

Manual De Gestión Corporativa Y Talento Humano De La Empresa Navitrans

Greidy Tatiana Balbuena

Lady Valentina Torres

Técnico profesional en procesos administrativos

INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMÓN RODRÍGUEZ

Diplomado en gestión estratégica del talento humano

Jhon Alvaro Vasquez

26 enero del 2026

Contenido

Introducción.....	3
Planteamiento del Problema	5
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos	6
Justificación.....	6
Información general de la empresa	8
Plataforma estratégica.....	8
Misión.....	8
Visión.....	9
Objetivos Corporativos	9
Valores Institucionales.....	9
Estructura y funciones	10
Estructura organizacional.....	10
Manual de Funciones y Competencias.....	11
Gestión del talento humano (procesos)	20
Proceso de convocatoria (reclutamiento)	20
Identificación de la vacante.....	20
Recepción de hojas de vida.....	27
Proceso de Selección del Personal	37
Entrevista inicial con Talento Humano.....	43
Pruebas técnicas o psicotécnicas.....	44
Entrevista con el jefe inmediato.....	47
Verificación de referencias y contratación.....	48
Proceso de Desarrollo (Capacitación).....	48
Capacitación Continua.....	49
Evaluación de Desempeño: Frecuencia: Semestral	54
Proceso de Permanencia (Bienestar y Retención).....	54
Beneficios emocionales o económicos.....	54
Beneficios económicos	55
Clima laboral y actividades de integración.	55
Planes de carrera y ascenso.....	56
Evaluación de Desempeño y Potencial.....	57

Introducción

En el dinámico entorno económico de Colombia, Navitrans se ha consolidado como una organización referente en la comercialización de soluciones integrales de movilidad y maquinaria pesada. Con una visión estratégica proyectada hacia el año 2030, la compañía busca reafirmar su liderazgo nacional actuando como un aliado clave en la productividad de sus clientes y el progreso del país. Para alcanzar estos objetivos de crecimiento, sostenibilidad y expansión, Navitrans reconoce que su activo más valioso es su equipo humano, el cual debe estar altamente calificado y alineado con los valores corporativos de pasión por servir, excelencia y coherencia.

Sin embargo, a pesar de tener una plataforma estratégica sólida, la gestión del talento humano enfrenta retos operativos y estructurales que requieren una intervención formal. La ausencia de procesos estandarizados y manuales actualizados puede generar incoherencias entre la estrategia de la alta dirección y la ejecución operativa, además de riesgos en la seguridad jurídica y el cumplimiento de estándares de salud ocupacional y ambiental. Ante este panorama, surge la necesidad de implementar un Manual de Gestión Corporativa y Talento Humano que permita alinear de manera técnica las competencias del personal con las metas de rentabilidad y posicionamiento de la empresa.

El presente trabajo desarrolla este manual como una herramienta estratégica fundamental. A través de la definición precisa de perfiles de cargo —desde la Dirección General hasta los roles auxiliares— y la formalización de procesos de reclutamiento y selección, se busca garantizar una estructura organizacional robusta. Este documento no solo asegura la eficiencia presupuestal y el cumplimiento legal, sino que también establece las bases para una cultura de

alto desempeño, fomentando el desarrollo profesional y la retención del talento dentro de un ambiente laboral óptimo.

Planteamiento del Problema

Navitrans es una organización líder en Colombia dedicada a la comercialización de soluciones integrales de movilidad y maquinaria pesada. Con una visión proyectada al 2030 para consolidar este liderazgo, la empresa depende directamente de un equipo altamente calificado para garantizar la productividad de sus clientes y el progreso del país.

A pesar de contar con una plataforma estratégica definida, la gestión del talento humano enfrenta desafíos operativos y estructurales. Se identifica la necesidad de formalizar y estandarizar los procesos de talento humano, ya que la ausencia de un manual actualizado puede derivar en: Incoherencias entre la estrategia corporativa y las funciones ejecutadas por los colaboradores, riesgos en la seguridad jurídica y ambiental por falta de control en los procesos de contratación y salud ocupacional y dificultades en la identificación técnica de vacantes, lo que genera sobrecargas de trabajo o cuellos de botella operativos.

Pregunta de investigación: ¿Cómo la implementación de un Manual de Gestión Corporativa y Talento Humano en Navitrans permite alinear las competencias del personal con los objetivos de crecimiento, sostenibilidad y expansión de la compañía?

Objetivo General

Diseñar e implementar un Manual de Gestión Corporativa y Talento Humano para Navitrans, que estandarice los procesos de gestión del capital humano y asegure la alineación técnica de las competencias del personal con la visión estratégica 2030, el cumplimiento legal y las metas de crecimiento de la organización.

Objetivos Específicos

Estandarizar los perfiles de cargo y procesos de selección: Definir técnicamente las funciones, competencias y responsabilidades de los roles clave (desde la Dirección General hasta niveles auxiliares) para garantizar una estructura organizacional robusta y una ejecución presupuestal eficiente.

Mitigar riesgos operativos y legales: Establecer protocolos formales de contratación y salud ocupacional alineados con la normativa colombiana y los estándares SG-SSTA, con el fin de reducir la inseguridad jurídica y las incoherencias operativas identificadas en el diagnóstico.

Justificación

El presente trabajo se justifica por la necesidad de Navitrans de contar con una estructura organizacional sólida que soporte su red nacional y sus metas de rentabilidad. Los motivos principales son:

Relevancia Organizacional: Permite definir con precisión los perfiles y objetivos de cargos críticos, como la Dirección General, la Gerencia de Gestión Humana y la Ingeniería Organizacional, asegurando que cada rol contribuya directamente al valor generado para los socios, empleados y clientes.

Implicaciones Prácticas: La formalización de procesos de convocatoria basados en necesidades operativas reales y planificación financiera garantiza una ejecución presupuestal eficiente, evitando gastos innecesarios en la nómina. Además, asegura el cumplimiento de la legislación laboral colombiana y los estándares de seguridad (SG-SSTA).

Valor Estratégico: Proporciona herramientas para la retención del talento y la mejora del clima laboral a través de una cultura de retroalimentación y reconocimiento, lo cual es vital para una empresa que busca transformar oportunidades en acciones con propósito bajo sus valores institucionales

Información general de la empresa

DATO	DETALLE
Nombre de la Empresa	Comercial Internacional de Equipos y Maquinaria S.AS (Navitrans)
NIT	890.903.024-1
Dirección	Carrera 37 14 – 181 Yumbo
Correo Electrónico	cospina@navitrans.com.co
Teléfono	3108813140
Responsable de RR.HH.	Camila Ospina

Plataforma estratégica

Misión

Somos una organización dedicada a la comercialización de soluciones integrales de movilidad y maquinaria pesada de reconocidas marcas a nivel mundial, a través de nuestra propia red a nivel nacional.

Visión

Ser en el 2030 la empresa líder en Colombia en la comercialización de soluciones integrales siendo aliados en la productividad de nuestros clientes y el progreso del país, gracias a nuestro equipo altamente calificado.

Objetivos Corporativos

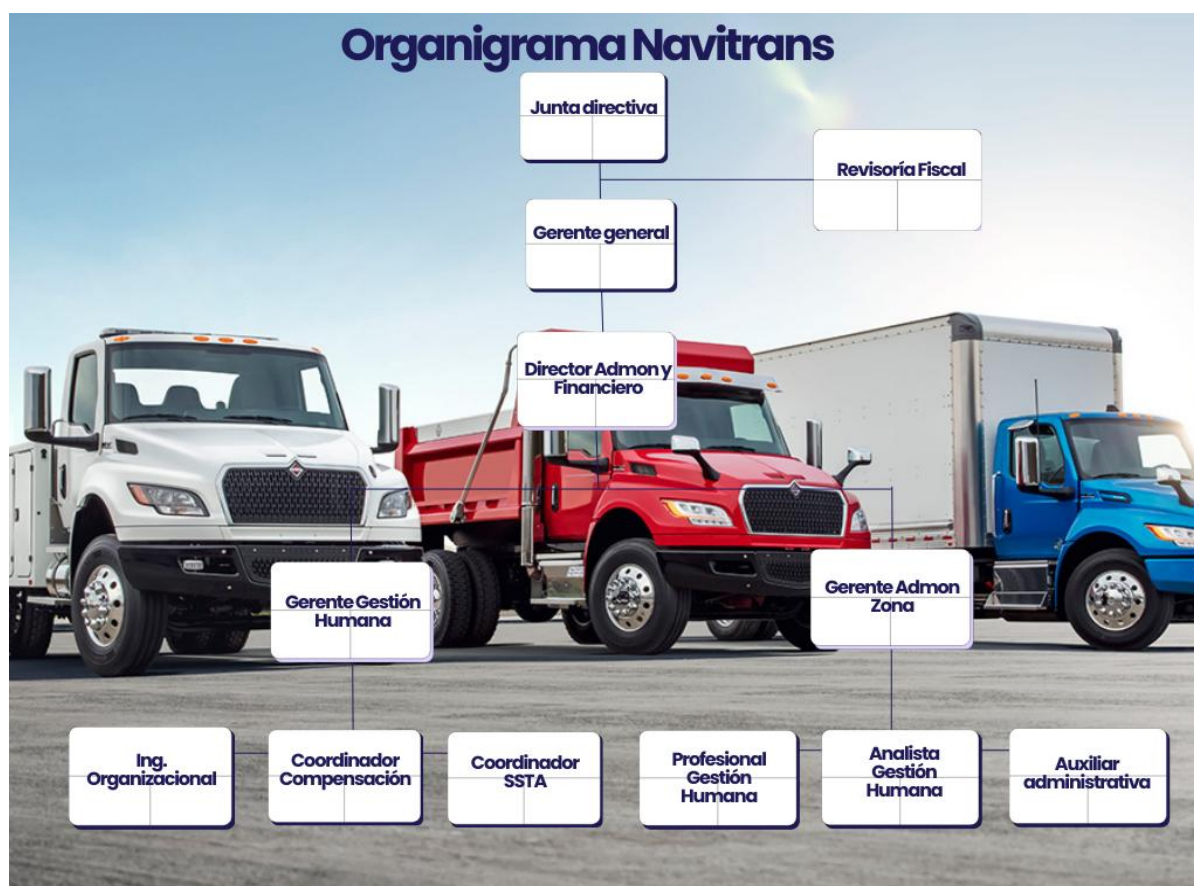
- Crecimiento y rentabilidad
- Sostenibilidad
- Servicio integral
- Expansión y posicionamiento

Valores Institucionales

1. **Pasión por servir:** Es nuestra actitud genuina por generar una experiencia de valor a nuestros clientes.
2. **Inspirados hacia lo extraordinario:** Nos comprometemos con la excelencia y la visión 360 para transformar las oportunidades en acciones con propósito.
3. **Coherentes en nuestro actuar:** Somos 100% responsables de lo que hacemos, decimos y sentimos.

