



**MANUAL DE GESTION CORPORATIVO Y DE TALENTO HUMANO
“BAVARIA S.AS”**

**DAVID ALEJANDRO DÍAZ RIVERA
DAILER CASTILLO CAMPAZ**

**INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO “Simón Rodríguez”
TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS
DIPLOMADO EN GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
SANTIAGO DE CALI
2026**



**MANUAL DE GESTION CORPORATIVO Y DE TALENTO HUMANO
“BAVARIA S.AS”**

**DAVID ALEJANDRO DÍAZ RIVERA
DAILER CASTILLO CAMPAZ**

**ASESOR
JOHN ALVARO VASQUEZ**

**INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO “Simón Rodríguez”
TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS
DIPLOMADO EN GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
SANTIAGO DE CALI
2026**

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA
2. PLATAFORMAS ESTRATEGICAS
 - 2.1. MISION
 - 2.2. VISION
 - 2.3. OBJETIVOS CORPORATIVOS
 - 2.4. VALRES INSTITUCIONALES
3. ESTRUCTURAS Y FUNCIONES
 - 3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
 - 3.2. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS
4. GESTION DEL TALENTO HUMANO “PROCESOS”
 - 4.1. PROCESO DE CONVOCATORIA
 - 4.2. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE
 - 4.3. PUBLICACIÓN DE LA OFERTA
 - 4.4. RECEPCIÓN DE HOJAS DE VIDA
5. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL
 - 5.1. REVISIÓN DE PERFILES Y REQUISITOS
 - 5.2. ENTREVISTA INICIAL CON TALENTO HUMANO

5.3. PRUEVA TECNICA O PSICOTECNICAS

5.4. ENTREVISTA DE JEFE INMEDIATO

5.5. VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS Y CONTRATACIÓN

6. PROCESO DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

6.1. INDUCCIÓN

6.2. CAPACITACIÓN CONTINUA

6.3. EVALUACION DE DESEMPEÑO

7. PROCESO DE PERMANENCIA (BIENESTAR Y RETENCIÓN)

7.1. BENEFICIOS EMOCIONALES O ECONOMICOS

7.2. CLIMA LABORAL Y ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN

7.3. PLANES DE CARRERAS Y ASCENSO

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo analizar de manera integral a la empresa Cervecería Bavaria S.A., una de las organizaciones más representativas del sector industrial y cervecero en Colombia, reconocida por su trayectoria, solidez organizacional y compromiso con el desarrollo sostenible. A través de este análisis, se abordan aspectos clave relacionados con su estructura organizacional, la gestión del talento humano y las prácticas implementadas en áreas estratégicas como recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el documento busca contextualizar la importancia de una adecuada administración del capital humano como factor determinante para el logro de los objetivos organizacionales, el fortalecimiento del clima laboral y el cumplimiento de la normativa vigente. En este sentido, se examinan los procesos internos que contribuyen al desempeño eficiente de la empresa y a la generación de valor tanto para los colaboradores como para la organización en su conjunto.

Finalmente, este trabajo permite evidenciar cómo Bavaria S.A. articula sus políticas y estrategias empresariales con las necesidades del entorno laboral actual, consolidándose como un referente en buenas prácticas organizacionales y gestión responsable dentro del mercado colombiano.

Cervecería Bavaria S.A

1. Información general de la empresa.

Nombre de la empresa: Cervecería Bavaria S.A.

NIT: 900.039.956-1

Dirección: Carrera 36 #13-100 Yumbo

Correo electrónico: Protecciondedatos@co.ab-inbev.com

Teléfono: +57 (1) 6389000

Responsable de RR-HH: María Isabel Rubio

2. Plataforma estratégica.

2.1 Misión

La misión de Bavaria es ser la principal compañía de bebidas en Colombia, liderando el mercado a través de la calidad de sus productos y la innovación, para ofrecer experiencias positivas a los consumidores. Su visión es ser la compañía más admirada en Colombia y un gran contribuyente al desarrollo del país, tanto social como económico, manteniendo el liderazgo en sus categorías de mercado y fortaleciendo su conexión con las comunidades.

Liderar el mercado de bebidas en Colombia, manteniendo la posición número uno

en la elección de los consumidores.

Innovar y mejorar continuamente la calidad de sus productos para ofrecer una

Experiencia excepcional.

Impulsar el crecimiento y la competitividad en el mercado de bebidas, tanto

Alcohólicas como no alcohólicas.

Fomentar un ambiente de trabajo valorado y convertirse en el empleador preferido.

2.2. Visión

Ser la compañía más admirada de Colombia, reconociendo la excelencia

Operativa, el compromiso de su gente, y la lealtad de sus clientes y consumidores.

Contribuir significativamente al desarrollo económico y social del país.

Ser un gran contribuyente a la reputación global de su empresa matriz.

Promover la sostenibilidad y el impacto positivo en las comunidades donde opera,

a través de iniciativas alineadas con el desarrollo social y la preservación del

medio ambiente.

2.3. Objetivos corporativos

Liderazgo de Mercado: Innovar constantemente, introducir nuevos productos y

trabajar con su cadena de valor para seguir liderando la categoría de bebidas en

Colombia.

Sostenibilidad (Nuestro Negocio): Acción Climática: Ambición de cero emisiones netas de carbono para 2040, usando energía solar y renovable, e implementando una flota eléctrica.

Economía Circular: 100% de sus envases serán retornables o hechos de material reciclado para 2025.

Agua y Agricultura: Conectar agricultores con tecnología y mejorar el acceso al agua.

Consumo Inteligente: Fomentar experiencias positivas y desalentar el consumo nocivo de alcohol, promoviendo el bienestar.

Personas y Cultura: Ser un gran lugar para trabajar, promoviendo la equidad de género y el desarrollo del talento, con una cultura de dueños apasionados y energía.

Impacto en el País: Contribuir a la economía colombiana y al bienestar de las comunidades a través de proyectos que fomenten el liderazgo y valores comunitarios.

2.4. Valores Institucionales

Pasión y Compromiso: Creen en el poder de los sueños, aman la cerveza y se

sienten orgullosos de sus marcas, celebrando la vida de forma responsable.

Integridad: Actúan de manera ética, honesta y transparente, siendo un buen ciudadano corporativo.

Dueños: Asumen los resultados y el progreso como algo personal, buscando la mejora continua.

Excelencia y Foco: Nunca están completamente satisfechos, lo que impulsa la complacencia cero y la ventaja competitiva.

Comunidad y Sostenibilidad: Se comprometen con el país, la agricultura, el emprendimiento y la reducción del impacto ambiental, buscando cero emisiones netas.

Responsabilidad: Promueven el consumo inteligente y experiencias positivas, rechazando el consumo nocivo de alcohol.

3. Estructuras y funciones.



Presidencia
Karl Lippert



Bavaria

Estructura de Nuestra Organización

3.1. Estructura Organizacional

Organigrama jerárquico / Lineal

Línea de Mando Única: La estructura muestra una línea de autoridad muy clara

que va desde el presidente hasta los Representantes de Ventas y los Asesores

Comerciales. Cada persona le reporta a un solo jefe inmediato.

Claridad y Control: Este tipo de organigrama es ideal para mantener el orden y la

disciplina, ya que define perfectamente la jerarquía y las responsabilidades.

3.2.Manual de funciones y competencias.

Funciones principales

Producción y comercialización: Fabricar, transformar, comercializar, exportar y

almacenar bebidas alimenticias, fermentadas y destiladas.

Liderazgo de categorías: Introducir innovaciones y expandir el mercado cervecero

en Colombia.

Innovación: Lanzar nuevos productos (ej. Cerveza 0.0, cola & pola) y adaptar el

portafolio a las necesidades del consumidor.

Sostenibilidad: Implementar estrategias alineadas con los ODS de la ONU,

incluyendo agricultura inteligente, custodia del agua, economía circular y energías renovables.

Consumo responsable: Promover activamente el consumo inteligente y prevenir el consumo nocivo o en menores de edad.

Gestión del talento: Atraer, desarrollar y retener talento, enfocándose en el aprendizaje en el trabajo y buenas relaciones interpersonales.

Competencias claves

Cadena de valor: Fortalecer la cadena de suministro, apoyando a agricultores y clientes (tenderos) a través de plataformas digitales y alianzas financieras.

Impacto social: Contribuir al progreso de comunidades, el deporte y la cultura en Colombia.

Resiliencia y adaptación: Responder a desafíos (como la pandemia) con iniciativas de apoyo al sector y lanzamiento de nuevos productos.

Innovación logística: Explorar nuevas formas de transporte, con el río Magdalena para mejorar la eficiencia.

Gobernanza corporativa: Adherirse a políticas de buen gobierno, anticorrupción y

cumplimiento normativo.

Manual de funciones y competencias

Estructura Formal: Bavaria tiene una organización formal con jerarquía y división del trabajo, asignando funciones y responsabilidades específicas a cada departamento (ej. Mercadeo, RRHH) para alcanzar objetivos estratégicos.

Manuales de Procesos y Procedimientos: Utilizan documentos detallados que describen actividades y funciones por unidad administrativa, facilitando auditorías y la ejecución de tareas.

Liderazgo y Estrategia: La Junta Directiva define la estrategia y delega funciones, con el presidente y otros directivos ejecutando y creando cargos con funciones y remuneraciones definidas.

Competencias y Desarrollo de Talento:

Filosofía 70-20-10: El aprendizaje se centra en el 70% en el trabajo, 20% en interacciones (coaching, feedback) y 10% en formación formal, fomentando el crecimiento.

Enfoque en la Mejora Continua (VPO): Adoptan la metodología Voyager Plant Optimization (VPO) para lograr resultados sostenibles y una cultura de mejora constante en Supply Chain.

Políticas y Áreas Clave

Sostenibilidad: Compromiso con ser una compañía de cero emisiones netas para 2040, con políticas ambientales claras.

Recursos Humanos: Gestión del talento con foco en diversidad, inclusión, y no discriminación.

Logística: Uso de métodos como PEPS (primeras en entrar primeras en salir) y monitoreo satelital para el transporte.

Ética y Cumplimiento: Políticas estrictas, de abastecimiento responsable y contra el acoso.

