

# TALENTIA HR

---

Presentación

**talentia**  
*Our commitment. Your solutions.* Software



# PRESENTACIÓN GLOBAL: Alcance y procesos

# Mapa general de Procesos Talentia HR - BUNDLES

“Talentia HR es una completa solución modular, integrada y descentralizada que ayuda la gestión completa del ciclo de vida de las personas, dentro de las organizaciones”

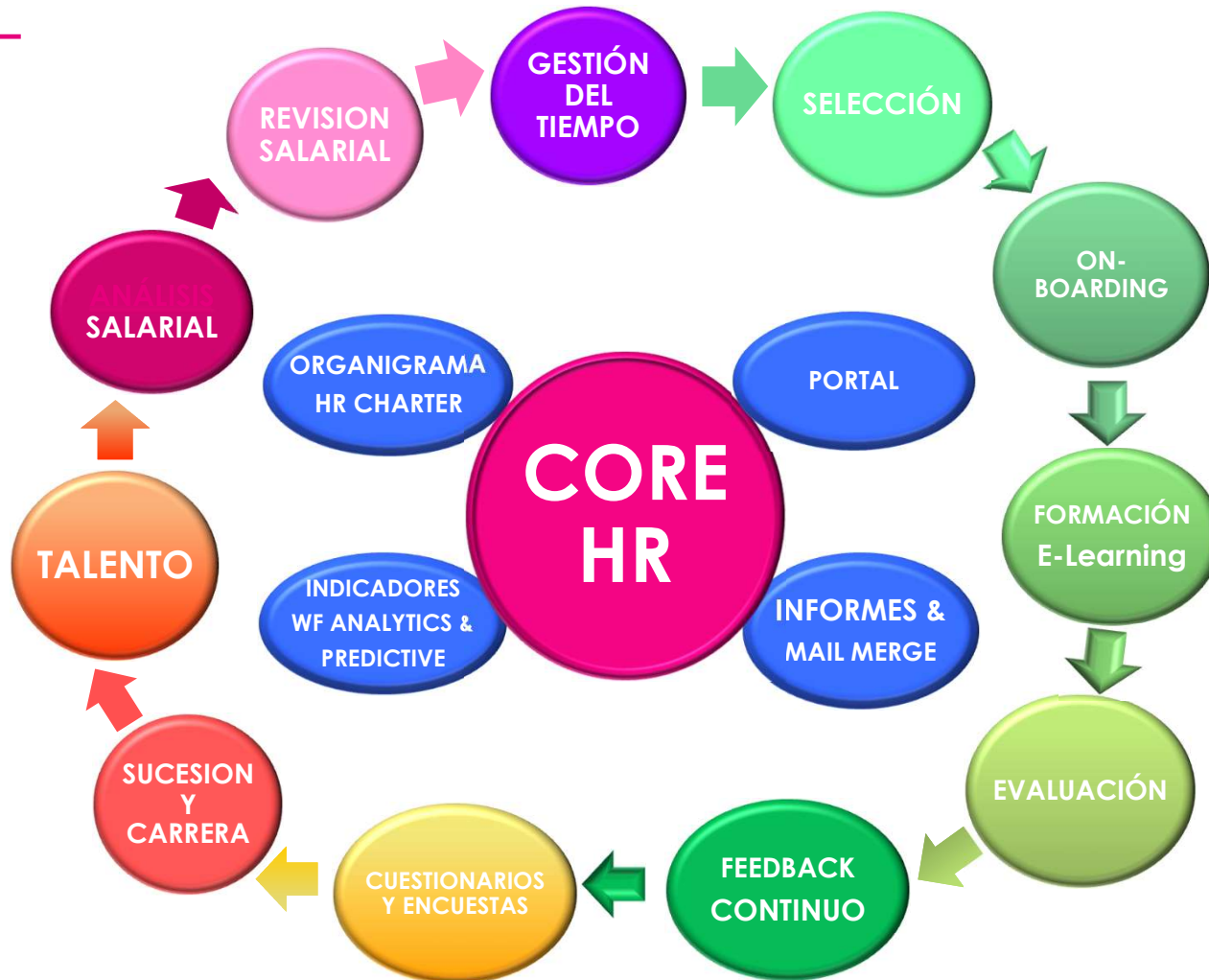


RGPD



# Ciclo de vida del empleado - Procesos

**INTEGRACIÓN**  
Software Externo



RGPD



**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

# Integración Software Externo

Volver a los procesos

- El módulo **Talentia Connector (incluido en CORE HR)** permite la integración con sistemas de terceros
  - ✓ Importaciones
  - ✓ Exportaciones
- Integración de datos asincrónica basado en **fichero (txt), tabla/vista (BBDD) o web services.**
- Los datos de Talentia HCM data pueden ser igualmente 'master' o 'slave'



**Integrador con  
Aplicaciones Externas**

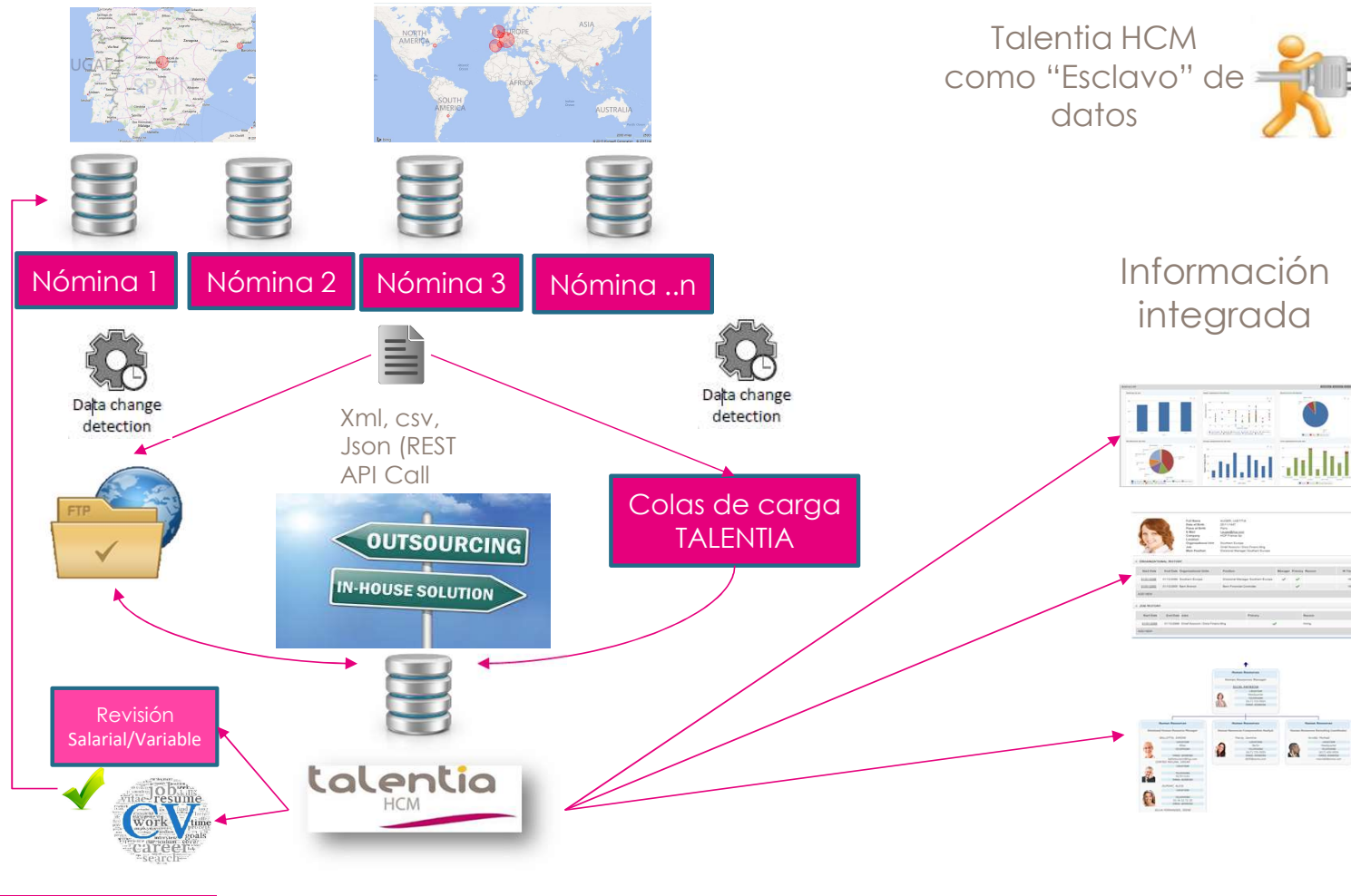
## Información habitual a integrar, EJEMPLOS:

- Relación Laboral
- Centro de Trabajo
- Centro de Coste
- Convenio
- Tipo de jornada
- Categoría
- Tipo de Contrato
- Unidad y puesto organizativo (Asignación organizativa)
- Datos Salariales

