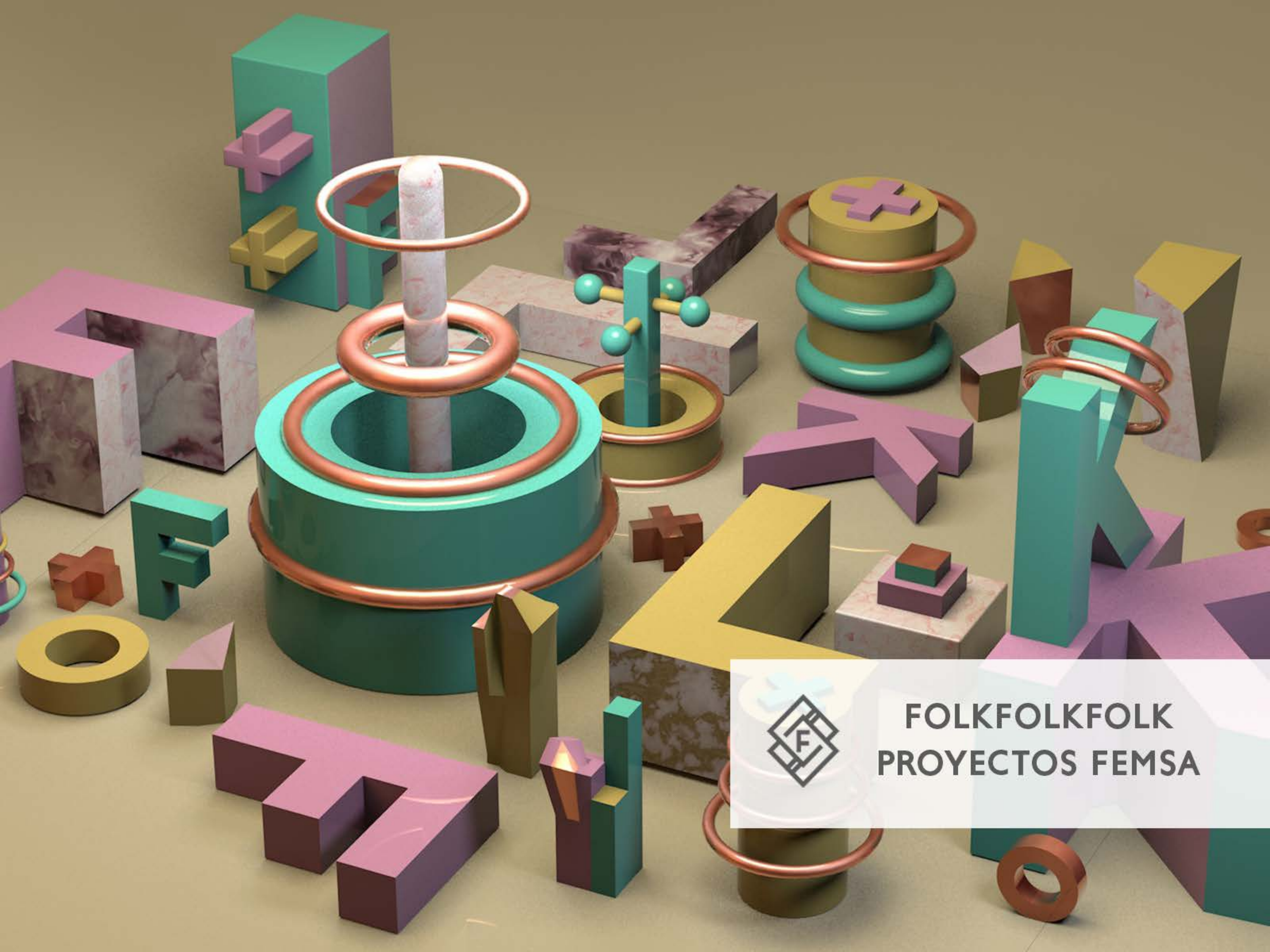




FOLKFOLKFOLK
PROYECTOS FEMSA

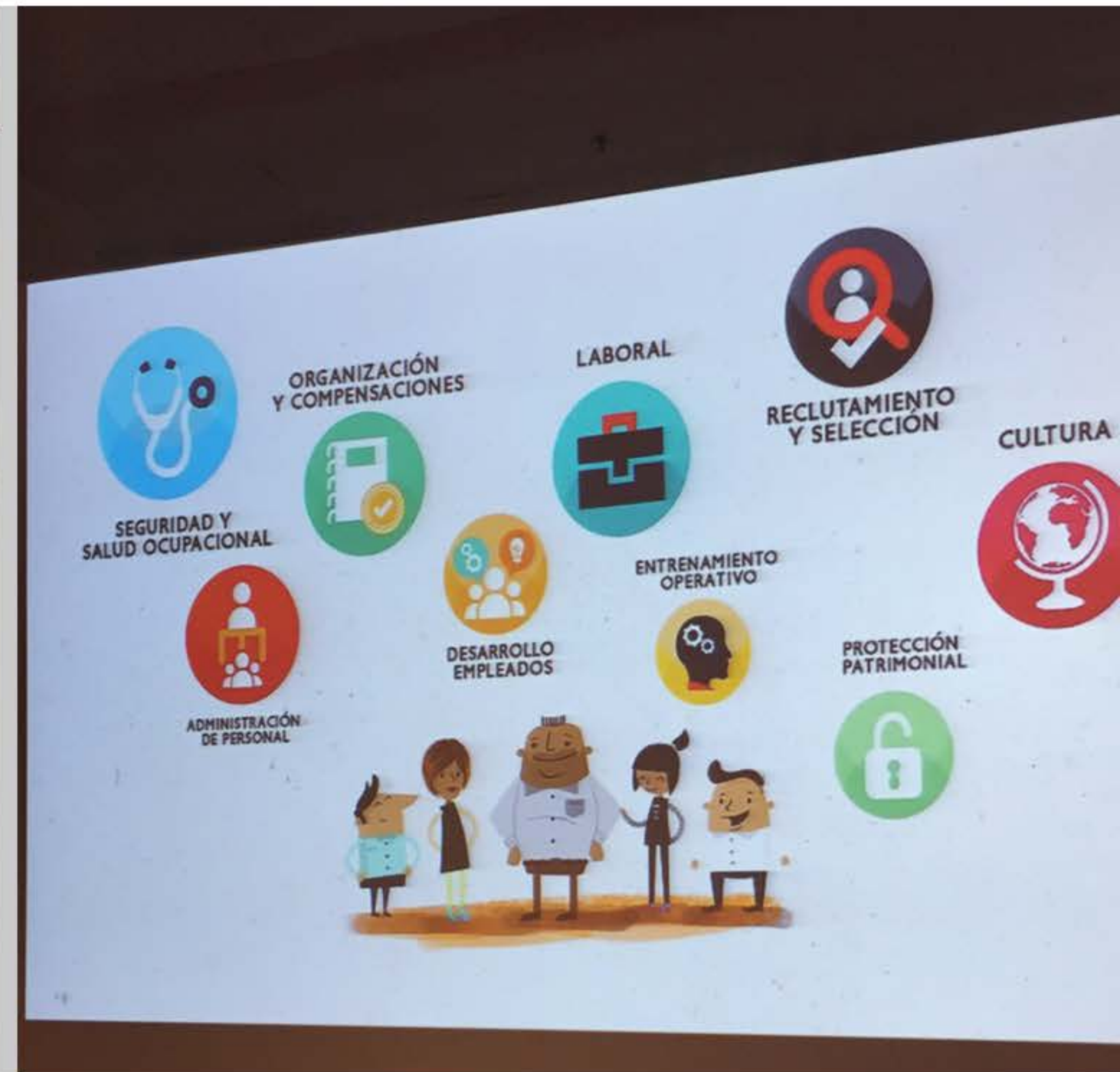


AGENDA DE
DESARROLLO

COMUNICACIÓN INTERNA UNIVERSIDAD FEMSA

LA AGENDA DE DESARROLLO ES UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL, ENFOCADO A DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS TÉCNICOS QUE EL PERSONAL NECESITA PARA SU PUESTO ACTUAL Y FUTURO.

DESARROLLAMOS LOS MATERIALES IMPRESOS Y ELECTRÓNICOS PARA FACILITAR EL ENTENDIMIENTO Y COMUNICACIÓN DEL PROYECTO.





COMPOSICIÓN AGENDA DE DESARROLLO

La agenda de desarrollo es un **plan de desarrollo personal**, enfocado a desarrollar las competencias y conocimientos técnicos que la persona necesita para su puesto actual y futuro.

¿QUÉ BUSCA LA AGENDA DE DESARROLLO?

1

Mejorar el desempeño actual y el desarrollo de la carrera profesional.