NOMBRE DEL CARGO	GESTIÓN DEL TALENTO
PROFESIÓN REQUERIDA	Administración de empresas
OBJETIVO DEL CARGO	Desempeño y retención del talento humano
FUNCIONES PRINCIPALES	Gestión estratégica del talento Desarrollo y desempeño organizacional Gobierno laboral y clima organizacional
COMPETENCIAS NECESARIAS	Visión estratégica del negocio Liderazgo e influencia Gestión del cambio y desarrollo organizacional Comunicación ejecutiva y negociación

NOMBRE DEL CARGO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PROFESIÓN REQUERIDA	Ingeniería de Seguridad y Salud en el Trabajo
OBJETIVO DEL CARGO	planear, dirigir y controlar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
FUNCIONES PRINCIPALES	<p>Diseño y gestión del sistema de SST</p> <p>Prevención y control de riesgos</p> <p>Cultura de seguridad y capacitación</p> <p>Monitoreo y mejora continua</p> <p>Asesoría ejecutiva y cumplimiento normativo</p>
COMPETENCIAS NECESARIAS	<p>Visión estratégica y gestión integral de riesgos</p> <p>Liderazgo y habilidades de influencia</p> <p>Conocimiento técnico y normativo avanzado</p> <p>Análisis, toma de decisiones y resolución de problemas</p> <p>Comunicación ejecutiva y formación</p> <p>Orientación a resultados y mejora continua</p>

NOMBRE DEL CARGO	SERVICIOS DE RR-HH
PROFESIÓN REQUERIDA	Psicología Organizacional
OBJETIVO DEL CARGO	Diseñar, implementar y supervisar estrategias de gestión del talento humano orientadas al desarrollo del capital humano
FUNCIONES PRINCIPALES	Gestión del talento humano Evaluación y desarrollo del desempeño Clima laboral y cultura organizacional Asesoría estratégica
COMPETENCIAS NECESARIAS	Visión estratégica del negocio. Liderazgo e influencia. Gestión del cambio y desarrollo de talento.

NOMBRE DEL CARGO	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
PROFESIÓN REQUERIDA	Relaciones Laborales o Recursos Humanos
OBJETIVO DEL CARGO	Diseñar, implementar y supervisar estrategias que optimicen la estructura, los procesos y el talento humano de la organización
FUNCIONES PRINCIPALES	Diseño y optimización organizacional Gestión del talento y desarrollo de competencias Gestión del cambio y cultura organizacional Asesoría estratégica
COMPETENCIAS NECESARIAS	Desarrollo de liderazgo y cultura de alto desempeño Gestión estratégica del cambio organizacional Análisis organizacional y toma de decisiones basada en datos

NOMBRE DEL CARGO	COMPENSACIÓN Y
	BENEFICIOS
PROFESIÓN REQUERIDA	Ingeniería Administrativa
OBJETIVO DEL CARGO	Diseñar y administrar esquemas de compensación que aseguren que Bavaria sea competitiva en el mercado, manteniendo equidad interna entre roles, plantas y funciones.
FUNCIONES PRINCIPALES	<p>Diseñar y administrar la estructura de compensación.</p> <p>Gestionar el presupuesto y control del costo laboral.</p> <p>Administrar esquemas de compensación variable e incentivos.</p>
COMPETENCIAS NECESARIAS	<p>Pensamiento analítico y financiero.</p> <p>Dominio técnico en compensación y beneficios.</p> <p>Orientación a resultados y control.</p>

NOMBRE DEL CARGO	ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO
PROFESIÓN REQUERIDA	Ingeniería de Sistemas / Ingeniería Administrativa
OBJETIVO DEL CARGO	<p>Cerrar brechas de competencias técnicas, operativas y de liderazgo.</p> <p>Asegurar la competencia técnica y conductual del personal en plantas, operaciones y áreas corporativas.</p>
FUNCIONES PRINCIPALES	<p>Diagnosticar necesidades de entrenamiento.</p> <p>Diseñar la estrategia y los programas de entrenamiento.</p> <p>Implementar y coordinar la ejecución del entrenamiento.</p>
COMPETENCIAS NECESARIAS	<p>Visión estratégica del aprendizaje.</p> <p>Dominio técnico en aprendizaje y desarrollo.</p> <p>Orientación a resultados y medición de impacto.</p>

4. PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Cargo: Profesional de Gestión del Talento

Empresa: Bavaria S.A.S.

4.1. PROCESO DE CONVOCATORIA (RECLUTAMIENTO)

Objetivo: Atraer candidatos idóneos que aporten valor estratégico a la organización y respondan a las necesidades actuales y futuras del negocio.

4.2. Identificación de la vacante

La identificación de la vacante para el cargo de Gestión del Talento se realiza a partir del análisis de la planeación estratégica de personal, el crecimiento organizacional, la rotación interna y la optimización de procesos. Este análisis se desarrolla de manera articulada entre la Dirección de Recursos Humanos y los líderes de las diferentes áreas, definiendo el perfil del cargo, las competencias requeridas, el nivel de experiencia y el impacto del rol en el cumplimiento de los objetivos corporativos.

4.3. Publicación de la oferta en portales de empleo, LinkedIn e interno

Una vez aprobada la vacante, la oferta laboral es difundida a través de portales de empleo especializados, LinkedIn corporativo y canales internos de Bavaria S.A.S., promoviendo la movilidad interna y la igualdad de oportunidades. La publicación se diseña bajo criterios de claridad, transparencia y coherencia con la marca empleadora, resaltando la propuesta de valor al colaborador y el enfoque estratégico de la gestión del talento.

4.4.Recepción de hojas de vida

Las hojas de vida son recibidas mediante plataformas digitales y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), lo que permite una gestión organizada, trazable y confidencial de la información. En esta etapa se realiza una preselección inicial basada en el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos para el cargo.

5. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo: Garantizar la selección del candidato más idóneo, considerando criterios técnicos, comportamentales y de alineación organizacional.

5.1. Revisión de perfiles y requisitos (Profesión / Experiencia)

Se analizan los perfiles profesionales con formación en Psicología, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Recursos Humanos o áreas afines, así como la experiencia en procesos integrales de gestión del talento, desarrollo organizacional y acompañamiento a líderes.

5.2.Entrevista inicial con Talento Humano

La entrevista inicial es realizada por el área de Talento Humano y tiene como finalidad evaluar competencias conductuales, habilidades de comunicación, pensamiento estratégico, valores éticos y compatibilidad con la cultura organizacional de Bavaria S.A.S.

5.3.Pruebas técnicas o psicotécnicas

Los candidatos son sometidos a pruebas psicotécnicas y técnicas que permiten evaluar capacidades cognitivas, análisis de información, toma de decisiones y aptitudes relacionadas con la gestión del talento humano.

5.4. Entrevista con el jefe inmediato

En esta fase se lleva a cabo una entrevista con el jefe inmediato, orientada a profundizar en la experiencia práctica del candidato, su capacidad para gestionar procesos estratégicos de talento y su contribución al logro de los objetivos del área.

Verificación de referencias y contratación

Finalmente, se realiza la verificación de referencias laborales y académicas. Una vez validados los antecedentes, se procede a la contratación conforme a las políticas internas de la empresa y la normatividad laboral vigente.

6. PROCESO DE DESARROLLO (CAPACITACIÓN)

Objetivo: Fortalecer las competencias técnicas, estratégicas y comportamentales del colaborador para asegurar un desempeño superior y sostenido.

6.1. Inducción

El proceso de inducción contempla la socialización de la cultura organizacional, valores corporativos, estructura de la compañía, políticas de Recursos Humanos y responsabilidades específicas del cargo, facilitando una adecuada integración del colaborador.

6.2. Capacitación continúa

Bavaria S.A.S. promueve la capacitación continua mediante programas anuales de formación, actualizaciones técnicas, desarrollo de habilidades blandas, liderazgo y herramientas de analítica de talento, alineada con las necesidades del negocio.

6.3. Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se realiza de manera semestral o anual, con base en indicadores de gestión, cumplimiento de objetivos, desarrollo de competencias y aporte estratégico del colaborador a la organización.

7. PROCESO DE PERMANENCIA (BIENESTAR Y RETENCIÓN)

Objetivo: Fomentar el compromiso, la motivación y la permanencia del talento humano en la organización.

7.1. Beneficios emocionales y económicos

La empresa ofrece un esquema competitivo de compensación y beneficios, programas de bienestar integral, reconocimiento al desempeño y políticas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal.

7.2. Clima laboral y actividades de integración

Se fortalece un clima laboral positivo mediante estrategias de comunicación interna, liderazgo participativo y actividades de integración que promueven el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.

7.3. Planes de carrera y ascenso

Bavaria S.A.S. implementa planes de carrera estructurados y programas de movilidad interna, facilitando el crecimiento profesional y la proyección a largo plazo de los colaboradores.

PROCESO INTEGRAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Cargo: Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Empresa: Bavaria S.A.S.

A. PROCESO DE CONVOCATORIA (RECLUTAMIENTO)

Objetivo: Atraer talento calificado que garantice el cumplimiento normativo, la prevención de riesgos laborales y el fortalecimiento de la cultura de seguridad y bienestar en Bavaria S.A.S.

1. Identificación de la vacante

La identificación de la vacante se realiza a partir del análisis estratégico de necesidades organizacionales, ya sea por crecimiento de la operación, reemplazo de personal o fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este proceso se lleva a cabo en conjunto entre el área de Recursos Humanos, el líder de SST y la dirección correspondiente, definiendo claramente el perfil del cargo, responsabilidades, competencias técnicas, experiencia requerida y alineación con los valores corporativos de Bavaria S.A.S.

2. Publicación de la oferta en portales de empleo, LinkedIn e interno

Una vez aprobada la vacante, la oferta es publicada estratégicamente en portales de empleo especializados, LinkedIn corporativo y canales internos de la compañía, priorizando la movilidad interna y el desarrollo del talento existente. La comunicación de la vacante se realiza

bajo los lineamientos de marca empleadora de Bavaria, destacando el compromiso con la seguridad, el bienestar y el desarrollo profesional.

3. Recepción de hojas de vida

Las hojas de vida se reciben a través de plataformas digitales y sistemas internos de gestión de talento (ATS), garantizando la trazabilidad, confidencialidad y organización de la información. Se realiza un primer filtro administrativo para verificar el cumplimiento de requisitos mínimos definidos para el cargo.

Las hojas de vida se reciben a través de plataformas digitales y sistemas internos de gestión de talento (ATS), garantizando la trazabilidad, confidencialidad y organización de la información. Se realiza un primer filtro administrativo para verificar el cumplimiento de requisitos mínimos definidos para el cargo

B. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo: Seleccionar al candidato más idóneo, asegurando competencias técnicas, conductuales y alineación cultural.

