



25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

9º PROGRAMA DE INMERSIÓN

INSPIRANDO TALENTO & GESTIÓN

**CONVERSACIONES
CONSTRUCTIVAS**

**Taller: Las nuevas tecnologías aplicadas en
la gestión del talento**



Integración en el ciclo de talento

Conexión Organizacional 360°

Actualmente existen herramientas para redactar perfiles técnicos en minutos, permitiendo que los descriptivos de cargos se conviertan en el insumo principal:

- Crear **Planes de Carrera** basados en brechas de competencias reales detectadas por la valoración.
- Identificar **Mapas de Sucesión** mediante el cruce de requisitos técnicos y niveles de responsabilidad.

COMPENSACIÓN Y PRESUPUESTOS

Garantizan que cada incremento respete el presupuesto anual mediante el control automático de bandas salariales.

Impacto de la IA en HR



IMPACTO TRANSVERSAL DE LA TECNOLOGÍA

La integración de IA en AppSheet actúa como un tejido conector: **Selección** obtiene bandas precisas al instante, **Desarrollo** visualiza rutas de crecimiento basadas en puntos HCC, y **Compensación** mantiene la equidad interna.

CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Este material es propiedad exclusiva de **Human Capital Consulting**. Su contenido es estrictamente confidencial. Queda prohibida su reproducción o uso por terceros sin consentimiento previo por escrito.

© 2026 Human Capital Consulting. Reservados todos los derechos.

Employee Journey Map

¿Qué es el Employee Journey Map?

El Mapa del Viaje del Empleado es una **representación visual** que estructura todas las etapas e interacciones (touchpoints) que un colaborador experimenta con la organización. Comienza desde que es un candidato potencial (Atracción) hasta su retiro y su etapa como ex-empleado (Alumni).

Propósito Principal

- MOMENTOS DE LA VERDAD**
Hitos críticos que definen el compromiso y la percepción de marca.
- PUNTOS DE DOLOR**
Detectar procesos ineficientes donde el empleado experimenta frustración.
- DISEÑO CENTRADO EN EL HUMANO**
Transitar de procesos aislados en RRHH a una Experiencia del Empleado (EX) holística.

Las 8 Etapas del Viaje del Empleado

1

Atracción y Sourcing

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL DESCUBRIMIENTO

La tecnología ha transformado la atracción de talento de un proceso reactivo a uno predictivo y automatizado.

PROGRAMMATIC JOB ADVERTISING

Algoritmos que compran espacios publicitarios en tiempo real para mostrar vacantes a candidatos pasivos idóneos.

CRM DE RECLUTAMIENTO

(Ej. [Avature](#)) Nutre comunidades de talento mediante marketing automatizado antes de aplicar.

SOURCING AI

(Ej. [HireoHunt.ai](#), [hireEZ](#)) Herramientas que escanean la web para predecir quién está dispuesto a cambiar de trabajo.

2

Selección y Contratación

EFICIENCIA Y REDUCCIÓN DE SESGOS

ATS Y CHATBOTS

ATS (Applicant Tracking System - ej. [Greenhouse](#), [Lever](#)) centralizan el flujo. Chatbots ([Paradox](#)) programan entrevistas 24/7.

ASSESSMENTS GAMIFICADOS

[Harver](#) o [HireVue](#) usan juegos de neurociencia y análisis de video IA para evaluar habilidades blandas sin sesgos.

OFERTA AUTOMATIZADA

Generación de contratos dinámicos y firma electrónica ([DocuSign](#)) para agilizar el cierre y cumplir compliance.

3

Onboarding (Inducción)

Ya no es leer manuales; es una experiencia inmersiva y estructurada que acelera el "Time-to-Productivity".

PLATAFORMAS DE ONBOARDING

(Ej. [Enboarder](#) , [Kallidus](#) ) Automatizan flujos de tareas entre IT, HR y el Manager.

REALIDAD VIRTUAL (VR)

Simulaciones donde recorren oficinas o practican situaciones de riesgo (ideal en retail/salud).

BUDDY DIGITAL

Asistentes en Slack/Teams que guían al empleado en sus primeros 90 días y sugieren conexiones.

4

Desarrollo y Aprendizaje (L&D)

DEL LMS AL LXP (LEARNING EXPERIENCE PLATFORM)

EXPERIENCIAS ESTILO NETFLIX

Hemos pasado de catálogos aburridos a plataformas ([Degreed](#) , [Cornerstone Ondemand](#) ) que usan IA para recomendar contenido.

