



Raymundo Cavazos, Ma. Guadalupe Gaehd y Marfa EN LA CLÍNICA CUAUHTÉMOC Y FAMOSA

Calidad de Vida en la Empresa



» Somos una empresa cuyo propósito es crear valor económico-social, apoyando el derecho de la persona al trabajo y a su crecimiento integral, respaldando las acciones que resulten en el bien común.

El compromiso de responsabilidad social inicia con nuestros colaboradores y sus familias. Creemos que un ambiente laboral sano y respetuoso, invita al trabajo en equipo y es vital para el éxito de la empresa.

En 1910, FEMSA fue la primera empresa mexicana en ofrecer servicios de salud, apoyos para la vivienda y fondo de ahorro para sus colaboradores.

Los grandes rubros que engloban la calidad de vida de FEMSA son:
Salud, Educación, Vivienda, Capacitación, Cultura y Recreación

Nuestras Acciones

- Sociedad Cuauhtémoc y Famosa (SCYF) opera a través de 79 asociaciones y 9 centros recreativos en el país, así como una sociedad filial y un centro recreativo en Buenos Aires (SKOFBA), fomentando el desarrollo integral de sus socios.
- Clínica Cuauhtémoc y Famosa (CCYF) opera 38 centros, ofreciendo servicios especializados de salud ocupacional y promoviendo una cultura de prevención entre sus asociados en México.
- 3,205 casas construidas y 8,000 créditos de vivienda otorgados por FEMSA al 2004.
- En el Programa de Integración Laboral de Personas con Cualidades Diferentes, FEMSA emplea a 174 colaboradores.
- Como resultado de la calidad de vida laboral que proporciona la empresa, el promedio de antigüedad del personal en México es de 5.8 años.
- Se invirtieron \$130 millones en capacitación durante 2004 en México.
- Para nuestros 88,217 colaboradores procuramos un ambiente que promueva su desarrollo integral.

SCYF, nuestro esquema de desarrollo social

A través de SCYF se promueve el desarrollo integral de los socios y sus familias



La Sociedad Cuauhtémoc y Famosa (SCYF) es parte significativa en la historia de FEMSA, ya que es el esquema institucional de desarrollo social de las empresas FEMSA en el cual se apoyan para impulsar y promover la Calidad de Vida de sus colaboradores y sus familias, a través de Servicios y Beneficios que en conjunto, buscan transmitir valores trascendentales, fomentar el trabajo y el ahorro, promover una filosofía humana en el trabajo y ser una escuela de líderes.

SCYF tuvo su origen en 1918, cuando las secuelas de la Revolución Mexicana aún afectaban a los trabajadores de todo el país por la escasez de empleo y las enfermedades. Fue entonces cuando entre los trabajadores y directivos de Cervecería Cuauhtémoc, surge la idea de integrar una asociación para impulsar el ahorro y la calidad de vida de sus miembros y sus familias.

La asociación ha basado su desarrollo en seis principios:

- Trabajo
- Ahorro
- Igualdad
- Democracia
- Unidad
- Libertad

SCYF se convirtió así en promotora del desarrollo integral de los colaboradores y sus familias. Mucho antes de que las leyes mexicanas establecieran como obligación de las compañías otorgar servicios de salud y vivienda para sus trabajadores, las empresas de FEMSA ya proporcionaban estos beneficios.

SCYF promueve el esquema de Desarrollo Social FEMSA, basado en el equilibrio de las áreas esenciales para el crecimiento integral de la persona, proporcionando para ello diversas herramientas y programas. Este mismo esquema, adaptado a las culturas y costumbres, se está implementando en los nuevos países donde FEMSA opera.

Esquema de Beneficios SCYF

» Esquema de desarrollo Bien SCYF

Beneficios

económicos: Ahorro y préstamos.

Educación: Becas y escuelas.

Recreación: Actividades deportivas, culturales y recreativas.

Servicios

legales: Asesoría y apoyo legal.

La salud es primero: Clínica Cuauhtémoc y Famosa

La preocupación por la salud está presente desde los inicios de Cervecería Cuauhtémoc. Ya en 1910 se ofrecían vales para servicios médicos a los colaboradores y sus familias. Esto fue evolucionando hasta fundarse en 1945, la Clínica Cuauhtémoc y Famosa (CCYF) en Monterrey, Nuevo León.

