



×

*Teamtailor*

# Jugos Del Valle-Santa Clara

## Caso de éxito



**Jugos del Valle–Santa Clara** Jugos del Valle–Santa Clara es parte de la Industria Mexicana de Coca Cola, conformada como un joint venture entre Coca-Cola Company y un conjunto de embotelladores mexicanos, entre ellos Coca-Cola FEMSA, Arca Continental, Bepensa, Corporación RICA, Embotelladora de Colima, Embotelladora del Nayar, entre otros embotelladores del sistema. Su operación combina manufactura, logística, distribución y retail, sostenida por una red nacional que incluye seis plantas productivas: Planta Tepotzotlán (Estado de México), Planta Monterrey (Nuevo León), Planta Pachuca (Hidalgo), Planta Lagos de Moreno (Jalisco), Planta Zacatecas (Calera) y Planta Lerma (Estado de México).

**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**.



**6 plantas  
3 CEDIS**



**3,800  
colaboradores**



**420+ tiendas**

---

## Área de Talento

Jugos del Valle–Santa Clara



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

El equipo de Atracción gestionaba procesos principalmente manuales y con información distribuida en distintos canales: vacantes levantadas por correo, WhatsApp, Teams o en interacciones informales, además de solicitudes impresas en tiendas y perifoneo para posiciones operativas. Esta dispersión hacía más complejo contar con una visión centralizada del seguimiento.

La auditoría interna identificó áreas de oportunidad en la documentación y la trazabilidad, lo que impulsó la necesidad de avanzar hacia una digitalización más robusta.

“

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

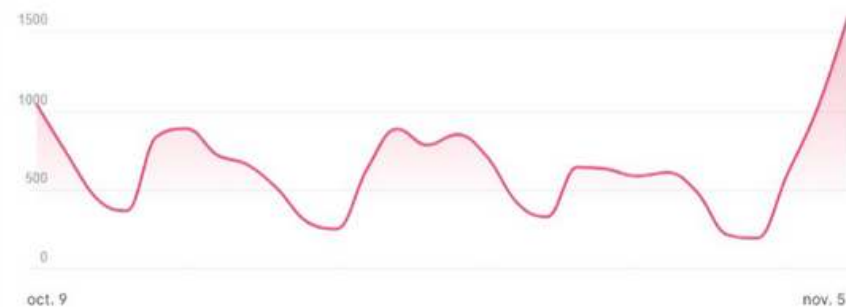
Con Teamtaylor, Jugos del Valle–Santa Clara inició una transición hacia procesos más digitales, sostenibles y eficientes. La implementación comenzó con focus groups y un sandbox que facilitó la adopción del equipo.

Los métodos tradicionales utilizados para posiciones operativas, como perifoneo y flyers, evolucionaron hacia herramientas como códigos QR, automatizaciones y filtros inteligentes que permiten identificar rápidamente a los candidatos que cumplen los requisitos clave. Esta digitalización hizo la experiencia más clara, ordenada y accesible para todos los candidatos, incluidos los operativos, quienes suelen aplicar 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?

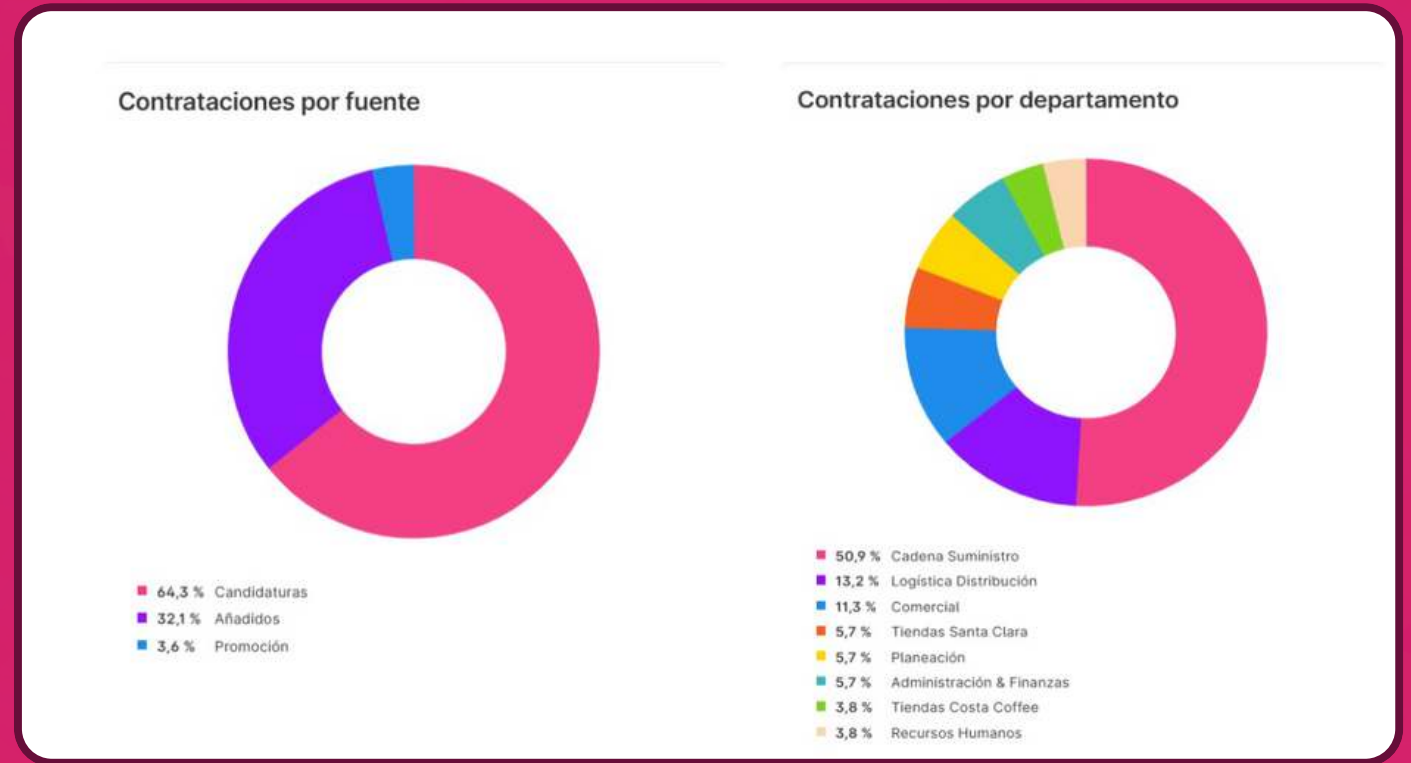
- Anticipar picos de demanda.
- Ajustar filtros según volumen.
- Priorizar procesos urgentes.
- Detectar qué fuentes generan mejor talento.