1. Revisión de perfiles y requisitos (Profesión / Experiencia)

Se evalúan los perfiles considerando formación profesional relacionada (Ingeniería, Salud Ocupacional, Administración, u otras afines), experiencia específica en SG-SST, conocimiento de la normatividad colombiana vigente y experiencia en entornos industriales o corporativos.

2. Entrevista inicial con Talento Humano

Talento Humano realiza una entrevista inicial para evaluar competencias conductuales, valores, motivación, capacidad de adaptación cultural y habilidades de comunicación, así como expectativas profesionales y salariales.

3. Pruebas técnicas o psicotécnicas

El candidato es sometido a pruebas técnicas relacionadas con SST y/o evaluaciones psicotécnicas que permiten medir habilidades cognitivas, toma de decisiones, análisis de riesgos y manejo de situaciones críticas.

4. Entrevista con el jefe inmediato

Se lleva a cabo una entrevista técnica con el líder del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocada en la validación de conocimientos prácticos, experiencia en campo, gestión de indicadores, manejo de auditorías y liderazgo preventivo.

5. Verificación de referencias y contratación

Previo a la contratación, se realiza la verificación de referencias laborales y académicas. Una vez validados los antecedentes, se formaliza la vinculación conforme a las políticas internas y la legislación laboral vigente.

C. PROCESO DE DESARROLLO (CAPACITACIÓN)

Objetivo: Fortalecer las competencias del colaborador y asegurar la mejora continua del desempeño en SST.

Inducción

Proceso de bienvenida estructurado que incluye la socialización de la cultura organizacional, políticas de seguridad, estructura del SG-SST, riesgos críticos del negocio y responsabilidades específicas del cargo.

Capacitación continúa

El colaborador participa en capacitaciones periódicas, tales como actualizaciones normativas, cursos anuales obligatorios, formación técnica especializada, auditorías internas, manejo de indicadores y prevención de riesgos laborales.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se realiza de forma semestral y/o anual, midiendo el cumplimiento de objetivos, indicadores de SST, competencias conductuales y contribución a la mejora del clima y la cultura de seguridad.

D. PROCESO DE PERMANENCIA (BIENESTAR Y RETENCIÓN)

Objetivo: Garantizar la motivación, compromiso y retención del talento clave.

Beneficios emocionales y económicos

Bavaria S.A.S. ofrece un paquete competitivo de beneficios económicos, incentivos por desempeño, programas de bienestar integral y acompañamiento al colaborador, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Clima laboral y actividades de integración

Se fomenta un ambiente de trabajo seguro, colaborativo y participativo, apoyado por actividades de integración, campañas de bienestar, comunicación abierta y liderazgo cercano.

Planes de carrera y ascenso

La organización promueve planes de carrera estructurados, movilidad interna y oportunidades de crecimiento profesional, permitiendo al colaborador proyectar su desarrollo dentro de la compañía.

PROCESO INTEGRAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Cargo: Servicio de Recursos Humanos (RR.HH.)

Empresa: Bavaria S.A.S.

A. PROCESO DE CONVOCATORIA (RECLUTAMIENTO)

Objetivo: Atraer talento altamente calificado que garantice la prestación eficiente, oportuna y estratégica de los servicios de Recursos Humanos, alineados con la cultura, valores y objetivos corporativos de Bavaria S.A.S.

1. Identificación de la vacante

La identificación de la vacante para el cargo de Servicio de RR.HH. se origina a partir del análisis de necesidades organizacionales, cargas operativas, proyectos estratégicos o reemplazos. Este proceso se realiza de manera articulada entre la Dirección de Recursos Humanos y los líderes de área, definiendo con precisión el alcance del rol, competencias requeridas, nivel de experiencia, indicadores de desempeño esperados y contribución del cargo a la estrategia del negocio.

2. Publicación de la oferta en portales de empleo, LinkedIn e interno

Una vez aprobada la vacante, la oferta es difundida a través de portales de empleo especializados, LinkedIn corporativo y canales internos de Bavaria S.A.S., priorizando el talento interno y la movilidad organizacional. La publicación se diseña bajo los lineamientos de marca empleadora, resaltando la propuesta de valor al empleado, el entorno de alto desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional.

3. Recepción de hojas de vida

Las hojas de vida son recibidas mediante plataformas digitales y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), asegurando trazabilidad, confidencialidad y eficiencia en la gestión de la información. Se realiza un filtro inicial para validar el cumplimiento de los requisitos mínimos del cargo.

B. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo: Seleccionar al candidato idóneo que garantice excelencia operativa, orientación al servicio y alineación cultural.

1. Revisión de perfiles y requisitos (Profesión / Experiencia)

Se evalúan perfiles con formación profesional en Psicología, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Recursos Humanos o áreas afines, con experiencia previa en procesos integrales de RR.HH., servicio al cliente interno, gestión administrativa y manejo de herramientas digitales de talento.

2. Entrevista inicial con Talento Humano

Talento Humano realiza una entrevista inicial enfocada en la evaluación de competencias conductuales, orientación al servicio, habilidades de comunicación, capacidad de gestión y alineación con los valores corporativos de Bavaria S.A.S.

3. Pruebas técnicas o psicotécnicas

El candidato es evaluado mediante pruebas psicotécnicas y técnicas que permiten medir habilidades analíticas, resolución de problemas, atención al detalle, manejo de información confidencial y capacidad de trabajo bajo presión.

4. Entrevista con el jefe inmediato

Se desarrolla una entrevista con el jefe inmediato del área de RR.HH., orientada a validar conocimientos técnicos, experiencia práctica, capacidad de articulación con clientes internos y contribución al cumplimiento de indicadores del área.

5. Verificación de referencias y contratación

Se realiza la verificación de referencias laborales y académicas. Una vez validados los antecedentes, se procede a la contratación conforme a las políticas internas, normatividad laboral vigente y lineamientos corporativos.

C. PROCESO DE DESARROLLO (CAPACITACIÓN)

Objetivo: Fortalecer las competencias técnicas y estratégicas del colaborador para asegurar la mejora continua del servicio de RR.HH.

Inducción

Proceso de inducción estructurado que incluye la presentación de la cultura organizacional, políticas internas, estructura del área de Recursos Humanos, procesos clave, herramientas tecnológicas y expectativas del cargo.

Capacitación continúa

Participación en capacitaciones periódicas, tales como cursos anuales de actualización en legislación laboral, gestión del talento, servicio al cliente interno, transformación digital en RR.HH. y mejores prácticas corporativas.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se realiza de forma semestral y/o anual, con base en indicadores de gestión, calidad del servicio, cumplimiento de objetivos y competencias conductuales.

D. PROCESO DE PERMANENCIA (BIENESTAR Y RETENCIÓN)

Objetivo: Garantizar el compromiso, la motivación y la permanencia del talento clave en la organización.

Beneficios emocionales y económicos

Bavaria S.A.S. ofrece un paquete competitivo de compensación, beneficios extralegales, programas de bienestar integral, reconocimiento al desempeño y políticas de equilibrio vida-trabajo.

Clima laboral y actividades de integración

Se promueve un clima laboral positivo basado en la confianza, el respeto y la colaboración, apoyado por actividades de integración, comunicación interna efectiva y liderazgo cercano.

Planes de carrera y ascenso

La compañía impulsa planes de carrera estructurados, oportunidades de crecimiento y movilidad interna, permitiendo el desarrollo profesional continuo dentro del área de Recursos Humanos.

PROCESO INTEGRAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Cargo: Profesional de Desarrollo Organizacional

Empresa: Bavaria S.A.S.

A. PROCESO DE CONVOCATORIA (RECLUTAMIENTO)

Objetivo: Atraer talento estratégico con capacidades analíticas, de liderazgo y gestión del cambio, que contribuya al fortalecimiento de la estructura organizacional y al logro de los objetivos corporativos de Bavaria S.A.S.

1. Identificación de la vacante

La identificación de la vacante para el cargo de Desarrollo Organizacional se realiza a partir del análisis de la estrategia empresarial, los procesos de transformación organizacional, el crecimiento del negocio y las necesidades de fortalecimiento cultural. Este proceso se desarrolla de manera conjunta entre la Dirección de Recursos Humanos y la alta gerencia, definiendo el alcance del rol, responsabilidades clave, competencias técnicas y comportamentales, así como el impacto del cargo en la eficiencia y sostenibilidad organizacional.

2. Publicación de la oferta en portales de empleo, LinkedIn e interno

Una vez aprobada la vacante, la oferta es publicada en portales de empleo especializados, LinkedIn corporativo y canales internos de Bavaria S.A.S., priorizando la movilidad interna y la promoción del talento con alto potencial. La comunicación de la vacante se alinea con la marca empleadora, destacando la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo y el rol estratégico del cargo.

3. Recepción de hojas de vida

Las hojas de vida se reciben mediante plataformas digitales y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), garantizando confidencialidad, trazabilidad y eficiencia en la gestión de la información. En esta etapa se realiza un filtro inicial para validar el cumplimiento de los requisitos mínimos definidos para el cargo.

B. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo: Seleccionar al candidato que cuente con las competencias técnicas y estratégicas necesarias para liderar iniciativas de desarrollo organizacional.

1. Revisión de perfiles y requisitos (Profesión / Experiencia)

Se evalúan perfiles profesionales en Psicología, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Recursos Humanos o áreas afines, con experiencia comprobada en desarrollo organizacional, gestión del cambio, análisis organizacional, cultura y desempeño.

2. Entrevista inicial con Talento Humano

La entrevista inicial es realizada por el área de Talento Humano y tiene como finalidad evaluar competencias conductuales, pensamiento estratégico, habilidades de comunicación, liderazgo y alineación con los valores corporativos de Bavaria S.A.S.

3. Pruebas técnicas o psicotécnicas

El candidato es sometido a pruebas técnicas y psicotécnicas orientadas a evaluar su capacidad de análisis, resolución de problemas, liderazgo, gestión del cambio y toma de decisiones en contextos organizacionales complejos.

4. Entrevista con el jefe inmediato

Se realiza una entrevista con el jefe inmediato del área, enfocada en validar la experiencia práctica del candidato en la implementación de proyectos de desarrollo organizacional, acompañamiento a líderes y medición de impacto organizacional.

5. Verificación de referencias y contratación

Se lleva a cabo la verificación de referencias laborales y académicas. Una vez confirmada la idoneidad del candidato, se formaliza la contratación conforme a las políticas internas y la normatividad laboral vigente.