Actualmente, CCYF opera 38 centros ofreciendo servicios especializados de salud ocupacional y promoviendo una cultura de prevención entre sus asociados.

La excelencia de sus servicios le ha merecido reconocimientos de instituciones privadas y gubernamentales. Por ejemplo, en 1998 recibió el Premio Nuevo León a la Calidad y en 2004 el Premio Nacional de Calidad, otorgado por la Secretaría de Economía.



» CCYF proporciona servicios de salud de alta calidad



» Clínica Cuauhtémoc y Famosa en Monterrey, Nuevo León

La calidad de los servicios de la **Clínica Cuauhtémoc y Famosa** ha recibido importantes reconocimientos de instituciones públicas y privadas

Principales Premios Clínica Cuauhtémoc y Famosa

- 1998** Premio Nuevo León a la Calidad.
- 2001** Reconocimiento por la Asociación Neoleonesa de Calidad en la Atención a la Salud.
- 2003** Mejor práctica en los procesos de urgencias, terapia intensiva, diagnóstico y tratamiento, comité de infecciones intra-hospitalaria y calidad.
- 2004** Premio Nacional de Calidad.



» Conjunto de casas entregadas por PAVITAC a nuestros colaboradores



Casa para todos

En 1906 Cervecería Cuauhtémoc, S.A. inició un programa para otorgar casa habitación a sus trabajadores, mucho antes de la existencia del Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) en México, lo que en marzo de 1972 dio origen a Patrimonio de la Vivienda de los Trabajadores Asociación Civil (PAVITAC), institución que administra y otorga créditos para vivienda y asesoría en bienes inmuebles a todos los colaboradores de FEMSA.

PAVITAC se asegura que las condiciones de los créditos otorgados a sus colaboradores sean las más benéficas, en términos de costos y tasas de interés.

Con la aportación legal de las empresas y gracias a la buena administración de los recursos, de 1972 a 2004, PAVITAC ha construido más de 1,880 casas y otorgado más de 8 mil créditos para adquisición, ampliación y pago de pasivos de casas-habitación.