Estructura y funciones

Estructura organizacional



Manual de Funciones y Competencias

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Directora General
Profesión Requerida	Ingeniería, administración de empresas, mercadeo, economía, dirección de proyectos, gerencia estratégica, finanzas. (Maestría) Experiencia: Mas de 5 años.
Objetivo del Cargo	Planear, definir políticas y lineamientos estratégicos de la organización en el mediano y largo plazo, alineando la estrategia corporativa con las particularidades del entorno, definiendo el valor generado por los diferentes procesos con el fin de garantizar resultados en pro de los grupos de interés (socios, empleados, clientes, sociedad)
Funciones Principales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar y estructurar alianzas estratégicas a largo plazo garantizando la presencia y vigencia de la compañía en el mercado. 2. Planear y diseñar estrategias de expansión geográfica y abastecimiento con el fin de proyectar nacionalmente a la compañía. 3. Planear y definir políticas y lineamientos estratégicos de la organización, en el mediano y largo plazo para alinear la estrategia corporativa a las particularidades del entorno interno y externo.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Promueve y aprueba la generación de ideas innovadoras y creativas en su equipo de trabajo ● Asumir las responsabilidades de los resultados organizacionales. ● Coordina sus equipos hacia una actitud colaborativa orientada al logro de los requerimientos organizacionales. ● Entiende el impacto de las tendencias del mercado y toma decisiones acertadas para asegurar los resultados.

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Director Administrativo y Financiero
Profesión Requerida	Ciencias administrativas, económicas y financieras o afines. (Maestría) Experiencia: Más de 5 años.
Objetivo del Cargo	Diseñar y gestionar las políticas financieras y administrativas de acuerdo con las directrices organizacionales para asegurar el cumplimiento del plan estratégico y lograr el crecimiento y sostenibilidad de la compañía a largo plazo.
Funciones Principales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderar la elaboración y el seguimiento del presupuesto anual permitiendo hacer los ajustes necesarios para lograr el objetivo de la compañía. 2. Asegurar el cumplimiento de las normas contables y tributarias, coordinar controlar y dirigir el flujo de efectivo. 3. Garantizar la evolución de la cultura organizacional y el desarrollo del ciclo del talento humano.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Optimización de recursos necesarios. ● Direccionamiento y acompañamiento a los equipos de trabajo. ● Refleja y promueve acciones de cultura y valores ● Diseña y actualiza procedimientos que permitan optimizar las fortalezas de la organización. ● Fomenta el liderazgo democrático.

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Gerente Gestión Humana
Profesión Requerida	Administración, psicología, ingeniería industrial o administrativa, derecho, (Maestría) Experiencia: Más de 5 años
Objetivo del Cargo	Liderar, planificar, dirigir y controlar la estrategia de gestión humana de la compañía, con el fin de lograr óptimos niveles de productividad y competitividad a partir de su talento humano, buscando la efectividad organizacional, la seguridad jurídica en el manejo de las relaciones laborales.
Funciones Principales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los riesgos ambientales y de seguridad asociados a su entorno laboral o propios de su actividad. 2. Mantener y actualizar las rutas de valor en pro al beneficio de los colaboradores, fomentando la cultura de éxito y de superación profesional y personal dentro de un ambiente laboral positivo. 3. Planificar, dirigir y controlar los procesos relacionados con la compensación, liquidación de nómina, de prestaciones sociales, parafiscales, liquidación y terminación de contratos laborales para garantizar el pago de manera oportuna.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar la escucha y participación de todo el equipo buscando soluciones en conjunto ● Realiza feedback en sus equipos de trabajo, garantizando la mejora continúa identificando oportunidades. ● Promover y facilitar la construcción de relaciones de confianza en el equipo de trabajo y otras áreas. ● Se anticipa a posibles obstáculos que puedan interferir en la obtención de metas y prioridades organizacionales.

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Ingeniería Organizacional
Profesión Requerida	Ing. Industrial, Administrativa, Gestión industrial (Especialización en Desarrollo organizacional y talento humano) Coaching y mentoría.
Objetivo del Cargo	Desarrollar, coordinar y hacer seguimiento a los modelos de gestión. La arquitectura organizacional, el desarrollo humano y selección, con el fin de garantizar equipos de trabajo que generen valor a la organización en coherencia con el propósito y la cultura de la empresa.
Funciones Principales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar, analizar y hacer seguimiento al proceso de conversaciones de desempeño y valoración de líderes con el fin de identificar las oportunidades de mejora individuales y colectivas. 2. Garantizar la implementación de la metodología de gestión del cambio de la compañía que permita habilitar las capacidades necesarias, facilitando los cambios en los procesos, sistemas, estructuras. 3. Dirigir, controlar y administrar los perfiles y valoración de cargos con el fin de contribuir con la equidad y competitividad del modelo de compensación.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar el cubrimiento de necesidades en cuanto a recursos y talento para la adecuada gestión del equipo. ● Se capacita constantemente para dirigir de manera óptima todos los procesos y así conocer las tendencias del mercado.

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Coordinador de compensación y nómina.
Profesión Requerida	Ciencias administrativas, financieras o afines (Especialización). Experiencia: Entre 2 y 5 años
Objetivo del Cargo	Coordinar, administrar y controlar los procesos de compensación y contratación de los cargos de la compañía, con el fin de asegurar la aplicación de las políticas de los procesos que garanticen la confiabilidad de todas las actividades que se desarrollen en el proceso.
Funciones Principales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar y controlar la elaboración de los gastos de nómina de la compañía para asegurar la ejecución del presupuesto y garantizar su ajuste a los resultados económicos. 2. Administrar y controlar los procesos de liquidación de nómina, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, liquidación y terminación de contratos laborales. 3. Administrar y hacer seguimiento a los requisitos que los empleados deben cumplir para ser contratados por la compañía.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Diligente con su equipo de trabajo ● Identificar las situaciones a resolver, reacciona oportunamente y comunica a las partes involucradas. ● Proactivo ● Generar confianza y relaciones de respeto.

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Coordinador SSTA
Profesión Requerida	Profesional en salud ocupacional, ingeniero de procesos, ingeniero industrial, ambiental (Especialización en salud ocupacional y ambiental) Experiencia: Mas de 5 años
Objetivo del Cargo	Coordinar, planificar y ser responsable del desarrollo de cada una de las actividades del SG-SSTA con el fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos legales vigentes y minimizar el nivel de riesgo y los impactos ambientales en la organización.
Funciones Principales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administrar y analizar los indicadores del sistema de gestión SSTA a nivel nacional con el fin de contribuir a la gestión de cada uno de los programas. 2. Ser responsable de comunicar a la dirección administrativa y financiera las necesidades del SG-SSTA y de la organización con el fin de garantizar la sostenibilidad de la empresa. 3. Promover y garantizar la ejecución de las actividades del sistema de gestión de seguridad.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Autocritico, busca mejorar su desempeño y compartirlo. ● Responsable de la información sensible. ● Desarrolla estrategias corporativas ● Generar confianza y relaciones de respeto.

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Profesional en gestión Humana
Profesión Requerida	Administración de empresas, psicología (especialización) Experiencia: entre 3 a 5 años
Objetivo del Cargo	Asegurar que la organización cuente con el talento humano adecuado, optimizando los procesos relacionados con la gestión del personal, desde la atracción, selección y desarrollo hasta el mantenimiento de un ambiente laboral sano y el cumplimiento de la normativa laboral.
Funciones Principales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutar y seleccionar personal, desde la atracción de candidatos hasta la incorporación 2. Administrar programas de capacitación, desarrollo y formación del personal 3. Supervisar prácticas de evaluación del desempeño, retroalimentación y planes de mejora.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● reclutamiento, selección, incorporación y desvinculación. ● seguimiento, evaluación, feedback y planes de formación. Desarrollar estrategias corporativas ● Administración de compensaciones, beneficios y nómina básica ● Resolución de conflictos y negociación ● Comunicación efectiva y manejo de relaciones laborales.