C. PROCESO DE DESARROLLO (CAPACITACIÓN)

Objetivo: Fortalecer las competencias estratégicas, analíticas y de liderazgo del colaborador para asegurar la mejora continua del desempeño organizacional.

Inducción

Proceso de inducción estructurado que incluye la socialización de la cultura organizacional, valores corporativos, estrategia de negocio, modelo de gestión del talento y expectativas del rol de Desarrollo Organizacional dentro de Bavaria S.A.S.

Capacitación continúa

Participación en programas de capacitación continua, tales como cursos anuales en liderazgo, gestión del cambio, cultura organizacional, People Analytics, diseño organizacional y mejores prácticas en desarrollo organizacional.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se realiza de forma semestral y/o anual, considerando indicadores de impacto organizacional, cumplimiento de objetivos estratégicos, acompañamiento a líderes y contribución al fortalecimiento cultural.

D. PROCESO DE PERMANENCIA (BIENESTAR Y RETENCIÓN)

Objetivo: Asegurar el compromiso, la motivación y la permanencia del talento estratégico dentro de la organización.

Beneficios emocionales y económicos

Bavaria S.A.S. ofrece esquemas competitivos de compensación, beneficios extralegales, programas de bienestar integral y reconocimiento al desempeño, fortaleciendo el compromiso y la satisfacción laboral.

Clima laboral y actividades de integración

Se promueve un clima laboral positivo basado en la confianza, la colaboración y la comunicación efectiva, apoyado por actividades de integración, espacios de retroalimentación y liderazgo participativo.

Planes de carrera y ascenso

La organización impulsa planes de carrera estructurados, programas de sucesión y movilidad interna, permitiendo el crecimiento profesional del colaborador dentro del área de Desarrollo Organizacional y en otros roles estratégicos.

PROCESO INTEGRAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Cargo: Profesional de Compensación y Beneficios

Empresa: Bavaria S.A.S.

A. PROCESO DE CONVOCATORIA (RECLUTAMIENTO)

Objetivo: Atraer talento altamente especializado que garantice la gestión estratégica, equitativa y competitiva de los esquemas de compensación y beneficios, alineados con la estrategia corporativa y la sostenibilidad financiera de Bavaria S.A.S.

1. Identificación de la vacante

La identificación de la vacante para el cargo de Compensación y Beneficios se realiza a partir del análisis de necesidades organizacionales, crecimiento del negocio, fortalecimiento de estructuras salariales o reemplazos estratégicos. Este proceso se desarrolla en conjunto entre la Dirección de Recursos Humanos y la alta gerencia, definiendo con claridad el alcance del rol, responsabilidades clave, competencias técnicas, experiencia requerida y su impacto en la atracción y retención del talento.

2. Publicación de la oferta en portales de empleo, LinkedIn e interno

Una vez aprobada la vacante, la oferta es publicada de manera estratégica en portales de empleo especializados, LinkedIn corporativo y canales internos de Bavaria S.A.S., priorizando la movilidad interna y el desarrollo del talento existente. La publicación se alinea con la marca empleadora, resaltando la propuesta de valor, competitividad salarial y beneficios diferenciadores de la compañía.

3. Recepción de hojas de vida

Las hojas de vida son recibidas a través de plataformas digitales y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), garantizando confidencialidad, trazabilidad y eficiencia en la gestión de la información. Se realiza un filtro inicial para verificar el cumplimiento de requisitos mínimos del cargo.

B. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo: Seleccionar al profesional idóneo que asegure una gestión técnica, analítica y estratégica de compensación y beneficios.

1. Revisión de perfiles y requisitos (Profesión / Experiencia)

Se evalúan perfiles con formación profesional en Administración de Empresas, Economía, Ingeniería Industrial, Contaduría, Recursos Humanos o áreas afines, con experiencia comprobada en compensación, análisis salarial, estructuras de beneficios, manejo de presupuestos y normatividad laboral.

2. Entrevista inicial con Talento Humano

Talento Humano realiza una entrevista inicial orientada a evaluar competencias conductuales, pensamiento analítico, confidencialidad, orientación a resultados y alineación con los valores corporativos de Bavaria S.A.S.

3. Pruebas técnicas o psicotécnicas

El candidato es sometido a pruebas técnicas relacionadas con análisis de datos, estructuras salariales, evaluación de cargos y simulaciones de escenarios de compensación, así como pruebas psicotécnicas para medir habilidades cognitivas y toma de decisiones.

4. Entrevista con el jefe inmediato

Se realiza una entrevista con el jefe inmediato del área, enfocada en la validación de conocimientos técnicos, experiencia práctica en gestión de compensación total, administración de beneficios e interpretación de indicadores clave (KPIs).

5. Verificación de referencias y contratación

Se lleva a cabo la verificación de referencias laborales y académicas. Una vez validados los antecedentes, se formaliza la contratación conforme a las políticas internas, normatividad laboral vigente y lineamientos corporativos.

C. PROCESO DE DESARROLLO (CAPACITACIÓN)

Objetivo: Fortalecer las capacidades técnicas y estratégicas del colaborador para asegurar la mejora continua del modelo de compensación y beneficios.

Inducción

Proceso de inducción estructurado que incluye la socialización de la cultura organizacional, políticas de compensación, estructura salarial, modelos de incentivos, beneficios corporativos y herramientas de gestión utilizadas por Bavaria S.A.S.

Capacitación continúa

Participación en capacitaciones periódicas, tales como cursos anuales de actualización en legislación laboral, tendencias de compensación total, análisis de mercado salarial, equidad interna y herramientas de People Analytics.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se realiza de forma semestral y/o anual, basada en indicadores de equidad salarial, competitividad externa, control presupuestal, cumplimiento de objetivos y aporte estratégico al negocio.

D. PROCESO DE PERMANENCIA (BIENESTAR Y RETENCIÓN)

Objetivo: Garantizar la retención del talento clave mediante esquemas de compensación competitivos y sostenibles.

Beneficios emocionales y económicos

Bavaria S.A.S. ofrece esquemas de compensación competitivos, beneficios extralegales, incentivos por desempeño, programas de bienestar integral y reconocimiento al logro, fortaleciendo el compromiso y la motivación del colaborador.

Clima laboral y actividades de integración

Se promueve un clima laboral basado en la transparencia, equidad y confianza, apoyado por una comunicación clara sobre políticas salariales y beneficios, así como actividades de integración organizacional.

Planes de carrera y ascenso

La organización impulsa planes de carrera estructurada y movilidad interna, permitiendo al colaborador proyectar su crecimiento profesional dentro del área de Compensación y Beneficios y en otras áreas estratégicas de Recursos Humanos.

PROCESO INTEGRAL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Cargo: Profesional de Entrenamiento y Desarrollo

Empresa: Bavaria S.A.S.

A. PROCESO DE CONVOCATORIA (RECLUTAMIENTO)

Objetivo: Atraer talento especializado en formación, desarrollo de capacidades y gestión del aprendizaje, que contribuya al fortalecimiento del desempeño, liderazgo y competitividad del talento humano en Bavaria S.A.S.

1. Identificación de la vacante

La identificación de la vacante para el cargo de Entrenamiento y Desarrollo se realiza a partir del análisis estratégico de brechas de competencias, planes de crecimiento organizacional, transformación cultural y necesidades de fortalecimiento del talento. Este proceso se lleva a cabo de manera conjunta entre la Dirección de Recursos Humanos y la alta gerencia, definiendo el

alcance del rol, responsabilidades clave, competencias técnicas, experiencia requerida y su impacto en la productividad y sostenibilidad del negocio.

2. Publicación de la oferta en portales de empleo, LinkedIn e interno

Una vez aprobada la vacante, la oferta es publicada estratégicamente en portales de empleo especializados, LinkedIn corporativo y canales internos de Bavaria S.A.S., priorizando la promoción interna y el desarrollo del talento existente. La comunicación de la vacante se alinea con la marca empleadora, destacando la cultura de aprendizaje continuo, liderazgo y crecimiento profesional.

3. Recepción de hojas de vida

Las hojas de vida se reciben a través de plataformas digitales y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), garantizando confidencialidad, trazabilidad y eficiencia en la gestión de la información. Se realiza un filtro inicial para validar el cumplimiento de los requisitos mínimos del cargo.

B. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo: Seleccionar al profesional idóneo que garantice el diseño, ejecución y medición efectiva de programas de entrenamiento y desarrollo.

1. Revisión de perfiles y requisitos (Profesión / Experiencia)

Se evalúan perfiles con formación profesional en Psicología, Pedagogía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Recursos Humanos o áreas afines, con experiencia comprobada en capacitación, diseño instruccional, desarrollo de talento, liderazgo y gestión del aprendizaje organizacional.

2. Entrevista inicial con Talento Humano

Talento Humano realiza una entrevista inicial enfocada en la evaluación de competencias conductuales, pensamiento estratégico, habilidades de facilitación, comunicación efectiva y alineación con los valores corporativos de Bavaria S.A.S.

3. Pruebas técnicas o psicotécnicas

El candidato es sometido a pruebas técnicas relacionadas con diagnóstico de necesidades de capacitación, diseño de programas formativos, metodologías de aprendizaje (presencial y virtual) y análisis de impacto, así como pruebas psicotécnicas para evaluar habilidades cognitivas y de liderazgo.

4. Entrevista con el jefe inmediato

Se realiza una entrevista con el jefe inmediato del área, enfocada en validar experiencia práctica en implementación de planes de entrenamiento, gestión de proveedores, medición de indicadores de aprendizaje (KPIs) y alineación con la estrategia del negocio.

5. Verificación de referencias y contratación

Se lleva a cabo la verificación de referencias laborales y académicas. Una vez validados los antecedentes, se formaliza la contratación conforme a las políticas internas y la normatividad laboral vigente.

C. PROCESO DE DESARROLLO (CAPACITACIÓN)

Objetivo: Garantizar el fortalecimiento continuo de competencias técnicas, conductuales y de liderazgo en la organización.

Inducción

Proceso de inducción estructurado que incluye la presentación de la cultura organizacional, valores corporativos, estrategia de negocio, modelo de gestión del talento y rol del área de Entrenamiento y Desarrollo dentro de Bavaria S.A.S.