2

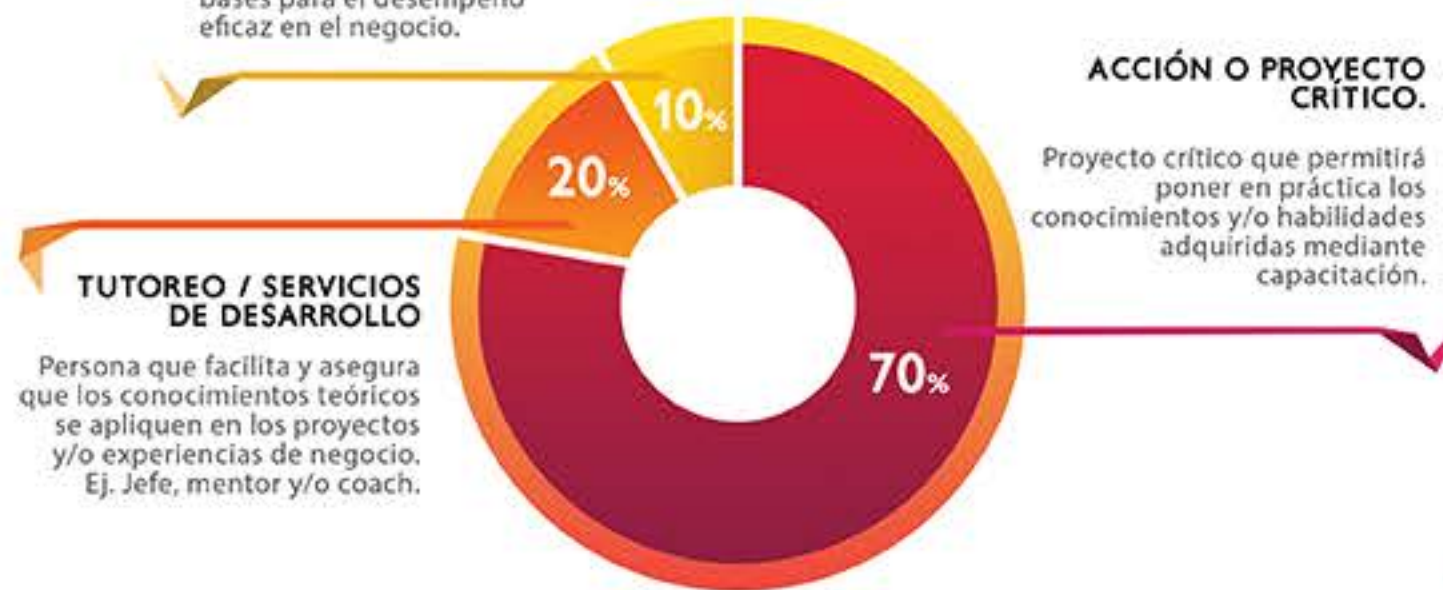
Permite, con el apoyo del jefe, identificar necesidades y prioridades de desarrollo.

3

Facilita la transferencia de las habilidades y/o conocimientos adquiridos, al puesto.

TEORÍA

Capacitación teórica que brinda los fundamentos y bases para el desempeño eficaz en el negocio.



ACCIÓN O PROYECTO CRÍTICO.

Proyecto crítico que permitirá poner en práctica los conocimientos y/o habilidades adquiridas mediante capacitación.

TUTOREO / SERVICIOS DE DESARROLLO

Persona que facilita y asegura que los conocimientos teóricos se apliquen en los proyectos y/o experiencias de negocio. Ej. Jefe, mentor y/o coach.

PROCESO GENERAL AGENDA DE DESARROLLO

1

DEFINICIÓN DE PRIORIDADES DE DESARROLLO:

- Globales del negocio
- Individuales del colaborador.