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Analista gestión humana
Profesión Requerida	Profesional en Gestión de talento humano, gestión administrativa, psicología, trabajo social. Experiencia: Entre 2 y 5 años
Objetivo del Cargo	Planear, ejecutar y hacer seguimiento a los procesos de relaciones laborales, bienestar, actividades administrativas del área de gestión humana, con el fin de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, políticas organizacionales y requerimientos internos y externos.
Funciones Principales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planear, ejecutar y hacer seguimiento a la compra de dotación de ley y de imagen corporativa. 2. Asistir y ejecutar actividades administrativas del proceso de nomina y contratación con el fin de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente. 3. Ejecutar el proceso de afiliaciones, desafiliaciones y reporte de seguridad social de los empleados.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestiona las estrategias para lograr los objetivos con eficiencia generando valor al cliente interno ● Es proactivo y se mantiene al tanto de nuevas tendencias ● Analizar con profundidad las situaciones en las que interviene ● Generar confianza y relaciones de respeto.

PERFIL DEL CARGO	DETALLES
Nombre del Cargo/Rol	Auxiliar gestión humana
Profesión Requerida	Técnico o tecnólogo en Recursos Humanos, Asistencia Administrativa o afines. Experiencia mínima de 1 año en afiliación de EPS, ARL, CCF, AFP y gestión de incapacidades.
Objetivo del Cargo	Desarrollar las actividades para los procesos de gestión humana que faciliten el logro de los objetivos del área a través de la colaboración eficiente en los procesos que la integran.
Funciones Principales	1. Participar en el desarrollo de los procesos de selección de personal, evaluación de desempeño y desarrollo con el fin de mantener actualizado la información y generar oportunidades. 2. Apoyar en el desarrollo de las actividades del proceso de contratación con el fin de mantener calidad en la información y dar cumplimiento a los requisitos de Ley. 3. Suministrar información clara y veraz y completa sobre el estado de salud y medio ambiente.
Competencias Necesarias	<ul style="list-style-type: none"> ● Es colaborador y aporta positivamente al equipo. ● Se interesa en incrementar sus conocimientos y busca ayuda ● Abierto y dispuesto a recibir ideas ● Proactivo y empático.

Gestión del talento humano (procesos)
Proceso de convocatoria (reclutamiento)
Identificación de la vacante

Navitrans identifica las vacantes de la siguiente manera:

1. Se basa en tres pilares fundamentales: Necesidad Operativa, Planificación Financiera y Análisis de Cargos.

Para que una vacante exista oficialmente, debe ser clasificada según su origen:

Por Sustitución (Reemplazo): Ocurre por la salida de un colaborador actual (renuncia, despido, jubilación o fallecimiento). Es la más común y suele tener una descripción de cargo ya existente.

Por Nueva Creación: Surge debido a la expansión de la empresa (ej. apertura de una nueva sede de Navitrans en una ciudad diferente) o por la implementación de un nuevo proceso (ej. una nueva línea de maquinaria eléctrica que requiere expertos técnicos).

Por Crecimiento Interno (Promoción): Cuando un colaborador asciende a un cargo directivo, deja su posición anterior disponible, generando una vacante "en cascada".

El Proceso Técnico de Identificación

Una vez que se sospecha la necesidad, se siguen estos pasos para validarla:

Análisis de Carga de Trabajo: Se evalúa si el equipo actual puede absorber las funciones. Si el exceso de horas extra es constante o hay cuellos de botella en la operación, se identifica la necesidad de una nueva vacante.

Revisión del Presupuesto (Headcount): RR.HH. consulta con el Director Administrativo y Financiero si el cargo está contemplado en el presupuesto anual. Una vacante solo es real si tiene presupuesto asignado para salario y prestaciones.

Solicitud de Personal (Requisición): El jefe de área completa un formulario donde justifica la necesidad, describe las funciones principales y define el perfil requerido

La publicación de las ofertas se hace en Portales de empleo como LinkedIn y Computrabajo

LinkedIn: Posicionamiento de Marca Empleadora y Perfiles Estratégicos

Atracción de Perfiles C-Suite: Es la herramienta principal para encontrar perfiles como la directora general o el director Administrativo y Financiero. Permite el "Headhunting" (caza de talentos) de profesionales que no están buscando empleo activamente pero que tienen el perfil ideal para Navitrans.

Networking con Marcas Globales: Al representar marcas de maquinaria pesada reconocidas a nivel mundial, LinkedIn proyecta a Navitrans como una empresa de élite, facilitando que candidatos con experiencia en multinacionales se interesen en nosotros.

Employer Branding: No solo publicamos vacantes; mostramos la cultura de Navitrans, nuestras sedes y nuestra infraestructura, atrayendo talento por admiración a la marca.

Computrabajo: Masividad, Agilidad y Operación Nacional

Alcance en Sedes Regionales: Para cargos como el Auxiliar de Gestión Humana, Analistas o perfiles técnicos de taller, Computrabajo tiene una penetración mucho más fuerte en todas las ciudades de Colombia donde Navitrans tiene presencia.

Filtros Técnicos Eficientes: La plataforma permite configurar preguntas de filtrado automáticas (Ej: "¿Tiene especialización?", "¿Cuántos años de experiencia tiene en maquinaria?"). Esto nos ahorra horas de revisión manual de hojas de vida que no cumplen los requisitos mínimos.

Gestión de Candidatos (ATS): Facilita el seguimiento del estado del candidato (Visto, Finalista, Descartado), permitiendo una comunicación masiva y profesional con los postulantes.

Formato en el que se publican las vacantes en los portales de empleo:

1. Vacante de directora general (CEO)

En Navitrans somos el aliado estratégico líder en Colombia en soluciones integrales de movilidad y maquinaria pesada. Representamos marcas de reconocimiento mundial, operando a

través de una robusta red propia a nivel nacional que garantiza respaldo, innovación y excelencia en el servicio.

Perfil: Líder estratégica con Maestría y visión 360° del negocio.

Experiencia: +5 años en alta dirección.

Foco: Expansión nacional y alianzas internacionales.

Salario: A convenir.

2. Director Administrativo y Financiero (CFO)

Sobre Navitrans: Con décadas de trayectoria, Navitrans se ha consolidado como el referente en la comercialización de maquinaria pesada en Colombia. Nuestra solidez financiera y operativa nos permite representar marcas globales con los más altos estándares de calidad y cumplimiento.

Perfil: Experto en finanzas corporativas con Maestría y dominio de NIIF.

Experiencia: +5 años en roles directivos.

Foco: Control presupuestal, flujo de caja y estrategia de talento.

Salario: A convenir.

3. Gerente de Gestión Humana (CHRO)

Sobre Navitrans: En Navitrans, entendemos que nuestro éxito radica en el talento de nuestra gente. Como líderes en el sector de movilidad y maquinaria pesada, nos enfocamos en construir equipos de alto desempeño que conecten el mercado colombiano con la tecnología de las mejores marcas del mundo.

Perfil: Líder con Maestría en RR.HH., Derecho o Administración.

Experiencia: +5 años liderando departamentos de personal.

Foco: Cultura de éxito, relaciones laborales y compensación.

Salario: A convenir.

4. Ingeniera Organizacional

Sobre Navitrans: Formar parte de Navitrans significa unirse a una red nacional propia dedicada a la excelencia. Comercializamos soluciones de movilidad de marcas líderes mundiales, impulsando el desarrollo de la infraestructura y el transporte en Colombia a través de una arquitectura organizacional sólida.

Perfil: Especialista en Desarrollo Organizacional, Coaching y Mentoría.

Experiencia: Mínimo 4 años en procesos y gestión del cambio.

Salario Estimado: \$7.500.000 - \$9.500.000 COP.

5. Coordinador de Compensación y Nómina

Sobre Navitrans: Somos una compañía dinámica y en constante crecimiento, dedicada a la provisión de maquinaria pesada y soluciones de movilidad. Nuestra red nacional exige procesos de soporte administrativo precisos y eficientes para garantizar el bienestar de nuestra fuerza laboral.

Perfil: Especialista en finanzas o administración con enfoque en nómina.

Experiencia: 2 a 5 años en liquidación masiva y presupuestos.

Salario Estimado: \$4.500.000 - \$6.000.000 COP.

6. Coordinador SSTA

Sobre Navitrans: En Navitrans, la seguridad y la sostenibilidad ambiental son pilares de nuestra operación nacional. Al representar marcas de talla mundial, nos comprometemos con los más estrictos estándares de protección para nuestros colaboradores y el entorno en el que operamos.

Perfil: Especialista en Salud Ocupacional y Ambiental con Licencia vigente.

Experiencia: +5 años en gestión de riesgos SSTA.

Salario Estimado: \$5.000.000 - \$7.000.000 COP.

7. Profesional en Gestión Humana

Sobre Navitrans: Únete a la red líder en soluciones de movilidad en Colombia. En Navitrans conectamos marcas globales con las necesidades del país, y para lograrlo, buscamos profesionales apasionados por el desarrollo del talento y la gestión efectiva del personal.

Perfil: Psicólogo o Administrador con Especialización.

Experiencia: 3 a 5 años en atracción y desarrollo.

Salario Estimado: \$3.500.000 - \$4.800.000 COP.

8. Analista de Gestión Humana

Sobre Navitrans: Navitrans es sinónimo de respaldo y calidad en el sector de maquinaria pesada. Nuestra presencia nacional nos permite ofrecer soluciones integrales de movilidad, soportadas por un equipo administrativo comprometido con la excelencia y el servicio al cliente interno.

Perfil: Profesional en áreas sociales o administrativas.

Experiencia: 2 a 5 años en bienestar y relaciones laborales.

Salario Estimado: \$2.500.000 - \$3.200.000 COP.

9. Auxiliar de Gestión Humana

Sobre Navitrans: Como parte de la familia Navitrans, contribuirás al éxito operativo de una empresa líder en la comercialización de maquinaria pesada a nivel nacional. Somos el puente entre las marcas más reconocidas del mundo y el progreso de Colombia.