Capacitación continúa

Diseño e implementación de programas de capacitación continua, tales como academias internas, cursos anuales, entrenamientos técnicos, programas de liderazgo, formación en habilidades blandas y actualización en tendencias de aprendizaje organizacional.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño se realiza de forma semestral y/o anual, midiendo el impacto de los programas de formación, cumplimiento de objetivos, indicadores de aprendizaje y contribución al desempeño organizacional.

D. PROCESO DE PERMANENCIA (BIENESTAR Y RETENCIÓN)

Objetivo: Fortalecer el compromiso, la motivación y la retención del talento a través de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Beneficios emocionales y económicos

Bavaria S.A.S. ofrece beneficios competitivos, programas de reconocimiento, incentivos por resultados, acceso a formación especializada y apoyo al desarrollo profesional continuo.

Clima laboral y actividades de integración

Se promueve un clima laboral positivo basado en el aprendizaje, la colaboración y la innovación, apoyado por espacios de formación participativa, actividades de integración y comunicación abierta.

Planes de carrera y ascenso

La organización impulsa planes de carrera estructurados, rutas de desarrollo profesional y movilidad interna, permitiendo a los colaboradores proyectar su crecimiento dentro de la compañía

HOJA DE VIDA



DATOS PERSONALES

Nombre: Laura Camila Hernández Gómez

Documento de Identidad: C.C. 1.052.487.963 de Bogotá D.C.

Fecha de nacimiento: 15 de marzo de 1992

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: 310 456 7892

Correo electrónico: laura.hernandez.rh@gmail.com

LinkedIn: [linkedin.com](https://www.linkedin.com)

PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Psicología con especialización en Gerencia del Talento Humano, con más de 7 años de experiencia en procesos integrales de Gestión del Talento, enfocados en atracción, desarrollo, evaluación del desempeño y retención del capital humano. Amplia trayectoria en empresas de consumo masivo, destacándose por la implementación de estrategias alineadas a los objetivos organizacionales, fortalecimiento del clima laboral y desarrollo de líderes. Experiencia en entornos corporativos de alta exigencia, con enfoque en resultados, analítica de talento y mejora continua.

EXPERIENCIA LABORAL

Bavaria S.A.S.

Cargo: Analista Sénior de Gestión del Talento

Periodo: Enero 2019 – Actualidad

Ciudad: Bogotá D.C.

Funciones y logros principales:

Liderar los procesos de gestión del talento para áreas administrativas y operativas, garantizando alineación con la estrategia corporativa de Bavaria S.A.S.

Coordinar procesos de convocatoria, selección y vinculación de personal, asegurando el cumplimiento de perfiles por competencias y políticas internas.

Diseñar e implementar programas de desarrollo organizacional, planes de sucesión y rutas de carrera para colaboradores de alto potencial.

Administrar el proceso de evaluación de desempeño, realizando seguimiento a indicadores de productividad y talento.

Apoyar iniciativas de clima organizacional, engagement y retención, contribuyendo a la disminución de la rotación voluntaria.

Elaborar reportes de gestión para la Gerencia de Talento Humano, utilizando indicadores KPI y People Analytics.

Compañía Nacional de Alimentos S.A.

Cargo: Analista de Talento Humano

Periodo: Febrero 2016 – Diciembre 2018

Ciudad: Bogotá D.C.

Apoyar procesos de reclutamiento y selección a nivel nacional.

Ejecutar programas de inducción, capacitación y bienestar laboral.

Gestionar bases de datos de personal y apoyar evaluaciones de desempeño.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Universidad del Rosario – Bogotá D.C.

2020

Psicología

Universidad Nacional de Colombia – Bogotá D.C.

2015

COMPETENCIAS CLAVE

Gestión estratégica del talento humano

Desarrollo organizacional

Evaluación del desempeño

Reclutamiento y selección por competencias

Clima laboral y engagement

Análisis de indicadores de talento (KPI)

Comunicación asertiva y liderazgo

CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS

Legislación laboral colombiana

People Analytics (nivel intermedio)

Microsoft Excel y Power BI (intermedio)

SAP SuccessFactors (usuario funcional)



HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

Nombre: Andrés Felipe Moreno García

Documento: C.C. 1.098.456.732 de Bogotá

Fecha de nacimiento: 15 de marzo de 1992

Estado civil: Soltero

Teléfono: +57 310 456 8899

Correo electrónico: af.moreno.sst@gmail.com

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia

PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo con sólida experiencia en la implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normativa legal colombiana vigente. Posee competencias en identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, investigación de incidentes y accidentes laborales, así como en el diseño de programas de prevención y promoción de la salud. Cuenta con experiencia en entornos industriales y corporativos, destacándose por su enfoque preventivo, capacidad analítica y orientación a resultados, alineado a los estándares de una organización multinacional como Bavaria S.A.S.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Minuto de Dios – UNIMINUTO

Bogotá D.C.

2016 – 2020

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Curso de Actualización SG-SST – Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 (50 horas)

Curso de Auditor Interno en Sistemas de Gestión ISO 45001:2018

Primer Respondiente y Manejo de Emergencias

Curso de Ergonomía Aplicada y Riesgo Biomecánico

EXPERIENCIA LABORAL

Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bavaria S.A.S.

Bogotá D.C.

Enero 2022 – Actualidad

Funciones principales:

Planificar, implementar y evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a la normatividad colombiana y políticas corporativas de Bavaria S.A.S.

Identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos laborales presentes en las diferentes áreas operativas y administrativas.

Diseñar e implementar programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Coordinar actividades de capacitación y sensibilización en SST para colaboradores, contratistas y proveedores.

Investigar incidentes, accidentes de trabajo y eventos peligrosos, proponiendo acciones correctivas y preventivas.

Realizar inspecciones de seguridad, auditorías internas y seguimiento a planes de mejora.

Elaborar informes de indicadores de gestión (KPI) en SST para la alta dirección.

COMPETENCIAS

Gestión del SG-SST

Análisis y control de riesgos laborales

Normativa legal en SST (Colombia)

Investigación de accidentes de trabajo

Auditoría interna



Trabajo en equipo y comunicación efectiva

Orientación a resultados

REFERENCIAS

María Fernanda López R.

Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bavaria S.A.S.

Tel: +57 320 555 7812

Correo: mf.lopez@bavaria.com.co

Carlos Andrés Rincón

Coordinador de Talento Humano

Empresa del sector industrial

Tel: +57 315 889 4477

HOJA DE VIDA

Datos Personales

Nombre: Laura Alejandra Gómez Rodríguez

Cargo Objetivo: Profesional de Servicios de Recursos Humanos

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: +57 300 456 7890

Correo electrónico: laura.gomez.rh@email.com

LinkedIn: linkedin.com

Perfil Profesional

Profesional en Administración de Empresas con énfasis en Servicios de Recursos Humanos, con experiencia en la gestión integral de procesos operativos y estratégicos de RR.HH. en organizaciones de gran escala. Sólida trayectoria en atención al colaborador, administración de nómina y beneficios, soporte a procesos de selección, gestión documental y cumplimiento normativo laboral colombiano. Orientada a resultados, mejora continua y servicio al cliente interno, alineada a estándares corporativos y cultura de alto desempeño.

Experiencia Laboral

Bavaria S.A.S. – Colombia

Profesional de Servicios de Recursos Humanos

Enero 2021 – Actualidad

Administración y seguimiento de los servicios transaccionales de RR.HH., garantizando oportunidad, confidencialidad y calidad en la atención a los colaboradores.

Soporte a los procesos de reclutamiento y selección, incluyendo publicación de vacantes, recepción y preclasificación de hojas de vida.

Gestión de novedades de nómina, contratos, afiliaciones al sistema de seguridad social y beneficios corporativos, en cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Atención de requerimientos de empleados y líderes, actuando como primer punto de contacto del área de Recursos Humanos.

Elaboración y control de reportes operativos e indicadores de servicio (SLA, tiempos de respuesta y calidad).

Apoyo a procesos de inducción, bienestar y comunicación interna, alineados con la cultura organizacional de Bavaria.

Formación Académica

Administradora de Empresas

Universidad Nacional de Colombia – Bogotá

2015 – 2020

Formación Complementaria

Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano – Cámara de Comercio de Bogotá.

Curso en Legislación Laboral Colombiana – SENA.

Certificación en Servicio al Cliente Interno y Experiencia del Empleado.

Actualización en Procesos de Nómina y Seguridad Social.

Competencias Clave

Gestión de Servicios de RR.HH.

Atención y experiencia del colaborador

Procesos de nómina y beneficios

Reclutamiento y soporte a selección

Legislación laboral colombiana

Gestión documental y confidencialidad

Orientación al servicio y trabajo colaborativo

Herramientas

SAP HCM / SuccessFactors

Microsoft Excel (intermedio–avanzado)

Microsoft Teams y Office 365

Plataformas de empleo y LinkedIn Recruiter

Idiomas

Español: Nativo

Inglés: Intermedio (B1)

HOJA DE VIDA

Datos Personales



Nombre: Juan David Rojas Díaz

Documento de Identidad: C.C. 1.123.456.789

Correo Electrónico: laura.martinez.do@gmail.com

Teléfono: +57 310 456 7890

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia

Perfil de LinkedIn: linkedin.com

Perfil Profesional

Profesional en Psicología con énfasis en Desarrollo Organizacional, con más de siete (7) años de experiencia en la gestión estratégica del talento humano en empresas de consumo masivo. Experta en diseño e implementación de programas de cultura organizacional, gestión del cambio, evaluación del desempeño, liderazgo y clima laboral. Posee alta capacidad analítica, orientación a resultados y enfoque en la mejora continua, alineando las estrategias de talento con los objetivos corporativos del negocio.

Experiencia Laboral

Bavaria S.A.S.

Cargo: Analista Sénior de Desarrollo Organizacional

Periodo: Marzo 2019 – Actualidad

Funciones y logros principales:

Diseño e implementación de estrategias de desarrollo organizacional alineadas con la visión y objetivos estratégicos de Bavaria S.A.S.

Gestión de procesos de diagnóstico organizacional, clima laboral y cultura corporativa, generando planes de acción de alto impacto.

Acompañamiento a líderes en procesos de gestión del cambio, fortalecimiento del liderazgo y desarrollo de equipos de alto desempeño.

Coordinación de programas de evaluación de desempeño por competencias y planes de desarrollo individual (PDI).

Análisis de indicadores de talento (engagement, rotación, desempeño) para la toma de decisiones estratégicas.

Grupo Nutresa S.A.