2

SESIÓN DE RETROALIMENTACIÓN JEFE-COLABORADOR.

El jefe proporciona retroalimentación de sus resultados al colaborador y de manera conjunta validan las prioridades de desarrollo.

3

DISEÑO DE AGENDA DE DESARROLLO.

El Colaborador en conjunto con su jefe diseña su agenda de desarrollo.

4

VALIDACIÓN AGENDA DE DESARROLLO.

El jefe valida la propuesta de agenda de desarrollo garantizando el alineamiento con las prioridades.

5

SEGUIMIENTO Y CIERRE DE AGENDA DE DESARROLLO.

Entre colaborador y el jefe realizarán un proceso de seguimiento de la agenda de desarrollo en sus revisiones verticales.

AGENDA DE DESARROLLO RECURSOS HUMANOS



CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA POR ÁREA DE RH

- Administración Personal
- Organización y Compensaciones
- Desarrollo Empleados
- Laboral
- Protección Patrimonial
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Reclutamiento y Selección
- Entrenamiento Operativo
- Cultura



PUESTOS DE RECURSOS HUMANOS

Titular Recursos Humanos de Centro de Trabajo

- Coordinadores de Recursos Humanos
- Reclutadores
- Administradores de Personal
- Entrenadores
- Encargados de Seguridad y Salud Ocupacional
- Encargados de Protección Patrimonial



ANÁLISIS CUANTITATIVO Y DE NEGOCIO

- Análisis y Solución de Problemas
- Finanzas para Recursos Humanos
- Excel
- Laboral
- Fundamentos de Estadística



LIDERAZGO

Oferta Formativa

- PDLG Básico
- PDLG Intermedio
- FIERCE
- Competencias Conversacionales
- Cursos en Línea

*Diseño de Agenda de Desarrollo se realizará por persona y necesidad en Centro de Trabajo.

AGENDA DE DESARROLLO RECURSOS HUMANOS

ESCUELA DE
RECURSOS HUMANOS

CONSULTOR DE NEGOCIO

Definir estrategias de recursos humanos que apoyan la construcción de las capacidades organizacionales requeridas por la estrategia del negocio.

- Anticipa las necesidades del negocio.
- Diseña estrategias y asesora al negocio.
- Evalúa el impacto de las estrategias.
- Identifica y analiza riesgos.



DISEÑO ORGANIZACIONAL

Definir el modelo organizacional necesario para apoyar la implementación de la estrategia del negocio.

- Asegura el alineamiento de la estructura con la estrategia.
- Evalúa el impacto económico de la estructura.

GESTIÓN DEL TALENTO

Definir estrategias y modelos de gestión que aseguren el talento necesario para el desarrollo de la estrategia de negocio.

- Define la estrategia de talento.
- Establece modelos ajustados a necesidades de estrategia.
- Lidera la cultura de desarrollo del talento.



GESTIÓN DEL CAMBIO

Facilitar los procesos de transformación del negocio, garantizando enfoques, metodologías y herramientas que aseguren la coherencia con la misión, visión y valores organizacionales.

- Define la estrategia de cambio.
- Anticipa dificultades del cambio y plantea estrategias.
- Proporciona recursos.

OPTIMIZACIÓN PROCESOS RECURSOS HUMANOS

Implementar soluciones (enfoques, herramientas, metodologías, tecnologías) en los procesos de recursos humanos para mejorar la productividad y calidad de los servicios evaluando la viabilidad técnica-económica.

- Recomienda soluciones tecnológicas.
- Optimiza procesos.
- Garantiza calidad y satisfacción de los servicios.



MANEJO DEL ENTORNO

Gestionar integralmente las relaciones con los colaboradores y sus representantes, asegurando el cumplimiento del marco normativo de recursos humanos y favoreciendo un entorno de compromiso con la organización.

- Crea canales de comunicación permanente.
- Soluciona conflictos.
- Negocia acuerdos.
- Asegura el cumplimiento normativo.



DESARROLLO DE COMPETENCIAS

RECURSOS HUMANOS

TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN
Y COMUNICACIÓN

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

FINANZAS

LOGÍSTICA

COMERCIAL

EXPANSIÓN Y TECNOLOGÍA

OPERACIONES

CRECES TÚ, CRECEMOS TODOS


DESARROLLO
RECURSOS HUMANOS
(LOGO RH)

CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA
PRESENCIAL / TALLERES

AGENDA DE DESARROLLO





FEMSA COMERCIO

ESCUELAS DE APRENDIZAJE

ESCUELA COMERCIAL



PALANCAS COMERCIALES
NEGOCIACIÓN Y PERSUACIÓN

ESCUELA DE LOGÍSTICA



DIPLOMADO CADENA DE
SUMINISTRO

ESCUELA DE EXPANSIÓN Y TECNOLOGÍA



NEGOCIACIÓN
EXPANSIÓN
MANTENIMIENTO
CONSTRUCCIÓN

ESCUELA OPERACIONES OXXO GAS



ROL COMERCIAL ASESOR
DE TIENDA
CERTIFICACIÓN PROCESOS
OPERATIVOS
ADMINISTRACIÓN
PROYECTOS PARA CDYP.

ESCUELA DE OPERACIONES IMMEX



ASESOR IMMEX
ENCARGADOS DE OPERACIONES
SUPERVISOR DESARROLLO
COMERCIAL

ESCUELA DE OPERACIONES OXXO



VENTAS CORPORATIVAS
FINANZAS

ESCUELA DE OPERACIONES BARA



UNIVERSIDAD
FEMSA



AGENDA DE DESARROLLO RECURSOS HUMANOS



CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA
POR ÁREA DE RH



PUESTOS DE
RECURSOS HUMANOS



ANÁLISIS CUANTITATIVO
Y DE NEGOCIO



LIDERAZGO



PUESTOS DE RECURSOS HUMANOS

TITULAR RECURSOS HUMANOS DE CENTRO DE TRABAJO



COORDINADORES DE RECURSOS HUMANOS



RECLUTADORES



ADMINISTRADORES DE PERSONAL



ENTRENADORES



ENCARGADOS DE SEGURIDAD
Y SALUD OCUPACIONAL



ENCARGADOS DE PROTECCIÓN PATRIMONIAL

STAFF DE OFICINA DE SERVICIOS-RECURSOS HUMANOS

DISEÑO STAND



AGENDA DE DESARROLLO FORMACIÓN ESPECIALIZADA RH

ESCUELA DE
RECURSOS HUMANOS

CONSULTOR DE NEGOCIO

Definir estrategias de recursos humanos que apoyan la construcción de las capacidades organizacionales requeridas por la estrategia del negocio.