Perfil: Técnico o Profesional junior en áreas administrativas.

Experiencia: Mínimo 2 años apoyando procesos de talento.

Salario Estimado: \$1.800.000 - \$2.300.000 COP.

Recepción de hojas de vida.

Las hojas de vida se reciben por medio de los portales de empleo como lo son LinkedIn, Computrabajo, Magneto, por vía correo corporativo, reclutamiento@navitrans.com.co

Nombre: Carlos Andrés Velasco

Cargo Objetivo: Director General

Ubicación: Bogotá D.C., Colombia



PERFIL EJECUTIVO

Director General con 11 años de experiencia en posiciones de alta dirección en los sectores automotriz y transporte. Enfoque sólido en gestión de redes comerciales, posventa, rentabilidad y alineación estratégica con casas matrices internacionales. Perfil equilibrado entre estrategia y ejecución.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Economista – Universidad del Rosario
- MBA – Gerencia Estratégica – Universidad Externado

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Director General
Empresa Nacional de Transporte Especializado | 2019 – 2024

- Dirección integral del negocio.
- Gestión de red comercial y posventa.
- Incremento de ingresos en 28% en 3 años.

Director Comercial Nacional
Compañía Automotriz | 2013 – 2019

- Relación directa con la casa matriz.
- Implementación de modelos de financiación de activos.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

- Gestión de redes de distribución
- Servicios posventa
- Comercio exterior
- Financiación de activos

RANGO SALARIAL RECOMENDADO

\$28.000.000 – \$34.000.000 COP mensuales

Nombre: Juan Sebastián Arévalo Torres

Cargo: Director Administrativo y Financiero

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia



PERFIL PROFESIONAL

Director Administrativo y Financiero con más de ocho (8) años liderando integralmente las áreas financieras, administrativa y de talento humano en empresas del sector transporte y logística.

Experto en planeación financiera, control presupuestal, gestión del cash flow y fortalecimiento de la cultura organizacional. Perfil estratégico, equilibrado y alineado con la sostenibilidad de Navitrans.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Economista – Universidad del Rosario
- Maestría en Administración de Empresas (MBA) – Universidad de los Andes

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Director Administrativo y Financiero

Empresa Nacional de Transporte y Logística | 2019 – 2024

- Liderazgo del presupuesto corporativo anual y sus ajustes.
- Dirección del flujo de efectivo y estrategia de liquidez.
- Aseguramiento del cumplimiento contable, tributario y normativo.
- Gestión del ciclo de talento humano y cultura organizacional.

Gerente Financiero

Empresa de Servicios Logísticos | 2015 – 2019

FUNCIONES CLAVE DESARROLLADAS

- Diseño y ejecución de políticas financieras y administrativas.
- Optimización de recursos y mejora de la rentabilidad.
- Dirección de equipos de alto desempeño.
- Implementación de procedimientos de mejora operativa.

COMPETENCIAS

Direccionamiento estratégico | Liderazgo | Optimización de recursos | Gobierno financiero | Promoción de valores corporativos

RANGO SALARIAL RECOMENDADO

\$23.000.000 – \$27.000.000 CO

Nombre: Carolina Mejía Torres

Cargo: Gerente de Gestión Humana

Ciudad: Cali, Colombia



PERFIL PROFESIONAL

Gerente de Gestión Humana con más de siete (7) años de experiencia en roles gerenciales de RR.HH., liderando procesos de desarrollo organizacional, desempeño, cultura y compensación. Perfil orientado a la productividad, mejora continua y alineación de la estrategia de personas con los objetivos del negocio.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Psicóloga Organizacional – Universidad del Valle
- Maestría en Gestión del Talento Humano – Universidad ICESI

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Gerente de Gestión Humana

Empresa de Servicios Especializados | 2019 – 2024

- Planeación estratégica del capital humano.
- Gestión de desempeño, feedback y clima organizacional.
- Administración de nómina, beneficios y prestaciones sociales.

Coordinadora de Desarrollo Organizacional]

Empresa Comercial | 2015 – 2019

FUNCIONES CLAVE DESARROLLADAS

- Promoción de la cultura de éxito y compromiso.
- Anticipación y gestión de obstáculos organizacionales.
- Implementación de procesos de mejora continua.

COMPETENCIAS

Liderazgo participativo | Gestión del cambio | Relaciones de confianza | Mejora continua

RANGO SALARIAL

\$17.000.000 – \$20.000.000 COP

Nombre: Catalina Restrepo Álvarez

Cargo: Ingeniera Organizacional

Ciudad: Medellín, Colombia

PERFIL PROFESIONAL

Ingeniera Administrativa con enfoque en modelos de gestión organizacional, selección por competencias y compensación equitativa. Amplia experiencia en implementación de procesos de cambio organizacional y fortalecimiento de la cultura corporativa mediante el desarrollo del liderazgo y la gestión estructurada del talento.



FORMACIÓN ACADÉMICA

- Ingeniería Administrativa – Universidad Nacional de Colombia
- Especialización en Desarrollo Organizacional – Universidad EAFIT
- Certificación en Coaching Ejecutivo – ICF Nivel ACC

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Profesional de Desarrollo Organizacional

Grupo Empresarial Multisectorial | 2019 – 2024

- Implementación de metodologías de gestión del cambio (procesos y estructuras).
- Diseño y actualización de perfiles de cargo.
- Acompañamiento a líderes en evaluaciones de desempeño.

Empresa de Servicios | 2016 – 2019

FUNCIONES CLAVE DESARROLLADAS

- Valoración de cargos y soporte al modelo de compensación.
- Seguimiento a conversaciones de desempeño.
- Aseguramiento de recursos para la gestión efectiva de equipos.

COMPETENCIAS

Pensamiento sistémico | Gestión de equipos | Selección estratégica | Análisis organizacional

RANGO SALARIAL

\$8.500.000 – \$10.500.000 COP

Nombre: Juan Camilo Restrepo

Cargo: Coordinador de Compensación

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia



PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Administración de Empresas con especialización en Gerencia del Talento Humano, con más de 3 años de experiencia en administración de nómina y compensación en empresas del sector servicios. Capacidad comprobada en ejecución de nómina, control presupuestal de gastos laborales y gestión de procesos de contratación con enfoque en cumplimiento de políticas internas.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Administración de Empresas – Universidad de La Sabana
- Especialización en Gerencia del Talento Humano – Universidad Externado de Colombia

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Coordinador de Nómina y Compensación

Empresa de Servicios Logísticos | 2021 – 2024

- Liquidación mensual de nómina para 450 colaboradores.
- Gestión de seguridad social y prestaciones sociales.

Empresa de Transporte | 2019 – 2021

FUNCIONES CLAVE

- Control de ejecución del presupuesto de nómina.
- Administración de liquidación de nómina y prestaciones.

COMPETENCIAS

Diligencia operativa | Proactividad | Gestión de relaciones de respeto | Capacidad de reacción oportuna

RANGO SALARIAL

\$4.500.000 – \$5.500.000 COP

Nombre: Carolina Andrea Paredes López

Cargo: Coordinadora de SSTA

Ciudad: Cali, Colombia



PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Ingeniería de Procesos con especialización en Salud Ocupacional y Ambiental, con más de 6 años de experiencia en implementación de programas de seguridad y salud en el trabajo. Perfil orientado a la operación, con experiencia en análisis de indicadores y apoyo a sistemas de gestión.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Ingeniería de Procesos – Universidad del Valle
- Especialización en Salud Ocupacional y Ambiental – Universidad ICESI

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Profesional SSTA

Empresa de Servicios | 2018 – 2024

- Apoyo a la implementación de SG-SSTA.
- Análisis de indicadores y elaboración de informes.
- Participación en campañas de prevención.

Asistente de Seguridad Industrial

Empresa de Transporte | 2016 – 2018

BRECHAS IDENTIFICADAS

- Experiencia en liderazgo de SG-SSTA limitada.
- Requiere evaluación adicional en gestión nacional y reporte a dirección.

RANGO SALARIAL

\$5.500.000 – \$6.500.000 COP

Nombre: Valentina García Méndez

Cargo: Profesional en Gestión Humana

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia



PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Administración de Empresas con especialización en Gestión del Talento Humano, con 4 años de experiencia en procesos integrales de reclutamiento, selección, incorporación y desarrollo. Competente en administración de programas de capacitación, evaluación del desempeño y acompañamiento en planes de mejora. Orientada a optimizar procesos y garantizar la atracción y retención del talento adecuado.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Administración de Empresas – Universidad de los Andes
- Especialización en Gestión Humana – Universidad Externado de Colombia

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Profesional de Gestión Humana

Empresa de Servicios Logísticos | 2021 – 2024

- Gestión integral de procesos de reclutamiento y selección (más de 300 vacantes).
- Supervisión de evaluación del desempeño y seguimiento a planes de mejora.

Asistente de Gestión Humana
Empresa de Tecnología | 2019 – 2021

FUNCIONES CLAVE

- Ejecución de procesos de selección y contratación.
- Administración de programas de capacitación.
- Supervisión de evaluación del desempeño.

COMPETENCIAS

Resolución de conflictos | Comunicación efectiva | Negociación | Compensación y beneficios

RANGO SALARIAL

\$3.800.000 – \$4.500.000 COP

Nombre: Andrés Felipe Ramírez

Cargo: Analista de Gestión Humana

Ciudad: Medellín, Colombia



PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Psicología Organizacional con 4 años de experiencia en gestión humana, con enfoque en relaciones laborales, bienestar, administración de personal y soporte a nómina. Capacidad para asegurar cumplimiento legal y procedimientos internos en contratación y afiliaciones.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Psicología – Universidad de Antioquia

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Analista de Gestión Humana

Empresa Industrial | 2020 – 2024

- Administración de dotación y elementos de imagen corporativa.
- Gestión de afiliaciones y reportes de nómina.
- Control y verificación de requisitos de contratación.

