



×

Teamtaylor

Jugos Del Valle-Santa Clara

Caso de éxito

Coca-Cola | Industria Mexicana



www.jugosdelvalle.com.mx

Jugos del Valle–Santa Clara es parte del Sistema Coca-Cola, resultado de un joint venture entre The Coca-Cola Company y Grupo Femsa. Su operación combina manufactura, logística, distribución y retail, con presencia nacional.

Cuentan con seis plantas productivas:

- Planta Tepotzotlán.
- Planta Monterrey.
- Planta Pachuca.
- Planta Lagos de Moreno.
- Planta Zacatecas.
- Planta Lerma.

Además, operan **tres CEDIS** estratégicos: **La Torre, El Convento y Platah**, más de **420 tiendas Santa Clara** y **equipos comerciales** en todo el país. El área de Recursos Humanos funciona como un Centro de Excelencia, integrando atracción, desarrollo, bienestar y comunicación para una organización de **3,800 colaboradores**.



Área de Talento

Jugos del Valle–Santa Clara



6 plantas



**3,800
colaboradores**



**Joint venture
Coca-Cola x Femsa**



420+ tiendas

El reto: atraer talento en una operación que **nunca se detiene**

El equipo de Atracción enfrentaba procesos altamente manuales y dispersos: vacantes levantadas por correo, WhatsApp, Teams o incluso en el pasillo, solicitudes impresas en tiendas y perifoneo para atraer operativos. La información llegaba por distintos canales y no existía una sola fuente de verdad que permitiera dar seguimiento confiable.

Además, la auditoría interna evidenció falta de evidencia, trazabilidad y documentación, impulsando la necesidad urgente de digitalizar.

“

La auditoría fue clave. Necesitábamos una herramienta que brindara orden y transparencia.

Eunice Enríquez

Gerente de Talento en Jugos del Valle–Santa Clara



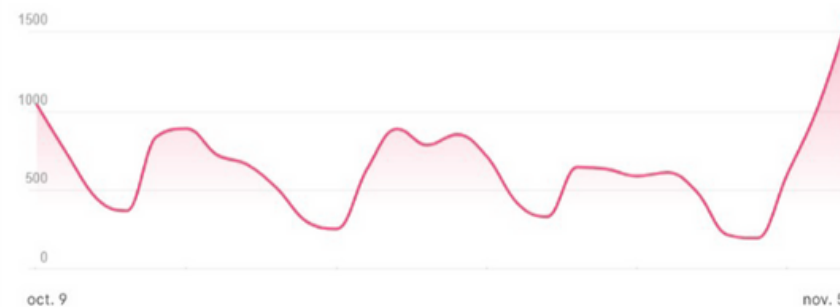
El proceso de transformación

Con Teamtaylor, Jugos del Valle–Santa Clara inició una transición hacia procesos digitales, sostenibles y eficientes. La implementación comenzó con focus groups y sandbox, lo que facilitó la adopción del equipo. La empresa dejó atrás prácticas manuales como perifoneo y flyers, migrando hacia QR, automatizaciones y filtros inteligentes que permiten identificar rápidamente a los candidatos que cumplen los requisitos clave. La digitalización permitió una experiencia más clara, ordenada y accesible para todos los candidatos, incluidos los operativos, quienes aplican principalmente desde su celular.

Página de empleo

Visitas a la página de empleo

17839 visitas ▼ 824



Dispositivos



La página de empleo recibió más de 17,800 visitas, el 64% desde móvil, confirmando que la población operativa puede ser digital.

Volumen de talento y funnel

Teamtaylor permitió visualizar por primera vez el comportamiento real del proceso de Atracción: cuántos candidatos entran, cuántos avanzan y cuántos se convierten en contrataciones.

El panel muestra más de 3.3K candidaturas, 73 añadidos, 50 contratados y 2K rechazos, todo con trazabilidad completa.

¿Qué permite esto?