- Anticipa las necesidades del negocio.
- Diseña estrategias y asesora al negocio.
- Evalúa el impacto de las estrategias.
- Identifica y analiza riesgos.



DISEÑO ORGANIZACIONAL

Definir el modelo organizacional necesario para apoyar la implementación de la estrategia del negocio.

- Asegura el alineamiento de la estructura con la estrategia.
- Evalúa el impacto económico de la estructura.

GESTIÓN DEL TALENTO

Definir estrategias y modelos de gestión que aseguren el talento necesario para el desarrollo de la estrategia de negocio.

- Define la estrategia de talento.
- Establece modelos ajustados a necesidades de estrategia.
- Lidera la cultura de desarrollo del talento.



GESTIÓN DEL CAMBIO

Facilitar los procesos de transformación del negocio, garantizando enfoques, metodologías y herramientas que aseguren la coherencia con la misión, visión y valores organizacionales.

- Define la estrategia de cambio.
- Anticipa dificultades del cambio y plantea estrategias.
- Proporciona recursos.

OPTIMIZACIÓN PROCESOS RECURSOS HUMANOS

Implementar soluciones (enfoques, herramientas, metodologías, tecnologías) en los procesos de recursos humanos para mejorar la productividad y calidad de los servicios evaluando la viabilidad técnica-económica.

- Recomienda soluciones tecnológicas.
- Optimiza procesos.
- Garantiza calidad y satisfacción de los servicios.



MANEJO DEL ENTORNO

Gestionar integralmente las relaciones con los colaboradores y sus representantes, asegurando el cumplimiento del marco normativo de recursos humanos y favoreciendo un entorno de compromiso con la organización.

- Crea canales de comunicación permanente.
- Soluciona conflictos.
- Negocia acuerdos.
- Asegura el cumplimiento normativo.



DISEÑO STAND





ILUSTRACIÓN & ANIMACIÓN
PARA SOPORTE MULTIMEDIA DEL
STAND





GRAPHIC DESIGN
UNIVERSIDAD FEMSA

MONTERREY, NUEVO LEÓN

DESIGN



GRAPHIC DESIGN
UNIVERSIDAD FEMSA

MONTERREY, NUEVO LEÓN



DESIGN



GRAPHIC DESIGN
ESCUELA DE LIDERAZGO EN TIENDA
OXXO / MONTERREY, NUEVO LEÓN



FORMANDO LÍDERES 2.

TU PARTICIPACIÓN COBRA UN PAPEL FUNDAMENTAL

El programa Formando Líderes tiene como objetivo desarrollar habilidades de liderazgo y gestión de equipos.

BENEFICIOS DEL PROGRAMA:



- ✓ DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO.
- ✓ TRANSFORMAR LA VIDA DE LOS COLABORADORES.
- ✓ APOYAR EN LA DEFINICIÓN DE UN PLAN DE VIDA.
- ✓ ENTREGAR HERRAMIENTAS QUE AYUDEN A REDUCIR LA ROTACIÓN DE TIENDAS.

Acércate con tu área de RH o tu Asesor de Tienda para





SESIÓN 1 PROPÓSITO DE VIDA



Dentro de esta plática puedes conversar con tu colaborador, preguntándole qué fue lo que vio en el módulo, qué fue lo que él encontró al participar aquí.



RELACIONA SU PARTICIPACIÓN VS. SU DÍA A DÍA

- ENCONTRASTE ALGO QUE GENERARA UN VALOR PARA TI DURANTE ESTA SESIÓN.
- QUÉ TE LLEVAS EN TU REFLEXIÓN PERSONAL.
- QUÉ PLAN TRAZASTE A CORTO Y MEDIANO PLAZO, QUÉ HARÁS PARA CONSEGUIRLO.
- CÓMO TE AYUDO PARA QUE CONTINÚES CON TU PLAN, Y CÓMO TE AYUDO PARA QUE PUEDAS TRANSMITIR TUS CONOCIMIENTOS CON TU FAMILIA Y COMPAÑEROS DE TRABAJO.

SESIÓN 2 CONVIRTIÉNDOME EN EL LÍDER QUE QUIERO SER



- Cuando platiques con tu colaborador, él ya habrá pasado por 2 sesiones del taller.

En este módulo se vio el tema sobre las acciones, comportamientos y decisiones que realizan los LÍDERES DEL FUTURO, la importancia de la comunicación y reforzar siempre lo positivo con los equipos de trabajo.



SESIÓN 3 ACTITUD POSITIVA EN EL TRABAJO



- Pregunta qué le gustó de esta sesión, qué acciones realizará con su círculo familiar, qué pudiera trasladar de este conocimiento al ambiente de trabajo y cómo haría él para generar confianza y entornos positivos en la Tienda (con clientes y equipos internos).







PLAN DE DESARROLLO

Corto Plazo: tiempo no mayor de 6 meses a 1 año, ayuda a priorizar qué quieres lograr de forma más rápida.

Mediano Plazo: Tiempos estimados entre 2 y 3 años, tener un plan de mediano plazo enfoca esfuerzos para cumplir metas constantes en el tiempo.

Largo Plazo: El tiempo de un plan de desarrollo de largo plazo es de 5 a 6 años, esto normalmente es motivante para generar los dos planes anteriores.

Actividades de Desarrollo: Actividades, métodos y objetivos que debemos de trazarnos para cumplir y encontrar nuestra motivación en el corto,

1 | SENTIDO Y
PROPOSITO
DE VIDA



1 | SENTIDO Y
PROPOSITO
DE VIDA





CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

- Adapta su Liderazgo a la situación y el entorno.
- Guía a los Empleados buscando su bienestar y crecimiento.
- Genera y desarrolla equipos de trabajo de Alto Desempeño.
- Enfoca su trabajo y Tiempo en la Gente.



