



MAGNATA
Consultoría organizacional

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

Método origen

Programa huella

INDICE

- 03 **Quiénes somos**
Propuesta de valor
- 04 **Método origen**
Selección de personal
- 06 **Programa huella**
Capacitaciones
- 08 **Por qué Magnata**
Diferenciadores y garantía

Quiénes somos?

No solo somos una agencia. Somos un socio estratégico.

Magnata es una consultora organizacional especializada en selección de personal y formación a la medida para empresas medianas y grandes en Medellín. Aplicamos ciencia del comportamiento, metodología estructurada y seguimiento real en cada proceso.

01

Diseñamos el cargo

La mayoría de empresas contratan mal porque nunca definieron bien qué necesitaban. Magnata te ayuda a diseñar el perfil desde cero — misión, del cargo, nivel de autoridad, indicadores de éxito, requisitos del perfil antes de activar cualquier búsqueda.

02

Psicología del comportamiento aplicada

Cada proceso incluye evaluación psicológica con pruebas psicotécnicas, y proyectivas, complementadas con entrevistas STAR para entender cómo piensa, actúa y encaja el candidato — no solo lo que dice en su hoja de vida.

03

Formación desde el diagnóstico real

Ningún programa genérico. Trabajamos desde el diagnóstico de clima, cultura o percepción del equipo para diseñar una intervención que responda a la necesidad real de la organización.

04

KPIs de impacto, no métricas de asistencia

Medimos lo que realmente importa: permanencia, adaptación, cambio de percepción. Entregamos datos que le permiten a usted justificar la inversión ante su junta directiva.

"El talento no es un recurso. Es la única ventaja competitiva que su competencia no puede copiar."

Servicio 01 · Selección de Personal

Método Origen

La mayoría de las empresas no fallan en la entrevista. Fallan antes: cuando no tienen claro qué necesitan ni cómo sabrán que encontraron a la persona correcta. Los datos muestran que esa falla no es menor.

El costo real de una mala contratación

30-150 %

Del salario anual del cargo se pierde en una contratación fallida, incluyendo reinducción, rotación y tiempo gerencial.

Fuente: Harvard Business Review

46%

De las nuevas contrataciones fracasan en los primeros 18 meses. La causa más común: expectativas mal definidas desde el inicio.

Fuente: Leadership IQ, 2022

6-9 Meses

Es el tiempo promedio que tarda una empresa en detectar que la contratación fue incorrecta. Meses de productividad perdida.

Fuente: U.S. Department of Labor

¿Le suena familiar alguna de estas situaciones?

Alta rotación en los primeros 6 meses:

Personas que cumplían el perfil técnico pero no se adaptaron al nivel de responsabilidad real del cargo.

El candidato rinde bien en entrevista, no en el cargo

Sin evaluación psicológica ni metodología estructurada, la entrevista mide comunicación, no desempeño real.

El proceso reinicia una y otra vez

Sin un perfil bien definido desde el inicio, el ciclo de publicar, descartar y volver a empezar no tiene fin.

Niveles de cargo que gestionamos

Estratégico

Líderes y Gerentes

Cargos que planean, deciden y dirigen. Impacto directo en cultura y resultados.

Táctico

Coordinadores y Analistas

Cargos que articulan lo estratégico con lo operativo. Traducen la dirección en ejecución.

Operativo

Auxiliares y Técnicos

Cargos de ejecución y soporte. Alta frecuencia de tareas, impacto en productividad.

El proceso completo

Ocho pasos. Cero improvisación.

01 Diseño del Cargo

Definimos el perfil del cargo junto a su compañía: misión, requisitos y factores de éxito. Para determinar su nivel real clasificamos las funciones con el marco PHVA-garantizando coherencia entre el cargo y el perfil buscado. El diseño queda documentado antes de publicar cualquier oferta.

02 Reclutamiento

Activamos fuentes especializadas — plataformas de empleo, red de talento pasivo y búsqueda directa — alineadas al perfil diseñado. Ninguna publicación genérica.

Computrabajo

Linkedin

Red pasiva

Busqueda directa

03 Preselección Efectiva

Revisión curricular con criterios definidos en el diseño del cargo. Filtro inicial por competencias, nivel de autoridad requerido y coherencia perfil-cargo. Solo avanzan candidatos que cumplen los criterios técnicos y de contexto.

04 Evaluación Psicológica

Batería de pruebas ajustada al nivel del cargo: psicotécnicas (razonamiento, atención, memoria), proyectivas (personalidad, motivación) y de aptitud (habilidades específicas del rol). Los resultados se interpretan en conjunto con el perfil definido.

Pruebas psicotécnicas

Proyectivas

Actitud

05 Entrevista STAR

Entrevista conductual estructurada con metodología STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado) para contrastar competencias con evidencias concretas del desempeño del candidato.

06 Verificación de Referencias

Contacto con referencias laborales anteriores con preguntas dirigidas a validar competencias clave identificadas en el proceso. No es un trámite — es una fuente de información adicional.

07 Informe y Presentación de Candidatos

Reporte ejecutivo con perfil psicológico, resultados de pruebas, evidencias STAR y concepto de idoneidad. Presentamos máximo 3 candidatos finalistas con comparativo.

