



SKILL INTELLIGENCE AL SERVICIO DE TU NEGOCIO NEGOCIO

Conecta lo que tu negocio necesita con lo que tus personas saben y pueden hacer.

Septiembre de 2026

Turn skills into strategy

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA

Personas y negocio no hablan el mismo idioma

2. LO QUE HACEMOS

Del contexto a la acción. Contigo.

3. CÓMO FUNCIONA

Cuatro pasos conectados · el agente trabaja, tú mandas

4. SOBRE QUÉ RAZONA

Medición, no autopercepción

5. CASOS DE USO

Seis puertas de entrada, una plataforma

6. EL IMPACTO DE LA IA EN CADA PUESTO

7. RESULTADOS Y CONFIANZA

8. CÓMO EMPEZAR

14 días gratis, sin tarjeta

1. EL PROBLEMA

No es una vacante ni un curso: es que personas y negocio no hablan el mismo idioma.

Lo que tu negocio necesita y lo que tus personas saben y pueden hacer viven en sitios distintos.

La estrategia se escribe en un sitio; las capacidades se guardan en otro —CVs, autodeclaraciones, mapas de competencias— y nadie contrasta uno con otro contrasta uno con otro con evidencia. Así, cada decisión sobre personas se toma con la mejor intuición de la sala.

LOS CV CUENTAN EL PASADO

Skills inferidas o autodeclaradas

Nadie mide lo que la persona sabe hacer hoy hoy frente a lo que el puesto exige.

LOS MAPAS CADUCAN

Envejecen al terminar el proyecto

La estrategia cambia antes que el mapa de de competencias, y el mapa deja de servir.

LOS PANELES DIAGNOSTICAN

Y ahí acaba su trabajo

Nadie convierte el diagnóstico en desarrollo, desarrollo, movilidad o incorporación.

Se manifiesta así: vacantes que no se cubren, formación sin retorno, perfiles que cambian con la IA sin saber cuáles. **Todo se responde igual:** con evidencia que puedes enseñar, no con intuición.

2. LO QUE HACEMOS

Del contexto a la acción. Contigo.

Conecta lo que tu negocio necesita con lo que tus personas saben y pueden hacer.

Define los conocimientos y las skills que exige tu estrategia y contrástalos con evidencia de evaluación. Nuestra flota de agentes especializados trabaja contigo en las iniciativas de talento: propone acciones y ejecuta las que apruebas.

CONTEXTO DE TU NEGOCIO

Qué exige tu estrategia

Partimos de la decisión que quieres tomar y tomar y de los conocimientos y skills que pide que pide cada rol, con tu nomenclatura.

CAPACIDADES EVALUADAS

Evidencia, no autopercepción

Medición psicométrica real. De cada dato se dato se sabe de dónde sale: declarado, documentado o evaluado.

ACCIONES BAJO TU CONTROL

El agente ejecuta, tú decides

Le encargas un objetivo, no una tarea. Propone, ejecuta lo aprobado y deja anotado anotado el porqué de cada paso.

3. CÓMO FUNCIONA

Cuatro pasos conectados: la evaluación abre el gap y el gap trae ya la formación que lo cierra.

1 MAPEAR

Del nombre de tu empresa empresa al mapa.

Escribe el nombre de tu empresa y el agente construye el mapa: departamentos, perfiles y las skills que exige cada uno, contrastadas con más de 2 millones de ofertas de empleo reales. O empieza con un archivo o tu HRIS.

2 EVALUAR

Menos preguntas, mejor elegidas.

Un motor adaptativo elige cada cada pregunta según la anterior, anterior, sobre más de 3 millones millones ya validadas, y se detiene detiene al alcanzar confianza estadística. Un nivel por skill que que puedes defender.

3 IDENTIFICAR

La distancia exacta al puesto, por persona.

Un gap no es un informe: es un registro vivo. Se abre cuando la evidencia muestra distancia con el puesto y solo se cierra con evidencia del mismo tipo. Ordenado por impacto en el negocio.

4 CERRAR

Cada gap, con su solución ya adjunta.

Lecciones de 20-30 minutos por skill sobre más de 35.000 módulos, planes individuales, campañas y coaching del manager. Y cuando formar no llega a tiempo: movilidad o búsqueda por skills.

