José A Coello

Gobierno Corporativo ? Experiencia en alta dirección: Más de 11 años

Especialidad

Áreas de especialización

Planeación y finanzas ? Comercial y marketing ? Evaluación y compensación ? Empresas familiares

Formación académica

Nivel de estudios

Licenciatura

Formación	Institución
Lic en Administración	UNAM
Master en Desarrollo Organizacional	IBERO
Master en empresas inteligentes(Trunca)	Universidad de Sonora
Diplomado en calidad Total	Tec de Monterrey,
Diplomado en Recursos Humanos	Tec de Monterrey,
Certificado en Compensaciones	Pepsico
Certificado 7 y 8 hábitos gente altamente efectiva	Covey

Desarrollo profesional

Empresa	Periodo	Puesto	Logros
Makro construcciones	Sept 2021 Sept 2023	Director de planeación cultura y desarrollo	Elaboración del plan estratégico 2021-2024Presentación del modelo de trabajo de transformación en una empresa de construcción. Disminución de ahorros en un 20% incremento en la productividad en 15%

Dportenis	Sept 2015 Sept 2021	Director de Cultura y Capital Humano	Implementación de Modelo de gestión y Transformación Organizacional para 4 años 2016/2020, trabajando en los siguientes tres grandes procesos Capital Humano (del modelo tradicional Transaccional a socio estratégico del negocio) Organización (del modelo funcional a una organización basada en procesos, centrada en la gente y orientada al cliente, invirtiendo la pirámide y estructuras matriciales) Nuestra Gente (Modelo de Gestión por méritos orientado a rendición de cuentas, auto gestionable y buscando ser el mejor lugar para trabajar). Resultados: Capital humano como brazo importante de la dirección para toma de decisiones, empresa dentro de los primeros lugares en Great place to work y revista expansión, finalista en caracol de plata ERS, estructuras esbeltas y trabajar para la gente. Implementación de la universidad empresarial con desarrollo en moodle, capacitando al 100% del personal de acuerdo a la matrícula de cada puesto y persona en línea. Logrando certificar al 100% y haciéndolos crecer dentro de la organización
Grupo Bafar	Ene 2012 Sept 2015	Director de Capital Humano	Realineación de la universidad Bafar, orientado los esfuerzos en base a la metodología de Kirk Patrick, contribución al negocio y enseñando de la siguiente manera. 70% e-learning, 20% Proyectos y 10% Presencial, logrando capacitar al 100% del personal en por lo menos 2 programas por semana a cada uno de ellos contribuyendo en el incremento de las ventas y producción sin dejar de operar Puesta en marcha de modelo de crecimiento por meritocracia, haciendo crecer más del 70% de la gente interna, disminuyendo la contratación Externa
Dynamica Infraestructura	Ene 2009 Enero 2012	Director de Capital Humano	Reingeniería en estructuras organizacionales con ahorros por 220 mdp durante 2009. Reingeniería en el sistema de trabajo en obra con ahorros de más de 170 mdp. Transformación en los sistemas de pago personal de obra orientados a productividad y eficiencia, con ahorros mayores 180 mdp durante 2010, impactando 5% menos en el costo de construcción de una casa
Pepsi Botling Group (PepsiCo	Ago 2006 Nov 2008	Director Capital Humano	Cambio de esquemas de pago por contribución marginal en plantas y área de ventas, logrando que la gente pudiera ganar más de un 10% con respecto a inflación, y lograr ahorros vs AOP por más de $56 mdp el primer año.

Coca-Cola (Corporación del Fuerte)	Sept 2002 Jul 2006	Director de Recursos Humanos	Líder de Administración del Cambio en la puesta en marcha de SAP/ R3, teniendo una reestructuración por procesos y disminución del 5% en gente en una primera etapa. Diseño y responsable de la implementación del SIRH (Sistema Integral de Recursos Humanos), se logró una disminución de 16 posiciones en el área con un ahorro de 86 mdp por año. Responsable de programa de capability y administración del cambio, consiguiendo como Grupo Embotellador ser el primero del sistema en Latinoamérica en certificarse en las cuatro fases de calidad del sistema Coca-Cola, teniendo ahorros en procesos de operación de hasta un 10%, además de contar con todos los proceso documentados.
Gamesa, Quaker Oats PepsiCo	Nov 1998 Ago 2002	Gerente Sr de Capital Humano	Implementación del Modelo transformación Organizacional (Motor) y cultural, para ser aplicado a nivel nacional a cerca de 12 mil colaboradores del país. Cambio de una cultura de revisión de contrato colectivo tradicional, por una cultura de revisión de negocio, logrando así un Incremento de la productividad hasta en un 10% anual, logrando que la gente pudiera ganar hasta un 25 % al año más
Grupo Alfa	Jul 1895 Nov 1998	Gerente de Marketing 1997/1998 (2 años) Selther, Simmons Gerente Planta(Operaciones) 1995 /1997(3 años) Selther/ Simmons Gerente Nacion	Consolidación de plantas sin parar las operaciones en ningún centro de trabajo logrando llegar a objetivos de producción y ventas (4 plantas productivas). Cambio de sistemas de pago por productividad reduciendo el costo hasta 18% en people cost. Formación de equipos multihabilidades reduciendo el Head Count hasta el 20%. Consolidación de contratos colectivos de trabajo (escisiones y fusiones) logrando incrementar nuestra productividad en costo y operaciones hasta de un 15%. Homologación de culturas de trabajo de 4 empresas así como condiciones de pago y beneficios, logrando tener solo dos empresas teniendo un ahorro de US $5 mdd.

Experiencia en consejos

De 1-5 consejos

Empresa	Giro	Consejero tipo	No.	Tipo consejero	Estatus
Makro construcciones	Construcción, Maquinaria y agregados	Independiente	3	Consultivo	
California Vending	Comedores industriales y maquinas expendedoras	Independiente	3	Consultivo	

Cobertura geográfica

Cobertura

Nacional

Industrias o giros

Construcción ? Industrial ? Seguros y Finanzas ? Servicios ? Sistema financiero