Cargo: Profesional de Desarrollo Humano

Periodo: Enero 2016 – Febrero 2019

Ejecución de programas de formación y desarrollo de competencias organizacionales.

Apoyo en procesos de clima laboral, bienestar y planes de sucesión.

Participación en proyectos de transformación cultural y fortalecimiento del liderazgo.

Formación Académica

Psicóloga

Universidad Nacional de Colombia

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Universidad Externado de Colombia

Cursos y Certificaciones Relevantes

Gestión del Cambio Organizacional – Universidad de los Andes

People Analytics para Recursos Humanos – Coursera

Liderazgo y Cultura Organizacional – LinkedIn Learning

Competencias Clave

Desarrollo Organizacional

Gestión del Cambio

Cultura y Clima Laboral

Evaluación del Desempeño

Liderazgo y Coaching

Planeación Estratégica de RR.HH.

Análisis de Indicadores de Talento

Idiomas

Español: Nativo, Inglés: Avanzado (B2)



Perfil Profesional

HOJA DE VIDA

Juan Sebastián Martínez Gómez

Profesional en Compensación y Beneficios

Bogotá D.C., Colombia

Correo electrónico: juan.martinez.cb@correo.com

Teléfono: +57 300 456 7890

LinkedIn: [linkedin.com](https://www.linkedin.com)

Profesional en Administración de Empresas con énfasis en Gestión Humana, con más de ocho (8) años de experiencia en el diseño, administración y optimización de esquemas de compensación y beneficios en empresas de consumo masivo. Experto en análisis salarial, estructuras de remuneración, equidad interna, competitividad externa y administración de beneficios corporativos. Orientado a la toma de decisiones estratégicas, cumplimiento normativo y alineación de la compensación con los objetivos del negocio.

Experiencia Profesional

Bavaria S.A.S.

Profesional Sénior de Compensación y Beneficios

Bogotá D.C. | 2019 – Actualidad

Diseñar y administrar la estructura de compensación fija y variable para cargos administrativos, operativos y de liderazgo, garantizando equidad interna y competitividad frente al mercado.

Liderar estudios salariales mediante benchmarking con firmas especializadas (mercado FMCG y multinacionales).

Administrar el portafolio de beneficios corporativos (salud, seguros, incentivos, bienestar y beneficios flexibles).

Analizar impactos financieros de incrementos salariales, bonos e incentivos, presentando informes ejecutivos a la alta dirección.

Asegurar el cumplimiento de la normatividad laboral colombiana en materia salarial y prestacional.

Apoyar procesos de valoración de cargos y actualización del manual de compensación.

Empresa del sector industrial (Confidencial)

Analista de Compensación y Beneficios

Bogotá D.C. | 2015 – 2019

Elaborar análisis de estructuras salariales y propuestas de ajustes anuales.

Administrar programas de incentivos y beneficios extralegales.

Apoyar auditorías internas relacionadas con nómina y compensación.

Generar reportes de costos laborales para planeación presupuestal.

Formación Académica

Administración de Empresas

Universidad Nacional de Colombia

2010 – 2014

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Universidad Externado de Colombia

2016 – 2017

Formación Complementaria

Diplomado en Compensación Estratégica y Beneficios – Universidad de los Andes

Curso de Análisis y Valoración de Cargos

Actualización en Legislación Laboral Colombiana

Excel Avanzado aplicado a Gestión Humana

Competencias Clave

Diseño de esquemas de compensación

Análisis salarial y benchmarking

Gestión de beneficios corporativos

Legislación laboral colombiana

Análisis financiero de costos laborales

Excel y herramientas de analítica de RR.HH.

Optimización del portafolio de beneficios, logrando eficiencias presupuestales sin afectar la percepción del empleado.

Idiomas

Español: Nativo



HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

Nombre: Laura Sofía Martínez Gómez

Documento de Identidad: C.C. 1.032.456.789 de Bogotá

Fecha de nacimiento: 12 de marzo de 1992

Estado civil: Soltera

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: +57 300 456 7890

Correo electrónico: laura.martinez.hr@gmail.com

LinkedIn: [linkedin.com/in/laurasofiamartinez](https://www.linkedin.com/in/laurasofiamartinez)

PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Psicología con énfasis en Entrenamiento y Desarrollo Organizacional, con más de seis años de experiencia en el diseño, implementación y evaluación de programas de formación, planes de desarrollo de competencias y gestión del aprendizaje corporativo. Experta en detección de necesidades de capacitación, formación por competencias, liderazgo, cultura organizacional y acompañamiento a procesos de transformación. Experiencia en entornos industriales y corporativos de gran escala, con orientación a resultados, mejora continua y alineación estratégica del talento humano.

EXPERIENCIA LABORAL

Bavaria S.A.S. Cargo: Profesional de Entrenamiento y Desarrollo

Periodo: Febrero de 2020 – Actualidad

Funciones principales:

Diseño y ejecución del plan anual de capacitación alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

Identificación de necesidades de entrenamiento mediante diagnósticos de competencias, evaluaciones de desempeño y análisis de brechas.

Coordinación de programas de formación técnica, comportamental y de liderazgo para colaboradores operativos, administrativos y mandos medios.

Gestión de proveedores externos de capacitación y plataformas de aprendizaje (LMS).

Medición del impacto de los programas de entrenamiento mediante indicadores de efectividad y retorno de la inversión (ROI).

Acompañamiento a procesos de cambio organizacional y fortalecimiento de la cultura corporativa.

Logros destacados:

Implementación de un programa de liderazgo que impactó positivamente los resultados de desempeño en más del 15 %.

Estandarización de rutas de aprendizaje por rol, mejorando la cobertura y trazabilidad de la formación.

Empresa del sector industrial – Bogotá D.C.

Cargo: Analista de Capacitación y Desarrollo

Periodo: Enero de 2017 – Enero de 2020

Funciones:

Apoyo en la ejecución de programas de inducción y re inducción.

Seguimiento a indicadores de capacitación y control presupuestal.

Apoyo en procesos de evaluación de desempeño y planes de mejora individual.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Psicóloga

Universidad Nacional de Colombia – Bogotá D.C.

Año de graduación: 2016

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Universidad Externado de Colombia

Año de finalización: 2019

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Diplomado en Desarrollo Organizacional y Gestión del Cambio.

Certificación en Diseño de Programas de Capacitación por Competencias.

Curso en Evaluación del Desempeño y Feedback Efectivo.

Curso en Plataformas LMS y Aprendizaje Digital.

COMPETENCIAS

Entrenamiento y desarrollo del talento

Diseño instruccional

ANEXOS

The screenshot shows a Trello board titled "Proceso de seleccion" with a dark theme. The board is organized into five columns:

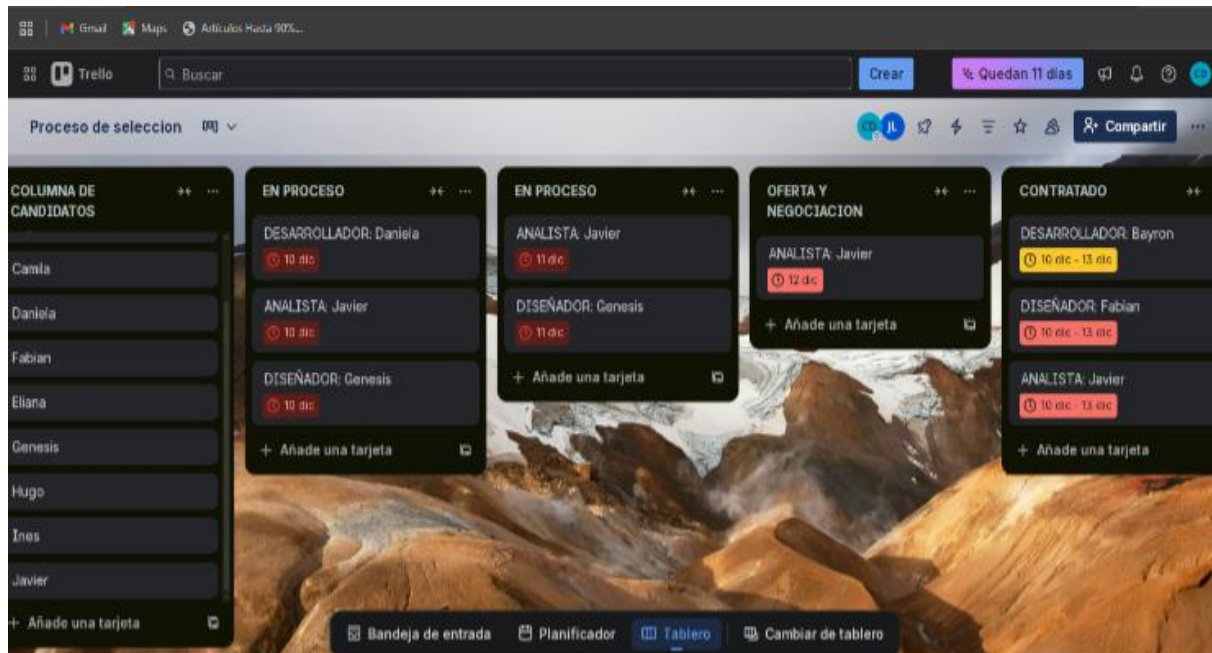
- COLUMNA DE CANDIDATOS:** A list of candidate names: Camila, Daniela, Fabian, Eliana, Genesis, Hugo, Ines, and Javier. A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.
- EN PROCESO (Column 1):** Three cards: "DESARROLLADOR: Bayron" (10 dic), "DISEÑADOR: Eliana" (10 dic), and "ANALISTA: Hugo" (10 dic). A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.
- EN PROCESO (Column 2):** Two cards: "DESARROLLADOR: Bayron" (11 dic) and "DISEÑADOR: Eliana" (11 dic). A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.
- OFERTA Y NEGOCIACION:** One card: "DESARROLLADOR: Bayron" (12 dic). A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.
- CONTRATADO:** One card: "DESARROLLADOR: Bayron" (13 dic - 13 dic). A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.

At the top, there is a search bar, a "Crear" button, and a notification "Quedan 11 días". At the bottom, there are navigation buttons: "Bandeja de entrada", "Planificador", "Tablero", and "Cambiar de tablero".