Fomentan el aprendizaje social mediante "Microlearning".

TALENT MARKETPLACES

Tecnologías como [Gloat](#)  o [Fuel50](#)  conectan dinámicamente habilidades con oportunidades internas (proyectos, mentorías).

Democratiza el desarrollo y facilita el Reskilling ágil.

5

Compensación y Total Rewards

MÁS ALLÁ DEL SALARIO BASE

Esta etapa cruza transversalmente el journey, pero cobra vital importancia durante el desempeño y la retención. Evoluciona hacia un ecosistema de compensación total e hiper-personalizada.

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Plataformas ([Salary](#) , [Payscale](#) ) son los "pesos pesados" para diseñar bandas salariales.

[Inteligencia Salarial 360](#) es la herramienta que utiliza Human Capital en este proceso.

COMPENSACIÓN FLEXIBLE

Plataformas ([Cobee](#) , [Ben](#) ) permiten elegir cómo distribuir los beneficios desde una app.

Human Capital tiene una plataforma para [Flexibilización Salarial](#), la cual viene modernizando.

EARNED WAGE ACCESS

Salario Bajo Demanda: Tecnologías ([Stream](#) , [Payflow](#) ) para acceder a la fracción de sueldo ya trabajada reduciendo el estrés.

6

Gestión del Desempeño

La evaluación anual rígida está obsoleta. La tecnología permite seguimiento en tiempo real.

SOFTWARE DE OKRS

Herramientas ([Betterworks](#) , [Lattice](#) ) alinean objetivos individuales con la estrategia global.

FEEDBACK CONTINUO

Integraciones ([15Five](#) , [Culture Amp](#) ) para dar reconocimientos ("Kudos") instantáneos.

Compensación y Total Rewards

MÁS ALLÁ DEL SALARIO BASE

Esta etapa cruza transversalmente el journey, pero cobra vital importancia durante el desempeño y la retención. Evoluciona hacia un ecosistema de compensación total e hiper-personalizada.

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Plataformas ([Salary](#) ^(f), [Payscale](#) ^(f)) son los "pesos pesados" para diseñar bandas salariales.

[Inteligencia Salarial 360](#) es la herramienta que utiliza Human Capital en este proceso.

COMPENSACIÓN FLEXIBLE

Plataformas ([Cobee](#) ^(f), [Ben](#) ^(f)) permiten elegir cómo distribuir los beneficios desde una app.

Human Capital tiene una plataforma para [Flexibilización Salarial](#), la cual viene modernizando.

EARNED WAGE ACCESS

Salario Bajo Demanda: Tecnologías ([Stream](#) ^(f), [Payflow](#) ^(f)) para acceder a la fracción de sueldo ya trabajada reduciendo el estrés.

6

Gestión del Desempeño

La evaluación anual rígida está obsoleta. La tecnología permite seguimiento en tiempo real.

SOFTWARE DE OKRS

Herramientas ([Betterworks](#) ^(f), [Lattice](#) ^(f)) alinean objetivos individuales con la estrategia global.

FEEDBACK CONTINUO

Integraciones ([15Five](#) ^(f), [Culture Amp](#) ^(f)) para dar reconocimientos ("Kudos") instantáneos.

7

Retención, Bienestar y Engagement

ACTIVE LISTENING

Pulse Surveys ([Glint](#) ^(f), [Peakon](#) ^(f)) usan NLP para analizar sentimientos y alertar sobre fatiga.

WELLNESS TECH

Apps ([Calm](#) ^(f), [Gympass](#) ^(f)) para fomentar salud mental, física y financiera.

ONA

Organizational Network Analysis mapea metadatos para identificar silos y líderes informales.

8

Offboarding y Alumni

La salida no es el fin, sino una transición de datos y embajadores de marca.

EXIT INTERVIEWS IA

Chatbots que extraen datos estructurados de las entrevistas de salida sin el sesgo humano.

PREDICTIVE ANALYTICS

Herramientas BI ([Visier](#) ^(f)) alertan sobre probabilidad estadística de renunciar.

ALUMNI NETWORKS

Plataformas ([EnterpriseAlumni](#) ^(f)) para mantener ex-empleados conectados.

CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Este material es propiedad exclusiva de **Human Capital Consulting**. Su contenido es estrictamente confidencial. Queda prohibida su reproducción o uso por terceros sin consentimiento previo por escrito.