Auxiliar de Recursos Humanos

Empresa de Servicios | 2019 – 2020

FUNCIONES CLAVE

- Dotación y bienestar.
- Afiliación a seguridad social.
- Cumplimiento de políticas de contratación.

COMPETENCIAS

Análisis profundo | Proactividad | Servicio al cliente interno | Respeto

RANGO SALARIAL

\$2.300.000 – \$3.000.000 COP

Nombre: Daniela Paola Ramírez Gómez

Cargo: Auxiliar de Gestión Humana

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia



PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Salud Ocupacional con especialización en Salud Ocupacional y Ambiental, con 6 años de experiencia en gestión humana y salud ocupacional. Competente en apoyo a procesos de selección, evaluación del desempeño, contratación y gestión de indicadores de salud y ambiente. Enfoque orientado a cumplimiento normativo y mejora continua.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Profesional en Salud Ocupacional – Universidad del Bosque
- Especialización en Salud Ocupacional y Ambiental – Universidad del Rosario

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Auxiliar de Gestión Humana Empresa de Transporte y Logística | 2019 – 2024

- Apoyo en procesos de selección y evaluación de desempeño.
- Gestión de contratación, verificación documental y soporte administrativo.
- Elaboración de reportes de salud ocupacional y ambiente para la dirección.

Empresa Industrial | 2017 – 2019

- Seguimiento a exámenes médicos y control de ausentismo.

FUNCIONES CLAVE

- Apoyar procesos de selección y evaluación de desempeño.
- Asistir en contratación y verificación documental.

COMPETENCIAS

Colaboración positiva | Aprendizaje continuo | Empatía | Apertura a nuevas ideas

RANGO SALARIAL

\$2.200.000 – \$2.800.000 COP

Proceso de Selección del Personal

Revisión de perfiles y requisitos (Profesión/Experiencia).

1. DIRECTORA GENERAL (CEO)

Formación: Ingeniería, Administración, Mercadeo, Economía o afines. Requisito indispensable: Maestría en áreas estratégicas o financieras.

Experiencia: Superior a 5 años en cargos de alta dirección.

Propósito: Definir políticas y lineamientos estratégicos de mediano y largo plazo para garantizar la sostenibilidad y generación de valor ante socios, empleados y clientes.

Funciones Principales:

Estructurar alianzas estratégicas de largo plazo para asegurar la vigencia de la compañía en el mercado.

Diseñar estrategias de expansión geográfica y abastecimiento a nivel nacional.

Alinear la estrategia corporativa con las particularidades del entorno interno y externo.

Competencias: Liderazgo innovador, asunción de responsabilidad por resultados organizacionales, fomento del trabajo colaborativo y visión analítica de tendencias de mercado.

2. DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO (CFO)

Formación: Ciencias Administrativas, Económicas, Financieras o afines con Maestría.

Experiencia: Mínimo 5 años liderando áreas financieras.

Propósito: Gestionar políticas financieras y administrativas para asegurar el cumplimiento del plan estratégico y la sostenibilidad de Navitrans.

Funciones Principales:

Liderar la elaboración, seguimiento y ajuste del presupuesto anual corporativo.

Asegurar el cumplimiento de normas contables/tributarias y dirigir el flujo de efectivo (Cash Flow).

Garantizar la evolución de la cultura organizacional y el ciclo de talento humano.

Competencias: Optimización de recursos, direccionamiento de equipos de alto desempeño, promoción de valores corporativos y diseño de procedimientos de mejora operativa.

3. GERENTE DE GESTIÓN HUMANA (CHRO)

Formación: Administración, Psicología, Ingeniería o Derecho con Maestría.

Experiencia: Más de 5 años en roles gerenciales de RR.HH.

Propósito: Planificar y controlar la estrategia de capital humano para maximizar la productividad, efectividad organizacional y seguridad jurídica laboral.

Funciones Principales:

Identificar y mitigar riesgos ambientales y de seguridad en la actividad laboral.

Actualizar las rutas de valor y cultura de éxito para el beneficio de los colaboradores.

Dirigir procesos de compensación, nómina, prestaciones sociales y cierres de contratos bajo la ley colombiana.

Competencias: Fomento de la participación grupal, gestión de feedback para la mejora continua, construcción de relaciones de confianza y anticipación a obstáculos organizacionales.

4. INGENIERA ORGANIZACIONAL

Formación: Ing. Industrial o Administrativa con Especialización en Desarrollo Organizacional y formación en Coaching/Mentoría.

Experiencia: Más de 3 años en roles similares

Propósito: Coordinar modelos de gestión, arquitectura organizacional y selección para garantizar equipos que generen valor alineados a la cultura Navitrans.

Funciones Principales:

Seguimiento a conversaciones de desempeño y valoración de líderes para identificar oportunidades individuales.

Implementar metodologías de gestión del cambio (procesos, sistemas y estructuras).

Administrar perfiles y valoración de cargos para asegurar la equidad en el modelo de compensación.

Competencias: Garantía de recursos para la gestión de equipos y actualización constante en tendencias de mercado de talento.

5. COORDINADOR DE COMPENSACIÓN Y NÓMINA

Formación: Ciencias Administrativas, Financieras o afines con Especialización.

Experiencia: Entre 2 y 5 años en áreas de nómina y compensación.

Propósito: Administrar los procesos de contratación y compensación asegurando la confiabilidad y aplicación estricta de las políticas internas.

Funciones Principales:

Controlar la ejecución del presupuesto de gastos de nómina según resultados económicos.

Administrar la liquidación de nómina, seguridad social y prestaciones sociales.

Gestionar y verificar los requisitos de ingreso para la contratación de nuevo personal.

Competencias: Diligencia operativa, reacción oportuna ante problemas, proactividad y generación de relaciones de respeto.

6. COORDINADOR SSTA (Seguridad, Salud, Trabajo y Ambiente)

Formación: Profesional en Salud Ocupacional, Ing. de Procesos, Industrial o Ambiental con Especialización en Salud Ocupacional y Ambiental.

Experiencia: Superior a 5 años.

Propósito: Liderar el SG-SSTA para garantizar el cumplimiento legal y minimizar riesgos e impactos ambientales a nivel nacional.

Funciones Principales:

Analizar indicadores de SSTA a nivel nacional para la mejora de programas preventivos.

Comunicar necesidades de seguridad y sostenibilidad a la Dirección Administrativa y Financiera.

Garantizar la ejecución de actividades de seguridad en toda la red de Navitrans.

Competencias: Autocrítica orientada al desempeño, manejo de información sensible, desarrollo de estrategias corporativas y construcción de confianza.

7. PROFESIONAL EN GESTIÓN HUMANA

Formación: Administración de Empresas o Psicología con Especialización.

Experiencia: De 3 a 5 años.

Propósito: Asegurar la atracción y mantenimiento del talento adecuado mediante procesos de selección y desarrollo optimizados.

Funciones Principales:

Ejecutar procesos integrales de reclutamiento, selección e incorporación.

Administrar programas de capacitación y formación de personal.

Supervisar la evaluación del desempeño y planes de mejora.

Competencias: Resolución de conflictos, comunicación efectiva, negociación y dominio de estrategias de compensación y beneficios.

8. ANALISTA DE GESTIÓN HUMANA

Formación: Profesional en Talento Humano, Administración, Psicología o Trabajo Social.

Experiencia: Entre 2 y 5 años.

Propósito: Ejecutar actividades de relaciones laborales, bienestar y soporte administrativo para cumplir con la legislación vigente.

Funciones Principales:

Gestionar la compra y entrega de dotación de ley e imagen corporativa.

Ejecutar procesos de afiliación a seguridad social y reportes administrativos de nómina.

Asegurar el cumplimiento de políticas internas en la contratación de personal.

Competencias: Análisis profundo de situaciones, proactividad en tendencias de RR.HH., generación de valor al cliente interno y respeto.

9. AUXILIAR DE GESTIÓN HUMANA

Formación:

Técnico o tecnólogo en Recursos Humanos, Asistencia Administrativa o afines.

Experiencia: 1 año en afiliación de EPS, ARL, CCF, AFP y gestión de incapacidades.

Propósito: Colaborar eficientemente en los procesos de la unidad de Gestión Humana para facilitar el logro de objetivos del área.

Funciones Principales:

Apoyar en procesos de selección, evaluación de desempeño y actualización de información.

Asistir en la contratación para garantizar la calidad de la información ante la Ley.

Suministrar reportes claros sobre el estado de salud y medio ambiente del personal.

Competencias: Colaboración positiva, interés por el aprendizaje continuo, empatía y apertura a nuevas ideas.

Entrevista inicial con Talento Humano

¿Cómo se aplica la entrevista Face to Face?

Metodología

Entrevista estructurada o semiestructurada.

Uso de una guía estándar para garantizar objetividad.

Registro de respuestas y observaciones clave.

Observación conductual

Se analiza:

Lenguaje corporal

Coherencia entre discurso y comportamiento

Seguridad, escucha activa y claridad

Actitud y manejo emocional

Evaluación final

Al finalizar:

Se califican las competencias evaluadas.

Se documenta el concepto del entrevistador.

Se define si el candidato avanza en el proceso.

Pruebas técnicas o psicotécnicas.

En Navitrans se realizan pruebas técnicas basadas en casos reales como una decisión estratégica fundamentada en la validez predictiva. Estas se realizan dependiendo del cargo al que se esté aplicando.