2 | CONVIRTIÉNDOME
EN EL LÍDER
QUE QUIERO SER



**UN LÍDER PROMUEVE UN AMBIENTE
DE TRABAJO POSITIVO Y DE
CONFIANZA.**

**GENERA AMBIENTES POSITIVOS Y
DE CONFIANZA.**



3 | ACTITUD POSITIVA
EN EL TRABAJO





¡EN HORABUENA! ¿ESTAS LISTO PARA EL RETO?

Es muy grato informarte que has sido seleccionado para participar en el programa Formando Líderes, dentro de la Escuela de Liderazgo de Tienda.

Como parte del desarrollo de talento de empleados, OXXO en convenio con la Universidad Tecmilenio imparten un programa dirigido para Líderes y Encargados de Tienda.

Aprovecha al máximo tu formación y programas,
¡Felicidades!

Atte.

Equipo de Recursos Humanos
Entrenamiento y Desarrollo Staff





FORMANDO LÍDERES 1.

**SIGUE PREPARANDO
TU CRECIMIENTO**

El programa Formando Líderes tiene como objetivo desarrollar habilidades de liderazgo y gestión de equipos.

BENEFICIOS DEL PROGRAMA:



- ✓ DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO.
- ✓ TRANSFORMAR LA VIDA DE LOS COLABORADORES.
- ✓ APOYAR EN LA DEFINICIÓN DE UN PLAN DE VIDA.
- ✓ ENTREGAR HERRAMIENTAS QUE AYUDEN A REDUCIR LA ROTACIÓN DE TIENDAS.

**Acércate con tu área de RH o
tu Asesor de Tienda para
más información.**

Para OXXO el desarrollo personal y profesional es muy importante, por eso, pone disponible diferentes programas de liderazgo para nuestros colaboradores que ayuden a los equipos de Tienda en su operación diaria.





FORMANDO LÍDERES 2.

TU PARTICIPACIÓN COBRA UN PAPEL FUNDAMENTAL

El programa Formando Líderes tiene como objetivo desarrollar habilidades de liderazgo y gestión de equipos.

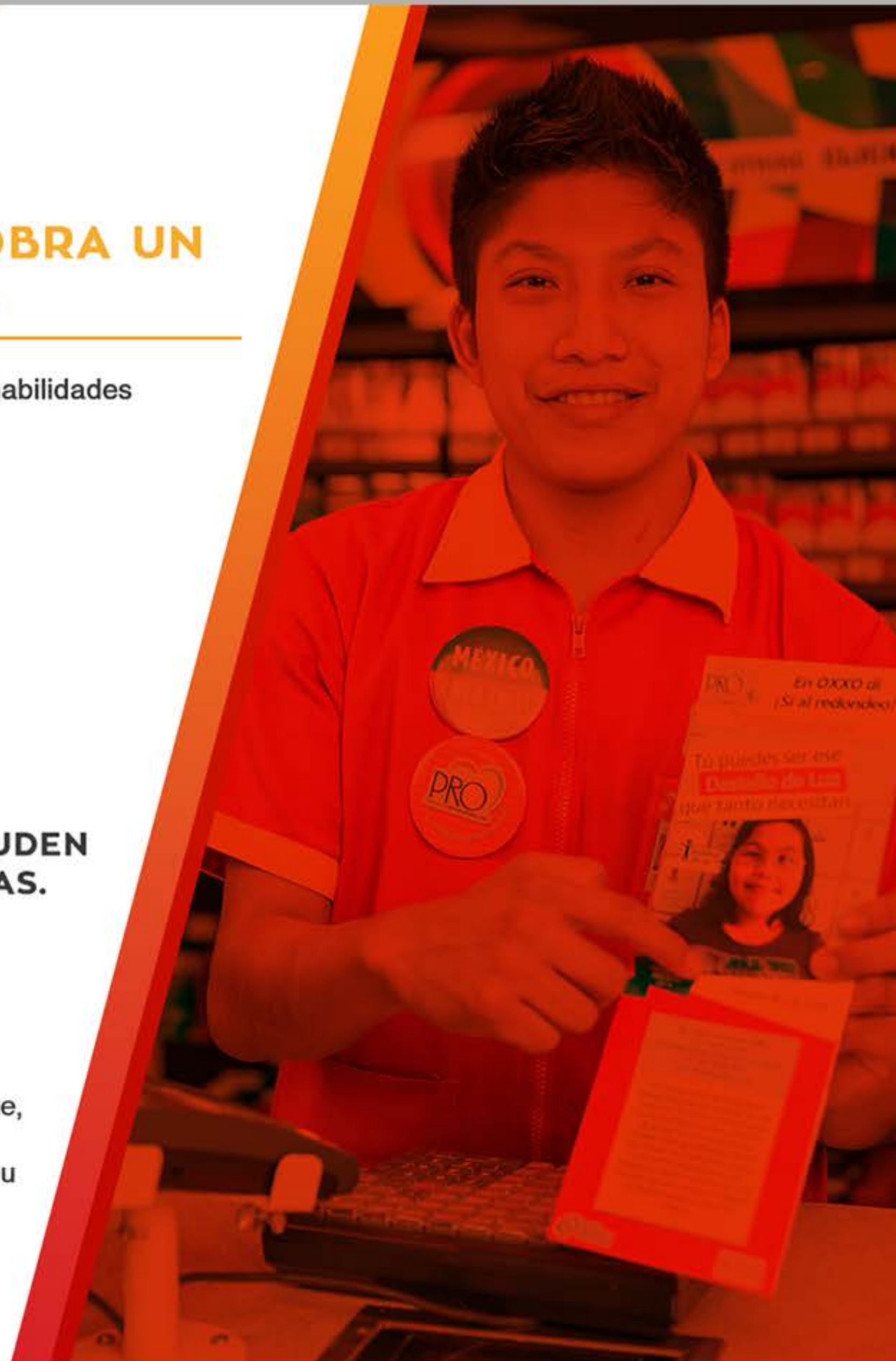
BENEFICIOS DEL PROGRAMA:



- ✓ DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO.
- ✓ TRANSFORMAR LA VIDA DE LOS COLABORADORES.
- ✓ APOYAR EN LA DEFINICIÓN DE UN PLAN DE VIDA.
- ✓ ENTREGAR HERRAMIENTAS QUE AYUDEN A REDUCIR LA ROTACIÓN DE TIENDAS.