3. EL AGENTE TRABAJA. TÚ MANDAS.

Automatización total sin perder el control.

EL AGENTE HACE

- Construye el mapa de perfiles y skills desde el nombre de tu empresa
- Lanza por enlace las pruebas que faltan y persigue a los rezagados hasta cerrar la campaña
- Adjunta a cada gap el contenido que lo cierra: nadie sale a buscar el curso

TÚ DECIDES

- Defines los perfiles con tu nomenclatura, no con la nuestra
- Nada se escribe en tu organización hasta que lo apruebas
- Revisas los resultados con el manager antes de que se apliquen

TÚ VES

- La evidencia detrás de cada skill y de de cada gap
- Dashboard de estado en tiempo real
- Exportas todo a cualquier HCM o HRIS

Ningún agente escribe nada en tu organización sin que alguien lo apruebe. Tú defines los criterios y decides qué se aplica.

4. SOBRE QUÉ RAZONA

Agentes que razonan sobre skills medidas, no sobre lo que dice cada CV.

Medición, no autopercepción.

Debajo hay medición psicométrica real, y de cada dato se sabe de dónde dónde sale: declarado, documentado o evaluado. Cuando un agente dice agente dice que un equipo no domina algo, no es su opinión: es lo que lo que muestra la medición.

Un catálogo de skills estructurado, no etiquetas sueltas.

Cada skill llega con sus sinónimos, sus perfiles de referencia, su peso en cada rol y equivalencias con los estándares del sector. Los agentes se apoyan en ese catálogo, no en cómo esté redactado cada CV.

35.000+

skills contra las que se compara

3.200+

perfiles profesionales de referencia
referencia

3M+

preguntas con dificultad adaptativa

+2M

ofertas de empleo reales contrastadas

Nada se inventa. Toda skill extraída de un documento se rastrea hasta la frase exacta que la respalda.

5. CASOS DE USO

Seis puertas de entrada, una plataforma. Cambia la pregunta con la que llegas; no cambia lo que hay detrás.

5. CASOS DE USO

Empieza por la decisión que necesitas fundamentar.

Evaluación de talento

«Necesito conocer las capacidades de candidatos o candidatos o empleados para decidir con evidencia».

Contratar, promover o desarrollar con un dato objetivo.

Selección por skills

«Necesito identificar candidatos que respondan a respondan a lo que exige el puesto».

A quién entrevistar y contratar, dentro o fuera, fuera, con la misma regla.

Upskilling y reskilling

«Necesito desarrollar las capacidades de mi equipo equipo para sus roles actuales o futuros».

A quién formar, en qué y con qué; y ver el progreso.

Movilidad interna

«Necesito explorar quién podría asumir otras responsabilidades dentro de la organización».

Cubrir dentro antes de salir fuera; promover con evidencia.

Preparación para la IA

«Necesito entender cómo cambian los roles y qué capacidades debemos reforzar».

Qué roles y tareas cambian, y a quién reforzar reforzar primero.

Workforce planning

«Necesito conectar las capacidades de mi organización con lo que va a exigir el negocio».

Formar, mover o contratar — y cuándo — para la para la estrategia.

5. HERRAMIENTAS POR CASO

Herramientas, no protagonistas: aparecen cuando la decisión las necesita.

Caso de uso	Qué añade la plataforma al caso	Dato que lo sostiene
Selección por skills	Búsqueda inteligente fuera cuando dentro no está: + 840M perfiles públicos vía bases GDPR compliant, además de tus empleados y tus CVs · dificultad relativa de cubrir el puesto	Tiempo de vida de las ofertas del mercado para ese perfil
Workforce planning	Tendencias de demanda de skills y perfiles con histórico · coste y dificultad de cubrir · transparencia retributiva por perfil	Millones de ofertas clasificadas con la misma taxonomía que tu plantilla
Evaluación y movilidad	Informe de igualdad y transparencia retributiva: retribución asociada a perfil y skills, segmentable por sexo, edad y ubicación	Criterios objetivos de igual valor (skills evaluadas), no solo categorías
Upskilling y reskilling	Lecciones de 20-30 min por skill sobre 35.000+ módulos propios · más de un millón de ítems del mercado (Udemy, Coursera, Skillshare, especialistas) mapeados a la skill con gap	Punto de partida medido de cada persona, no el catálogo
Preparación para la IA	Tendencia de demanda de skills de IA por perfil · lecciones de las skills de IA evaluadas	Impacto por tarea, con la misma fórmula para perfiles comparables

Todo dentro de la misma plataforma y con la misma taxonomía. Se cuentan dentro del paso en el que actúan; el mensaje sigue siendo el mismo: contexto de tu negocio, capacidades evaluadas, acciones bajo tu control.