# Integración Software Externo Ejemplo 1

Volver a los procesos

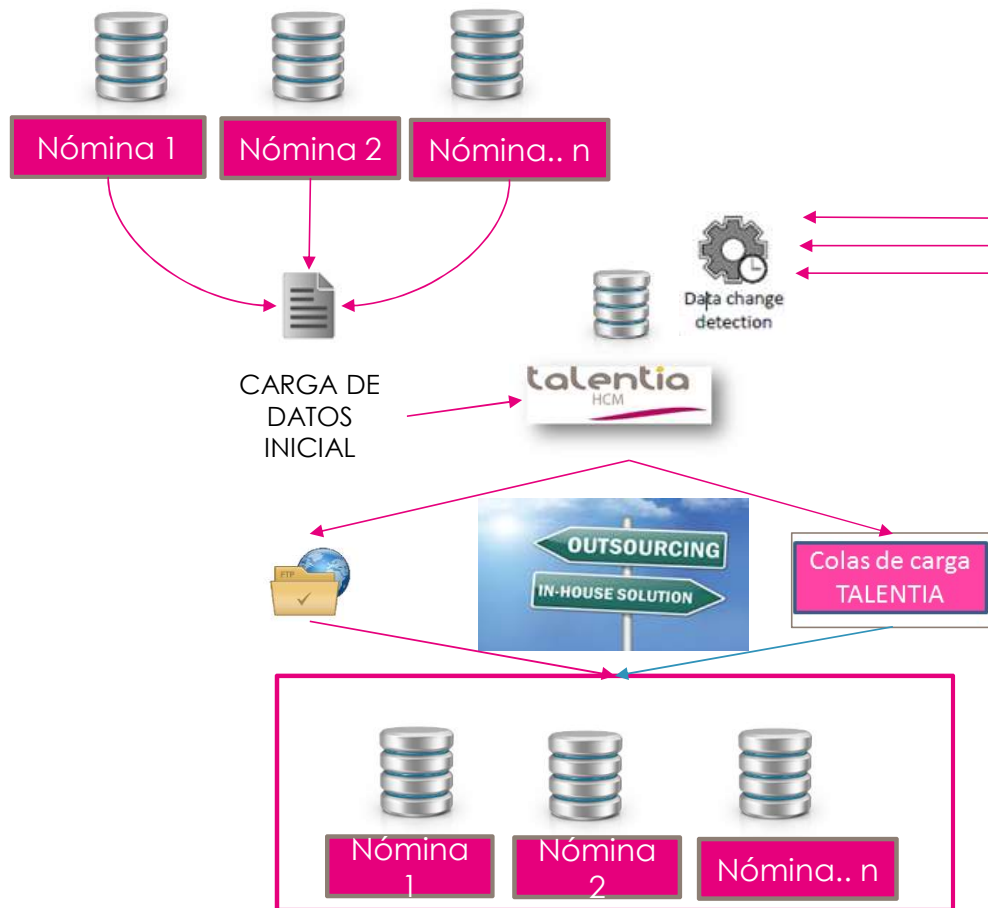
Talentia HCM como "Esclavo" de datos



**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

# Integración software externo Ejemplo 2

Volver a los procesos



Talentia HCM como "Maestro" de datos



**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

# Beneficios de la integración de datos

---



- Talentia HCM actúa **plataforma de integración** de datos- **DATO ÚNICO**
- **Repositorio único** de todos los dato de las nóminas y RRHH del cliente.
- **Reporting avanzado y KPI'S único** con **todos los datos** de Recursos Humanos de la compañía
- **Independientemente** de la/s **nómina/s** que tenga el cliente
- Posibilidad de tener **varias nóminas diferentes, cambiar de nómina o mantener las existentes.**
- Talentia HCM actúa como **base de datos maestra** para dar soporte a cualquier **migración** de programa de nómina y/o externalización en una asesoría
- Integración **continua** de datos
- Herramientas de **monitorización y alertas** para usuarios (ETL)



# Core HR – Gestión de personas

Volver a los procesos

Personas

Buscar por nombre con formato: Empresa, Ubicación, Perfil, Categoría rol, Unidad organizativa, Puesto, Estado relación laboral

Resultados (16 / 392)

- ACOSTA CARLA
- ADLAIR PAUL  
Credit Analyst / Representat.High
- ADY ISABEL  
Operations Director
- ALEXANDER CECILE  
Controller I
- ALICE AMESLAND
- ALLEMANN JEAN-LUC  
Cape Cantiere
- ALLEN EDWARD  
Manager, Payroll Administration
- ALMEIDA PAULO  
EOP Distribuição

Relación de trabajo: Retribución

Fecha efectiva: 15-04-2019

Resumen

- 170.0K EURO: Paga base (100% of employee)
- 20.0K EURO: Sueldo fijo (13.2% of employee)
- 8.0K EURO: Ventaja adicional (5.2% of employee)
- 13.0K EURO: Otros impuestos (9.3% of employee)

Retribución

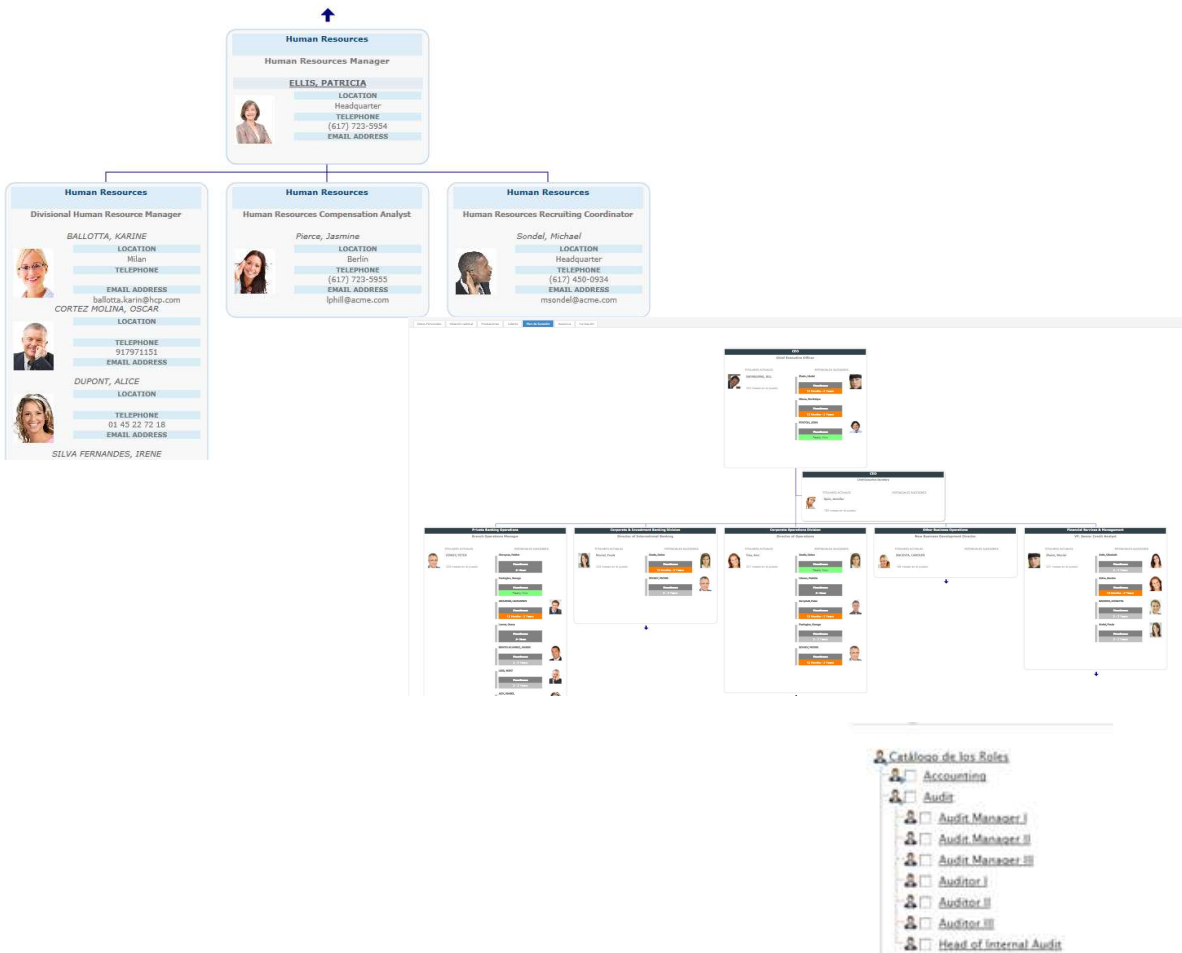
Fecha efectiva	Detalle
06-07-2016 - 31-12-2016	Ventaja adicional: 13.000,0 EURO Anual
06-07-2016 - 31-12-2016	Ventaja: 8.000,0 EURO Anual
06-07-2016 - 31-12-2016	20.000,0 EURO Anual
06-07-2016 - 31-12-2016	Paga base: 170.000,0 EURO Anual

## PEOPLE- Personas

- Sistema global de personas
- Historia completa de las personas:
- Datos personales
- Datos laborales
- Datos organizativos
- Datos salariales-Recibo nómina
- Documentación adjunta (nóminas, certificados...)
- Curriculum y perfil profesional
- Sanciones
- Informes específicos

# Core HR – Gestión de organización

Volver a los procesos



## Organigrama

- Organigrama y gestión de organización
- Gestión de estructuras históricas.
- Definición de puestos de trabajo y perfiles.
- Asignaciones masivas de datos.
- Gestión de la seguridad.
- Requisitos específicos por país.
- Organigrama gráfico:
  - Definición de cajas
  - Quien es quien
  - Simulación de estructuras
- Gestión de la seguridad y aprobaciones mediante el organigrama (por defecto y configurable)
- Otros Organigramas: de sucesión, evaluación, funcionales..

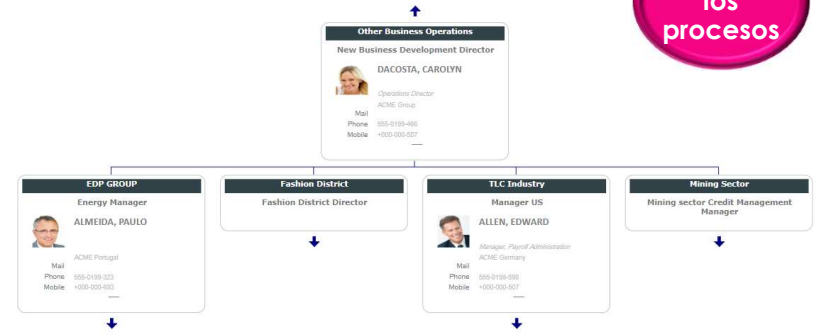
# Talentia HR Suite CORE HR

## Diferenciadores

Diseñada para soportar organizaciones globales

- Multicodificación
- Deslocalización
- Gestión “Contextual”
- Multiestructuras

Volver a los procesos



**Collective Contract Agreement Codifications**

Code Table Administration -> Collective Contract Agreement Codifications

Search: Collect

Results:

- Talentia\Default Collective Agreements  
Codification: Default  
Context: ALL
- Talentia\French National Collective Agreements  
Context: FR
- Talentia\Italian National Collective Agreements  
Context: IT

**Dashboard Metrics:**

- Hierarchical Person to Person: 773 People, 3 Structure
- Job Structures: 337 Jobs, 1 Structure
- Legal Structures: 12 Companies, 18 Locations, 1 Structure
- Organizational Structures: 140 Units, 427 Positions, 1 Structure
- Other Team: 140 Units, 427 Positions, 1 Structure