## El impacto operativo: optimizar de manera significativa los tiempos de filtrado

Antes, un reclutador podía invertir varias horas entrevistando a numerosos candidatos en planta. Hoy, gracias a filtros que contienen criterios como: certificaciones, ubicación, disponibilidad, banda salarial y experiencia mínima, ese proceso se redujo significativamente.

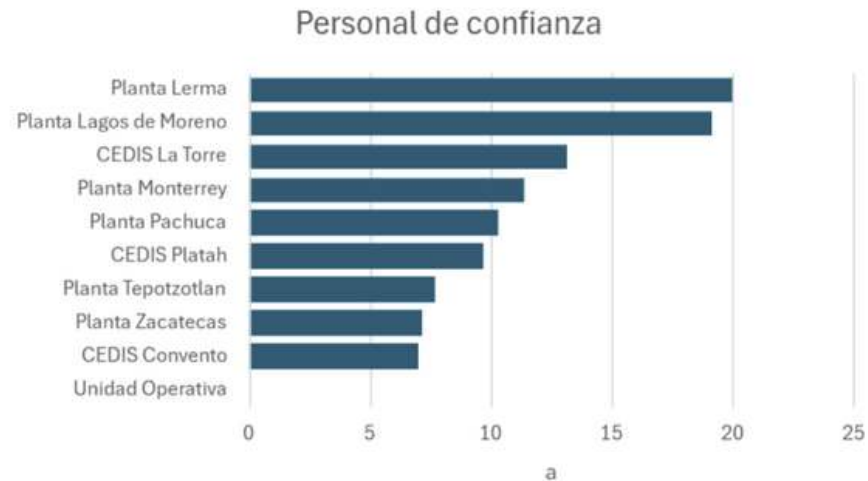
**“Lo que antes era un día entero en planta, ahora lo resolvemos en una hora”**



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

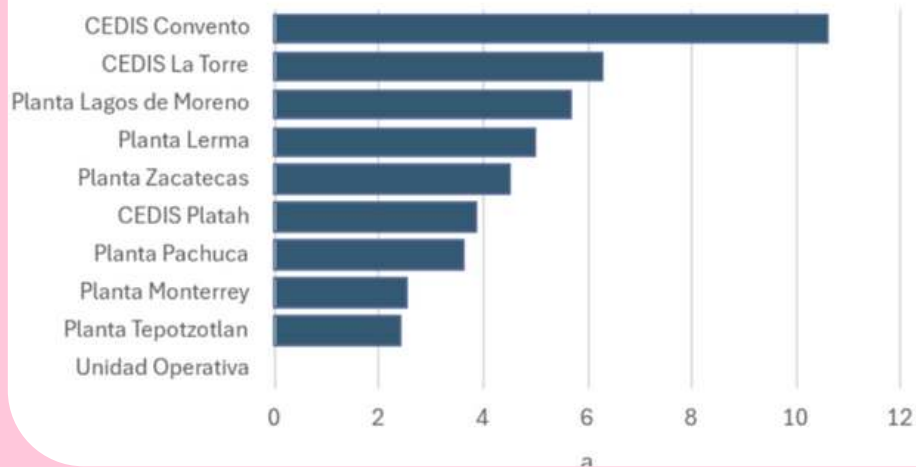


## Tiempos de cobertura



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

## Personal Operativo





# Experiencia del candidato (NPS)

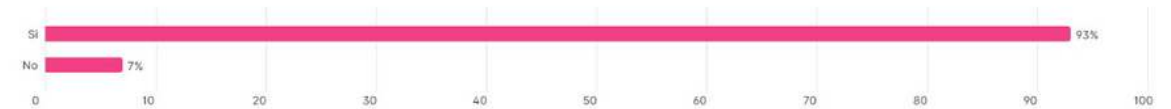
La digitalización del proceso no solo aceleró tiempos: también elevó la experiencia del candidato a niveles récord. Con comunicación clara, etapas visibles y seguimiento automático, el equipo alcanzó un NPS de 93%, un indicador excepcional en procesos de alto volumen.

Esta experiencia más clara y consistente fortaleció la marca empleadora de Jugos del Valle–Santa Clara. Hoy, la empresa compite por talento altamente calificado con mayor competitividad, especialmente en posiciones que tradicionalmente implicaban mayores retos de atracción.

La claridad del proceso, la rapidez y el trato profesional se han convertido 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 Teamtaylor encontrarás por qué +10.000 empresas y 200.000 reclutadores utilizan nuestro software de selección todo en uno.

[Solicita una demostración](#)

