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. La funciones corporativas y los servicios de plataforma, ¿En que áreas brindan

Soporte técnico?

1. Para usted coca cola, ¿De que manera colabora con el desarrollo del

Personal?

1. De que manera coca cola, ¿Invierte en su empleados para acelerar los

Resultados actuales y a futuro?

1. 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.

1. Es una empresa multinacional
2. 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.

1. 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.