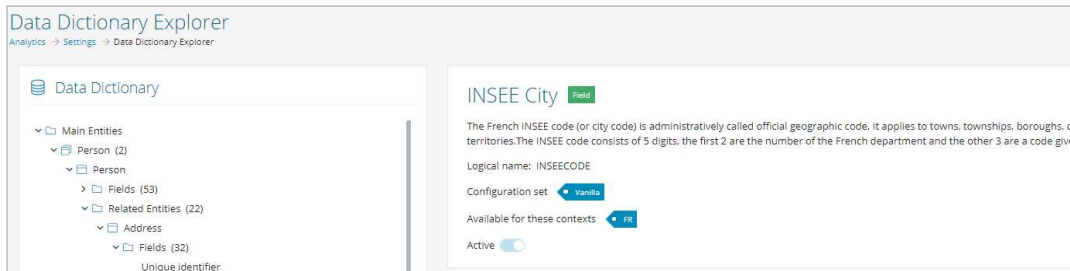
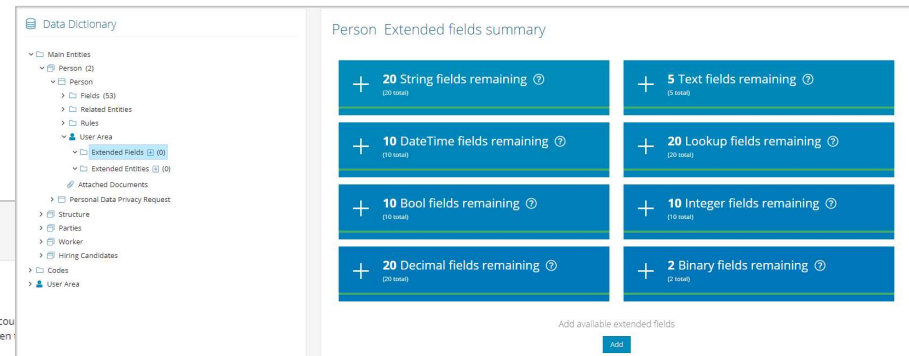
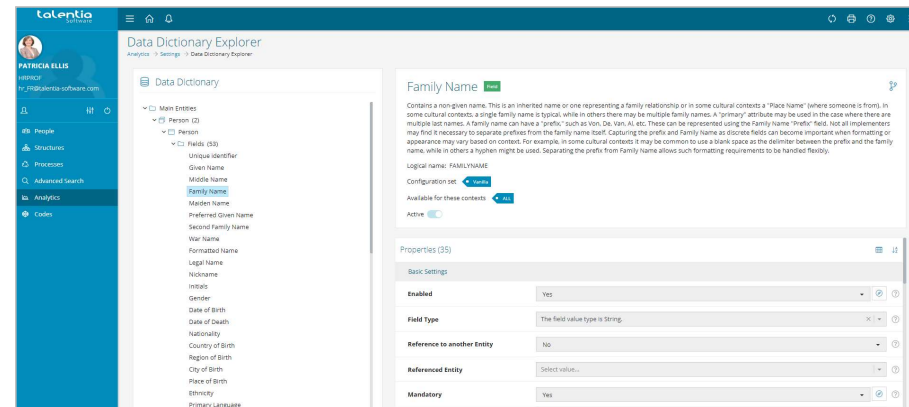
# Talentia HR Suite CORE HR

Volver a los procesos

## Diferenciadores

## Diccionario de datos customizable

- Fácil de “contextualizar localmente”
- Facil de extender
- Compliance con los requerimientos de clasificación de datos de la GDPR



**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

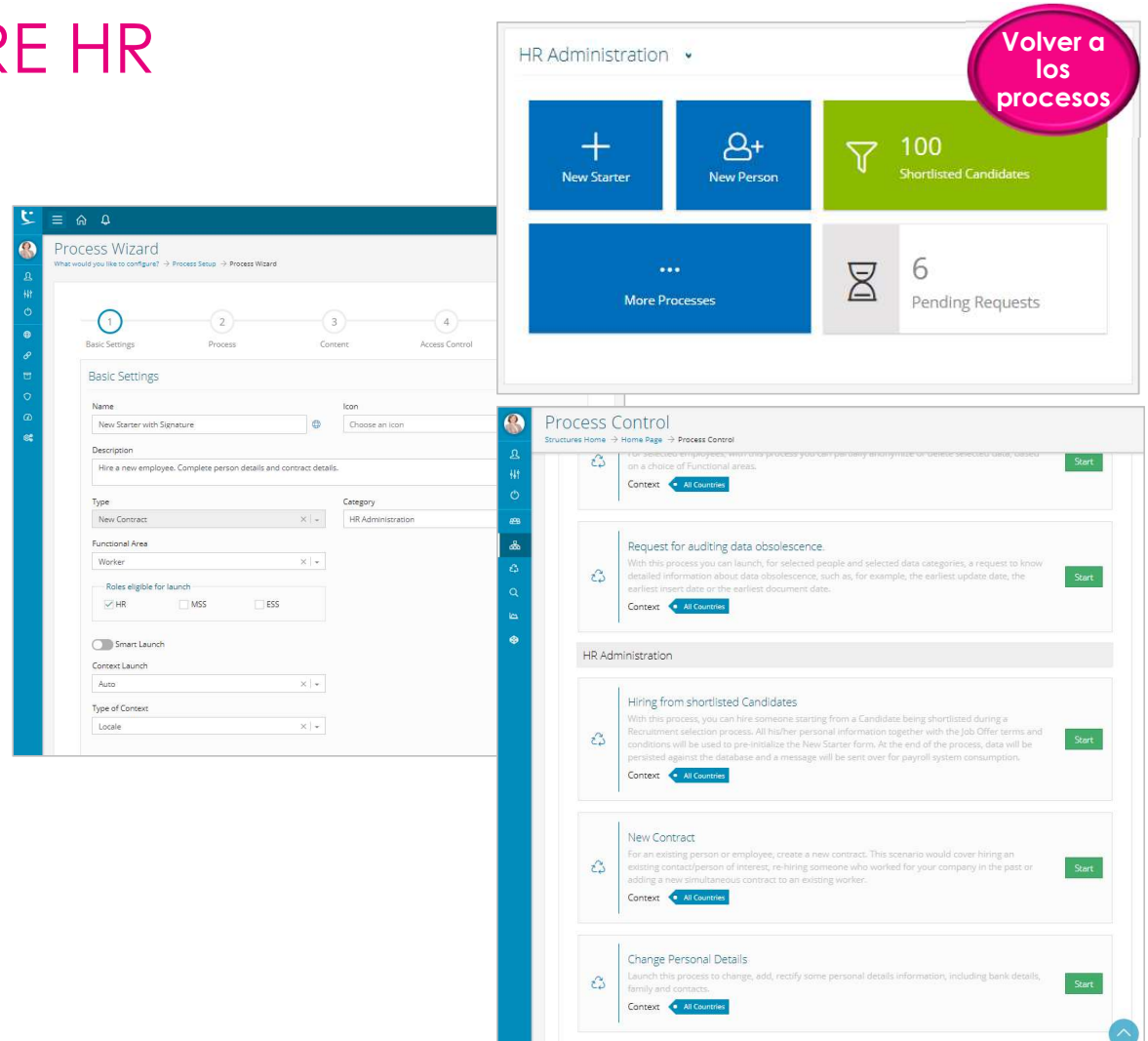
# Talenta HR Suite CORE HR

## Diferenciadores

### Gestión de datos maestros e integración

Eventos administrativos configurables y "localizables"

Workflow, mail Merge, Doc Mgmt, Firma digital.



# People – Gestión de personas

Volver a los procesos

TALENT SEGMENTATION 2013 - SOUTH EUROPE - FOCUS IS BOWKER RITA - CREATED ON 02/12/2013

TALENT SEGMENTATION 2013 - SOUTH EUROPE

Status: ASSESSMENT  
Current owner: AUGER, LAETTIA  
Deadline: 02/12/2013  
Instance enabled:

Step	Sync.	Actor IN	Role IN	Status IN	Status OUT
1	✓	AUGER, LAETTIA	Line Manager	Assessment	Classifying Talent
2	✓	AUGER, LAETTIA	Line Manager	Classifying Talent and Planning Initiatives	HR Direction Review
3	✓	AUGER, LAETTIA	Line Manager	Classifying Talent and Planning Initiatives	Assessment
3	✓	ELLIS, PATRICIA	HR Professional	HR Direction Review	Completed
3	✓	ELLIS, PATRICIA	HR Professional	HR Direction Review	Assessment

FORCE PROCESS END: COMPLETED

WORKFLOW TRAIL

Actividad

Filtrar elementos para Categoría del proceso: 25/66

TAREA DE WF 53

📅	<b>Nueva solicitud ausencia</b>	🕒 Hace 6 días
	Fecha límite: 12/11/2016 Desde: Usted Rel. lab.: TORRES, ANGELO Estado: Solicitando	⋮
★	<b>¡Bienvenido a la Evaluación!</b>	🕒 Hace 45 días
	Fecha límite: 29/09/2016 Desde: Usted Rel. lab.: TORRES ANGELO Estado: AUTOEVALUACIÓN COMPETENCIAS	⋮
★	<b>1.-Evaluación de 3 niveles (MAN/EMP/GERENT...</b>	🕒 Hace 150 días
	Fecha límite: 17/06/2016 Desde: Usted Rel. lab.: GRAZIOSI LEONARDO Estado: Seleccionar evaluados	⋮
★	<b>1.-Evaluación de 3 niveles (MAN/EMP/GERENT...</b>	🕒 Hace 150 días
	Fecha límite: 17/06/2016 Desde: Usted Rel. lab.: MENDO CTFEANIA Estado: Seleccionar evaluados	⋮

Full Name: COVI, MARIA GRAZIA  
Date of Birth: 16/02/1980  
Place of Birth: Roma  
E-Mail: covi@talentia.com  
Company: HCF Italia  
Location: Milan  
Organizational Unit: Credit Analyst1  
Job: Credit manager  
Main Position: Credit manager (Main Milan)

PERFORMANCE EVALUATION CURRENT OWNER: TORRES, ANGELO

Primary Competence:  Performance Objectives:  Direct/Indirect Validation:

CURRENT STEP

Responsable direct: TORRES, ANGELO  
Delega validacion:

Responsable final: CARSELLI, CLARA  
Invia por aprobacion:



## AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS

- Biblioteca de procesos de RH estándar
- Workflows configurables
- Notificaciones automáticas por e-mail
- Reasignación de "actores"
- Delegación de tareas
- Alertas definidas por el usuario.
- Editor de work flows para usuario.

# Talenta HR Suite CORE HR PORTAL

Volver a los procesos

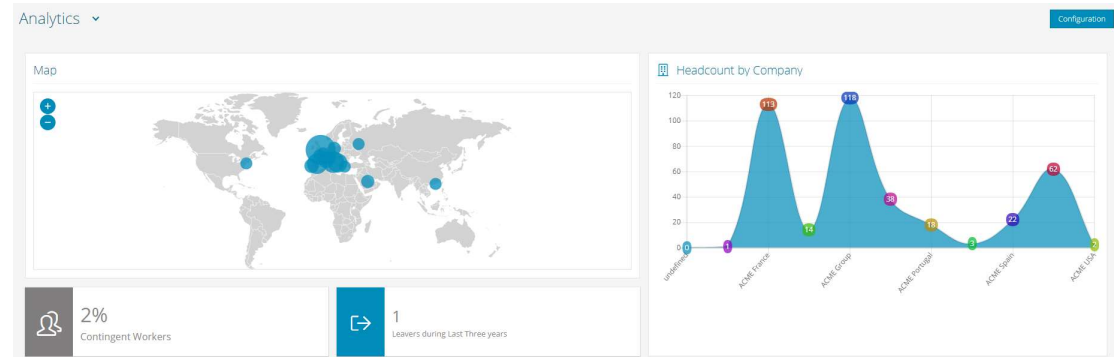
Diferenciadores

Cautivadora UX

Una única página de multiusuario

Usabilidad disruptiva

Responsive design



The screenshot displays the 'Work Relationship - Compensation' interface for user BOLAN JOHN. It includes a profile card with contact information and a 'Sales Director' role at 'ACME Group'. The main section shows an 'Effective date' of 22-05-2018 and a 'Summary' with '45.0K EUR' for Base Pay and '3.6K EUR' for Benefits. Below this, a 'Compensation' table is visible with columns for Effective From, Effective To, Comp Item, Assign/Change Reason, Remuneration Type, and Remuneration Interval. The table shows a Base Pay of 45,000.00 EUR and an Annualized Amount of 45,000.00 EUR.