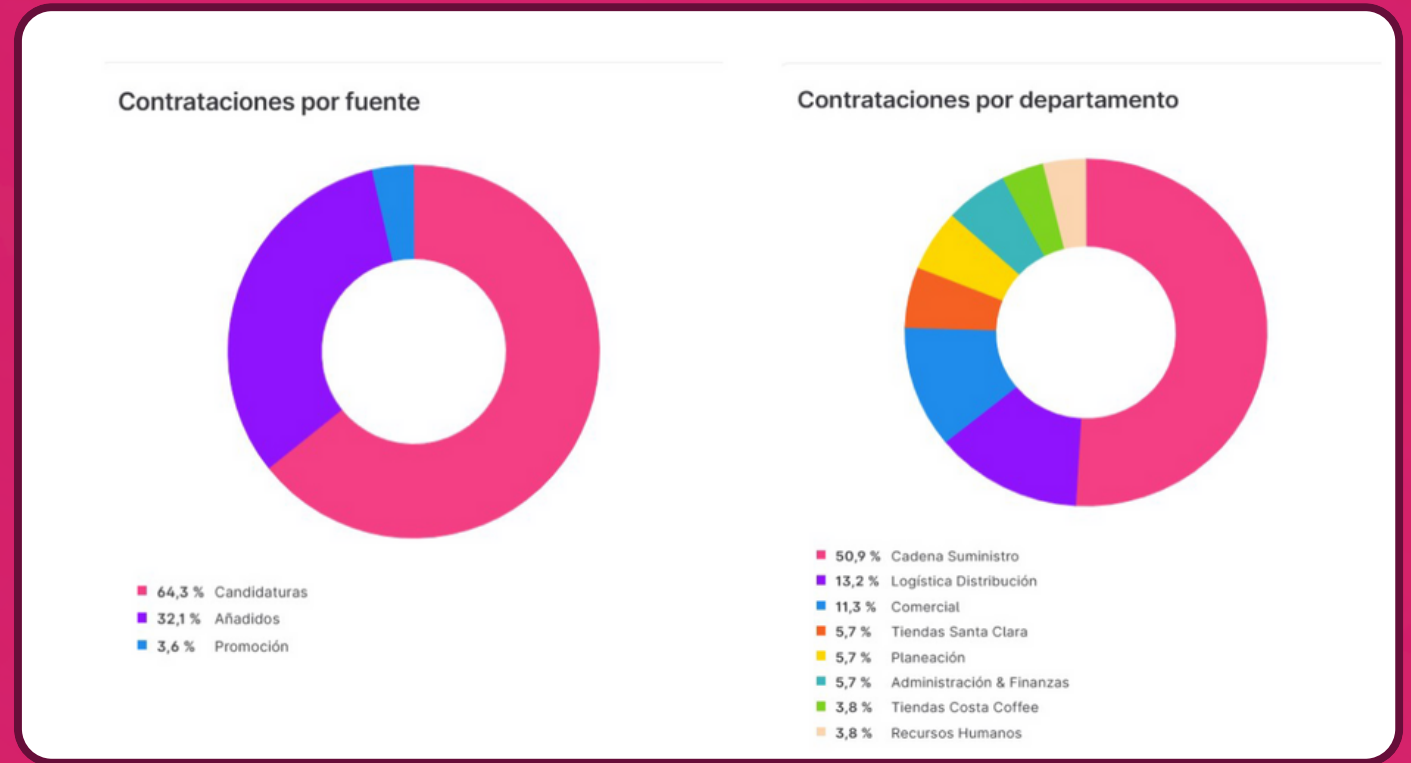
- Anticipar picos de demanda.
- Ajustar filtros según volumen.
- Priorizar procesos urgentes.
- Detectar qué fuentes generan mejor talento.



De días a horas: impacto en operativos

Antes, un reclutador podía invertir un día completo entrevistando a 20 personas en planta. Hoy, gracias a filtros por certificados, ubicación, disponibilidad, banda salarial y experiencia mínima, ese proceso se redujo significativamente.

“Lo que antes era un día entero en planta, ahora lo resolvemos en una hora.”



El seguimiento permite ver qué fuentes funcionan y cuáles áreas concentran mayor demanda.

- 64.3% vienen de candidaturas directas.
- 50.9% de contrataciones pertenecen a Cadena de Suministro.
- Coberturas operativas entre **3 y 5 días** en la mayoría de los centros.

Tiempo de cobertura

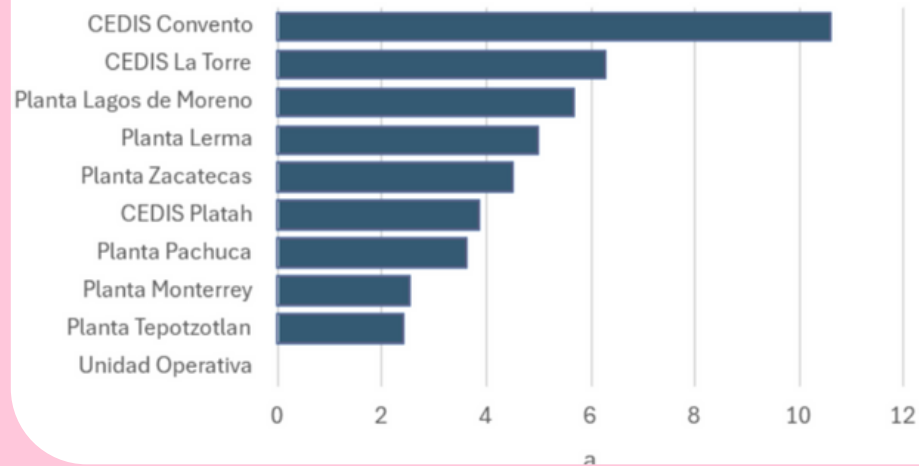


Tiempos de cobertura



Operativos: entre 3–12 días.
Confianza: entre 8–21 días.

Personal Operativo



Experiencia del candidato (NPS)

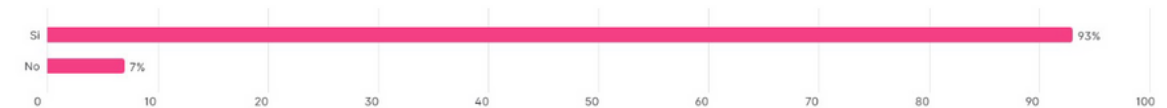
La digitalización del proceso no solo aceleró tiempos: también elevó la experiencia del candidato a niveles récord. Con comunicación clara, etapas visibles y seguimiento automático, el equipo alcanzó un NPS de 93%, un indicador excepcional en procesos de alto volumen.

Esta experiencia más humana, transparente y consistente fortaleció la marca empleadora de Jugos del Valle–Santa Clara. Hoy, la empresa compite por talento altamente calificado, incluso en posiciones donde antes era difícil atraer candidatos fuertes.

La claridad del proceso, la rapidez y el trato profesional se convirtieron en factores decisivos para que los candidatos elijan unirse a la compañía.

1. ¿La experiencia del proceso de selección de Atracción de Talento fue satisfactoria?

287 Respuestas



Tenemos un satisfacción del 93% de 100%, lo que buscamos tener un 99%.



Teamtaylor

Descubre la nueva forma de atraer y contratar el mejor talento. Con Teamtailor encontrarás por qué +10.000 empresas y 200.000 reclutadores utilizan nuestro software de selección todo en uno.

[Solicita una demostración](#)

Connect

Vacantes