Acércate con tu área de RH o tu Asesor de Tienda para más información.

Para OXXO el desarrollo personal y profesional es muy importante, por eso, pone disponible diferentes programas de liderazgo para nuestros colaboradores que ayuden a los equipos de Tienda en su operación diaria.





**TU PARTICIPACIÓN
COBRA UN PAPEL
FUNDAMENTAL**

OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO.

El desarrollo de empleados de Tienda es tu responsabilidad, involucrarte en el desarrollo del proceso de entrenamiento es muy importante para el crecimiento de tu equipo de trabajo.

ACUDE CON RECURSOS HUMANOS DE TU PLAZA PARA MÁS INFORMACIÓN

La Organización desarrolló la Iniciativa Escuela de Liderazgo en Tienda, una alternativa de capacitación más enfocada, con programas, procesos y materiales que ayudarán a la operación a desarrollar habilidades y conocimientos sobre Liderazgo, Gestión y Manejo de Equipos.



DESIGN



ANDO

S

ANDO

COMUNICACIÓN INTERNA ESCUELA DE LIDERAZGO EN TIENDA

CON EL OBJETIVO DE IMPULSAR EL DESARROLLO DE LOS EQUIPOS DE TIENDA OXXO, SE CREÓ LA INICIATIVA ESCUELA DE LIDERAZGO EN TIENDA. SE DISEÑARON LA IMAGEN PARA LOS PROGRAMAS Y PROCESOS QUE APOYEN A LA PLAZA A ENTRENAR SUS EQUIPOS.

EL PROYECTO INCLUYO DISEÑO GRÁFICO E ILUSTRACIONES PARA MATERIAL DE APOYO Y CAPACITACIÓN, INVITACIONES E INFORMACIÓN ELECTRÓNICA.



ESCUELA DE
LIDERAZGO
EN TIENDA



COMIC CHEMA
HISTORIAS REALES DE ALGUNOS
EMPLEADOS PARA GENERAR VALORES



FEMSA
DIRECCIÓN DE PROCESOS Y TECNOLOGÍA

BUSINESS REVIEW

SOPORTE VISUAL BUSINESS REVIEW

DISEÑO ORGANIZACIONAL DPyT



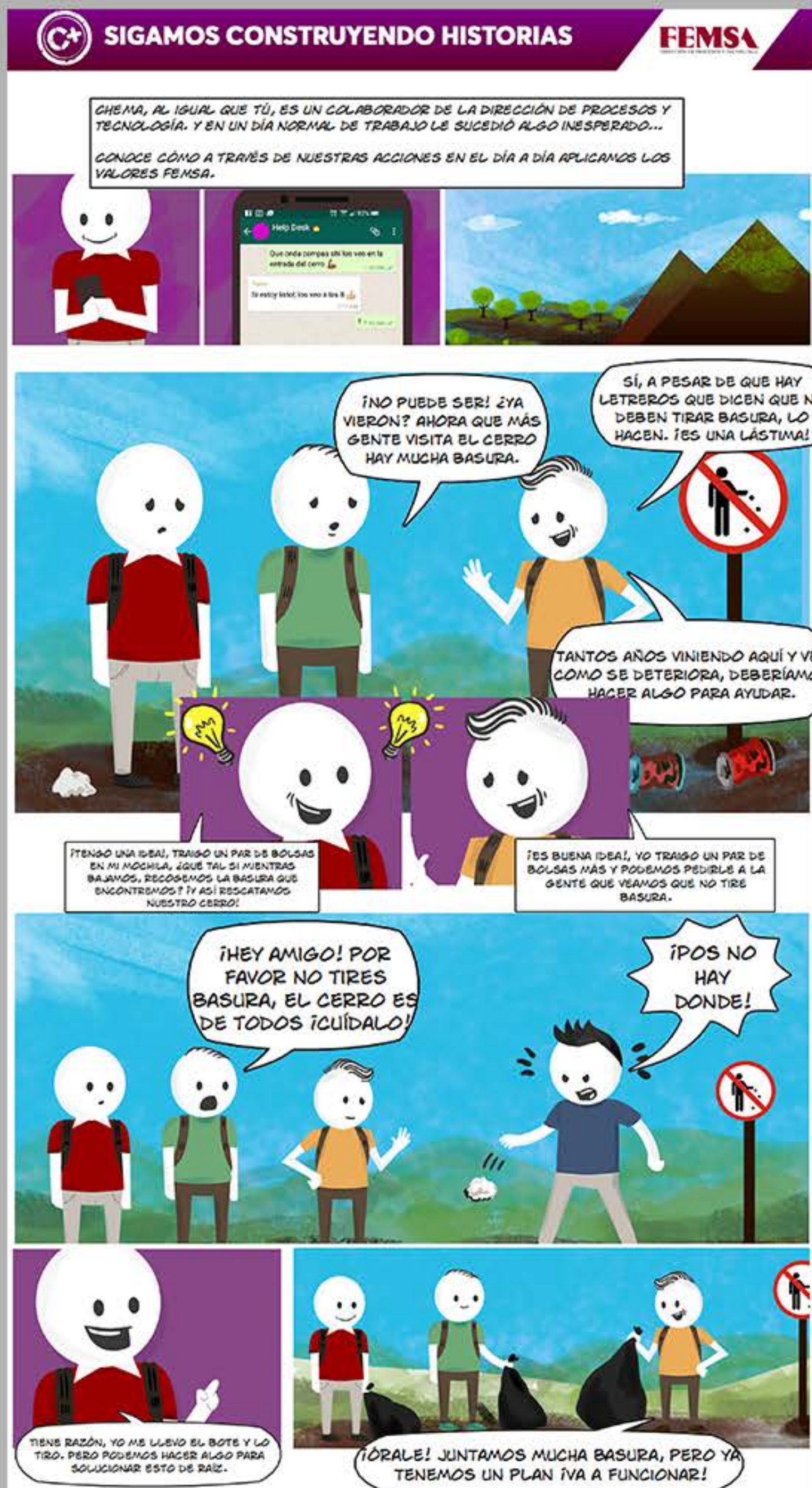
El Diseño Organizacional atiende los retos planteados en el modelo de servicio integral de la DPyT.

