en los resultados del negocio,

Analista Senior de Gestión Humana

Mayo 2011 – Febrero de 2013

Responsable de:

- Ejecutar la selección interna y externa de los colaboradores directos basada en el modelo por competencias.
- Garantizar el proceso de evaluación de desempeño del 100% del personal directos e indirectos.
- Coordinar y ejecutar los procesos de Inducción, entrenamiento y capacitación.
- Apoyar los procesos de desarrollo, plan individual de desarrollo y formación.
- Monitorear y realizar planes que mantengan la Compañía como un gran lugar para trabajar, basados en el modelo de Grate Place to Work (GPTW).
- Liderar el frente de mentalidades y capacidades del programa de Lean Manufacturing enfocada en procesos de coaching & feedback e índice cultural.
- Administrar el proceso de comunicación organizacional en medios, campañas, estrategias, espacios y mensajes.
- Realizar los procesos disciplinarios y laborales de la Planta.

Logros

- Diseñar y ejecutar el proceso de evaluación de desempeño para personal operativo de las Plantas, baso en comportamiento y en los resultados del Negocio.

- Implementar el proyecto de Innova, enfocado en diseñar e implementar ideas innovadoras de mejora en procesos productivos que generaran ahorros de costo.

JOHNSON & JOHNSON

Coordinadora de Gerenciamiento del Cambio

Octubre 2010 – Mayo 2011

Responsable de:

- Diseñar en compañía consultores especializados la estrategia del programa e indicadores de medición.
- Coordinar el plan de entrenamiento, reconocimiento y bienestar diseñado para facilitar el proceso de cambio.
- Administración de presupuesto del programa.
- Asesorar el proceso de comunicación organizacional durante el proceso de cambio de la Compañía.
- Realizar la medición e intervención del ambiente de trabajo.

Logros

- Influenciar a los líderes para lograr la gestión del programa e impactar en los colaboradores de manera positiva, para disminuir al máximo la posible resistencia a los cambios que enfrentaba Compañía, logrando con ello mantener los resultados de la operación y cumplir en cronograma la transferencia de las líneas.

Coordinadora de Atención al Empleado

Agosto 2009 – Octubre 2010

Responsable de:

- Liderar los procesos de formación y entrenamiento en desarrollo humano en temas como trabajo en equipo, comunicación, disminución y prevención del estrés.
- Implementar el programa del factor de riesgo psicosocial y lograr cumplir con todos los requisitos de ley.
- Participar en la ejecución del programa de ambiente de trabajo basado en la estrategia de Credo y Engagemet de la Compañía
- Realizar asesoría psicológica y realizar remisiones a la red de apoyo de los colaboradores que lo requiera.

Logros

- Monitorear todos los procesos que pueden impactar en el estrés laboral y prevenir su ocurrencia y minimizar su impacto tomando los correctivos correspondientes en cada caso.
- General alineación dentro de los equipos para elevar su desempeño a partir de la intervención en la comunicación como un factor crítico de éxito a partir de la metodología de coaching.
- Disminuir el ausentismo y presentismo en los colaboradores, brindándoles una asesoría psicológica y la remisión necesaria en caso de ser necesario.

SUPERTIENDAS OLIMPICA

Jefe Desarrollo de Personal

Julio 9 de 2007 – Junio de 2009

Responsable de:

- Responsable del proceso de selección de personal.
- Liderar el programa de Bienestar “Plan Presencia”, coordinando 3 psicólogas responsables del programa.
- Brindar asesoría psicológica a los colaboradores de la Compañía.
- Planear, coordinar y ejecutar del programa de formación de acuerdo con el diagnóstico previo de necesidades de la Compañía y sus colaboradores.
- Liderar las comunicaciones internas y el programa de Cultura Organizacional.
- Realizar los indicadores de gestión y Balance Social de la Compañía.

Logros

- Garantizar la presencia de Recursos Humanos en las 24 sedes de la regional a través de la presencia de diferentes psicólogas, logrando con ello mantener la satisfacción del empleado y mejores condiciones de trabajo.
- Asegurar el suministro de personal en calidad y tiempo para mantener el nivel de servicio deseado.
- Mantener a los colaboradores informados a través de la oportuna gestión de comunicaciones por diferentes medios según la audiencia, disminuyendo con ello incertidumbre y rumores.

SÚPER INTER SUPERMERCADOS

Psicóloga

Junio 5 de 2006 – Febrero 22 de 2007

Responsable de:

- Liderar el Proceso de Selección de personal.
- Diseñar y ejecutar del programa de Bienestar.
- Brindar asesoría psicológica a los colaboradores de la Compañía.
- Ejecutar las capacitaciones de acuerdo con el diagnóstico previo de necesidades de la Compañía y sus colaboradores.
- Diseñar y realizar seguimiento a la aplicación y resultados de las evaluaciones de desempeño.
- Realizar los indicadores de gestión del área de Gestión Humana.

Logros

- Estructurar el proceso de selección y fortalecer la calidad del proceso, impactando en la retención de talento.
- A través del programa de bienestar y atención psicológica se logró tener cercanía con los colaboradores y sus familias, impactando en el sentido de pertenencia hacia la Compañía al generar este reconocimiento e interés hacia ellos.

SUPERTIENDAS OLÍMPICA

Práctica Profesional

Marzo de 2005 a Marzo de 2006

Responsable de:

- Realizar el proceso de Selección de Personal.
- Realizar las actividades de Bienestar Social de acuerdo al plan de trabajo anual . previamente elaborado.
- Ejecutar el programa de inducción general de la compañía.
- Acompañar a los gerentes de tienda a realizar las evaluaciones de desempeño a su personal a cargo.
- Realizar talleres de capacitación con énfasis en Servicio al Cliente y crecimiento personal.
- Apoyar el proceso de contratación e ingreso de personal.

Logros

- Mejorar la calidad del servicio al cliente en las tiendas (24) a partir de talleres reflexivos y juego de roles con los líderes de servicios y administradores de las tiendas.
 - Fortalecer la calidad del proceso de selección y sus tiempos, involucrando a los líderes de proceso y manteniendo stock de candidatos evaluados de los cargos con mayor rotación.
-

FORMACIÓN PROFESIONAL

- Certificación en coaching ejecutivo organizacional (Universidad Icesi). Julio 2017.
- Diplomado en Coaching (Universidad Icesi). Septiembre 2015.
- Especialización en Mercadeo (Universidad Javeriana). Diciembre 2009.
- Diplomado en Estrategia corporativa y la gestión humana basada en competencias (universidad Icesi). Noviembre 2007.
- Certificación Wartegg 8 Campos (Psea Ltda). Septiembre 2006.
- Carrera de Psicología (Universidad Javeriana). Mayo de 2006.

REFERENCIAS (Dispuestas a solicitud)

Tarjeta Profesional No:100926