FEMSA ha construido

3,205 casas y

brindado más

de 8 mil créditos

para sus

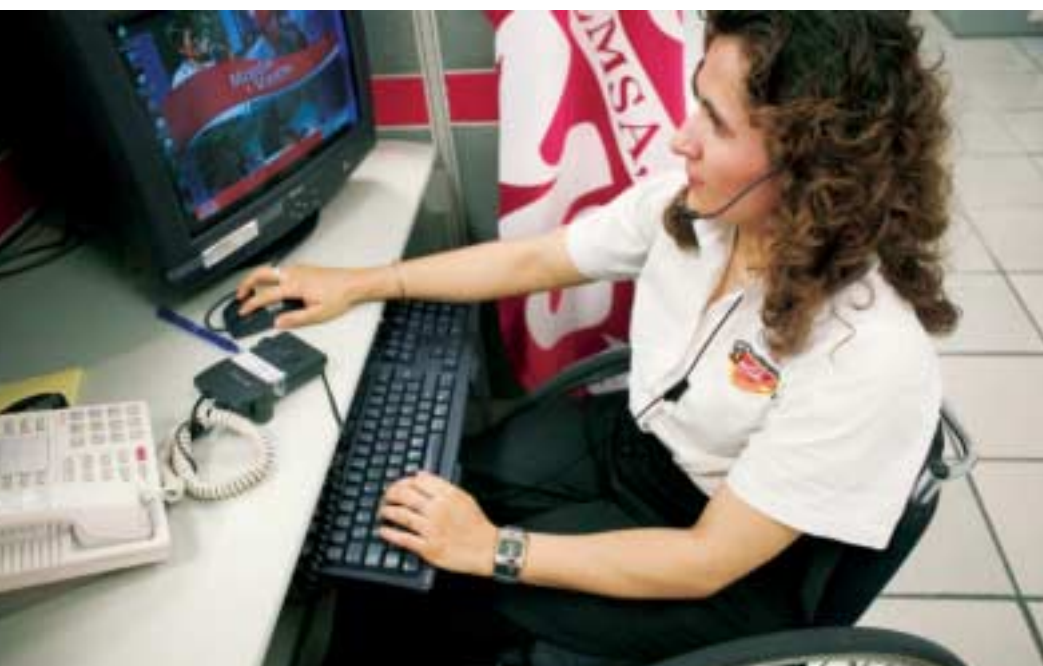
colaboradores

Igualdad de oportunidades

FEMSA cree que las oportunidades de crecer y desarrollarse deben brindarse a toda persona, sin discriminación de ninguna índole. Por ello, a partir de 2001 se formalizó el Programa de Integración Laboral de Personas con Cualidades Diferentes. En colaboración con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se lleva a cabo un proceso de

pre-evaluaciones a los aspirantes para identificar perfectamente la compatibilidad entre las capacidades y limitación versus los requisitos y funciones del puesto.

A tres años de iniciar el Programa, los resultados han sido satisfactorios. Al cierre de 2004 la integración laboral de personas con cualidades diferentes, sumaba 174.



» Centro de atención a clientes
Coca-Cola FEMSA

Bienestar y ambiente laboral

Sólo en México, se invirtieron más de \$130 millones para la capacitación durante 2004

Además de los beneficios de SCYF, los de salud y vivienda, FEMSA brinda otros servicios que complementan el desarrollo y bienestar de sus colaboradores.

Beneficios sociales

La compañía reconoce la actitud de servicio de todos sus colaboradores a través de un paquete de prestaciones y beneficios superiores a los que la ley mexicana establece.

Como resultado de la calidad de vida laboral que proporciona la empresa, el promedio de antigüedad del personal en México es de 5.8 años.

La capacitación continua: sinónimo de crecimiento integral

Para FEMSA la capacitación es motor del desarrollo. Por ello, en 2004 invirtió más de \$130 millones en capacitación para sus

colaboradores, tan sólo en México. En el año se capacitaron a más de 37,600 personas, a través de más de 11,100 cursos diseñados acorde con las necesidades de cada negocio, muchos de los cuales estuvieron apoyados por importantes centros educativos del país.

Seguridad, un derecho y una responsabilidad compartida

Las acciones en favor de la seguridad y salud de los colaboradores de las empresas, se encauzan a través del Sistema Administrativo de Seguridad y Salud Ocupacional (SASSO). El objetivo es detectar, analizar y mitigar las enfermedades, accidentes, factores ergonómicos y externos a la empresa que puedan afectar a los colaboradores, así como crear una cultura de prevención al concientizar sobre la importancia de la salud y la seguridad industrial. Los resultados son muy satisfactorios. En 2004 la tasa de ausentismo por accidentes de

» Actividades culturales para el desarrollo de los hijos de los colaboradores



trabajo fue de sólo 1.81 por cada 100 trabajadores, mientras que la cifra estimada de las empresas afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para 2004 es de 2.1%.

Jubilación, justo reconocimiento

Destaca el Plan de Pensión por Jubilación, que además de proporcionar seguridad y tranquilidad a la persona, constituye un reconocimiento y retribución a su lealtad, perseverancia y trabajo realizado en sus años de servicio.

Armonía laboral

La relación de FEMSA con los sindicatos se fundamenta en la comunicación abierta y constante, buscando siempre intereses y objetivos comunes, impulsando negociaciones de carácter institucional para atender y solucionar problemas, tomando siempre en cuenta el bien común.

Reconocimientos

- Una de “Las Mejores Empresas para Trabajar en México” 2002, otorgado por el Great Place to Work Institute y la revista mexicana de negocios Expansión.
- “Best Employers of Latin America 2004”, realizado por la empresa Hewitt Associates y la revista América Economía.
- “Empresa líder de negocios y responsabilidad social en México”, por Hay Group, consultora de administración y recursos humanos y la revista latinoamericana Gestión.
- FEMSA Comercio, Coca-Cola FEMSA y FEMSA Insumos Estratégicos fueron galardonadas con el distintivo “Empresa Socialmente Responsable 2005”, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).



» Colaboradores jubilados en el Centro Recreativo SCYF en Monterrey, Nuevo León