BUSINESS REVIEW | FEMSA

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL



BUSINESS REVIEW | FEMSA



COMIC CHEMA
HISTORIAS REALES DE ALGUNOS
EMPLEADOS PARA GENERAR VALORES



MOVIMIENTOS

01 de Julio al 15 de Julio 2016



FEMSA

Estimados compañeros:

Nos complace anunciar el ingreso de nuestros nuevos compañeros a FEMSA, estamos seguros que con su experiencia y conocimientos liderarán sus responsabilidades y responderán a los nuevos retos y desafíos de nuestra gran empresa. **Mucho éxito en su nueva etapa profesional.**

INGRESOS

Gerencia Tecnología y Soporte Operativo



Dante Ernesto Peña Rostro, ingresa como Soporte Ejecutivo VIP reportando a Sergio Oliverio Marin Camacho

Gerencia Administración de Oficinas



Ninfa Carolina Martínez Rangel, ingresa como Analista Telefonía y Servicios reportando a Ivan Alejandro Ayala Perales.

Gerencia Alianza Com y Nutrición



Mayte Holguera Aguilar, ingresa como Analista Nutrición reportando a María de Lourdes Villarreal Haces.

MAIL /COMUNICACIÓN
INGRESOS & CUMPLEAÑOS



NUESTRA
GENTE

FEMSA
DIRECCIÓN DE PROCESOS Y TECNOLOGÍA



¡FELIZ CUMPLEAÑOS!

1 de agosto	Reyna Berenice Ramos Castro	CUENTAS PAGAR CEDIS
2 de agosto	Bibiana Mendirichaga Pérez Maldonado	
2 de agosto	Ismael de Jesús Pérez Romo	CUENTAS PAGAR
2 de agosto	Jesús Fernando Martínez Gallegos	OPERACIÓN RYT
3 de agosto	Alejandro Morales Bernal	GERENCIA INFORMÁTICA RH
3 de agosto	Erick David Martínez Herrera	INTEGRACIÓN SIST
3 de agosto	Javier Alberto Bocanegra Silerio	INFORMÁTICA CSC
4 de agosto	Daniela Esmeralda Soto Rodríguez	CUENTAS PAGAR CEDIS
4 de agosto	Cristina Morejon Oviedo	CUENTAS PAGAR
5 de agosto	Héctor Jesús García González	UNIVERSIDAD VIRTUAL Y SATELITES
5 de agosto	Diego Alberto Sánchez Chávez	OPERACIÓN SITIO PYL
5 de agosto	Enrique Eduardo Gutiérrez Tamez	HELP DESK PVO
6 de agosto	Yajaira Patricia Ulloa Torres	PROCESOS ADMINISTRACIÓN SERVICIOS
7 de agosto	Pedro Javier Torres Santos	OPERACIÓN DE SISTEMAS
7 de agosto	Gerardo García Rangel	SEGURIDAD INFRAESTRUCTURA
7 de agosto	Sandra Nohemí Estrada García	CONTROL INTERNO



"Me siento muy orgulloso de poder colaborar con una empresa que está a la vanguardia en las áreas de procesos de negocios y tecnología y que cuenta con un equipo directivo con una amplia visión en lo que las divisiones del grupo FEMSA necesita actualmente. Considero que esta Empresa tiene un "Gran Futuro" en los próximos retos que nos tocará enfrentar como una área estratégica del GRUPO FEMSA."

32

- Fidel Cesar Hernández Cavazos
32 años de antigüedad.



AÑOS DE ANTIGÜEDAD

Compañeros que cumplen más de 5 años con nosotros

5	Humberto Carlos Rivera Porras	PRACTICAS FUNCIONALES
5	Antonio Cipriano Herrera	POOL PROYECTOS
5	Cintya Elizabeth Arteaga Ballesteros	INFORMATICA CSC
5	Mirna Rocío Cervantes Bautista	IMSS
6	Marcos Mario Vega Rivera	HELP DESK FL
7	Mario Alberto Zuñiga Peña	CONTROL INTERNO
8	Jesús Saldaña Marroquin	INFORMATICA CSC
8	Patricia Martínez Alfaro	CONTABILIDAD GENERAL
8	Milton Carlos Hernandez Suruky	LINEA RH FEMCO
9	Aneth Cristina Balandran Garza	SEGURIDAD LOGICA TI
9	Eduardo Javier Macias Sanchez	HELP DESK FL
9	Karla Francisca Morales Villarreal	METODOS Y ESTANDARES
10	Perla Priscila Silva Zermeno	SEGURIDAD LOGICA TI
10	Rosalba Benitez Nuñez	RECURSOS HUMANOS
32	Fidel Cesar Hernández Cavazos	TV

CONTINUEMOS CONSTRUYENDO HOY,
LA DIRECCIÓN QUE QUEREMOS SER MAÑANA

Conoce más a detalle cada uno de estos temas consulta en Espacio la sección de comunicación.

Dudas o comentarios. Contáctanos:
csc.comunica@csc.femsa.com.mx



FORO **GIT** 360-AD



UNIVERSIDAD
FEMSA

AGENDA
DE DESARROLLO

SEGUIMIENTO



¿Quién hace qué?

**JEFES**

“Principal Responsable e Impulsor de su propio Desarrollo y el de su equipo”

- Da guía y valida el plan de desarrollo de sus equipos.
- Apoya a que sus equipos se desarrollen y se responsabiliza de ello.
- Brinda retroalimentación constante para la identificación de oportunidades.

**COLABORADORES**

“Dueño e Impulsor de su propio Desarrollo”

- Identifico y defino mis metas.
- Elaboro mi plan de desarrollo.
- Me aseguro de que suceda mi plan de desarrollo.

**RH**

“Consultor de Negocio”

- Guías que facilitan los procesos y te acercan a las herramientas disponibles en la organización para tu mayor provecho



LO DESTACADO DEL MES

FEMSA
DIRECCIÓN DE PROCESOS Y TECNOLOGÍA

SESIÓN DE COMUNICACIÓN

El equipo directivo, nos dio un mensaje acerca de los nuevos desafíos que nos deparan como dirección. Más de 400 colaboradores asistieron al evento y el resto lo han visto en video.

¡ENTRA A LA UNIVERSIDAD FEMSA A VERLO LAS VECES QUE QUIERAS!

