



Dirección de Recursos Humanos en Retail, Logística y Consumo Masivo | Especialista en Evaluación de Proyectos | Cobertura de Plantillas, Reducción de Costos Laborales y Relaciones Sindicales | Empresas Transnacionales | Gobierno Corporativo

Carlos Hernández Escobar

✉ chescobar1973@gmail.com hrpdirector
📞 52 55-3988-7080 CDMX, CP 07450

Perfil

Director de Recursos Humanos con más de 20 años en empresas transnacionales y familiares de retail, logística, consumo masivo y manufactura. Experto en liderazgo de equipos masivos, cobertura de plantillas, compensación y relaciones sindicales. He gestionado estructuras de hasta 40 personas, impactando positivamente a más de 3,000 colaboradores y logrando una reducción del 25% en los costos laborales, mejoras en productividad y cero contingencias sindicales. Perfil estratégico, orientado a resultados y liderazgo humano.

Objetivo

Contribuir al crecimiento de una organización en una posición directiva en retail, logística o consumo masivo, mediante el liderazgo de RH orientado a cobertura de plantillas, eficiencia operativa y reducción de costos laborales. Generando ahorros millonarios alineados a presupuesto y mejoras en productividad mediante KPIs y estructuras de alto desempeño.

Experiencia

2025 – Presente. Director Corporativo de Recursos Humanos

Grupo Synergo – Ciudad de México y zona Centro-Sureste | 4 directos y 40 colaboradores



Responsabilidades: Liderazgo corporativo de Recursos Humanos para una red de **300 tiendas de conveniencia** en la región Centro y Sureste, con gestión directa sobre la **nómina de 3,000 colaboradores operativos**. Responsable de definir e implementar las estrategias de compensación, evaluación del desempeño y desarrollo de talento en el corporativo. Diseño de tabuladores salariales por puesto y área, definición de esquemas de compensación fija y variable para niveles gerenciales y directivos. Implementación de herramientas estratégicas como **Balanced Scorecard** para medición del desempeño, así como la metodología **9Box** para identificación de talento clave y generación de planes de sucesión. Gestión de la iniciativa de **Gobierno Corporativo**, enfocada en institucionalizar procesos clave en empresas familiares del grupo, mediante estructuras formales de decisión, políticas internas y esquemas de sucesión que garanticen continuidad y sostenibilidad organizacional.

Resultados:

- Diseño e implementación de tabuladores salariales por puesto y zona, logrando una mejora en la equidad interna y **reduciendo la rotación operativa en un 8%**.
- Desarrollamos un nuevo esquema de compensación fija y variable para mandos medios, incrementando la cobertura de plantilla de un **88% a un 93%**, mejorando la retención y alineación con objetivos de desempeño.
- Aplicación del modelo **Balanced Scorecard** y **9Box**, lo que facilitó el mapeo de talento y la definición de rutas de sucesión en el 100% de las posiciones clave, con impacto en la reducción del tiempo de vacancia.

2016 – 2025. Grupo Farmacias del Ahorro. Ocupando las siguientes posiciones



2022 – 2025. Subdirector de Recursos Humanos – Operaciones Retail Grupo Farmacias del Ahorro – Ciudad de México

Responsabilidades: Responsable de la gestión integral de Recursos Humanos para operaciones de retail a nivel nacional, con enfoque en control de costos laborales, cobertura de plantillas, desvinculaciones y ejecución de proyectos estratégicos. Lideró un equipo directo de 3 personas y una estructura indirecta de más de 20 gerentes regionales de RH en todo el país. Diseñó políticas de desvinculación, administró plataformas digitales de atracción y encabezó proyectos de última milla en distribución y reclutamiento masivo vía chatbot. Coordinó procesos de nómina, bonos, presupuestos y proyecciones alineadas al cumplimiento operativo y financiero.

Resultados:

- Optimización del presupuesto de Recursos Humanos por **\$32.0 MDP mensuales**, incluyendo gestión de bonos por productividad.
- **Reducción del gasto** por tiempo extra en un **9% mensual**, mediante análisis de cargas laborales y reorganización de horarios.
- Mejora de eficiencia en cobertura de plantilla en tiendas del 7%, gracias a reacomodos estratégicos durante horas pico, lo que representó **un ahorro mensual de \$1.0 MDP**, asociado al incremento en el ticket promedio por colaborador.
- **Reducción del 20%** en el costo de mano de obra vs año anterior, mediante control del tiempo extra y cumplimiento de plantilla autorizada.
- **Incremento del 15%** en cobertura de plantillas en zonas críticas, mediante ajustes de perfiles y análisis de competitividad por zona y puesto.
- **Disminución del 20%** en costos por liquidaciones, gracias al protocolo de desvinculación y documentación estandarizada por bajo desempeño o faltas.
- Implementación de un modelo flexible de reparto de última milla, optimizando tiempos de entrega y recursos operativos.
- Automatización del proceso de atracción masiva mediante un chatbot de reclutamiento, mejorando la eficiencia operativa y reduciendo el tiempo de contratación.