08 Asesoría de Onboarding

Entregamos recomendaciones concretas al responsable interno para los primeros 30-60 días del candidato seleccionado. Cómo recibirlo, qué comunicar y cómo medir su adaptación. Esto protege la inversión y la garantía de 90 días.

Servicio 02 · Formación a la Medida

Programa Huella

Una huella no desaparece. El Programa Huella está diseñado para que el aprendizaje deje una marca real en la cultura de la organización — no en una lista de asistencia.

Nuestro principio

"las capacitaciones permiten fortalecer conocimientos, habilidades y elevar el desempeño en el entorno laboral, impactan directamente en la productividad. Además, contribuyen a cerrar brechas de competencias"

Magnata · Programa Huella

Proceso del Programa Huella

01 Diagnóstico de Necesidades

Si la empresa cuenta con diagnóstico de clima o cultura organizacional, lo utilizamos como insumo base. Si no existe, realizamos un levantamiento de necesidades mediante entrevistas de percepción con líderes y equipos clave para identificar las brechas reales de habilidades blandas.

02 Diseño del Programa

Construimos el programa a la medida basado en el diagnóstico — contenidos, metodología, duración y formato (presencial o virtual). Sin módulos prediseñados. Las competencias a desarrollar se definen con base en la necesidad real identificada.

Liderazgo

Comunicación asertiva

Trabajo en equipo

Gestión del tiempo

03 Ejecución

Talleres y workshops diseñados para la transferencia real de aprendizaje. Metodología experiencial, casos aplicados al contexto de la empresa y ejercicios que conectan con la realidad cotidiana del equipo.

04 Cierre de Impacto — Protocolo 30 días

El proceso no termina con el último taller. Aplicamos nuestro protocolo de cierre para verificar si el aprendizaje se está interiorizando en la organización.

Encuesta de percepción

Reunión con puente interno

Informe de impacto

Protocolo post-capacitación

Cierre de Impacto

30 días después de la última sesión, activamos el protocolo de cierre. Dos puntos de contacto, datos concretos, un informe ejecutivo.

Semana 1

Pausa

El equipo aplica el aprendizaje en contexto real sin presión. El proceso respira.

Semanas 2-3

Encuesta de percepción

Anónima, máx. 8 preguntas, escala Likert. Mide aplicación, respaldo del líder y barreras reales.

Semana 4

Reunión con el Puente

45-60 min con el líder o coordinador designado. Presentamos resultados y construimos un plan de 3 puntos de acción.

Entregable

Informe Final

Una página con resultados, 3 conclusiones y recomendaciones acordadas. Listo para presentar a dirección.

El puente interno

Identificamos con usted a un líder o coordinador que actúe como agente de cambio interno — la persona que mantiene vivo el aprendizaje entre sesiones y asegura que la transformación no se pierda en la rutina.

Su rol incluye:

- Reforzar los conceptos trabajados en reuniones de equipo
- Identificar barreras para la aplicación del aprendizaje
- Participar en la reunión de Cierre de Impacto
- Ser el punto de contacto con Magnata durante los 30 días

Por qué Magnata

Lo que nos hace diferentes.

Diseño del cargo primero

Antes de publicar una oferta, documentamos el cargo en profundidad. Esto garantiza que cada candidato evaluado sea realmente relevante para la posición.

Ciencia del comportamiento

No intuición. Aplicamos psicometría, entrevistas STAR y evaluación proyectiva en cada proceso para entender cómo se comportará la persona en el cargo real.

Garantía de 90 días

Si el candidato seleccionado renuncia o es desvinculado en los primeros 90 días, repetimos el proceso de selección sin costo adicional.

Sin programas genéricos

Cada capacitación parte de un diagnóstico real. No tenemos un catálogo de talleres fijos — diseñamos desde la necesidad concreta de su equipo.

Impacto medible

Entregamos KPIs de impacto, no métricas de asistencia. Datos que le permiten justificar la inversión ante su junta y tomar mejores decisiones la próxima vez.

Acompañamiento post

No desaparecemos al entregar el candidato ni al cerrar el taller. El Cierre de Impacto y la asesoría de onboarding son parte estándar del proceso.

Método Origen

Selección de Personal estructurada desde el diseño del cargo

8 fases · PHVA aplicado · Evaluación psicológica completa · Entrevistas STAR · Verificación de referencias · Asesoría de onboarding · Garantía 90 días

Programa Huella

Capacitaciones a la medida con impacto medible en cultura

Diagnóstico previo · Diseño personalizado · Formación en habilidades blandas · Puente interno · Cierre de Impacto · Informe ejecutivo de KPIs

Siguiente paso



Hablemos de su organización.

Cuéntenos sobre su necesidad. En menos de 24 horas respondemos con una propuesta ajustada a su empresa — sin compromisos y sin formatos genéricos.

CORREO

contacto@magnataconsultora.com

WHATSAPP

+57 312 554 0212

WEB

magnataconsultora.com

LINKEDIN / INSTAGRAM

@magnataconsultora

UBICACIÓN

Medellín, Antioquia, Colombia

RESPUESTA

Menos de 24 horas hábiles

[SOLICITAR COTIZACIÓN -> MAGNATACONSULTORA.COM](http://MAGNATACONSULTORA.COM)