Predicción del Desempeño Real vs. Personalidad

Enfoque en el "Saber Hacer": Las pruebas psicotécnicas miden rasgos de personalidad o inteligencia abstracta que no siempre se traducen en éxito laboral. Un candidato puede ser "extrovertido" (psicotécnica), pero no saber cómo gestionar un reclamo de garantía de una excavadora (caso técnico).

Muestras de Trabajo: Los casos actúan como una "muestra de trabajo". Si el candidato a Director Financiero resuelve un caso de flujo de caja de importaciones con éxito, la probabilidad de que lo haga bien en el puesto es casi del 100%.

Reducción del "Sesgo de Deseabilidad Social

Difícil de fingir: En las pruebas psicotécnicas, los candidatos a menudo responden lo que creen que la empresa quiere oír (ej. "siempre trabajo bien bajo presión").

Evidencia Objetiva: En un caso técnico (como el de Coordinador SSTA identificando riesgos en un taller), no hay espacio para la simulación. O se tiene el conocimiento técnico y la capacidad de análisis, o no se tiene.

Alineación con la Complejidad de Navitrans

Especificidad del Sector: Navitrans no vende productos de consumo masivo; vende soluciones integrales de movilidad con marcas globales. Esto requiere un nivel de criterio técnico que las pruebas estándar de "bolitas y palitos" o series de figuras no pueden evaluar.

Ejemplos:

1. Para Cargos Directivos (Gerente General, DAF, Gerente GH)

Prueba: Business Case de Resolución Estratégica

Contexto: Se le presenta al candidato un reporte financiero y operativo real (simulado) donde una de las zonas de la red nacional de Navitrans muestra una caída del 15% en ventas y un aumento en la rotación de técnicos especializados.

Lo que se evalúa: * Capacidad de análisis de P&L (Pérdidas y Ganancias).

Visión estratégica para integrar soluciones financieras y de talento humano.

Habilidad para proponer una alianza con un fabricante (OEM) para revertir la situación.

Entregable: Una presentación de máximo 5 diapositivas con el diagnóstico, estrategia y KPI de éxito.

2. Para Ingeniería Organizacional y Profesional GH

Prueba: Diseño de Estructura y Gestión del Cambio

Contexto: Navitrans planea abrir una nueva línea de negocio de "Maquinaria Eléctrica". El candidato debe diseñar el perfil de cargo "crítico" para esta unidad y proponer un plan de capacitación técnica.

Lo que se evalúa: * Metodología de diseño de perfiles y valoración de cargos.

Capacidad para estructurar un plan de formación técnica.

Propuesta de indicadores para medir la adaptación cultural al cambio tecnológico.

3. Para Coordinador de Compensación y Nómina

Prueba: Caso Práctico de Liquidación y Auditoría

Contexto: Un ejercicio en Excel con los datos de 20 colaboradores que incluye: horas extras, recargos nocturnos, comisiones por venta de maquinaria, deducciones por libranza y un retiro voluntario con indemnización pendiente.

Lo que se evalúa: Dominio de la legislación laboral colombiana (UDPP, aportes parafiscales).

Precisión técnica en el cálculo de prestaciones sociales.

Agilidad en el manejo de Excel (fórmulas lógicas y tablas dinámicas).

4. Para Coordinador SSTA

Prueba: Auditoría de Riesgos en Taller de Maquinaria

Contexto: Se entrega un video o una serie de fotografías de un taller de mantenimiento.

Entrevista con el jefe inmediato

Las entrevistas con el jefe inmediato se realizan de manera virtual para optimizar tiempos, facilitar la participación de líderes en distintas regiones y asegurar un proceso ágil, eficiente y alineado con la transformación digital de la empresa.

En estas entrevistas se evalúan aspectos comunes como la comunicación asertiva, la alineación cultural, la experiencia técnica, la capacidad de análisis, la actitud profesional y la orientación a resultados.

Para los cargos de gerencia, la evaluación se enfoca adicionalmente en la visión estratégica, el liderazgo de equipos, la toma de decisiones, la gestión integral del negocio, el manejo de indicadores y recursos, así como la capacidad de representación, negociación y liderazgo del cambio.

Verificación de referencias y contratación

El objetivo del proceso es validar la idoneidad, confiabilidad, trayectoria profesional y ajuste organizacional de los candidatos finalistas, mediante la comprobación estructurada de referencias laborales, académicas y antecedentes, garantizando decisiones de contratación basadas en evidencia.

Verificación de referencias laborales

Verificación académica

Verificación legal y de antecedentes

Enfoque por nivel del cargo

Nivel Analítico y Operativo

Criterios de evaluación estandarizados

Concepto final de contratación

Confidencialidad y cumplimiento

Proceso de Desarrollo (Capacitación)

Inducción:

Cordial saludo,

Te compartimos el link para que ingreses a la Inducción corporativa Navitrans.

Recomendaciones:

Programate para estar de 8:00am a 5:00pm

Conectarse a través de un computador y no de un celular.

Debes tener la cámara encendida durante la inducción.

Programación:

8:00am a 9:20am	Portafolio Navitrans
9:20am a 9:30am	Navegación colegio SURA
9:30am a 12:30	Inducciones colegio SURA
12:30m a 1:30pm	Receso
1:30am a 2:00pm	Diligenciamiento de links enviados al correo personal y envío del reglamento interno de Trabajo para lectura
2:00pm a 3:00pm	Inducción Bienestar
3:00pm a 3:45pm	Cultura Navitrans (Regla de oro, Valores corporativos, Comunicaciones, imagen corporativa)
3:45pm a 4:00pm	Receso
4:00pm a 4:40pm	Gestión Humana (SSTA, Código de Buen Gobierno, programa lactancia y comunicaciones)
4:40pm a 5:00pm	Comité de convivencia

Capacitación Continua

NAVITRANS mantiene su competitividad frente a marcas globales con su plan de capacitación que equilibra las habilidades directivas, el cumplimiento normativo colombiano y las tendencias tecnológicas de la industria 4.0.

A continuación, se presenta la estructura de capacitación continua anual para cada cargo:

I. NIVEL C-SUITE (Directora General, DAF, Gerente GH)

Este grupo requiere un enfoque en visión global, estrategia y sostenibilidad.

1. Directora General (CEO)

Curso Anual: Programa de Alta Dirección (PADE) o Liderazgo Exponencial (Singularity University / INALDE).

Actualización Técnica: Seminarios sobre transición energética en transporte (Hidrógeno verde y Electromovilidad).

Web/Tendencias: Masterclass en "Geopolítica y Cadenas de Suministro Globales".

Habilidad Blanda: Negociación de alto impacto con proveedores internacionales (OEMs).

2. Director Administrativo y Financiero (CFO)

Curso Anual: Actualización Tributaria Nacional (Anual) y Planeación Fiscal.

Actualización Técnica: Certificación en Valoración de Empresas y Gestión de Riesgos Financieros.

Web/Tendencias: Diplomado en Business Intelligence con Power BI para finanzas.

Habilidad Blanda: Comunicación de resultados financieros a Juntas Directivas.

3. Gerente de Gestión Humana (CHRO)

Curso Anual: Diplomado en Gerencia Estratégica del Talento Humano o Legislación Laboral Avanzada.

Actualización Técnica: Certificación en metodologías Ágiles (Scrum/Kanban) aplicadas a RR.HH.

Web/Tendencias: Gestión de la Experiencia del Empleado (Employee Journey Map).

Habilidad Blanda: Gestión de conflictos y negociación sindical preventiva.

II. NIVEL COORDINACIÓN Y DESARROLLO (Ing. Organizacional, SSTA, Compensación)

Enfoque en procesos, normativa técnica y optimización operativa.

4. Ingeniera Organizacional

Curso Anual: Especialización técnica en Gestión del Cambio (Metodología Prosci o similar).

Actualización Técnica: Diseño de Estructuras Organizacionales y Productividad.

Web/Tendencias: Herramientas de Inteligencia Artificial para el análisis de cargas de trabajo.

Habilidad Blanda: Técnicas avanzadas de Coaching y Mentoría organizacional.

5. Coordinador de Compensación y Nómina

Curso Anual: Seminario de Actualización UGPP y seguridad social.

Actualización Técnica: Excel avanzado enfocado en auditoría de nómina y macros.

Web/Tendencias: Modelos de Compensación Flexible y Salario Emocional.

Habilidad Blanda: Atención al detalle y pensamiento lógico-matemático.

6. Coordinador SSTA

Curso Anual: Actualización normativa SG-SST (Curso de 50 o 20 horas legal) y Auditor Interno HSEQ.

Actualización Técnica: Gestión de residuos peligrosos y seguridad en mantenimiento de maquinaria pesada.

Web/Tendencias: Implementación de ISO 45001 e ISO 14001 versión actualizada.

Habilidad Blanda: Liderazgo para la cultura del autocuidado (Seguridad basada en el comportamiento).

III. NIVEL OPERATIVO Y SOPORTE (Profesional, Analista, Auxiliar GH)

Enfoque en ejecución, servicio al cliente interno y herramientas técnicas.

7. Profesional en Gestión Humana

Curso Anual: Reclutamiento IT y búsqueda de perfiles técnicos especializados.

Actualización Técnica: Entrevista por competencias y aplicación de pruebas psicotécnicas modernas.

Web/Tendencias: Branding Empleador (Employer Branding) en redes sociales.

Habilidad Blanda: Comunicación asertiva y empatía en procesos de selección.

8. Analista de Gestión Humana

Curso Anual: Gestión de Beneficios y Bienestar Laboral.