© 2026 Human Capital Consulting. Reservados todos los derechos.

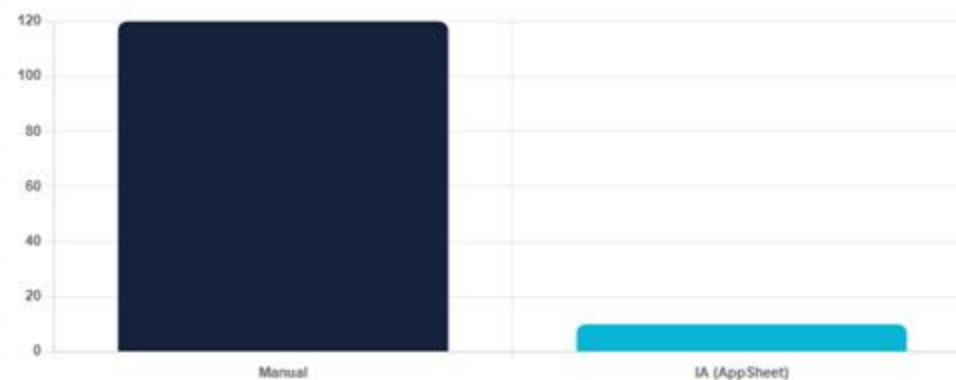
La IA: Tu Nuevo Socio Estratégico

¿Qué es la IA en palabras simples?

Imagina que tienes un **asistente superdotado** que ha procesado miles de estructuras salariales y metodologías de consultoría en segundos.

- **No es un robot:** Es un sistema de algoritmos que identifica patrones complejos para sugerir decisiones basadas en datos reales.
- **Un "Copiloto":** La IA propone la valoración técnica inicial, permitiendo que el experto se enfoque en la validación cualitativa y estratégica.
- **Diferencia clave:** A diferencia de las herramientas estáticas, la IA "entiende" el lenguaje natural de un descriptivo y lo traduce a puntos de valoración.

Reducción de Carga Operativa (Minutos)



CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Este material es propiedad exclusiva de **Human Capital Consulting**. Su contenido es estrictamente confidencial. Queda prohibida su reproducción o uso por terceros sin consentimiento previo por escrito.

© 2026 Human Capital Consulting. Reservados todos los derechos.

INICIO

Portada

CAPÍTULO 01

Integración en el ciclo de talento

CAPÍTULO 02

Employee Journey Map

CAPÍTULO 03

¿Qué es la IA y su impacto?

CAPÍTULO 04

Análisis de Redes (ONA)

CAPÍTULO 05

Entrevistas de Retiro

CAPÍTULO 06

Administración Salarial

CIERRE

Contraportada

Análisis de Redes Organizacionales (ONA)

Descubriendo la organización oculta mediante datos.



¿Qué es el ONA?

Visibilidad de lo Invisible: El ONA es una metodología analítica que hace visible cómo fluye realmente la información, el trabajo y la colaboración dentro de una empresa.

A diferencia del organigrama formal que muestra jerarquías teóricas, el ONA revela las redes informales reales que determinan la velocidad de ejecución, la innovación y la cultura organizacional.



¿Para qué sirve?

- ✓ **TALENTO OCULTO:**
Identificar a los líderes informales y a los empleados clave cuyo impacto real no se refleja en su cargo.
- ✓ **ROMPER SILOS:**
Detecta barreras de comunicación entre departamentos para mejorar la colaboración.
- ✓ **DISEÑO ORGANIZACIONAL:**
Optimiza estructuras, reduce sobrecarga de nodos centrales y apoya el cambio basado en dinámicas reales.

EL ONA ACTIVO

Utiliza encuestas dirigidas para hacer preguntas que el rastro digital no interpreta fácilmente:

- 🗣️ "¿A quién acudes por consejo técnico?"
- 💡 "¿Quién te da energía en el trabajo?"
- 👤 "¿De quién dependes para tomar decisiones?"

VALOR ESTRATÉGICO

Proporciona contexto cualitativo profundo. Mapea redes invisibles vitales:

- Redes de Confianza:** Gestión de crisis o cambios.
- Redes de Propósito:** Transmisión de cultura corporativa.
- Redes de Mentoría:** Flujo del conocimiento experto.

CAPACIDAD PREDICTIVA

Fuga (Attrition)

Periféricos desconectados de la red.

Burnout

Nodos con demasiadas solicitudes.