¿AÚN NO LO HAS VISTO?



¡JULIO FUE MES DE REVISIONES VERTICALES!

Como parte de nuestra cultura TOPS, durante el mes de julio, jefes y colaboradores se reunieron uno a uno para abordar temas acerca del desempeño, agendas de desarrollo y otros asuntos varios.

Recuerda que una **Revisión Vertical** de valor es aquella que se realiza de manera presencial, en privado y con seguimiento a los acuerdos pendientes.

KAIZEN

En el camino hacia la innovación continuamos con los programas de mejora continua, a través de los eventos Kaizen que realizamos periódicamente.

Recuerda que la mejora continua es una práctica de todos los días.



SABINO ES NUESTRA NUEVA CASA

Hemos concluido la transición a nuestro nuevo edificio, recuerda hacer uso adecuado de las instalaciones.



PINTAMOS POR LA EDUCACIÓN

El pasado sábado 23 de julio, pintamos por la educación. Los alumnos de la secundaria #13 se vieron beneficiados, gracias al apoyo de nuestros voluntarios.

¡SÚMATE A LA RED DE VOLUNTARIOS FEMSA!

Conoce más a detalle cada uno de estos temas consulta en Espacio la sección de comunicación.

Dudas o comentarios. Contáctanos:
csc.comunica@csc.femsa.com.mx

CONTINUAMOS CONSTRUYENDO HOY, LA DIRECCIÓN QUE QUEREMOS SER MAÑANA



LO DESTACADO DEL MES

EDICIÓN JULIO 2016

FEMSA
DIRECCIÓN DE PROCESOS Y TECNOLOGÍA

SESIÓN DE COMUNICACIÓN

El Equipo Directivo, brindó una sesión de comunicación para toda la Dirección de Procesos y Tecnología, en la que los principales temas a tratar fueron: Modelo de Servicio, Ruta de transformación, Concepto GBS y los retos y oportunidades que nos deparan como Dirección. El video de la sesión está disponible en la Universidad FEMSA.

¡ENTRA A LA UNIVERSIDAD FEMSA A VERLO LAS VECES QUE QUIERAS!

¿AÚN NO LO HAS VISTO?



PINTAMOS POR LA EDUCACIÓN

Gracias a la labor de voluntariado de nuestros compañeros, más de 120 alumnos de la secundaria #13 se vieron beneficiados. El equipo de voluntarios que apoyaron a esta labor fueron colaboradores, amigos y familia de colaboradores de la Dirección de Procesos y Tecnología. Hoy somos más de 50 voluntarios y queremos ser aún más. ¿Qué esperas?, ¡Súmate a la Red de Voluntarios FEMSA!



SABINO ES NUESTRA NUEVA CASA

Hemos concluido la transición al nuevo edificio, Sabino hoy es nuestra casa. Se inauguró el área de robotización en la que se operan de manera automática diversos procesos para generar ahorros y tiempos en el servicio brindado. En este nuevo edificio contamos también con comedor, sala de estar, cafetería, roof garden y sala de innovación. Recuerda hacer uso adecuado de las instalaciones.

¡JULIO FUE MES DE REVISIONES VERTICALES!

Como parte de nuestra cultura TOPS, durante el mes de julio, jefes y colaboradores se reunieron uno a uno para abordar temas acerca del desempeño, agendas de desarrollo y otros asuntos varios.

Recuerda que una **Revisión Vertical** de valor es aquella que se realiza de manera presencial, en privado y con seguimiento a los acuerdos pendientes.

KAIZEN

En el camino hacia la innovación continuamos con los programas de mejora continua, a través de los eventos Kaizen que realizamos periódicamente en la Dirección de Operaciones. Al momento llevamos 15 eventos y más de 100 colaboradores que han participado. Durante el mes se trataron los siguientes temas:

- ✓ Rastreabilidad de documentos en el servicio de Administración Documental.
- ✓ Identificar causa raíz de registros manuales en el proceso de contabilidad.
- ✓ Reportes de cartera de proveedores.
- ✓ Solicitudes de configuración RH en SAP para OXXO.

RECUERDA QUE LA MEJORA CONTINUA ES UNA PRÁCTICA DE TODOS LOS DÍAS.

Dudas o comentarios. Contáctanos:
csc.comunica@csc.femsa.com.mx

CONTINUAMOS CONSTRUYENDO HOY, LA DIRECCIÓN QUE QUEREMOS SER MAÑANA.



SESIÓN DE APERTURA 2017

Recursos Humanos

FEMSA
DIRECCIÓN DE PROCESOS Y TECNOLOGÍA

► PROPUESTA DE VALOR, MISIÓN Y VISIÓN ◀

PROPUESTA DE VALOR

Es mi aliado en soluciones para la transformación, ejecución y gestión de procesos, que me permite concentrarme en el core; se adapta a mis necesidades, aportando valor a la organización.



MISIÓN

Somos un aliado en habilitar soluciones innovadoras, que le permiten a las organizaciones concentrarse en su core business.

VISIÓN

Contribuimos a la estrategia de los negocios FEMSA, generando valor a través de soluciones innovadoras y talento competente, para gestionar procesos y tecnología principalmente de back office en los diversos modelos de negocio y geografías.

FEMSA
DIRECCIÓN DE PROCESOS Y TECNOLOGÍA



PROYECTO DE INNOVACIÓN 2016

FEMSA
DIRECCIÓN DE PROCESOS Y TECNOLOGÍA

RETO 2

REDISEÑAR LOS PROCESOS INTERNOS QUE ASEGUREN LA INTEGRACIÓN Y EL DESARROLLO ÁGIL Y OPORTUNO DE LOS RECURSOS.

ALIANZAS PARA STAFFING DENTRO Y FUERA DE MÉXICO

FEMSA
DIRECCIÓN DE PROCESOS Y TECNOLOGÍA

Nuestro enfoque es desarrollar alianzas de Staffing para atender:



“Picos” de demanda imprevistos y contingencias recursos ya asignados.

Asignaciones temporales o por proyecto que no signifiquen integrar a nómina.

Recursos altamente especializados con participaciones puntuales.







CONOCE MÁS DE NUESTRO TRABAJO VISITA:
WWW.FOLKFOLKFOLK.COM