Actualización Técnica: Legislación laboral básica para el manejo de contratos y dotaciones.

Web/Tendencias: Gestión de bases de datos y analítica básica de personal.

Habilidad Blanda: Organización del tiempo y gestión de prioridades.

9. Auxiliar de Gestión Humana

Curso Anual: Servicio al Cliente Interno y Comunicación Organizacional.

Actualización Técnica: Manejo de herramientas de oficina (Office 365) y sistemas de información de RR.HH.

Web/Tendencias: Primeros auxilios psicológicos y salud mental en el trabajo.

Habilidad Blanda: Trabajo en equipo y proactividad.

Evaluación de Desempeño: Frecuencia: Semestral

Evaluación de desempeño					
Fecha:					
Datos del evaluado					
Nombre:					
Departamento:					
Puesto:					
Datos del evaluador					
Nombre:					
Relación con el evaluado:					
Competencias a evaluar					
Comunicación					
Comparte información de forma efectiva y asertiva.					
Escucha activamente y respeta las opiniones de los demás.					
Presta atención al comunicarse con otras personas.					
Al comunicarse de manera escrita se expresa adecuadamente.					
Expresa sus puntos de vista con respeto a los demás.					
Fomenta el dialogo de manera abierta y directa.					
Trabajo en equipo					
Se desempeña de manera activa en los equipos de trabajo.					
Motiva al equipo de trabajo para alcanzar los objetivos planeados.					
Comparte su experiencia y conocimientos con el equipo de trabajo.					
Reconoce el esfuerzo de todos los integrantes del equipo.					
Resolución de problemas					
Se informa lo suficiente antes de tomar una decisión.					
Se enfoca en las causas del problema para encontrar una solución.					
Se adapta con facilidad a los cambios.					
Considera las consecuencias de seguir un plan de acción.					
Conserva la calma en situaciones difíciles.					
Calificación					
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Eficiente	
1	2	3	4	5	

Proceso de Permanencia (Bienestar y Retención)

Beneficios emocionales o económicos.

Estabilidad laboral y respaldo organizacional

Navitrans S.A. Se percibe como una empresa sólida y estructurada, lo que genera confianza y tranquilidad en sus colaboradores.

Clima laboral colaborativo

Promueve relaciones de trabajo basadas en el respeto, el trabajo en equipo y la comunicación abierta entre áreas.

Desarrollo y aprendizaje continuo

Brinda oportunidades de crecimiento profesional mediante capacitación, acompañamiento y fortalecimiento de competencias técnicas y blandas.

Beneficios económicos

Salario competitivo

Estructurado conforme al mercado y al nivel de responsabilidad del cargo.

Contrato laboral con todas las prestaciones de ley

Garantizando cumplimiento normativo y seguridad para el colaborador.

Beneficios extralegales (según cargo y política interna)

Pueden incluir:

Auxilios o apoyos económicos

Bonificaciones por desempeño

Incentivos por cumplimiento de objetivos

Resultados Ebitda.

Clima laboral y actividades de integración.

Clima laboral

Liderazgo cercano, comunicación abierta y transparente.

Reconocimiento al desempeño y a los valores corporativos.

Programas de bienestar y equilibrio vida-trabajo.

Oportunidades de desarrollo, formación y crecimiento interno.

Cultura de retroalimentación y mejora continua.

Integración

Jornadas de integración y trabajo en equipo entre áreas y sedes.

Actividades deportivas, recreativas y familiares.

Eventos corporativos que refuercen identidad y sentido de pertenencia.

Programas de voluntariado y responsabilidad social.

Espacios de participación, innovación y colaboración.

Planes de carrera y ascenso.

El plan se diseña en trayectos progresivos que conectan:

Cargos operativos → profesionales

Profesionales → coordinadores

Coordinadores → mandos medios

Mandos medios → altos cargos

Esto se logra a través de:

Proyectos estratégicos

Evaluación de desempeño

Mentorías internas.

Evaluación de Desempeño y Potencial

Se realiza de manera periódica y objetiva, con indicadores alineados a metas individuales y organizacionales, sirviendo como base para decisiones de ascenso.

Ejemplos de Rutas de Carrera

Gestión Humana

Auxiliar de Gestión Humana

Analista de Gestión Humana

Profesional de Gestión Humana

Coordinador de Gestión Humana

Conclusiones

Alineación Estratégica y Visión 2030: La implementación de este manual garantiza que la gestión del talento humano deje de ser un proceso netamente operativo para convertirse en un pilar estratégico. Al definir con precisión los perfiles de cargos críticos —como la Dirección General y la Gerencia de Gestión Humana—, la organización asegura que cada colaborador posea las competencias técnicas y habilidades blandas necesarias para cumplir con los objetivos de rentabilidad y liderazgo proyectados hacia el año 2030.

Mitigación de Riesgos y Seguridad Jurídica: La estandarización de los procesos de reclutamiento, selección y contratación a través de rutas técnicas y el fortalecimiento del área SSTA permite a Navitrans blindar su operación ante riesgos legales y ambientales. El manual establece un marco claro de cumplimiento normativo y financiero que previene incoherencias administrativas, asegura una ejecución presupuestal eficiente y garantiza un entorno laboral seguro y alineado con la legislación colombiana vigente.

Cultura de Alto Desempeño y Retención de Talento: A través de herramientas como los planes de carrera, la capacitación continua y las evaluaciones de desempeño semestrales, el manual fomenta una cultura organizacional basada en la excelencia y el reconocimiento. Esto no solo mejora el clima laboral, sino que transforma a Navitrans en una "Marca Empleadora" capaz de atraer y retener perfiles de alto nivel, fundamentales para consolidar su ventaja competitiva en el sector de maquinaria pesada y soluciones de movilidad.

Bibliografía

Contexto en gestión estratégica del talento humano Módulo I

Gestión estratégica del talento humano. Módulo II (Atracción y selección de alto personal)

Administración-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf

Comportamiento humano en el trabajo.pdf

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill.

Cibergrafía

<https://thinkingwithyou.com/business-partner-hrbp/>.

Optimización del flujo de Selección en “TechFuturo”

Optimización Flujo de Selección en TechFuturo

The recruitment pipeline is organized into five stages, each represented by a column of cards. Each card displays a candidate's name, role, and status, along with a date and a 'Añadir una tarjeta' button.

Actividades (candidatos)

- Alexander Henao (Desarrollador)
- Santiago Narváez (Desarrollador)
- María Mosquera (Desarrollador)
- Felipe Delgado (Diseñador)
- Fernanda Arias (Diseñador)
- Tatiana García (Analista)
- Johan Montes (Analista)

En Proceso (Entrevista HR)

- David Gutiérrez (Desarrollador) (ELIMINADO) - 15 dic 2025
- Camila Torres (Diseñador) - 15 dic 2025
- Alejandra Ceballos (Analista) - 15 dic 2025

En proceso (Prueba Técnica)

- Camila Torres (Diseñador) - 15 dic 2025
- Alejandra Ceballos (Analista) (NO PASÓ) - 15 dic 2025

Oferta/Negociación

- Camila Torres (Diseñador) - 15 dic 2025

Actividades (candidatos) - Second Screenshot

- Alexander Henao (Desarrollador)
- Santiago Narváez (Desarrollador)
- Tatiana García (Analista)
- Johan Montes (Analista)

En Proceso (Entrevista HR) - Second Screenshot

- Felipe Delgado (Diseñador) (ELIMINADO) - 16 dic 2025
- Fernanda Arias (Diseñador) - 16 dic 2025
- María Mosquera (Desarrollador) - 16 dic 2025

En proceso (Prueba Técnica) - Second Screenshot

- María Mosquera (Desarrollador) - 16 dic 2025
- Fernanda Arias (Diseñador) (NO PASÓ) - 16 dic 2025

Oferta/Negociación - Second Screenshot

- María Mosquera (Desarrollador) - 16 dic 2025

Actividades (candidatos) - Third Screenshot

- Alexander Henao (Desarrollador)
- Santiago Narváez (Desarrollador)
- Tatiana García (Analista)
- Johan Montes (Analista)

En Proceso (Entrevista HR) - Third Screenshot

- Tatiana García (Analista) - 17 dic 2025
- Johan Montes (Analista) - 17 dic 2025
- Santiago Narváez (Desarrollador) (ELIMINADO) - 17 dic 2025

En proceso (Prueba Técnica) - Third Screenshot

- Tatiana García (Analista) (NO PASÓ) - 17 dic 2025
- Johan Montes (Analista) - 17 dic 2025

Oferta/Negociación - Third Screenshot

- Johan Montes (Analista) - 17 dic 2025

Terminado (contratado)

- Camila Torres (Diseñador) - 18 dic 2025
- María Mosquera (Desarrollador) - 18 dic 2025
- Johan Montes (Analista) - 18 dic 2025

Rueda de competencias

Competencias	Suma de escala de puntajes.
Comunicación	7
Creatividad	5
Flexibilidad	6
Nuevas tecnologías	8
Organización	8
Proactividad	9
Toma de decisiones	8
Trabajo en equipo	7
Total general	58

Suma de escala de puntajes.



PLAN DE ACCIÓN

1. Plan de acción Flexibilidad: Debo establecerme metas flexibles, que me permitan desarraigar creencias emocionales que me impiden ser más abierta en varios aspectos de la vida, tener mucho más autocuidado con mi mente, espíritu y cuerpo, para así afrontar mejor los desafíos que se presentan día a día, construir relaciones sólidas y de mayor confianza.