# Talientia HR Suite CORE HR PORTAL

Volver a los procesos

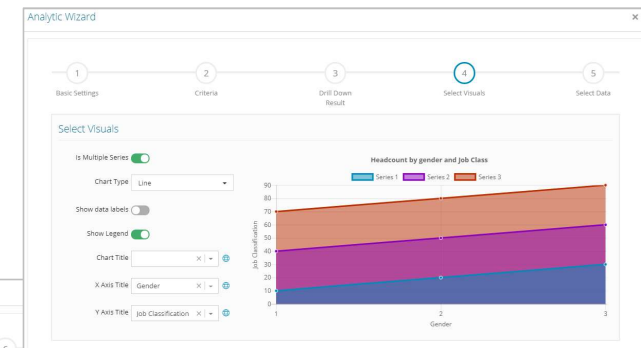
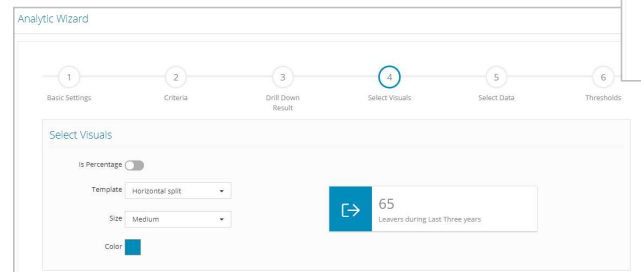
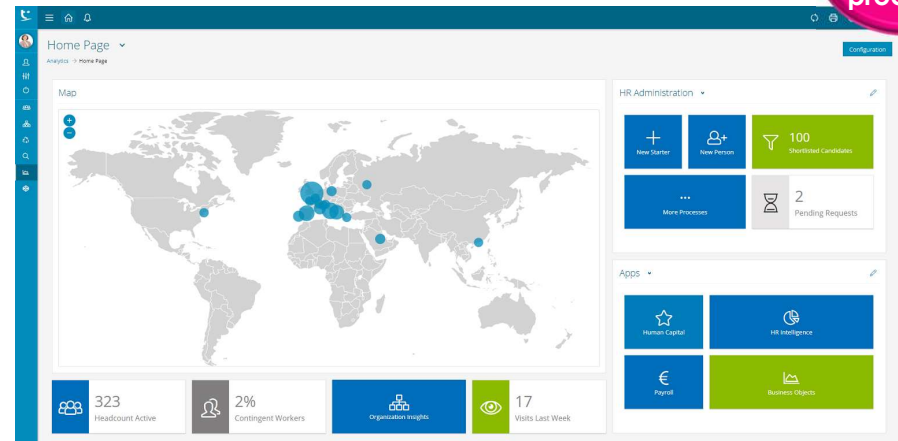
## Diferenciadores

## Portal

Dashboards configurables por el usuario

Ecosistema con otras aplicaciones de la empresa

Integraciones nativas "out of the box" como firma digital, etc

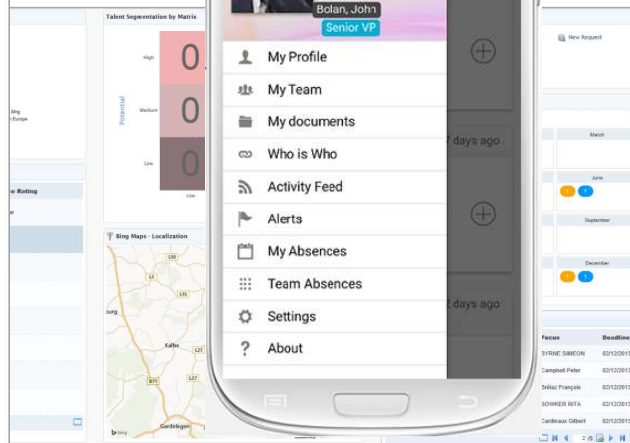
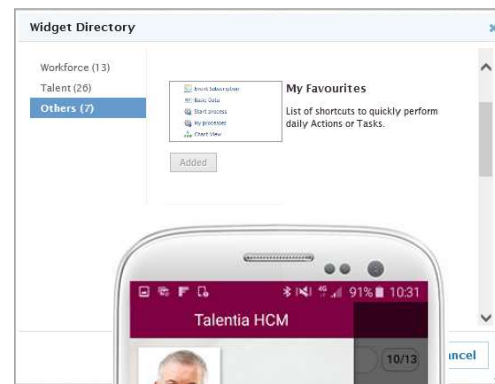
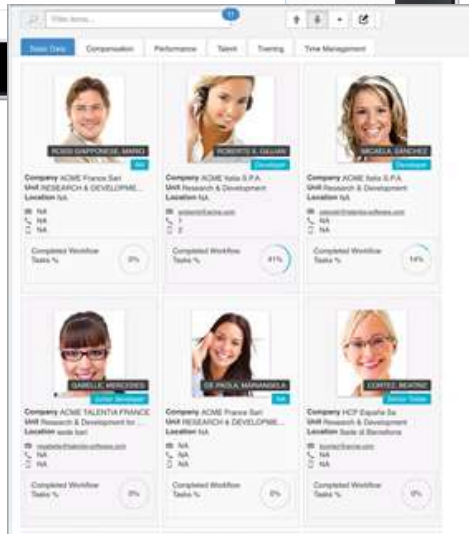
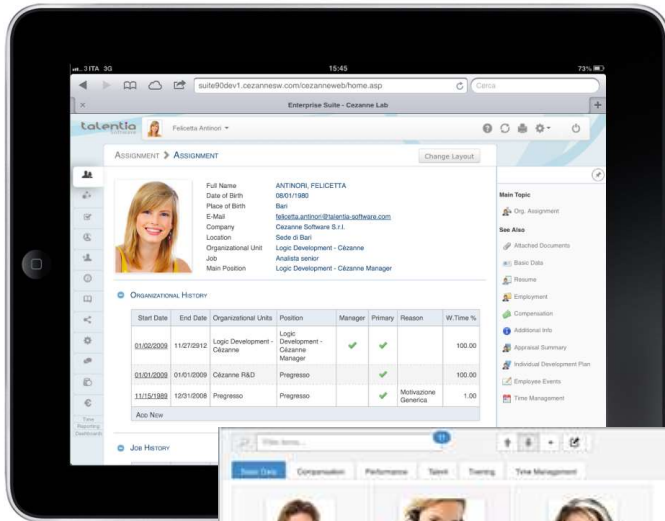


**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software



# Portal

Volver a los procesos



## User-friendly Web Based Experience

- Soporte Multi Navegador.
- Intuitiva User Interface
- Soporte Multi resolución
- Fácil configuración por el usuario final.

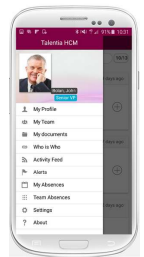
**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

# Beneficios de Core y Portal-App

- **Reduce el tiempo** en la búsqueda de información **en más un 80%**
- **Registra la trazabilidad de todos los procesos de RR.HH.** de todos los datos de las nóminas(en su caso) y RRHH.
- **Reporting avanzado y KPI'S único** con **todos los datos** de Recursos Humanos de la compañía, lo que permite **aumentar el éxito** en la toma de decisiones.
- **Trazabilidad de todos los datos personales y organizativos** lo que permite ayudar en las certificaciones de calidad y seguridad (RGPD)
- **Reducción del tiempo** de envío de mails a empleados en más de un **30%**
- **Departamento 24 x 7**
- Aumenta **la imagen de marca entre los empleados**
- **BYOD-** Bring your own device
- **Aumento de la productividad** de los equipos has en un 20%
- Un único entorno para entornos multi empresa y/o multipaís, **lo que reduce el coste de integraciones**



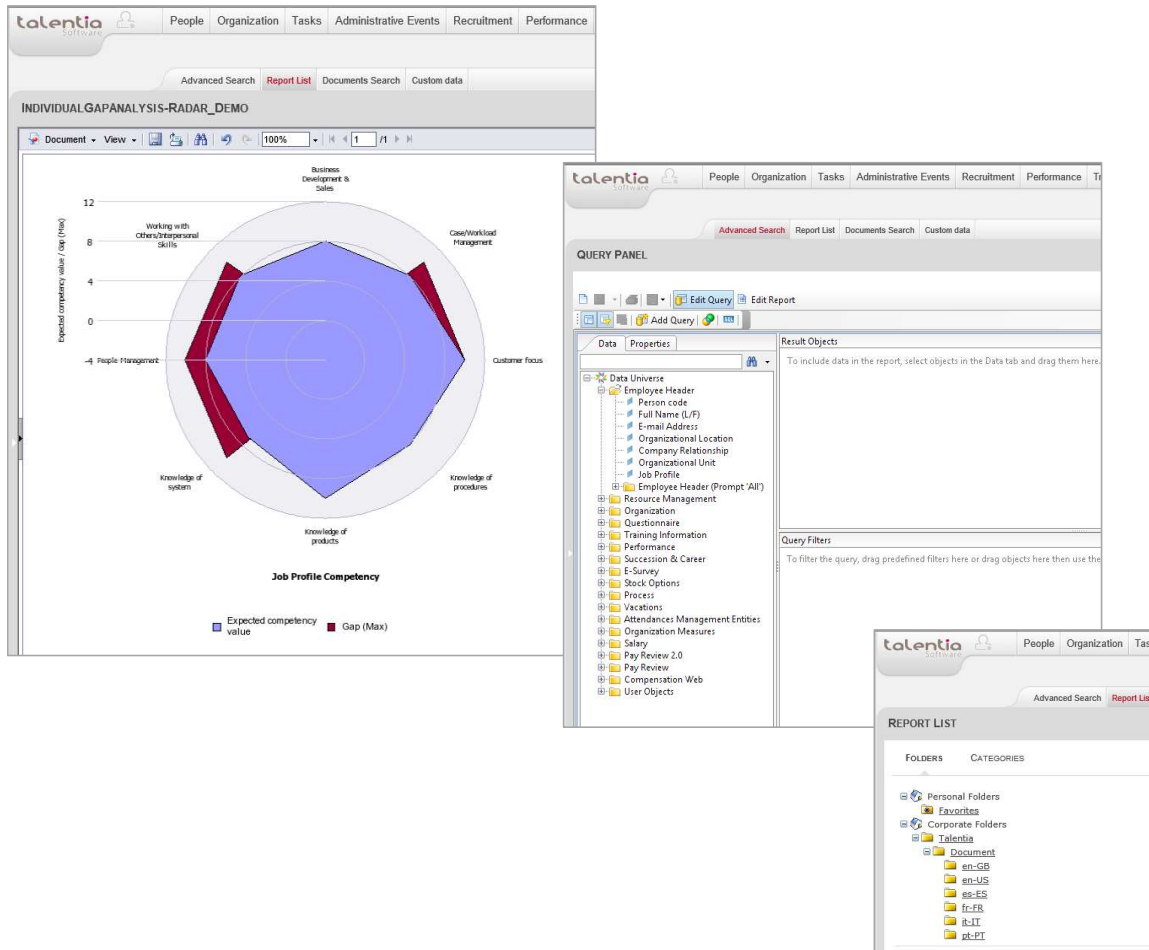
Volver a los procesos



**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

# Reporting

Volver a los procesos



## Reporting avanzado

- Librería estándar de informes clave de RH
- Los usuarios pueden crear cualquier informe adicional basándose en cualquier campo de la solución
- Múltiples salidas de datos; Excel, graphical, PDF.