2016 – 2022. Subdirector de Recursos Humanos – Logística y Distribución Grupo Farmacias del Ahorro – Ciudad de México



Responsabilidades: Reportando al Director Ejecutivo de Cadena de Suministro, lideré un equipo de **8 reportes directos**, incluyendo 7 Gerentes Regionales de Recursos Humanos, el Gerente Nacional de Capacitación y una Coordinación de Análisis de Información. Administración del costo de mano de obra (nóminas, bonos, compensación variable), presupuestos y proyecciones. Conducción de relaciones laborales con sindicatos: revisión y legitimación de contratos colectivos, diseño de políticas de desvinculación y formación de líderes en temas laborales. Encabecé la estrategia nacional de capacitación y desarrollo en CEDIS, definiendo estructura, detección de necesidades, desarrollo de competencias, rutas de carrera y mapeo de talento. Gestionando los esquemas de compensación variable e indicadores de desempeño para áreas de inbound y outbound.

Resultados:

- **Reducción de gasto de 25%** vs AA, mediante determinación de plantillas autorizadas por área, medición de FTE's, y elaboración de Política de Compensación Variable. Competencia Desarrollada – Análisis Financiero y Enfoque Sistémico.
- **Cero contingencias sindicales** durante su gestión, a través de un modelo de relación colaborativa con comités sindicales, capacitaciones continuas a delegados en liderazgo y gestión, y el lanzamiento de un programa de reconocimientos que fortaleció la cultura de corresponsabilidad en el entorno laboral.
- Diseño e implementación de una estructura formal de capacitación operativa y de liderazgo, con currícula segmentada por nivel y función. Se instituyeron los programas de "Instructor Experto" y "Operador Experto" para certificación de puestos críticos, y se establecieron rutas de desarrollo por puesto en coordinación con el sindicato, logrando una banca interna de reemplazos activa.
- **Mejora del 30%** en productividad, por esquema de comisión en surtido y rediseño operativo.
- **Ahorro del 15%** en combustible, mediante incentivos por rendimiento y reducción de entregas tardías.

2011 – 2016. Gerente Regional de Relaciones Laborales y Seguridad – Heineken México



Responsable de la administración de 7 contratos colectivos de trabajo en la región sureste, liderando negociaciones sindicales y estrategias de prevención en seguridad laboral. Reducción en 30% las demandas laborales, generando **ahorros por \$20 MDP en contingencias**, y disminuyó la prima de riesgo en 28% mediante acciones preventivas y mejoras operativas.



2006 – 2011. Gerente Regional de Recursos Humanos – Grupo Peñafiel (Bebidas)

Encargado de la gestión de RH para centros de distribución y planta productiva con **1,500 colaboradores**, así como de contratos colectivos, compensación variable y programas de formación comercial. Supervisión de operaciones en regiones clave (Pacífico, Bajío y Norte) y desarrollo de esquemas de capacitación para fuerza de ventas y programas de inducción efectivos.

2004 – 2005. Gerente de Recursos Humanos – Litografía Latina

Implementación de un proyecto de desarrollo organizacional en dos plantas con **800 empleados sindicalizados**. Responsable de las áreas de nóminas, administración de personal, servicios generales y servicio médico, fortaleciendo la estructura operativa interna y profesionalizando procesos administrativos en planta.



2000 – 2004. Jefe de Capital Humano – Gamesa Quaker

Responsable de la administración de una plantilla sindicalizada de **1,800 personas**, coordinación de programas de capacitación para personal operativo y mandos medios, implementación de esquemas de pago variable en líneas de producción. Participación en el programa de equipos autodirigidos, atendió procesos laborales en coordinación con despachos legales y gestión de proveedores de outsourcing y servicios generales.

Educación y Diplomados

2018 - 2019 -Diplomado en Liderazgo Efectivo ITESM Monterrey

2007 - 2008 - Diplomado de Habilidades Gerenciales ITESO

1998 - 1999 - Diplomado en Evaluación de Proyectos de Inversión. IPN-UPIICSA

1994 - 1998 - Ingeniería Industrial Especialidad en Evaluación de Proyectos. (IPN- UPIICSA).

Habilidades

Especialidad en Evaluación de Proyectos

Planeación y negociación

Comunicación asertiva

Relaciones laborales y manejo sindical

Transformación digital en RH

Análisis y toma de decisiones

Orientación a resultados

Integración de equipos de trabajo

Desarrollo de talento y evaluación organizacional

Análisis de datos y toma de decisiones

Idiomas: Inglés (intermedio alto - B2 MCER). Español Nativo.

Software:

Implementación de Plataforma de Reclutamiento

Masivo con Chatbot - EMI

Microsoft Office 365 (Excel, PowerPoint, Outlook, Teams) – Avanzado

Workday, SAP SuccessFactors, Kronos – Gestión de nómina, tiempos y talento

Power BI – Visualización y análisis de KPIs de RH

Success Profile / 9Box / Balance Scorecard – Evaluación de desempeño y potencial

Chatbot EMI Labs – Implementación para reclutamiento masivo

Plataformas LMS y E-learning – Desarrollo de contenidos y gestión de capacitación