This screenshot shows the same Trello board "Proceso de seleccion" but with a different distribution of cards across the columns:

- COLUMNA DE CANDIDATOS:** Same list of candidate names as the first screenshot.
- EN PROCESO (Column 1):** Three cards: "DESARROLLADOR: Camila" (10 dic), "DISEÑADOR: Fabian" (10 dic), and "ANALISTA: Ines" (10 dic). A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.
- EN PROCESO (Column 2):** Two cards: "DISEÑADOR: Fabian" (11 dic) and "ANALISTA: Ines" (11 dic). A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.
- OFERTA Y NEGOCIACION:** One card: "DISEÑADOR: Fabian" (12 dic). A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.
- CONTRATADO:** Two cards: "DESARROLLADOR: Bayron" (13 dic - 13 dic) and "DISEÑADOR: Fabian" (10 dic - 13 dic). A "+ Añade una tarjeta" button is at the bottom.

The top navigation and bottom buttons are identical to the first screenshot.



1. ¿Qué pasaría si eliminamos los límites WIP y metemos a los 10 candidatos a entrevista el mismo día? (Respuesta esperada: Colapso del equipo, pérdida de calidad en la entrevista, burnout).
2. ¿Cómo ayuda este tablero a predecir cuándo se cubrirán las vacantes futuras?
3. Viendo que el Candidato E se quedó atascado en "Prueba Técnica", ¿Qué acción tomaría el director de Talento Humano?
4. Estadísticas y Métricas Estratégicas: calcular las siguientes métricas basándose en la simulación.
 - a) Lead Time (Tiempo de Entrega): Es el tiempo total desde que el candidato aplica hasta que es contratado.

- b) Tasa de Conversión (Embudo de Selección): Mide la eficacia de cada etapa
- c) Throughput (Tasa de Salida): Cuántos candidatos procesamos completamente por día.
- d) Análisis de Cuellos de Botella (Bottlenecks):

Solución

1. Análisis Estratégico: La eliminación de los Límites de Trabajo en Curso (WIP) y la inducción de 10 candidatos simultáneamente en la etapa de entrevista genera una violación directa del principio de Flujo Continuo.
2. El tablero Kanban actúa como una herramienta de gestión visual que mejora la predictibilidad de la contratación a través de la recopilación de datos de flujo.
3. El estancamiento del Candidato E en "Prueba Técnica" señala un Cuello de Botella estructural. La acción del Director de Talento Humano debe ser la intervención estratégica en el sistema de flujo, no solo en el caso individual.
4. d) Análisis de Cuellos de Botella (Bottlenecks)

Identificar la etapa con el mayor tiempo de espera/duración o el más alto en relación con su capacidad.

Matriz de talento 9 Box

Plantilla de la Matriz de talento 9 Box Grid

Esta plantilla se descarga del blog de Excel Fórmulas, podés consultar el post para conocer un poco más de esta plantilla, con instrucciones y un video que muestra su funcionamiento.

<https://excelformulas.com.ar/plantilla-matriz-de-talento-9-box-grid>

Opciones Desempeño / Potencia	Desempeño	Potencial
Debajo de las expectativas	1	A
Al nivel de las expectativas	2	B
Por encima de las expectativas	3	C

	Desempeño	Potencial	Resultado
1A	Debajo de las expectativas	Debajo de las expectativas	Insuficiente
2B	Al nivel de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Eficaz
1B	Debajo de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Cuestionable
3A	Por encima de las expectativas	Debajo de las expectativas	Comprometido
1C	Debajo de las expectativas	Por encima de las expectativas	Enigma
2A	Al nivel de las expectativas	Debajo de las expectativas	Mantenedor
3B	Por encima de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Desempeño fuerte
2C	Al nivel de las expectativas	Por encima de las expectativas	En crecimiento
3C	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado

		Evaluación de Desempeño			
#	Nombre	Área	Desempeño	Potencial	Resultado
1	María	Ventas	Al nivel de las expectativas	Por encima de las expectativas	En crecimiento
2	Jose	Ventas	Debajo de las expectativas	Debajo de las expectativas	Insuficiente
3	Juan Cruz	recursos humanos	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
4	andres felipe gonzales	recursos humanos	Por encima de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Destacado
5	andres felipe morales	recursos humanos	Al nivel de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Eficaz
6	david alejandro martinez	recursos humanos	por encima de las expectativas	Debajo de las expectativas	Comprometido
7	luis carlos perea	recursos humanos	Por encima de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Desempeño fuerte
8	miguel ruiz	finaciera	Al nivel de las expectativas	Por encima de las expectativas	En crecimiento
9	juan camilo burbano	finaciera	Por encima de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Desempeño fuerte
10	gerson morales	finaciera	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
11	andres montoya	finaciera	Por encima de las expectativas	Debajo de las expectativas	Comprometido
12	luis carlos perez	finaciera	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
13	miguel diaz	finaciera	Al nivel de las expectativas	Por encima de las expectativas	En crecimiento
14	luis paz	cadena de mantenimientos	Por encima de las expectativas	Debajo de las expectativas	Comprometido
15	juan carlos estrada	cadena de mantenimientos	Debajo de las expectativas	Por encima de las expectativas	Enigma

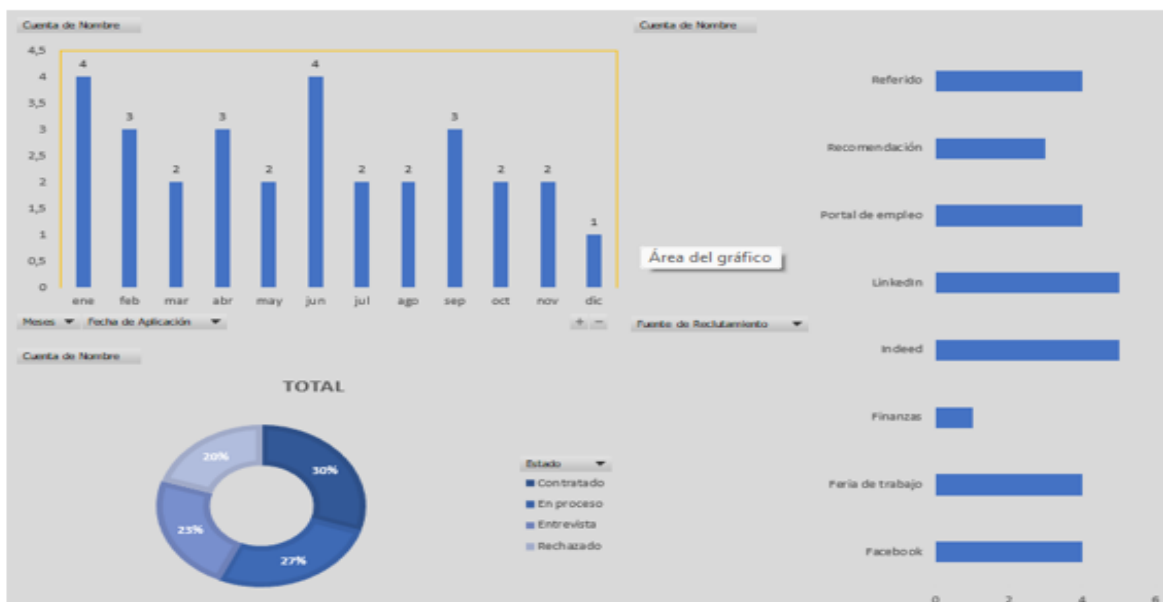
Cuadrante	Tipo de profesional	Perfil	Plan de acción	Plan de mejoramiento
B1	Insuficiente	Bajo potencial y bajo rendimiento	Identificar los obstáculos que podrían justificar el bajo rendimiento, te ayudará a eliminarlos o a encontrar otro puesto interno en el que se aprovechen mejor tus habilidades. Si no hay mejora, se recomienda finalizar la relación laboral.	Se recomienda realizar una evaluación puntual de obstáculos internos o externos que puedan estar incidiendo en los resultados y considerar, de manera excepcional, una reubicación interna únicamente si existe evidencia clara de un mejor ajuste entre habilidades y funciones. No obstante, si no se observan mejoras concretas en el corto plazo, la decisión más adecuada desde una perspectiva de eficiencia organizacional y gestión del talento es finalizar la relación laboral, priorizando el desempeño y la sostenibilidad del equipo.
B2	Eficaz	Bajo potencial y rendimiento dentro de las expectativas	Darles retroalimentación, entrenarlos para que sean más innovadores, identificar áreas específicas de mejora y definir un plan de desarrollo personal con el objetivo de llevarlos a la categoría de alto rendimiento.	Desde una perspectiva estratégica, el foco de gestión debe orientarse a fortalecer sus capacidades mediante retroalimentación estructurada, entrenamiento dirigido y un plan de desarrollo personal claro, enfocado en habilidades críticas e innovación. Con un acompañamiento adecuado y objetivos bien definidos, este grupo puede evolucionar hacia niveles superiores de desempeño, maximizando su contribución antes de considerar otras decisiones de talento.
Cuadrante	Tipo de profesional	Perfil	Plan de acción	Plan de mejoramiento
B3	Comprometido	Bajo potencial y rendimiento superior al esperado	A pesar del buen rendimiento, la mentalidad de trabajo adecuada y su dedicación, estos profesionales no tienen mucho potencial ni ambición de crecimiento. Lo ideal es mantenerlos contentos y recompensarlos con aumentos y bonificaciones.	La recomendación es retener y motivar a este grupo mediante reconocimiento tangible, como aumentos salariales y bonificaciones, así como estabilidad en sus funciones. Mantenerlos satisfechos asegura la sostenibilidad del desempeño del equipo, reduce riesgos operativos y evita la pérdida de talento clave que, aun sin aspiraciones de crecimiento, es fundamental para el logro consistente de los objetivos organizacionales.
M1	Questionável	Potencial medio y rendimiento insuficiente	Identificar los bloqueos al rendimiento: razones personales, dificultades con la cultura organizativa, fallos en la incorporación... Comunicar claramente lo que se espera del profesional y ofrecer un programa interno de tutoría, motivación y oportunidades de desarrollo.	
M2	Mantenedor	Potencial y rendimiento a un nivel medio	Invierte en estos profesionales clave para la organización ofreciéndoles nuevos proyectos y tareas que los mantengan comprometidos, y empieza a prepararlos para futuras oportunidades formándolos en gestión de personas.	

