



THE WISE SKILL x SAGE 200 · INTEGRACIÓN NATIVA

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

La inteligencia de talento que le faltaba a tu Sage 200: evalúa capacidades reales, cumple con la transparencia retributiva, planifica tu plantilla, forma a quien lo necesita y entiende qué cambia la IA en cada puesto. Con un agente que hace el trabajo — y tú decides.

Tu Sage 200 sabe quién está contratado, qué puesto ocupa y cuánto cobra. **Lo que no sabe es qué sabe hacer cada persona hoy frente a lo que su puesto exige**, ni dónde están los huecos, ni a quién formar, ni si la retribución es coherente con las capacidades. The Wise Skill añade esa capa sobre tu Sage 200 —sin volver a introducir datos— y la convierte en decisiones: contratar, promover, formar, mover o planificar con evidencia. Y no con opinión.

Por qué ahora

Los puestos cambian más rápido que los organigramas Las descripciones de puesto envejecen en meses. Las skills caducan. La IA redistribuye tareas dentro de cada rol sin que nadie lo mida.	La transparencia retributiva ya es obligación Justificar diferencias de retribución exige criterios objetivos de igual valor. La categoría profesional ya no basta: hacen falta las capacidades.	Cada mala decisión sobre personas cuesta más que nunca Una contratación fallida cuesta en torno a 1,5 veces el salario anual del puesto (SHRM/Gallup). Con poco volumen, cada error pesa más.
---	--	---

Seis decisiones, una plataforma

No entras por “skills” ni por “IA”: entras por la decisión que quieres tomar. Detrás siempre hay lo mismo: el contexto de tu negocio, capacidades evaluadas —no autodeclaradas— y un agente que propone y ejecuta lo que apruebas.

COMPLIANCE Cumplimiento y transparencia retributiva <i>«Necesito justificar mi estructura retributiva con criterios objetivos»</i> Informe de igualdad y transparencia retributiva: retribución asociada a cada perfil y a sus skills, segmentable por sexo, edad y ubicación. El equilibrio —o el desequilibrio— con el criterio que exige el trabajo de igual valor: las capacidades, no la categoría.	ESTRATEGIA Planificación de plantilla (workforce planning) <i>«Necesito saber qué talento exige mi estrategia y cuánto tengo ya»</i> Conecta lo que el negocio va a exigir a 12–24 meses con lo que tus personas saben, sobre un mapa de capacidades evaluado y actualizado. Decides formar, mover o contratar —y cuándo— con dato, y además ves qué perfiles son difíciles de cubrir en el mercado.
DESARROLLO Desarrollo y planes formativos <i>«Formo sin saber dónde están los gaps ni si funciona»</i> Deja de formar por catálogo. Medimos la brecha exacta de cada persona frente a su rol actual o futuro, la cerramos con formación personalizada (microlearning de ~1 h por skill sobre +35.000 skills) y volvemos a medir para demostrar el progreso.	PREPARACIÓN IA Impacto de la IA en cada puesto <i>«¿Cómo cambia cada rol con la IA y a quién refuerzo primero?»</i> Cada puesto se descompone en tareas y se puntúa qué parte asume hoy la tecnología y qué parte sigue necesitando criterio humano. Un nivel de madurez por perfil y para la organización, con la lectura de qué capacidades de IA reforzar y en quién.
TALENTO INTERNO Evaluación y movilidad interna <i>«Necesito decidir promociones y reorganizaciones con evidencia»</i> Qué sabe hacer realmente cada persona, medido con evaluación psicométrica adaptativa (más de 2 millones de preguntas validadas). Antes de salir a buscar fuera, ves quién de dentro encaja y promueves con dato, no con historial.	INCORPORAR Selección por skills <i>«Tengo vacantes críticas y las entrevistas no cierran»</i> Define el puesto por lo que exige de verdad —skills, certificaciones, idiomas— y compara a todos los candidatos, dentro y fuera, con la misma regla. El agente busca, evalúa y entrega una shortlist de 3–5 candidatos preevaluados. Tú entrevistas y decides.

Cómo funciona: el agente trabaja, tú mandas

Cuatro pasos encadenados. La evaluación abre el gap y el gap trae ya la formación que lo cierra. Nada se escribe en tu organización hasta que lo apruebas.

1 MAPEAR Del nombre de tu empresa —o de tu Sage 200— al mapa de departamentos, perfiles y las skills que exige cada uno, en tu nomenclatura.	2 EVALUAR Un motor adaptativo elige cada pregunta según la anterior y se detiene al alcanzar confianza estadística. Un nivel por skill que puedes defender.	3 IDENTIFICAR La distancia exacta al puesto, por persona y por equipo, priorizada por impacto en el negocio. A quién le falta qué.	4 CERRAR Formación personalizada adjunta a cada gap, movilidad interna o incorporación externa. Y se vuelve a medir: el progreso es dato, no promesa.
--	---	--	---

Integrado con Sage 200, no separado

La integración con Sage 200 está terminada y validada. El cliente descarga un aplicativo y queda activado: The Wise Skill lee la estructura organizativa —empleados, puestos, perfiles— directamente de Sage 200 y construye el primer mapa de capacidades sin que nadie vuelva a introducir datos. Altas, bajas y cambios de puesto entran solos. Sage 200 sigue siendo el sistema de gestión; The Wise Skill añade la capa de inteligencia sobre las personas.

LO QUE APORTA SAGE 200 - El dato de gestión: quién está, en qué puesto, con qué retribución. - La estructura organizativa que alimenta el mapa desde el primer día. - La nómina y la administración laboral, que no cambian.	LO QUE AÑADE THE WISE SKILL - Qué sabe hacer realmente cada persona, medido. - Dónde están los gaps, a quién formar y si la formación funciona. - Informe de transparencia retributiva sobre criterios de capacidades. - Planificación de plantilla e impacto de la IA por puesto.
---	---

Resultados y confianza

200+ organizaciones ya gestionan su talento por skills con nosotros	-25% de time-to-hire con criterios estructurados de skills	20-30% menos contratación externa gracias a la visibilidad del talento interno	900.000+ profesionales evaluados · 35.000+ skills · 2M+ preguntas validadas
---	--	--	---

“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

Decisiones trazables y conformes. Cada evaluación y cada decisión queda registrada y es auditable. Certificados ISO 42001 e ISO 27001, RGPD, y preparación para el AI Act. Medimos por skills contrastadas, no por CV ni autodeclaración: el dato es objetivo de extremo a extremo.

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

Preventa y demos: Alba María López · albalopez@thewiseskill.com · +34 91 915 24 00 · Disponible en [Sage Marketplace](#)