Desempeño

Influencia correlacionada al éxito.

Innovación

Equipos cerrados = estancamiento.



Arquetipos Individuales

Ver Gráfico 

EL CONECTOR (HUB)

Altamente conectados. Motor de ejecución, pero cuellos de botella con mayor riesgo de burnout.

EL PUENTE (BROKER)

Conectan grupos aislados. Fundamentales para innovación y transferencia de conocimiento.

EL PERIFÉRICO



Arquetipos Grupales

Ver Gráfico 

SILOS AISLADOS

Alta cohesión interna, pero sin comunicación externa. Limitan la agilidad corporativa.

CLÚSTERES DENSOS

Casi todos conectados. Excelentes para alta velocidad, susceptibles al groupthink.

ESTRUCTURA CENTRO-PERIFERIA

¿Qué es el ONA?

Visibilidad de lo Invisible: El ONA es una metodología analítica que hace visible cómo fluye realmente la información, el trabajo y la colaboración dentro de una empresa.

A diferencia del organigrama formal que muestra jerarquías teóricas, el ONA revela las redes informales reales que determinan la velocidad de ejecución, la innovación y la cultura organizacional.

¿Para qué sirve?

- ✓ **TALENTO OCULTO:**
Identificar a los líderes informales y a los empleados clave cuyo impacto real no se refleja en su cargo.
- ✓ **ROMPER SILOS:**
Detecta barreras de comunicación entre departamentos para mejorar la colaboración.
- ✓ **DISEÑO ORGANIZACIONAL:**
Optimiza estructuras, reduce sobrecarga de nodos centrales y apoya el cambio basado en dinámicas reales.

EL ONA ACTIVO

Utiliza encuestas dirigidas para hacer preguntas que el rastro digital no interpreta fácilmente:

- 🗨️ "¿A quién acudes por consejo técnico?"
- ⚡ "¿Quién te da energía en el trabajo?"
- 👤 "¿De quién dependes para tomar decisiones?"

VALOR ESTRATÉGICO

Proporciona contexto cualitativo profundo. Mapea redes invisibles vitales:

- Redes de Confianza:** Gestión de crisis o cambios.
- Redes de Propósito:** Transmisión de cultura corporativa.
- Redes de Mentoría:** Flujo del conocimiento experto.

CAPACIDAD PREDICTIVA

Fuga (Attrition)

Periféricos desconectados de la red.

Burnout

Nodos con demasiadas solicitudes.

Desempeño

Influencia correlacionada al éxito.

Innovación

Equipos cerrados = estancamiento.

Arquetipos Individuales

Ver Gráfico

EL CONECTOR (HUB)

Altamente conectados. Motor de ejecución, pero cuellos de botella con mayor riesgo de burnout.

EL PUENTE (BROKER)

Conectan grupos aislados. Fundamentales para innovación y transferencia de conocimiento.

EL PERIFÉRICO

Pocas conexiones. Expertos muy especializados o empleados con riesgo inminente de desvinculación.

Arquetipos Grupales

Ver Gráfico

SILOS AISLADOS

Alta cohesión interna, pero sin comunicación externa. Limitan la agilidad corporativa.

CLÚSTERES DENSOS

Casi todos conectados. Excelentes para alta velocidad, susceptibles al groupthink.

ESTRUCTURA CENTRO-PERIFERIA

Pequeño grupo domina interacciones (centro), mayoría acata, indicando falta de empoderamiento.

CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Este material es propiedad exclusiva de **Human Capital Consulting**. Su contenido es estrictamente confidencial. Queda prohibida su reproducción o uso por terceros sin consentimiento previo por escrito.

© 2026 Human Capital Consulting. Reservados todos los derechos.

Análisis de Entrevistas de Retiro

Transformando salidas en inteligencia estratégica mediante People Analytics.



De Anécdotas a Datos

El análisis sistemático extrae, categoriza y modela el feedback de los empleados que abandonan la organización.

PROPÓSITO ESTRATÉGICO

Identificar causas raíz de la rotación, rediseñar la EX, mejorar la cultura corporativa y prevenir la fuga de talento crítico.



El Rol de People Analytics

TRIANGULACIÓN DE DATOS:

Cruza respuestas con métricas históricas (desempeño, incrementos, licencias).



ANÁLISIS DE SUPERVIVENCIA:

Modela cuánto se quedarán perfiles antes de experimentar "fatiga de rol".



