

## SOLUCIÓN QUE OFRECEMOS

### 1. Reclutamiento y selección



### 3. Reskilling con formación

#### ETAPA 1: CARACTERIZACIÓN DE ROLES

En esta fase levantamos los roles profesionales esenciales con sus skills asociados que existen en la organización y caracterizamos estos en base a la particularidad que pueda tener la empresa.

Es muy importante definir las **soft y hard skills** para su posterior evaluación.

#### SOFT SKILLS

##### PERSONALIDAD:

Evaluación de los arquetipos de personalidad en base a los 5 rasgos: apertura, responsabilidad, extraversion, amabilidad y estabilidad.

##### COMPETENCIAS:

Evaluación de competencias donde puedes seleccionar las 5 más relevantes para el perfil. Ejm: pensamiento analítico, work smarter, inteligencia emocional, etc.

##### HABILIDADES:

Evaluación situacional con técnicas de gamificación. El nivel de dificultad se adapta en función de la respuesta de la persona. Ejm. agile, liderazgo, comunicación, etc.

#### HARD SKILLS

##### CONOCIMIENTOS:

Test de conocimientos técnico que adapta la dificultad en función del conocimiento de la persona para extraer su nivel real. Evaluamos más de 800 materias en distintas áreas, desarrollo software, comercial, etc.

##### PRUEBA TÉCNICA:

Prueba técnica de programación donde la persona tiene que programar y demostrar su habilidad técnica: java, python, C++, etc.

##### IDIOMAS:

Prueba completa de idiomas, reading, vocabulario, gramática y listening. Nos da una nota y un nivel frente al marco europeo: A1 - C2.



#### ¿Qué es la plataforma?

Es la plataforma de talento más eficaz para los equipos de RRHH.

Con nuestra **tecnología basada en Inteligencia Artificial**, romperemos los esquemas de la evaluación tradicional para hacer una medición del talento sin precedentes: **objetiva, eficiente y transformadora**.

Nuestra plataforma nos permite evaluar a empleados y candidatos para determinados puestos de trabajo.

Tenemos como misión cumplir con los objetivos de cada cliente e identificar al mejor talento.

### 2. Assessment & Talent Mapping

Ofrecemos dos vías, con cualquiera de ellas podemos llegar al resultado de un plan de desarrollo individualizable que puede incluir **formación, movilidad interna e incluso cambios organizativos**.

**a. CARACTERIZACIÓN DE ROL:** Adaptamos y definimos un rol profesional con sus skills (hard & soft) en base a las necesidades de la empresa.

Para que la configuración de la caracterización sea efectiva, es importante diferenciar entre:

**Soft Skills:** habilidades personales e interpersonales. Las identificamos como Personalidad, Competencias y Habilidades.



#### SOFT SKILLS

**Hard Skills:** habilidades técnicas y específicas. Entra en evaluación Conocimientos, Prueba técnica y el Idioma.



#### HARD SKILLS

**b. TALENT ASSESSMENT:** En este caso no configuramos a un perfil, sino que directamente pasamos a la fase de evaluación. Examinamos a un conjunto de personas de manera objetiva que nos permitirá sacar el KPI, Key Talent Indicator gracias a la IA. KTI es el índice que varía entre 0 y 100 y que mide la idoneidad al perfil definido por la organización del empleado o candidato y de esta forma obtenemos la distancia en skills que debe mejorar.

#### ETAPA 2: EVALUACIÓN Y DESCUBRIMIENTO

Una vez obtenidos los roles con sus skills, evaluamos al colectivo de empleados para describir la distancia que existe tanto en los puestos ideales como en las habilidades. Posteriormente, se define para cada departamento el proceso que monitoriza las evaluaciones y se lanza la evaluación dejando el tiempo suficiente a los empleados para su realización.

El individuo que realice la prueba tendrá que responder y tomar decisiones. En función de las decisiones y respuestas correctas/errores, la prueba adapta el nivel de dificultad. Una vez obtenidos los resultados, analizamos el comportamiento del individuo dentro del colectivo para tener referencias.



#### ETAPA 3: DESARROLLO

La última etapa pasa por una preparación conjunta con el equipo de RRHH en la que se determinan los planes de acción específicos por colectivo. (Planes de formación, movimientos internos, reorganización, contrataciones, promociones o retrospectivas).

Nuestro algoritmo permite identificar los cursos relacionados con las preguntas que hemos generado en la fase de evaluación de conocimientos.