

Alumno: Medina Maximiliano

Profesor: Lic. San Juan

Gestión de recursos humanos

1. ¿Cuáles son los objetivos, propósitos y visión de Coca Cola?
2. Según el tamaño y el área geográfica de la empresa. ¿Cómo la definiríamos?
3. Las funciones corporativas y los servicios de plataforma, ¿En qué áreas brindan Soporte técnico?
4. Para usted Coca Cola, ¿De qué manera colabora con el desarrollo del Personal?
5. De qué manera Coca Cola, ¿Invierte en sus empleados para acelerar los Resultados actuales y a futuro?
6. Para usted la estructura org. ¿Se conforma según la definición Henry Mintzberg?

Desarrollo

1. Estamos transformando constantemente nuestro portafolio, desde reducir el Azúcar agregado en nuestras bebidas hasta llevar nuevos productos Innovadores al mercado. Buscamos impactar positivamente la vida de las Personas, las comunidades y el planeta a través de la reposición de agua, el Reciclaje de envases, prácticas de abastecimiento sostenible y reducciones de

Emisiones de carbono en toda nuestra cadena de valor. Junto con nuestros Socios embotelladores, empleamos a más de 700.000 personas, lo que ayuda A brindar oportunidades económicas a las comunidades locales de todo el Mundo. Nuestro propósito: Refresca el mundo. Hacer la diferencia. Nuestra Visión es crear marcas y opciones de bebidas que aman a la gente, para Refrescarlos en cuerpo y espíritu.

2. Es una empresa multinacional

3. Estas dos áreas de la empresa trabajan con nuestras unidades operativas para Brindar soporte operativo en las áreas de TI, finanzas, estrategia y experiencia En recursos humanos.

4. The Coca-Cola Company es una empresa integral de bebidas con una Estrategia centrada en el desarrollo de su gente. Coca-Cola surgió como la Empresa número uno en el Índice de Oportunidad Estadounidense de 2023 y La empresa número uno en el sector de alimentos y bebidas, un reflejo de la Eficacia con la que la empresa ha invertido en su fuerza laboral con sede en EE. UU. Para impulsar el desempeño comercial y los empleados individuales. Crecimiento. Coca-Cola ocupa el Top 100 en tres de las cinco métricas del Índice: contratación, cultura y remuneración, así como puntuaciones promedio y superiores al promedio en promoción y paridad.

5. El enfoque de Coca-Cola de invertir en sus empleados para acelerar los resultados comerciales ahora y en el futuro, según sus presentaciones públicas, incluye:

- Uso de objetivos claros para impulsar las prioridades corporativas.

Coca-Cola ha convertido en una prioridad empresarial brindar acceso a la igualdad de oportunidades y fomentar la pertenencia en sus lugares

de trabajo. Ha anunciado sus aspiraciones para 2030 de estar liderado en un 50 por ciento por mujeres a nivel mundial y, en Estados Unidos, alinear la representación racial y étnica con los datos del censo estadounidense. El progreso se informa anualmente en el Informe de Negocios y Sostenibilidad de la compañía.

- Garantizar que las oportunidades internas sean visibles para todos los empleados. La red global de Coca-Cola ofrece múltiples vías para que los empleados se desarrollen y crezcan. Para garantizar que los empleados puedan identificar fácilmente el trabajo de proyectos y las asignaciones a corto plazo alineadas con las necesidades comerciales y las aspiraciones profesionales de los empleados, Coca-Cola lanzó Thrive Opportunity Marketplace. Diseñada para romper con los silos, esta solución tecnológica centrada en las personas conecta a los empleados con oportunidades tanto dentro como fuera de la organización.

- Conectar a los empleados entre sí. Al reconocer que el capital social puede ser tan importante como el desarrollo de habilidades para identificar oportunidades internas de crecimiento profesional, Coca-Cola ofrece programas de coaching y tutoría en toda la empresa que apoyan el liderazgo y el desarrollo de los empleados en todos los niveles de la organización.

6. Sí, la estructura organizativa se puede entender siguiendo la definición de Henry Mintzberg. Él propuso cinco componentes principales de la estructura organizativa: la cúpula directiva, la línea media, los operativos, el núcleo operativo y el staff de apoyo. Estos elementos ayudan a comprender cómo se organiza una empresa en términos de jerarquía, funciones y relaciones dentro de la organización.