**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

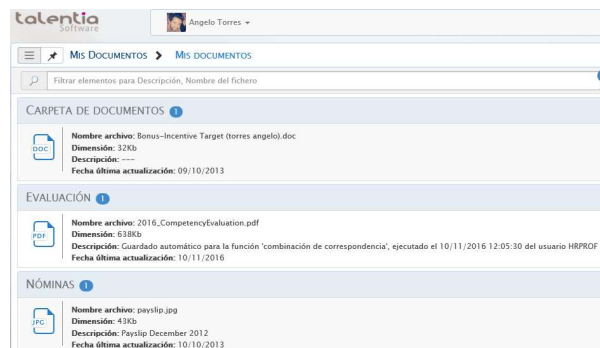
# Generación de documentación (mail merge)

Volver a los procesos



## Documentación y publicación

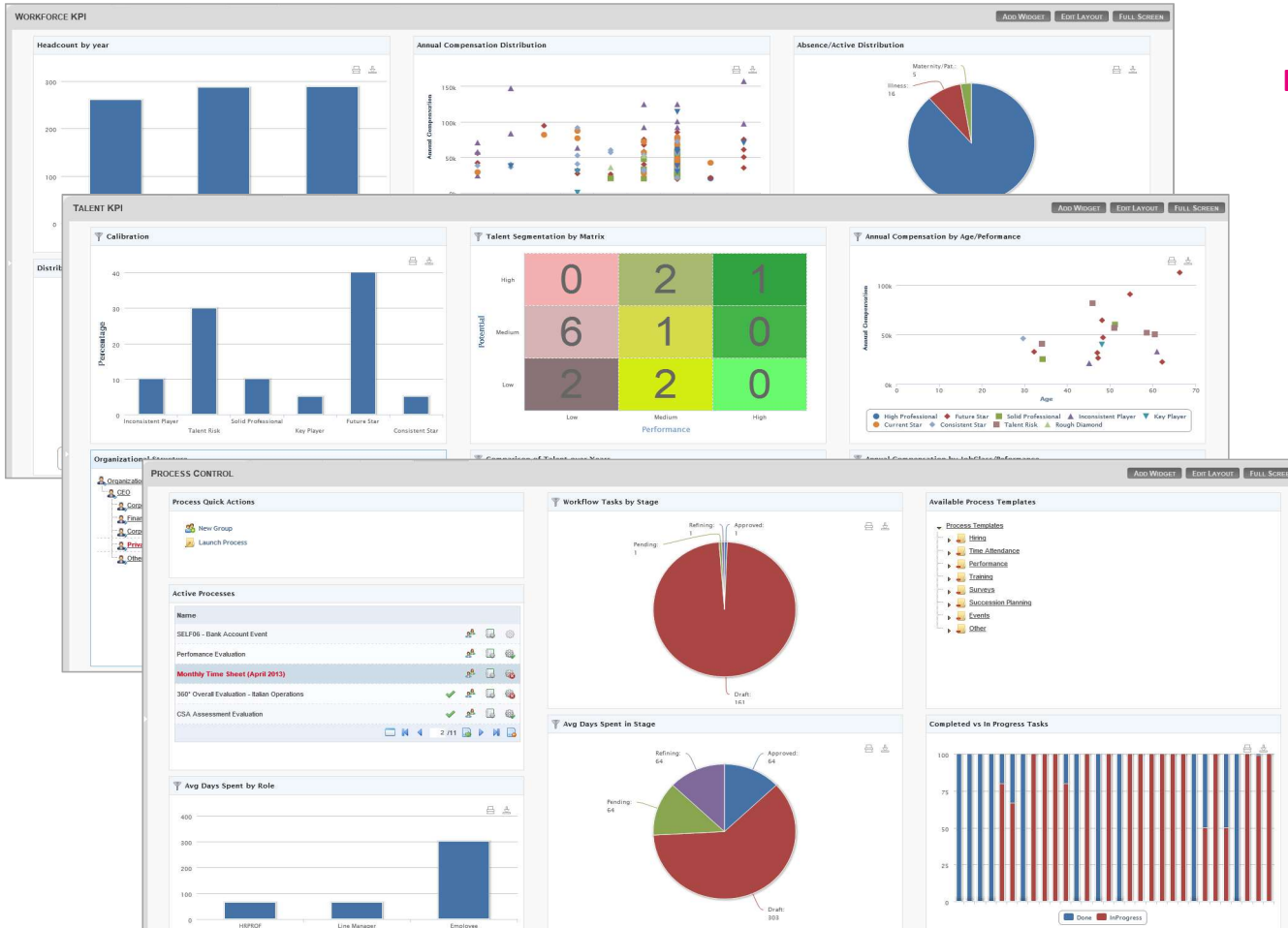
- Librería estándar de documentos
- Los usuarios pueden crear cualquier documento adicional o modificar las plantillas
- Certificados de formación, Liquidación de Variables, consecución de objetivos, Evaluaciones de competencias, Descripción de puestos de trabajo
- Herramienta inteligente de publicación de la documentación individual o masiva para el portal del manager/empleador
- Posibilidad de adjuntar otros documentos



**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

# Workforce analytics

Volver a los procesos



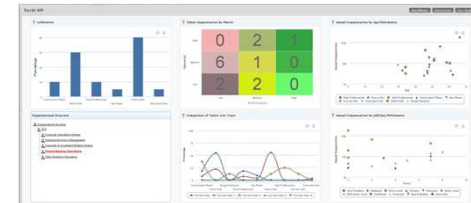
## Dashboards y Analíticas interactivas

- Drill down
- Accesos de navegación
- Filtros de “arrastrar y soltar”
- Configuración por el usuario final, utilizando una galería de Widgets.

# Beneficios de Reporting-HR Analytics y Mail Merge


Volver a  
los  
procesos

- **Reporting avanzado y KPI'S único** con **todos los datos** de Recursos Humanos de la compañía, lo que permite **aumentar el éxito más de un 50%** en la toma de decisiones.
- Reducción en el tiempo de búsqueda y análisis de la información
- Aumenta el éxito en la toma de decisiones
- Aumenta la fiabilidad de los datos
- Canal de comunicación con el empleado, reduce tiempo y papeleo
- El empleado tiene toda la información necesaria a su disposición lo que reduce el número de incidencias en más de un 30%
- Acceso directo a los datos reduce el tiempo de análisis en más de un 50%



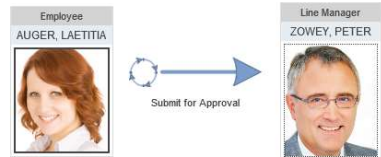
# Absence Management

Volver a los procesos


**Full Name** AUGER, LAETITIA  
**Date of Birth** 28/11/1947  
**Place of Birth** Paris  
**E-Mail** [Lauger@hcp.com](mailto:Lauger@hcp.com)  
**Company** HCP France Sa  
**Location**  
**Organizational Unit** Southern Europe  
**Job** Chief Account./ Divis Financ.Mng  
**Main Position** Divisional Manager Southern Europe

**VACATION PLAN** CURRENT OWNER: AUGER, LAETITIA STATUS: DRAFT

**CURRENT STEP**



REQUEST VACATION (2014): VACATION PLAN: UPDATE REQUEST CURREN

COUNTERS (HOURS)

Vacation type	Allocated at 04/02/2014	Available at 04/02/2014
Vacation ✓	0,00	432,00
Local Holiday	0,00	48,00

**JANUARY**

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

**FEBRUARY**

S	M	T	W	T	F	S
2	3	4	5	6	7	
9	10	11	12	13	14	
16	17	18	19	20	21	
23	24	25	26	27	28	

**MARCH**

S	M	T	W	T	F	S
						1

**APRIL**

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4

- Todo tipo de ausencias: acumulables o no.
- Gestión del crédito de días
- Gestión de enfermedades
- Vista completa de las ausencias de todo el equipo
- Gestión de diferentes calendarios (pueden ser diferentes por centro y/o país)
- Work flow de aprobación
- App para Móviles.

Personal area

GESTIÓN DEL EQUIPO > CALENDARIO DEL EQUIPO > CALENDARIO DEL EQUIPO

octubre 2015  Actual

	lunes 19	martes 20	miércoles 21	jueves 22	viernes 23	sábado 24	domingo 25
ALTMAN, ROB Controller I Filiale Milano Milan	Turno de tarde - Turno de tarde 16h-22h			Libre - Libre	Turno de mañana - turno mañana- 10h a 14h		
BIANCHI, MARIO Capo Cantiere Filiale Milano Milan	Turno de mañana - Turno de mañana de 9h a 16h-Ingles		Fuen	Turno de tarde - Turno de tarde de 15h a 21h			
CAPALDI, ANITA Sales Assistant Filiale Milano Milan	Formación - Curso de riesgos						
	Evaluación potencial						
	Turno de mañana - turno mañana- 10h a 14h		Libre	Turno de tarde - Turno de tarde 16h-22h			
CARBONE, EMILIO Consultor senior Filiale Milano Milan	Permanencia en el puesto						
	Evaluación potencial						
	Turno de mañana			Libre	Turno de tarde - T		
CONTI, MARIA GRAZIA Junior Credit Analyst Filiale Milano Milan	Formación - Curso de riesgos						
	Permanencia en el puesto						
	Fuen	Vacaciones	Vacaciones - Holiday	Turno de tarde - Turno de tarde de 15h a 21h			

Add  
 My absences  
 Delegation  
 Planning  
 Manage  
 Settings

# Beneficios de gestión de ausencias



- Reduce el número de errores/incidencias en más del 80%
- Reduce el tiempo dedicado a la gestión de mails en más del 80%.
- Aumenta la imagen de marca entre los empleados
- Reduce el papel en más del 80%
- Reduce el tiempo del empleado final en búsqueda de información y envío de mails

The screenshot displays a web-based calendar for October 2015, titled 'Gestión del equipo' and 'CALENDRARIO DEL EQUIPO'. It features a search bar for 'Buscar nombre de recurso' and a navigation bar with 'Año' and 'Mes' dropdowns. The calendar grid shows dates from October 1st to 31st. Below the calendar, a list of employees is shown with their respective absence records for each day. The employees listed are ALBA, BARRERA, GARCIA, LOPEZ, and COSTA. Each record includes a date, a color-coded bar representing the absence type, and a small icon indicating the status.



