



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Centro de Investigación y Estudios de Posgrado**



## **Tesis**

**Propuesta de mejora que refuerce la construcción de la marca empleadora  
(*Employer Branding*) de una empresa de la agroindustria en San Felipe,  
Guanajuato.**

Que presenta

**L.A. David Lomelí Monsiváis**

Para obtener el grado de:

**Maestro en Dirección Empresarial**

Directora de tesis:

**Dra. Virginia Azuara Pugliese**



Propuesta de mejora que refuerce la construcción de la marca empleadora (*Employer Branding*) de una empresa de la agroindustria en San Felipe, Guanajuato. by David Lomelí Monsiváis is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

San Luis Potosí, S.L.P.  
Noviembre de 2020



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Centro de Investigación y Estudios de Posgrado**



## **Tesis**

**Propuesta de mejora que refuerce la construcción de la marca empleadora  
(*Employer Branding*) de una empresa de la agroindustria en San Felipe,  
Guanajuato.**

Que presenta

**L.A. David Lomelí Monsiváis**

Para obtener el grado de:

**Maestro en Dirección Empresarial**

**Dra. Virginia Azuara Pugliese**  
**Directora**

---

**Dr. Armando Sánchez Macías**  
**Co-director**

---

**Dr. Miguel Ángel Vega Campos**  
**Asesor**

---

San Luis Potosí, S.L.P.  
Noviembre de 2020



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**  
**Sistema de Bibliotecas**  
**Dirección de Biblioteca Virtual**  
Zona Universitaria C.P. 78290 Tel. 8262306,  
San Luis Potosí, S.L.P. México



El que suscribe David Lomelí Monsiváis, en el carácter de autor y titular de la tesis que lleva por nombre: **“Propuesta de mejora que refuerce la construcción de la marca empleadora (*Employer Branding*) de una empresa de la agroindustria en San Felipe, Guanajuato”** en lo sucesivo **“La Obra”**, autorizo a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí para que lleve a cabo la divulgación de la obra en formato físico y electrónico, y sin fines de lucro.

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se compromete a respetar en todo momento mi autoría y a otorgarme el crédito correspondiente.

San Luis Potosí, S. L. P. a 27 de Noviembre de 2020

Atentamente

---

**David Lomelí Monsiváis**



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Centro de Investigación y Estudios de Posgrado**



### **Aclaración**

El presente trabajo que lleva por título **“Propuesta de mejora que refuerce la construcción de la marca empleadora (*Employer Branding*) de una empresa de la agroindustria en San Felipe, Guanajuato”** se realizó entre Noviembre de 2019 y Octubre de 2020, bajo la dirección de la Dra. Virginia Azuara Pugliese.

### **Originalidad**

Por este medio aseguro que he realizado este documento de tesis para fines académicos sin utilizar otros medios más que los indicados y sujetándome a la normativa de la institución.

Las referencias e información tomadas directa o indirectamente de otras fuentes se han definido en el texto como tales y se ha dado el debido crédito a las mismas.

El autor exime a la U.A.S.L.P. de las opiniones vertidas en este documento y asumen la responsabilidad total del mismo.

Este documento no ha sido sometido como tesis a ninguna otra institución nacional o internacional en forma parcial o total.

Sí se autoriza a la U.A.S.L.P. para que divulgue este documento de tesis para fines académicos.

Atentamente

---

**David Lomelí Monsiváis**

## **Dedicatoria**

*“Dedico esta tesis primeramente a mi madre, quien me formó con su ejemplo bajo su espíritu incansable, como alguien persistente en el cumplimiento de los objetivos y sueños propios, y quien, a través de su vida, me ha inspirado a ser siempre una persona de bien, trabajadora, con valores y ética profesional.*

*Esta dedicatoria también es a mi padre, a sus consejos y tutela, de quien aprendí a hacer cualquier trabajo bien, a dedicarle tiempo a los detalles y a jamás desistir ante los obstáculos por más grandes que estos sean.*

*A mi hermano por su confianza depositada en mí y a Cynthia, mi soporte incondicional y moral, mi pilar y motivación para seguir adelante y siempre de su mano.*

*Y, sobre todo, dedico a Dios este trabajo, por ayudarme a culminarlo, por entregarme serenidad y paciencia en los momentos precisos e inspirarme en el proceso”.*

## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi enorme gratitud a mi directora de tesis, la Doctora Virginia Azuara Pugliese, de quien no sólo he recibido un cúmulo de enseñanzas y aprendizaje decisivo en mi formación, sino también su paciencia, retroalimentación constante y su firme apoyo a pesar de las barreras que se presentaron durante estos años de la maestría y en especial en el año 2020. Mi agradecimiento al Doctor Armando Medina Jiménez, por su amable asesoría y esclarecedoras disertaciones en temas de la metodología de la investigación, las cuales he asimilado, comprendido y disfrutado profundamente, así mismo agradecer su empuje para ayudarme a tomar valor y empoderarme para presentar mi tema frente a expertos y externos, sin tener miedo a la crítica. Agradezco a mis dos asesores, al Dr. Armando Sánchez Macías y al Dr. Miguel Ángel Campos Vega por su ayuda con el último esfuerzo de este laborioso proceso, y por último agradezco en lo particular al Ingeniero José María Beltrán del Río, Director de Operaciones de la empresa en donde se realizó el estudio, por su amable disposición y apoyo incondicional en el desarrollo de esta investigación, y por creer en el profesionalismo de mi persona, para poder ofrecer una propuesta de mejora, a la organización objeto de estudio de esta obra.

## **Resumen**

Actualmente, el Estado de San Luis Potosí y el Estado de Guanajuato, presentan alertas en sus economías y en su mercado laboral; una de estas alertas es ocasionada por la pandemia de COVID-19, la cual desestructuró y desestabilizó a las organizaciones, ocasionándoles crisis, rotación y separación de sus empleados. Antes de esta pandemia, en estos dos Estados, ya se tenían registros de los crecientes problemas de rotación y ausentismo laboral, los cuales incrementaban constantemente y no por una crisis, si no por lo contrario, es decir, por la llegada de nuevas empresas y nuevos trabajos, en especial por el clúster automotriz, entre estas las armadoras y su conjunto de proveedores, lo cual generaba un crecimiento y desarrollo sostenido en ambos Estados, en materia económica y por ende de la oferta laboral.

Dentro de esta problemática de rotación y ausentismo, existen empresas que sufrieron por la falta de personal o talento, ya que la gente buscaba la mejor opción al existir mucha oferta; empresas que sufren ahora por que tienen que recortar gastos de operación para hacer frente a la crisis económica y sanitaria y que además de ello tienen que dejar ir a su talento; y empresas que sufrirán de nuevo en un futuro, por no posicionar su imagen en el mercado laboral, cuando todo se reactive y el desarrollo vuelva al mismo ritmo de crecimiento, ya que el talento estará de nuevo en búsqueda de una oportunidad pero ahora en el mejor lugar para trabajar. Este problema en 2018 y 2019, se volvió un mal generalizado entre las organizaciones, debido entonces al incremento de la oferta laboral, sin embargo, hay un caso en particular, una empresa de la agroindustria ubicada en los límites de San Luis Potosí y Guanajuato, que no era parte de esta problemática, puesto que la gente de las comunidades de ambos Estados, la buscaba y tocaba sus puertas para integrarse a su fuerza laboral de 1500 trabajadores, sin embargo, no todo

es para siempre, y al no ser una empresa reconocida externamente por su imagen ni por su giro, y que distancia mucho de ser un competidor de talento a nivel operativo, la hace un caso digno de estudiarse y de investigar, y la vuelve un lienzo en donde se puede plasmar y proponer mejoras que refuercen su marca empleadora.

Para ello, esta investigación muestra primero un diagnóstico integral de la empresa, aplicando además la NOM-035-STPS-2018; segundo, ayuda a entender los elementos de la marca empleadora o *employer branding*, mezcla entre mercadotecnia y recursos humanos, y los beneficios de usarla; tercero, muestra una investigación descriptiva, no experimental, transversal y que mediante el método cuantitativo y un instrumento, evalúa la percepción de la marca como empleador desde la perspectiva de sus propios colaboradores de producción invernaderos tanto de pimiento como de tomate, y cuarto plantea en base a lo anterior una propuesta de mejora que puede ayudar a reforzar su marca, para atraer y retener el mejor talento, y que seguramente será de utilidad y sumará a la planeación estratégica de esta empresa de la agroindustria, ubicada en San Felipe, Guanajuato.

Los resultados finales de este trabajo de investigación, pueden ser el inicio para entender el funcionamiento de la marca empleadora o *employer branding* de una empresa u organización que tiene un potencial alto para atraer y retener personal pero no una identidad, y también pueden ser utilizados para la base de la construcción de una marca empleadora en la misma empresa objeto de estudio o como ejemplo para otra organización que busque encontrar la estabilidad necesaria en la gestión del talento humano en los Estados de San Luis Potosí o Guanajuato.