6. IMPACTO DE LA IA POR PUESTO

La pregunta no es si la IA cambia el trabajo, sino qué parte del parte del trabajo de cada puesto cambia.

1 Se descompone el perfil

Cada puesto se divide en las tareas concretas de su día a día.

2 Se puntúa cada tarea

Según lo que la tecnología actual asume y asume y lo que sigue necesitando criterio humano.

3 Misma fórmula, siempre

El cálculo es fijo y documentado: dos perfiles comparables, resultados comparables.

4 Sale la lectura

Un nivel de madurez por perfil y el agregado de la organización, con el desglose de tareas.

Y termina en tres decisiones

BAJO

Perfiles seguros

El trabajo sigue necesitando criterio humano. No hay urgencia: hay que seguir desarrollando.

MODERADO

Perfiles que ganan con asistencia

La IA les multiplica si aprenden a usarla. Es la formación con mayor retorno inmediato.

ALTO

Perfiles a reconvertir cuanto antes

Buena parte de sus tareas es automatizable. Actuar ahora es reconvertir; esperar es recortar.

Este mapa existe para reconvertir a tiempo, no para decidir a quién se sustituye. Ninguna lectura se traduce en una decisión automática sobre una persona.

7. RESULTADOS Y CONFIANZA

Más de 200 organizaciones ya gestionan su talento por skills con nosotros.

99,5%

tests completados por usuario

Experiencia fluida y sin fricciones.

20–30%

menos contratación externa

Gracias a la visibilidad del talento interno.
interno.

–25%

de time-to-hire

Con criterios estructurados de skills.

3,5 años

de contenido de aprendizaje

Lo que tardarías en verlo entero a 8 horas al
horas al día.

“En Telefónica llevamos años trabajando con The Wise Skill. Nos ayuda a evaluar equipos y encontrar candidatos con una precisión que antes no teníamos. El ajuste persona-rol mejoró de forma clara desde el primer mes.”

Virginia Lozano · Talento · Telefónica

IA de confianza para RRHH

AI Act europeo · RGPD · ISO 27001 · ISO 42001

Auditado anualmente por terceros independientes. Nada se inventa: toda skill se rastrea hasta su evidencia. Sin atarte a un único proveedor de IA.

Nos conectamos con tu software: HRIS · ATS y portales de empleo · LMS. Exportas todo a cualquier HCM.

8. CÓMO EMPEZAR

Tres formas de crear tu mapa; ninguna te pide preparar los datos antes.

OPCIÓN 1

El nombre de tu empresa

El agente reconstruye departamentos, perfiles y las skills que exige cada puesto. Sin subir nada.

OPCIÓN 2

Un solo archivo

Un organigrama, un listado de puestos o un export de tu HRIS, en el formato que tengas.

OPCIÓN 3

Sincronización con tu HRIS

Altas, bajas y cambios de puesto entran sin que que nadie los reintroduzca a mano.

PROBAR GRATIS

14 días sin tarjeta · primeros resultados en 24 horas · onboarding en 5 minutos

Escribe el nombre de tu empresa y revisa el borrador de tu mapa hoy mismo.

SOLICITAR DEMO Y ACOMPAÑAMIENTO

Para trabajar una necesidad concreta de tu negocio con nuestro equipo

Piloto por área (80-200 personas), integración con tus sistemas y recursos de recursos de formación, y revisión del rigor del método.

Starter 299 €/mes

Mapear, desarrollar y detectar brechas brechas

Business 12

Desarrollo y selección de talento

Enterprise Personalizado

Grandes organizaciones, a medida



Turn skills into strategy

Escribe el nombre de tu empresa y ten tu mapa de skills hoy mismo.

14 días gratis, sin tarjeta · thewiseskill.com