# Selección y On-boarding



## Selección y Onboarding

Lista de las ofertas de empleo publicadas por la empresa. Si lo considera oportuno, puede seleccionar la/s ofertas que le interesen antes de enviar su CV.

Ofertas	Ref. Ofertas	Detalle de la oferta
<input type="checkbox"/> _TECHCONS - Filiale Milano - 03-11-2015	373121750	
<input type="checkbox"/> _JM - Filiale Milano - 04-06-2015	245488088	
<input type="checkbox"/> IT Manager	326448677	
<input type="checkbox"/> MM02 - Europe - 05-28-2015	419272210	
<input type="checkbox"/> SALASS - Filiale Milano - 05-01-2015	733911174	
<input type="checkbox"/> MGT_MNC - North America - 01-03-2015	975402044	
<input type="checkbox"/> DTG - Filiale Milano - 03-20-2015	201967107	
<input type="checkbox"/> Marketing Manager	Marketing Manager	
<input type="checkbox"/> _TECHCONS - Sales Group - 01-30-2016	115993617	
<input type="checkbox"/> Store Manager	Store Manager	
<input type="checkbox"/> COW311 - Filiale Milano - 07-01-2015	134513209	
<input type="checkbox"/> Business Development (Europe)	671558950	
<input type="checkbox"/> SALASS - South America - 01-01-2015	795468983	
<input type="checkbox"/> CMS Export	CMS Export	
<input type="checkbox"/> _MKTGMCRSPA - Australia - 07-31-2015	773003479	

You are aware of what our competitors are doing and you are always looking for ways to build and deliver new initiatives to help improve our store for customers.

**About the Company**  
 Tesco has become a market leader by doing the little things that really matter for our customers and colleagues. It is a part of what makes Tesco such a great place to work, and we're proud to have been awarded as one of Britain's Top Employers again this year. We're the UK's number one retailer and we pride ourselves on offering a great shopping experience. We are passionate about our food, merchandise and services and will always try to get things right for our customers. But did you know we also offer great job opportunities? With stores, distribution centres and offices across the UK, and a vast variety of roles, we are always looking for people who have a hunger to work with customers and colleagues across our exciting business. We believe in treating each other with respect and giving everyone an equal opportunity to get on. It's our people that make the difference every day - helping to make a difference for our customers.

Walmart Store Management Positions

**DEVELOPMENT ACTIONS**

From	To	CV	Aspirantes	Contratados	
16/09/2014	06/10/2014	CMS Export	13	0	2
16/03/2014	15/09/2014	MGT_MNC - North America	12	5	0
02/03/2014	15/03/2014	_TECHCONS - Sales Group	11	2	0
16/02/2014	01/03/2014				

T CV Candidates per fase

T CV Candidates per fase del proceso de selección

Seguimiento de Personal por año

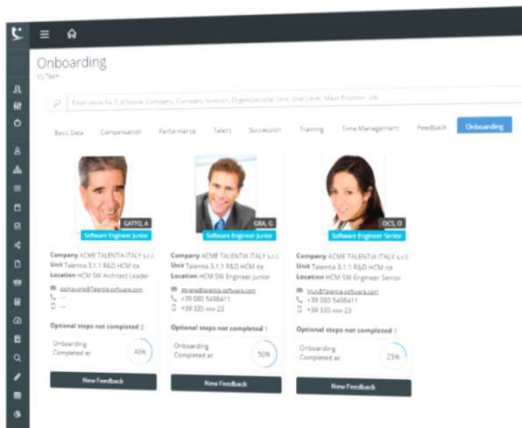
Obsolescencia CV

T CV Rechazados por Búsqueda de Personal y Canal

- Worflow de peticiones de cobertura vacante
- Publicar vacantes online
- Candidatos Internos/externos
- Multiposting
- Integración con LinkedIn
- Gestión y comunicación de candidatos
- Filtros y contratación
- Proceso de plan de acogida a los contratados.
- Analítica interactiva y reporting

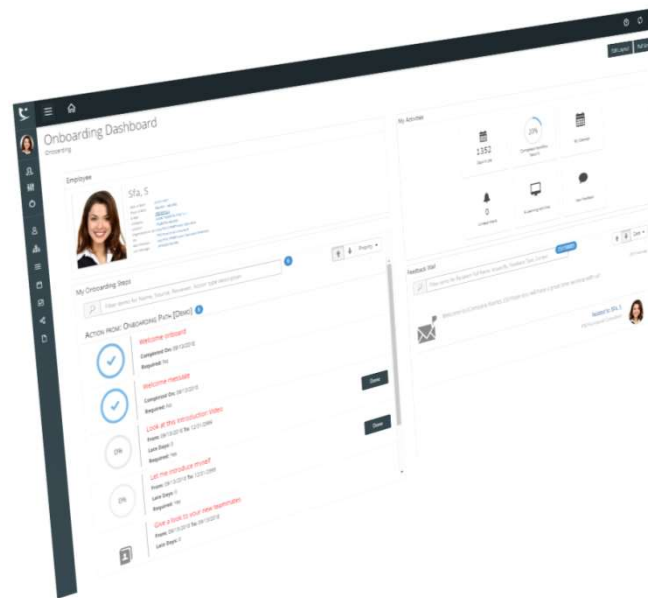


# On-Boarding



## FUNCIONALIDADES PARA HR

- Definición de «itinerario» como una secuencia de acciones a realizar
- Asignación de itinerario (automatica o manual)
- Monitoricacion de la Ejecucion del itinerario
- Añadir acciones como excepcion para un participante especifico
- Posibilidad de to diferenciar «itinerarios» por rol, Posicion o cualquier otro atributo del participante



## FUNCIONALIDADES PARA EMPLEADO

- Acceso a una home page determinada durante todo el proceso de On Boarding
- On Boarding Checklist Widget
- Permanece conectado con Tareas a completar, personas / manager con quien conectar, feedback etc.
- Eventos administrativos
- Cursos
- Revisión Médica
- ...



## FUNCIONALIDADES PARA MANAGER

- Monitor del OnBoarder con una nueva pestaña en «My Team» view
- Añadir acciones como excepcion para especificos participantes

# Beneficios de selección

---

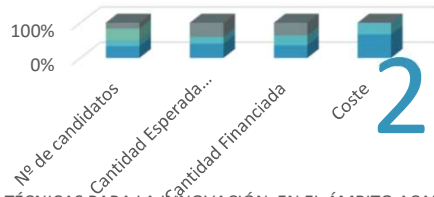


- Ahorro de tiempo y dinero al publicar a través de MULTIPOSTING en todos los portales de empleo deseados desde un único sitio
- Información actualizada continuamente y la misma para todos los usuarios, lo que reduce el tiempo en la búsqueda del mejor candidato y reduce los errores en la gestión de la información
- Informes y analíticas centralizadas para tomar las mejores decisiones sobre los candidatos y las fuentes de reclutamiento
- Cumplimiento de la RGPD de forma automática, tanto en borrado por obsolescencia, como anonimización o mensaje de protección de datos
- Al formar parte de una suite completa de rrhh los candidatos internos quedan incluidos en los procesos, por lo que aumenta el éxito de la cobertura de la vacante y mejora la motivación de los empleados
- Al incluir los procesos de on-boarding directamente, conectamos con el resto de procesos del departamento de rrhh reduciendo tiempo

# Training



## Planificación Formativa



**TRAINING REQUESTS - TRAINING PLAN 2014**

MAIN TOPIC: Training plan

REFINE SEARCH CRITERIA: TRAINING REQUESTS - TRAINING PLAN 2014

Showing 20 entries of 20 (all)

ACTIONS: Catalogued / Non, Authorised, Active, Candidate, Planned course, Rev...

**ADVANCED CREDIT RISK ANALYSIS**

MAIN TOPIC: Course Details

DETAILS | PREREQUISITES | KNOWLEDGE/SKILLS PROVIDED | JOB FAMILY | COSTS

**COST DETAIL - COACHING ON JOBRISK PLANNING - BALDWIN STEVEN**

SAVE | REFRESH

Created with Spring Suite evaluation version. 0 days remaining.

OUTLINE

Search...

Selecciona planes de formación

Nombre	Creado	Fecha inicio	Fecha de fin
Plan de Formación 2013	01/01/2013	31/12/2013	31/12/2013
Training Plan 2014	01/01/2014	31/12/2014	31/12/2014
Training Plan 2013	01/01/2013	31/12/2013	31/12/2013

Y Horario de formación por Mes

Y Horario de formación por Año

Y Horario de formación por Categoría

Y Solicitantes agrupados por rango de edad

Historio Formación por Tema

## Training

- Recopilar Necesidades formativas
- Planificación y presupuestos
- Gestion de cursos y ediciones
- Calendarios e inscripciones
- Asistentes y costes
- Evaluación de satisfacción
- Evaluación a los asistentes
- E-Learning: add-on opcional, carga de contenidos AICC, Tin Can (xAPI), SCORM, cmi5.
- Integración con otras plataformas e-learning.
- Gamificación
- Control certificaciones

# Beneficios de formación

---

Volver a  
los  
procesos

- Alinear la estrategia de la compañía con los perfiles de sus empleados
- Planificar la formación permitirá realizar las acciones formativas con mayor impacto en la organización, maximizando la rentabilidad del presupuesto de formación
- La formación on-line permite a los empleados acceder a la formación en cualquier momento y lugar favoreciendo el desarrollo y la retención del TALENTO interno
- Mejorar continuamente la formación realizada a través de los cuestionarios de satisfacción
- Controlar la revisión de las certificaciones y su renovación
- Reducción del tiempo de generación de informes, analíticas y comunicación con Fundae

# Feedback continuo

Volver a los procesos

## Feedback Continuo:

- Ayuda a las organizaciones modernas a través de feedbacks informales, continuos y compartidos con sus empleados
- Contribuye a mejorar el compromiso, aumentando la contribucion del empleado en mejorar la vida laboral y ser más visibles en la organización
- Ejemplos:
  - Gracias
  - Menciones
  - Recomendaciones
  - Validaciones
  - Creditos
  - Enhorabuenas
- Gamificación, reglas de puntuación basadas en feedbacks y premios a obtener configurables
- Reglas de visualización configurables

**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

The image displays the Talentia feedback system interface. On the left, a 'My Feedback' dashboard shows statistics: New Feedback, All Feedback, Feedback Received (13), Feedback Sent (2), All Feedback, Endorsements Received (8), Awards (0), Endorsements Sent (0), and Earned Points (15). Below this is the 'New FEEDBACK' form with fields for 'Related To' (FENTON, JOHN), 'Feedback Type' (Endorsement), 'Context' (Client/Business Orientation), 'Message' (FENTON, JOHN impressed me in his competence.), and 'Visibility' (Manager(s) and Employee). A 'Post' button is at the bottom. A notification bubble says 'There is a suggestion for your feedback message! Use it!'. On the right, a 'Feedback' list shows items from QUINN, PAUL, COMES, JAMES, SMITH, JOHN, and SPINOZA, RACHEL, with details like 'Leadership' and 'Communication' tags. A smartphone in the foreground shows the mobile app interface with a 'Give a feedback!' button and a list of items to be reviewed.