Cuadrante	Tipo de profesional	Perfil	Plan de acción	Plan de mejoramiento
M3	Alto desempeño	Potencial medio y rendimiento superior al esperado	Entiende primero si están preparados para crecer y tener más responsabilidades o si necesitan más tiempo para desarrollarse. Trabajar sus habilidades de pensamiento táctico y estratégico, que serán útiles para su futuro en la organización.	La categoría Alto desempeño agrupa a colaboradores que superan consistentemente las expectativas, demostrando alta confiabilidad, compromiso y capacidad de ejecución, aun cuando su potencial se encuentra en un nivel medio. Este perfil representa un activo estratégico de corto y mediano plazo, ya que garantiza resultados sólidos y estabilidad operativa. No obstante, su proyección futura dependerá de una correcta lectura de su preparación real para asumir mayores responsabilidades y de su capacidad para evolucionar hacia un pensamiento más amplio y estratégico.
A1	Enigma	Alto potencial y bajo rendimiento	Aunque tengan mucho potencial, estos profesionales no están cumpliendo lo que se espera de ellos, ya sea porque carecen de la experiencia necesaria o porque no son compatibles con la función actual. Ofrece a estos profesionales el tiempo necesario para adquirir experiencia y una retroalimentación continua para generar confianza.	Desde una perspectiva estratégica, la organización debe abordar este perfil con un enfoque de desarrollo deliberado y seguimiento cercano. Brindar tiempo estructurado para la adquisición de experiencia, junto con retroalimentación continua, clara y orientada a resultados, permitirá fortalecer la confianza y acelerar la curva de aprendizaje. Si el rol actual no es el más adecuado, una reubicación estratégica puede liberar su verdadero potencial.
Cuadrante	Tipo de profesional	Perfil	Plan de acción	Plan de mejoramiento
A2	En crecimiento	Alto potencial y rendimiento dentro de lo esperado	Proporcionarles una mayor exposición para que logren un mayor rendimiento a través de oportunidades de formación, proyectos desafiantes y seguimiento de los progresos con KPI claros.	El talento identificado en crecimiento representa una inversión estratégica para la organización. Su alto potencial, combinado con un rendimiento alineado a lo esperado, indica una base sólida sobre la cual acelerar resultados futuros. Al brindarles mayor exposición mediante formación focalizada, proyectos retadores y un seguimiento riguroso con KPI claros, la empresa no solo maximiza su desempeño individual, sino que también fortalece su pipeline de liderazgo y sostenibilidad del negocio a mediano y largo plazo. Gestionarlos activamente es clave para convertir potencial en impacto tangible.
A3	Destacado	Alto potencial y rendimiento por encima de las expectativas	Profesional que ya se ha desarrollado plenamente en su función y está preparado para una promoción y nuevas responsabilidades; es una buena referencia para los demás empleados de la empresa por su capacidad de resolución de problemas, su pensamiento estratégico y su motivación personal.	El colaborador destacado constituye un activo crítico para la organización. Su alto potencial y desempeño superior evidencian madurez profesional, liderazgo efectivo y capacidad para generar valor sostenido. Este perfil está plenamente preparado para asumir promociones y responsabilidades estratégicas, actuando además como referente interno y multiplicador de buenas prácticas. Su adecuada gestión y retención resulta fundamental para asegurar la continuidad del liderazgo, el cumplimiento de objetivos estratégicos y la competitividad de la empresa en el largo

POTENCIAL	Por encima de las expectativas	A1 Enigma	A2 En crecimiento	A3 Destacado
		1	3	4
	Dentro de las expectativas	M1 Cuestionable	M2 Eficaz	M3 Desempeño Fuerte
		1	2	
	Por debajo de las expectativas	B1 Insuficiente	B2 Mantenedor	B3 Comprometido
		1		3
		Por debajo de las expectativas	Dentro de las expectativas	Por encima de las expectativas
DESEMPEÑO				

Taller práctico Dashboard

Fecha de Aplicaci...	Suma de Tiempo de cor	Estado	Puesto	Total
10-ene	Alberto Silva	Contratado	Director	20
11-oct	Ana López	En proceso	Analista	30
12-mar	Andrés León	Contratado	Técnico	45
13-ago	Camila Rojas	Contratado	Técnico	15
14-nov	Carlos Martínez	Entrevista	Operador	15
15-feb	Daniela Torres	Contratado	Asistente	10
15-sep	Diego Morales	Rechazado	Supervisor	40
	Fernanda Ruiz	En proceso	Analista	60
	Héctor Ríos	Contratado	Supervisor	25
	Ivonne Chávez	En proceso	Analista	45
	Javier Núñez	En proceso	Operador	30
	José Ramírez	En proceso	Supervisor	60
	Juan Pérez	Rechazado	Técnico	15
	Karla Pineda	Contratado	Gerente	50
	Laura Hernández	Entrevista	Coordinador	30
	Lorena Bautista	Rechazado	Asistente	15
	Luis Ortega	Contratado	Coordinador	45
	María Gómez	Contratado	Gerente	35
	Miguel Sánchez	Rechazado	Analista	40
	Mónica Salinas	Entrevista	Asistente	15
	Natalia Vega	Entrevista	Analista	45
	Oscar Medina	Rechazado	Supervisor	15
	Patricia Luna	Entrevista	Coordinador	30
	Paula Méndez	Entrevista	Técnico	15
	Pedro Ibarra	Rechazado	Operador	20
	Raúl Campos	En proceso	Coordinador	25
	Roberto Flores	En proceso	Operador	15
	Sergio Valdez	En proceso	Técnico	45
	Sofía Castillo	Contratado	Director	60
	Valeria Cruz	Entrevista	Asistente	15
	Total general			925



1. Alta proporción de candidatos que no se convierten en contratación

Hallazgo:

El gráfico de estado muestra que solo alrededor del 30% de los candidatos termina contratado, mientras que el 70% restante se distribuye entre en proceso, entrevista y rechazado.

Impacto:

Esto indica un embudo de selección poco eficiente, con consumo elevado de tiempo y recursos del equipo de RRHH y de los líderes técnicos, además de una posible experiencia negativa para los candidatos.

Recomendación:

Optimizar el proceso de preselección (filtros curriculares, pruebas técnicas iniciales o entrevistas telefónicas) para mejorar la calidad de los candidatos que avanzan, reduciendo rechazos en etapas tardías.

2. Los puestos técnicos y de supervisión concentran más rechazos

Hallazgo:

En la tabla se observa que los puestos Técnico, Analista y Supervisor presentan varios casos en estado Rechazado y En proceso, mientras que cargos como Gerente y director tienen mayor tasa de contratación.

Impacto:

Esto sugiere una brecha entre el perfil requerido y el perfil disponible en el mercado, lo que puede retrasar la cobertura de posiciones clave para la operación diaria.

Recomendación:

Revisar y ajustar los requisitos de los perfiles técnicos, evaluar programas de capacitación interna o considerar esquemas de contratación junior con planes de desarrollo.

3. LinkedIn e Indeed son las fuentes de reclutamiento más efectivas

Hallazgo:

En el gráfico de fuentes de reclutamiento, LinkedIn e Indeed concentran la mayor cantidad de candidatos, superando a referidos, recomendaciones y ferias de empleo.

Impacto:

Estas plataformas están generando mayor alcance y volumen, lo que las convierte en canales estratégicos para atraer talento, especialmente para perfiles profesionales y técnicos.

Recomendación:

Priorizar inversión y esfuerzos en LinkedIn e Indeed, optimizando descripciones de vacantes y campañas segmentadas, y reducir recursos en canales con menor retorno.

4. Estacionalidad en la aplicación de candidatos

Hallazgo:

El gráfico mensual muestra picos de aplicaciones en enero, junio y septiembre, mientras que meses como diciembre y noviembre presentan una baja significativa.

Impacto:

La estacionalidad puede afectar la planificación de contratación, generando vacantes prolongadas en ciertos periodos del año.

Recomendación:

Planificar procesos de reclutamiento clave antes de los meses de baja afluencia y anticipar publicaciones de vacantes para aprovechar los picos naturales de candidatos.

5. Tiempo de cobertura elevado en varios procesos

Hallazgo:

La tabla refleja tiempos acumulados altos en candidatos "En proceso" y "Entrevista", especialmente en puestos como Analista, Supervisor y Coordinador.

Impacto:

Un tiempo prolongado de cobertura puede traducirse en sobrecarga operativa, pérdida de productividad y riesgo de que los mejores candidatos acepten otras ofertas.

Recomendación:

Definir SLA claros de selección, reducir etapas innecesarias y capacitar a los hiring managers para acelerar la toma de decisiones sin sacrificar calidad.

Recomendación

Con base en el análisis integral de la gestión del talento humano en Cervecería Bavaria S.A., se recomienda fortalecer la articulación estratégica entre los procesos de gestión del talento, desarrollo organizacional y toma de decisiones, asegurando que las acciones implementadas respondan de manera directa a las necesidades reales de la organización. Resulta clave consolidar el uso de indicadores claros y estandarizados que permitan evaluar el desempeño, la productividad y el potencial del talento, facilitando así la planeación de acciones de mejora continua.

Adicionalmente, se sugiere reforzar los programas de capacitación, entrenamiento y desarrollo, priorizando el cierre de brechas de competencias críticas y el fortalecimiento de

habilidades blandas como liderazgo, comunicación y trabajo colaborativo. Asimismo, es recomendable impulsar estrategias de bienestar y planes de carrera estructurados que contribuyan a la retención del talento clave, incrementen el compromiso organizacional y respalden la sostenibilidad del negocio en el largo plazo

Conclusión

En conclusión, Cervecería Bavaria S.A. evidencia una gestión del talento humano alineada con los objetivos estratégicos de una organización de gran escala, orientada a la eficiencia operativa y al desarrollo de su capital humano. El análisis realizado permite identificar que la correcta estructuración de los procesos de convocatoria, selección, desarrollo y permanencia del personal constituye un factor determinante para el logro de resultados organizacionales sostenibles.

La adecuada gestión del talento no solo impacta positivamente el desempeño individual y colectivo, sino que también fortalece la cultura organizacional, la competitividad y la capacidad de adaptación al cambio. En este sentido, continuar consolidando prácticas modernas y estratégicas de recursos humanos permitirá a Bavaria S.A. mantener su posicionamiento como una empresa líder, promoviendo el crecimiento profesional de sus colaboradores y el cumplimiento efectivo de sus objetivos corporativos.

Bibliografía

<https://www.bavaria.co/>

https://es.wikipedia.org/wiki/Cervecer%C3%ADa_Bavaria

<https://www.informacolombia.com/directorio-empresas/informacion-empresa/bavaria-sa>

<https://co.linkedin.com/company/bavaria->