PLAN DE ACCIÓN

2. Plan de acción Creatividad: Dedicar más tiempo a pensar, imaginar más allá de lo tradicional dejando la procastinación a un lado. Asumir riesgos que me lleven más allá de lo común, buscando potenciar mi imaginación al 110%, realizar lluvia de ideas buscando la coherencia y a su vez no dejarme condicionar, analizar el entorno en el que me encuentre y sacar provecho de él.

Instrumentos para evaluar las competencias “Nine Boxe”

Listado de colaboradores para la evaluación de desempeño

Evaluación de Desempeño						
#	Nombre	Puesto	Área	Desempeño	Potencial	Resultado
1	Manuela	Directora General	Administración	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
2	Rodolfo	Director Administrativo y financiero	Administración	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
3	Luz Stella	Gerente de Gestión Humana	Administración	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
4	Catalina	Ingeniera Organizacional	Administración	Al nivel de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Eficaz
5	Jhon Fredy	Coordinador de Compensación	Administración	Al nivel de las expectativas	Por encima de las expectativas	En crecimiento
6	Angee	Coordinador SSTA	Administración	Debajo de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Cuestionable
7	Camila	Profesional en Gestión Humana	Administración	Al nivel de las expectativas	Debajo de las expectativas	Mantenedor
8	Vanessa	Coordinadora Gestión del Conocimiento	Administración	Al nivel de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Eficaz
9	Venus	Analista de Gestión del Conocimiento	Administración	Debajo de las expectativas	Debajo de las expectativas	Insuficiente
10	Alfonso	Auxiliar de Bienestar	Administración	Por encima de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Desempeño fuerte
11	Linda	Profesional en Reclutamiento	Administración	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
12	Miguel	Analista de Reclutamiento	Administración	Al nivel de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Eficaz
13	Sofia	Analista de Gestión Humana	Administración	Al nivel de las expectativas	Debajo de las expectativas	Mantenedor
14	Andres	Auxiliar de Gestión Humana	Administración	Por encima de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Desempeño fuerte
15	Maria	Aprendiz de Gestión Humana	Administración	Al nivel de las expectativas	Por encima de las expectativas	En crecimiento

Cuadrante	Tipo de profesional	Perfil	Plan de acción
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.
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.
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.

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			

CUADRANTE	TIPO DE PROFESIONAL	HALLAZGO	IMPACTO	RECOMENDACIÓN	ANÁLISIS
B1	INSUFICIENTE	Tras la valoración de desempeño se ha identificado una brecha crítica entre los resultados entregados y las expectativas que se tiene del cargo como lo son: -Incumplimiento de objetivos -Atención al colaborador -Actualización de documentación -Bajo nivel de autonomía y capacidad de análisis	Riesgo legal sancionatorio -Desmotivación laboral -Carga administrativa adicional -Impacto en el clima laboral.	Definir las expectativas de forma clara, tener estándares de desempeño específicos para el cargo. Acompañamiento y capacitación constante. Seguimiento periódico de los resultados que se esperan del trabajador. Evaluación final que determine su continuidad en el cargo aún recibiendo acompañamiento	El 1% de los empleados trabaja de manera insuficiente lo cual afecta el clima laboral teniendo un impacto psicosocial, habrá una decreciente significativa en la cultura organizacional, habrá sobrecarga de funciones y roles.
M1	CUESTIONABLE	Se ha identificado un desempeño cuestionable caracterizado por resultados inconsistentes, con comportamientos que no van alineados con la compañía, procesos sin estandarizar, errores frecuentes, falta de precisión en el manejo de la información y deficiencias en la comunicación.	Retrasos en procesos operativos y administrativos, pérdida de dinero, disminución en la eficiencia, afectación en la percepción interna de la confiabilidad del área, conflictos entre departamentos, mayor esfuerzo en la supervisión en el cumplimiento de los estándares.	Claridad en las expectativas del desempeño, feedback bien estructurado y soportado, capacitación focalizada en las tareas requeridas, plan de mejora de desempeño estableciendo metas claras y medibles monitoreo y evaluación de la información y resultados.	Otro 1% de los trabajadores realiza su trabajo de manera cuestionable se debe evitar a toda costa el efecto de "la manzana podrida" para que los demás colaboradores no perciban la falta de liderazgo, productividad y toma de decisiones ante un líder que se dedica a gestionar el problema y no motiva a
M2	MANTENEDOR	Se ha observado variación en la consistencia de la información, priorización de tareas, no siempre alcanzan los estándares esperados para el cargo que desempeñan, afectando ciertas oportunidades de mejora.	Aunque el trabajador mantiene un trabajo funcional no siempre da su milla extra y tiene reducción en la eficiencia, encontramos como resultado una percepción variable de cumplimiento.	Clarificación de responsabilidades y estándares esperados, indicadores de desempeño que midan la eficacia de su trabajo, acompañamiento continuo, motivación y bienestar para que no se pierda el foco requerido, incentivar y motivarlos al éxito profesional, aumentando su potencial y moldeándolo para un crecimiento en conjunto, un gana y gana.	2 de 15 trabajadores entregan resultados predecibles, se debe revisar porque son personas que no buscan el liderazgo ni el ascenso, solo buscan mantenerse en su zona de confort y puede ser un modelo de alta peligrosidad para los demás colaboradores de no seguir escalonando en la compañía, provocando un estancamiento empresarial.

People Analytics y Visualización de Datos

Nombre	Puesto	Departamento	Fuente de Reclutamiento	Fecha de Aplicación	Estado	Días Contratado	Fecha
Alberto Silva	Director	Administración	Recomendación	1/20/2025	Contratado	20	3/21/2025
Ana López	Analista	Finanzas	LinkedIn	2/15/2025	En proceso	30	3/20/2025
Andrés León	Técnico	Soporte	Recomendación	10/11/2025	Contratado	45	11/25/2025
Camila Rojas	Técnico	Marketing	Referido	6/06/2025	Contratado	15	7/06/2025
Carlos Martínez	Operador	Soporte	Indeed	6/03/2025	Entrevista	15	6/18/2025
Daniela Torres	Asistente	Finanzas	Feria de trabajo	3/12/2025	Contratado	10	4/11/2025
Diego Morales	Supervisor	Marketing	Feria de trabajo	2/25/2025	Rechazado	40	3/27/2025
Fernanda Ruiz	Analista	Finanzas	LinkedIn	4/07/2025	En proceso	60	6/06/2025
Héctor Ríos	Supervisor	Finanzas	Referido	10/28/2025	Contratado	25	12/27/2025
Ivonne Chávez	Analista	Ventas	Facebook	2/08/2025	En proceso	45	3/25/2025
Javier Núñez	Operador	Finanzas	Facebook	7/16/2025	En proceso	30	8/15/2025
José Ramírez	Supervisor	Ventas	Recomendación	9/18/2025	En proceso	60	11/20/2025
Juan Pérez	Técnico	Administración	Facebook	8/22/2025	Rechazado	15	9/06/2025
Karla Pineda	Gerente	Ventas	LinkedIn	1/04/2025	Contratado	50	3/05/2025
Laura Hernández	Coordinador	Recursos Humanos	Portal de empleo	4/05/2025	Entrevista	30	5/10/2025
Lorena Bautista	Asistente	Marketing	Feria de trabajo	11/03/2025	Rechazado	15	11/18/2025
Luis Ortega	Coordinador	Recursos Humanos	Referido	6/19/2025	Contratado	45	8/03/2025
María Gómez	Gerente	Marketing	Referido	1/10/2025	Contratado	35	2/24/2025
Miguel Sánchez	Analista	Marketing	Indeed	7/27/2025	Rechazado	40	9/10/2025
Mónica Salinas	Asistente	Finanzas	LinkedIn	12/17/2025	Entrevista	15	1/01/2026
Natalia Vega	Analista	Recursos Humanos	Portal de empleo	5/21/2025	Entrevista	45	7/05/2025
Óscar Medina	Supervisor	Ventas	Indeed	8/13/2025	Rechazado	15	8/28/2025
Patricia Luna	Coordinador	Recursos Humanos	Indeed	6/26/2025	Entrevista	30	7/26/2025
Paula Méndez	Técnico	Ventas	Portal de empleo	5/02/2025	Entrevista	15	6/01/2025
Pedro Ibarra	Operador	Soporte	Portal de empleo	4/01/2025	Rechazado	20	5/01/2025
Raúl Campos	Coordinador	Administración	Feria de trabajo	3/29/2025	En proceso	25	5/28/2025
Roberto Flores	Operador	Soporte	Facebook	11/14/2025	En proceso	15	11/29/2025
Sergio Valdez	Técnico	Soporte	LinkedIn	9/15/2025	En proceso	45	10/30/2025
Sofía Castillo	Director	Administración	LinkedIn	1/09/2025	Contratado	60	3/10/2025
Valeria Cruz	Asistente	Administración	Indeed	9/30/2025	Entrevista	15 días	10/15/2025

Informe

DASHBOARD SEGUIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS

Fecha de Ap...	Departamento	Puesto
1/20/2025	Administración	Analista
10/28/2025	Finanzas	Asistente
11/14/2025	Marketing	Coordinador
12/17/2025	Recursos Humanos	Director
2/15/2025	Soporte	Gerente
2/25/2025	Ventas	Operador
3/29/2025		Supervisor
5/01/2025		Técnico

Suma de Tiempo de			
Nombre	Estado	Puesto	Total
Alberto Silva	Contratado	Director	20
Ana López	En proceso	Analista	30
Andrés León	Contratado	Técnico	45
Camila Rojas	Contratado	Técnico	15
Carlos Martínez	Entrevista	Operador	15
Daniela Torres	Contratado	Asistente	10
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
Óscar 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	0
Total general			910