# Beneficios de Feedback continuo

---

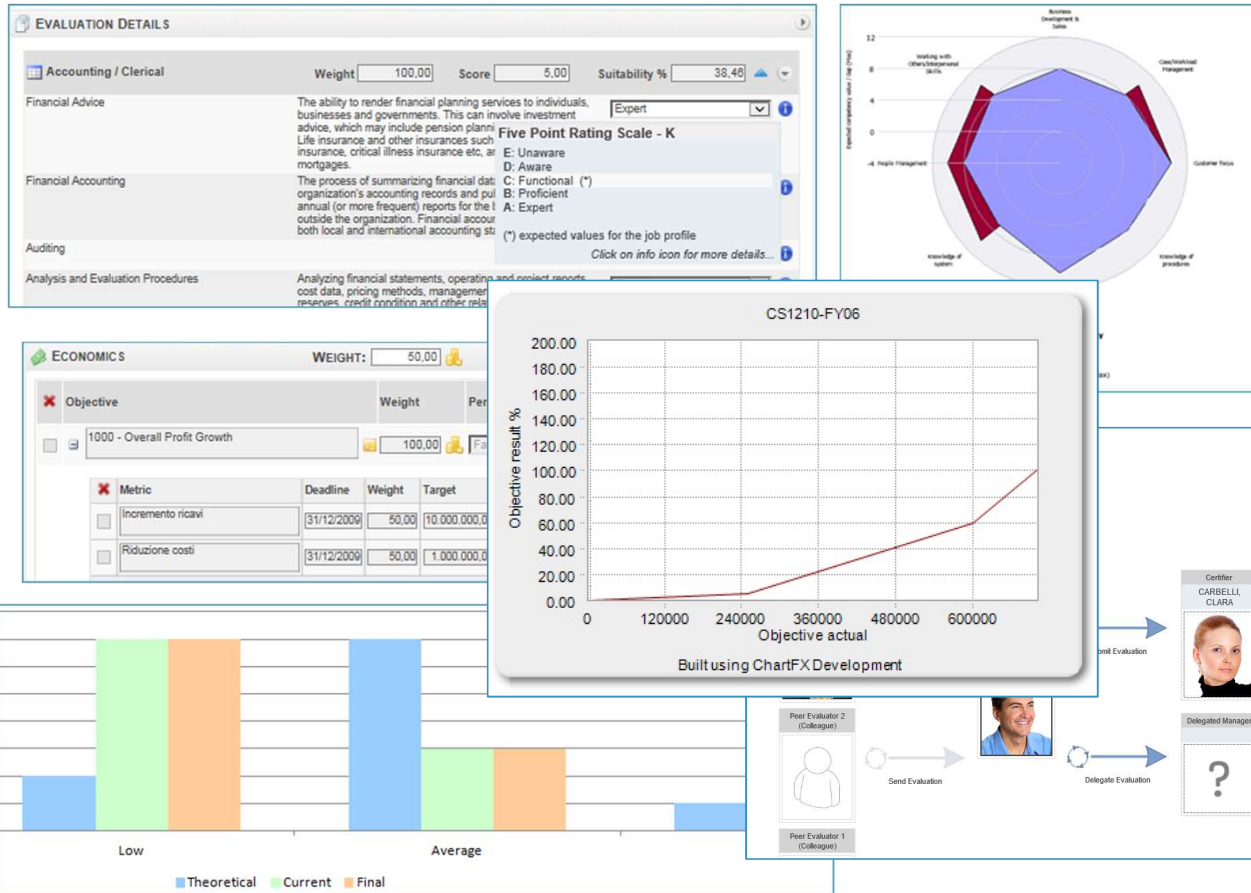
Volver a  
los  
procesos

- Contribuye a mejorar el compromiso del empleado
- Favorece la interacción entre las personas mejorando la colaboración entre las personas
- Aumenta de forma exponencial el Big Data en la organización para tomar las mejores decisiones en base a los perfiles de cada empleado
- Visión 360 continua de los empleados
- Favorece el conocimiento de los equipos y personas de la organización
- Aumenta la productividad de los empleados
- Mejora el clima laboral

# Performance

Volver a los procesos

## Gestión de la Evaluación:



Herramienta colaborativa

Evaluation por competencias-  
Cuestionarios

Evaluacion por objetivos

Gap analysis

Overall evaluation

Calibración

Procesos flexibles.

Kpis-Reporting



# Evaluación del equipo y 360°

Volver a los procesos

Gestión de la Evaluación:

Valoración del equipo

1966-03-09  
# nacimiento  
Ciudad de nacimiento  
Correo electrónico  
Empresa  
Sales Director  
Unidad Organizativa  
Rol  
Puesto principal  
Manager  
BOTSFORO XEN

100/100

Filtrar elementos por Competencia, Nombre completo, Unidad organizativa, Perfil y Ubicación

### COMMUNICATION ORAL AND WRITTEN

 WING, EMMA Community Relations Needs Assistance ★★★★☆	 種 進生 Sales Director Proficient ★★★★☆	 FENTON, JOHN Sales Director Proficient ★★★★☆	 SMITH, MARY Product Manager Needs Assistance ★★★★☆	 WILSON, SHARON CRM/Services & Contract Delivery Needs Assistance ★★★★☆	 ПЭТРОВ, ДИММИТРИ Sales Director Needs Assistance ★★★★☆	 BECKLEY, LEONARD Sales Director Progressing ★★★★☆	 GAYLE, JANICE Sales Director Needs Assistance ★★★★☆	 BOWLAND, DIANE Sales Director Progressing ★★★★☆
 CAVEN, JANET Sales Director Proficient ★★★★☆	 FARRELL, PERRY Sales Director Proficient ★★★★☆	 WHITE, SANDRA Sales Director Needs Assistance ★★★★☆	 WONG, JEAN Communication Manager Needs Assistance ★★★★☆					

### CUSTOMER RELATIONSHIP

 WING, EMMA Community Relations ★★★★☆	 種 進生 Sales Director ★★★★☆	 FENTON, JOHN Sales Director ★★★★☆	 SMITH, MARY Product Manager ★★★★☆	 WILSON, SHARON CRM/Services & Contract Delivery ★★★★☆	 ПЭТРОВ, ДИММИТРИ Sales Director ★★★★☆	 BECKLEY, LEONARD Sales Director ★★★★☆	 GAYLE, JANICE Sales Director ★★★★☆	 BOWLAND, DIANE Sales Director ★★★★☆
--	-------------------------------------	---	---	---	---	---	--	---

Evaluación masiva del equipo

Varios evaluadores-pesos

Con comportamientos o items

Escalas de juicio customizables

Multiproceso

Una sola tarea para evaluar a todo el equipo

Calibración en el momento de la evaluación

# Beneficios de evaluación

---



- Permite alinear a las personas en el puesto correcto en el momento correcto
- Permite la detección de las necesidades de desarrollo para la mejora continua en el puesto
- Ayuda a la retribución justa tanto en variable como en cambios consolidados en el paquete retributivo
- Mejora la colaboración y la interacción entre el manager-empleado y compañeros
- Mejora el clima laboral
- Aumenta el sentimiento de pertenencia y la imagen de marca entre los empleados

# Survey



**NEW QUESTION WIZARD FOR 'EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY'**

Choose a Question Type

- Single Answer
  - Horizontal
  - Vertical
  - Drop Down
- Free Text
  - Single Line
  - Multiple Line
- Multiple Answer
  - Horizontal
  - Vertical
- Complex Types
  - Rank Order
  - Sum Distribution
  - Matrix Single Answer**
  - Matrix Multiple Answer

Example

*Rank the following benefits (1 Best)*

	1	2	3	4
Car	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medical Coverage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stock Plans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

**OBJECTIVES**

*Customer Satisfaction - Customer Satisfaction Rate*

Poor  Fair  Good  Excellent

Comment

---

*New Project Outcome - New "Project Mortgage" Outcome*

Unsatisfactory  Satisfactory  Outstanding Achievement

Comment

---

**CAREER DEVELOPMENT**

16 - Comments on Performans results:

17 - Key competencies owned:

18 - Training courses recommended:

19 - Personal development longing:

15 - Comments:

**ANSWER SUMMARY**

PERFORMANCE MANAGEMENT SURVEY

Check the sentence you mostly agree

01 - Features of performance management

Item	Organisation using this feature	... and believing it to be effective
a - Individual annual appraisal	100,00%	33,33%
b - Twice-yearly/bi-annual appraisal	66,67%	33,33%
c - Rolling appraisal	66,67%	33,33%
d - 360-degree appraisal	66,67%	33,33%
e - Peer appraisal	33,33%	66,67%
f - Self-appraisal	33,33%	66,67%
g - Team appraisal	100,00%	

## Encuestas

Cuestionarios flexibles

Edición de cuestionarios y vista previa

Publicación de encuestas

Estadísticas de respuesta.

Participantes anónimos

Integrado con modulo de Evaluación, Formación y Selección

# Beneficios de survey

---



- Mejora del clima laboral
- Mejora continua de los procesos
- Mayor sentimiento de pertenencia e involucración de los empleados
- Mejora de la productividad
- Ahorro de tiempo y dinero
- Descubrir y atajar problemas desconocidos a tiempo con el consiguiente ahorro
- Disminuye la rotación

# Sucesión y carrera

Volver a los procesos

The screenshot displays a career and succession planning tool. At the top, a career path diagram shows the progression from Functional Consultant to Development Manager, then to General Manager, and finally to IT Director. Below this, a 'CALCULATE' button is visible. The main interface is divided into three sections: 'SELECT KEY COMPETENCIES', 'SELECT EMPLOYEES', and 'GET BEST CANDIDATE'. The 'GET BEST CANDIDATE' section contains a table with the following data:

Last Name	First Name	Adherence	Matching Requirements
IHER	JENNIE	92	8
LIER	KURT	86	8
BENTQ ALVAREZ	JAVIER	75	8
Farrington	George	12	1
ADY	ISABEL	0	0
Clumponer	Patrick	0	0
Feingold	Rita	0	0
GRAZIOSI	LEONARDO	0	0
Lamer	Grace	0	0
Warren	Patricia	0	0

To the right of this table, there are fields for 'Company' (HCP UK) and 'Location' (Headquarter), and a section for 'Tenure in position' (14 Years 8 Months) and 'Current Salary' (37.577,00 EURO). Below these is a 'POTENTIAL SUCCESSORS' table:

Name	Current Position	ASSESSMENT FACTORS			Note
		Ranking	Assessment	Readiness	
ISABEL ADY	Bruxelles Branch Manager	A2	Needs Development	3 years	Good
JAVIER BENTO ALVAREZ	Madrid Branch Manager	A2	Needs Development	2 years	Good
Patrick Clumponer	Oslo Branch Manager	A3	Needs Development	4 years	Re-evaluate
George Farrington	Divisional Manager Central Europe	A1	Meets	Ready	High

## Sucesión y Carrera

- Identificar, fijar y preparar los líderes del mañana
- Construir una lista de líderes
- Planes de Carrera individuales
- Monitorizar el avance y riesgos
- Búsqueda de mejores candidatos

# Beneficios de sucesión y carrera



- Alinear la estrategia de la empresa con las personas
- Disminuye la tasa de rotación mediante la motivación por el acceso a puestos de mayor responsabilidad
- Ayuda a retener y atraer el TALENTO mediante la mejora continua
- Aumenta el compromiso y la PRODUCTIVIDAD
- Refuerza más todavía la imagen de MARCA de la compañía

# Continuous talent development

Volver a los procesos

## GESTIÓN DEL TALENTO

Editor de matrices de talent

Matrices interactivas

Búsqueda de talent y perfiles

Acciones de desarrollo y plan de iniciativas

Monitorización de la efectividad.



### Talent Segmentation by Model


High	0	0	0
Medium	5		
Low	2		
	Low	Medium	High

### TALENT SEARCH

REFINE SEARCH CRITERIA TALENT SEARCH

Showing 1 entry of 1, matching the following criteria:  
• Last Name: Calvet

Last Name	First Name
Calvet	Christine



Full Name: Calvet, Christine  
E-Mail: HCP France Sa  
Company: HCP France Sa  
Location: Southern Europe  
Organizational Unit: Southern Europe  
Job: Audit Manager I  
Main Position: Staff Divisional Southern Europe  
Evaluated on: Individual Performance, Managerial Competencies  
Overall Perf. Rating: Consistent Star

High		
Medium		
Low		
	Low	Medium

### DEVELOPMENT ACTIONS

From	To	Priority	Action Name	Type	Recurrent	Source	Done at
01/12/2014	01/12/2014	10	SWOT Analysis - Feedbacks	Survey		Action in Pack: Top Performers	0.00% Not Started
01/01/2014	02/01/2014	0					0.00% Not Started

### Comparison of Talent over Years

Legend: Current Year (blue), Current Year-1 (red), Current Year-2 (green), Current Year-3 (purple), Current Year-4 (orange)

Date of Birth	19/07/1984
Place of Birth	Paris
E-Mail	
Company	HCP France Sa
Location	Southern Europe
Organizational Unit	Southern Europe
Job	Audit Manager I
Main Position	Staff Divisional Southern Europe

38.46%	0	Expert
Job Suitability %	Number of improved competencies	Best Rated Competency Rating
10	NA	60.4%
Number of new competencies	MBO Payout % (n-1)	Goals Achievement %
		100%
		Ind. Goals Result %

# Beneficios de la gestión continua del talento

---



- Rápido y visual análisis de la organización o colectivos concretos
- Resultados simples y objetivos
- Rápida detección del potencial, de reemplazos o necesidades organizativas
- Permite analizar la evolución de las personas y colectivos en la organización y aplicar las acciones correctoras necesarias
- Permite aplicar las acciones necesarias a cada colectivo en cada momento, ayudando a definir el plan de inversión de la organización en las acciones con mayor impacto y beneficio en las personas y por tanto en la empresa.



# Salary analysis

Volver a los procesos

## ANÁLISIS SALARIALES:

- Análisis de equidad interna y externa
- Política y estudios salariales
- Matrices de mérito
- Escenarios de simulación, ajustes y presupuesto.

**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software



# Beneficios del análisis salarial

---

Volver a  
los  
procesos

- Mejora la igualdad en la organización
- Mejora la productividad
- Mejora la retención mediante la equidad externa
- Costes reducidos con respecto a otras soluciones
- Ahorro de tiempos en la recopilación de información y en la aplicación de los resultados

# Pay Review

Volver a los procesos

## REVISIÓN SALARIAL

- ✓ Programas de revision de salarios y bonus
- ✓ Incremento salarial basado en recomendaciones de los manager
- ✓ Feedback de los procesos de evaluación y matrices de mérito
- ✓ Autorización de propuestas por workflow

**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

**SALARY REVISION**

Salary Program: Payreview Program 2013 - Southern Europe  
 Salary Unit: Southern Europe (RTBSEU)  
 Salary Reviewer: AUGER, LAETTIA  
 HeadCount: 8  
 Actual Base Salary: 360.483,00  
 Base Increase: 5.000,00  
 % Base Increase: 1,387100  
 Base Salary planned: 69.431,00  
 One-off: 3.000,00

**Matrix Segments**

	CR			
	0 < CR < 90%	90% < CR < 100%	100% < CR < 110%	CR > 110%
Inconsistent Player	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%
Talent Risk	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%
Rough Diamond	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%
Solid Professional	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%
Key Player	1,00% - 2,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%
Future Star	5,00% - 5,00%	2,00% - 2,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%
High Professional	6,00% - 6,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%
Current Star	6,00% - 6,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%
	7,00% - 7,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%	0,00% - 0,00%

**Salary Review**

Full Name: BRUCE-MILLER, PATRICIA  
 Date of Birth: 01/01/1967  
 Place of Birth: Honolulu  
 E-Mail:  
 Company: HCP Europe  
 Location:  
 Organizational Unit:  
 Job:  
 Main Position:

	Actual	Planned	Increase %
Annual Gross Salary	473.187,00	479.387,00	1,31%
Variable	7.500,00	15.000,00	0,00%
One-Off	-	3.200	-
<b>Totals</b>	<b>480.687,00</b>	<b>497.587,00</b>	<b>3,52%</b>
People with increase	-	4	44,44%

Actual Average values for Job Class

Job Class	Actual Ann. Gross Sal.	Actual Variable
Employee	~40.000,0	~2.000,0
Mid-Senior Level	~30.000,0	~2.000,0
Senior Level	~85.000,0	~2.000,0

# Beneficios de la revisión salarial

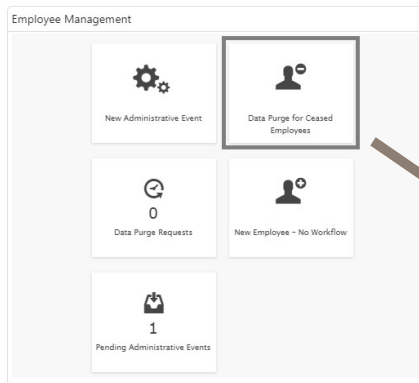
---

Volver a  
los  
procesos

- Hace participe al manager en el proceso de revisión salarial lo que hace de este un proceso más justo y equitativo
- Favorece la retención del talento y la motivación de lo empleados
- Ajusta el presupuesto de cada departamento
- Consigue la trazabilidad y transparencia de proceso lo que favorece el sentimiento de “justicia interna” y reduce conflictos

# Reglamento General de Protección de Datos

Volver a los procesos



DATA PURGE REQUEST

Save Process

 Jarraud De Verac, Cédric

Date of Birth 03/06/1983  
Place of Birth Undefined City - ND - N00002  
E-Mail  
Company  
Location MILANO  
Organizational Unit  
Job  
Main Position  
Line Manager

DATA PURGE REQUEST

Authorized By ADAN ARNEDE, CARMELO Request date 02/12/2018  
Request Number 1234 Data Purge date 01/09/2018  
Note Request received on 2/12/2018

Clean Identifying Personal Info



- RGPD:**
- Anonimización de los datos de ex-empleados
  - Banner informativo a empleados sobre tratamiento de los datos
  - Auditoria de los datos
  - Borrado de datos obsoletos seleccionados.
  - Portabilidad de los datos en formato inteligible
  - Kpi navegables

**talentia**  
Our commitment. Your solutions. Software

# Beneficios de la RGPD



- Completa trazabilidad de los datos de las personas en una única plataforma
- Reduce el tiempo y por tanto el coste en la correcta aplicación de la normativa
- Reduce el tiempo de respuesta ante cualquier inspección

# Tecnología: algunas características



- Web based
- Solución Modular Completa
- Multi-Idioma
- UNICODE
- Multi-Navegador
- Tres Capas de Arquitectura DNA
- Soporta Oracle y SQL Server DBMS
- Repositorio preparado para una alta configuración de la solución
- Programable SDK
- Sistema de reporting integrado.

# Conclusión – Principales ventajas de Talentia HR

---



- **FLEXIBILIDAD:** en el licenciamiento y en el desarrollo de nuevas funcionalidades específicas
- **INDEPENDENCIA:** del cliente para utilizar y modificar la plataforma
- **PROFUNDIDAD FUNCIONAL:** la misma plataforma para cubrir los procesos de TALENTO desde la captación, el desarrollo, la retención y retribución. Alta capacidad de parametrización de los modelos tanto del cliente como de las principales consultoras del mercado.
- **EXPERIENCIA DE IMPLANTACIÓN:** de más de 25 años
- **FABRICANTE E IMPLANTADOR:** acceso directo a fábrica para cualquier desarrollo-mejora
- **TCO REDUCIDO** con respecto a otras soluciones
- **MULTINACIONAL CON PRESENCIA LOCAL Y SOLUCIÓN PREPARADA PARA ÁMBITOS INTERNACIONALES:** multimoneda, multipaís, multiidioma
- **REPORTING INTEGRADO CON BI ESTANDAR DE MERCADO:** Bo y Bi Oracle