IDENTIFICACIÓN DE DISPARADORES:

Descubre correlaciones ocultas en las salidas (ej. cambios directivos).

¿Cómo se usa y qué predicen?

MEJORA CONTINUA

Bucle de retroalimentación para rediseñar compensación, beneficios y flexibilidad.

PREDICCIÓN DE RIESGO

Predicen el "Flight Risk". Patrones temporales de salidas inminentes.

EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO

Volumen alto de salidas con quejas similares = necesidad de coaching.

Diagnóstico: Individuales vs. Grupales



ANÁLISIS INDIVIDUAL

Aísla el "ruido". Identifica casos aislados y no sistémicos.

- Ofertas de competencia por encima de banda salarial.
- Problemas personales o reubicación familiar.
- Fricción documentada con un colega en particular.



ANÁLISIS GRUPAL (SISTÉMICO)

Busca "Clústeres de Desvinculación". Problemas estructurales.

- **Micromanagement:** Salidas citando "falta de autonomía".
- **Techo de Cristal:** Rotación en mujeres senior por estancamiento.
- **Burnout:** Salidas masivas tras lanzar proyectos críticos.



Análisis de Sentimientos

Tecnologías Actuales

INICIO

Portada

CAPÍTULO 01

Integración en el ciclo de talento

CAPÍTULO 02

Employee Journey Map

CAPÍTULO 03

¿Qué es la IA y su impacto?

CAPÍTULO 04

Análisis de Redes (ONA)

CAPÍTULO 05

Entrevistas de Retiro

CAPÍTULO 06

Administración Salarial

CERRE

Contraportada

Visitar Sitio Web →

Descubre correlaciones ocultas en las salidas (ej. cambios directivos).

¿Cómo se usa y qué predicen?

MEJORA CONTINUA

Bucle de retroalimentación para rediseñar compensación, beneficios y flexibilidad.

PREDICCIÓN DE RIESGO

Predicen el "Flight Risk". Patrones temporales de salidas inminentes.

EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO

Volumen alto de salidas con quejas similares = necesidad de coaching.

Diagnóstico: Individuales vs. Grupales

ANÁLISIS INDIVIDUAL

Aísla el "ruido". Identifica casos aislados y no sistémicos.

- Ofertas de competencia por encima de banda salarial.
- Problemas personales o reubicación familiar.
- Fricción documentada con un colega en particular.

ANÁLISIS GRUPAL (SISTÉMICO)

Busca "Clústeres de Desvinculación". Problemas estructurales.

- **Micromanagement:** Salidas citando "falta de autonomía".
- **Techo de Cristal:** Rotación en mujeres senior por estancamiento.
- **Burnout:** Salidas masivas tras lanzar proyectos críticos.



Análisis de Sentimientos

DESCIFRANDO LA EMOCIÓN OCULTA

El valor real está en las **respuestas de texto abierto**, ya que las encuestas de opción múltiple suelen estar sesgadas.

Mediante NLP, los algoritmos analizan textos para clasificar polaridad y emoción. Permite detectar "**Toxicidad Sutil**" que el empleado no se atrevió a marcar.

Tecnologías Actuales

NLP & LLMS

Resumen miles de entrevistas en temáticas clave automáticamente.

MÓDULOS HRIS

Calculan el riesgo de rotación mediante Machine Learning.

VISUALIZACIÓN (BI)

Tableau y PowerBI para crear Dashboards Ejecutivos.

CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Este material es propiedad exclusiva de **Human Capital Consulting**. Su contenido es estrictamente confidencial. Queda prohibida su reproducción o uso por terceros sin consentimiento previo por escrito.

© 2026 Human Capital Consulting. Reservados todos los derechos.

Analytics y Toma de Decisiones



Decisiones basadas en datos

Al cruzar la valoración de cargos con el desempeño individual, podemos identificar objetivamente los puntos de dolor de la organización, evitando la intuición.

Potencial Predictivo

La IA nos permite proyectar escenarios de retención y costos futuros, identificando qué colaboradores clave están sub-pagados antes de que reciban ofertas.

HAGA CLIC EN LAS IMÁGENES PARA AMPLIAR LOS DETALLES TÉCNICOS



Resultados Obtenidos



Laboratorio Práctico

Integración Tecnológica

Nuestra aplicación se integra con la Inteligencia Artificial para automatizar la administración y análisis salarial de su Organización.

Laboratorio Práctico

Integración Tecnológica

Nuestra aplicación se integra con la Inteligencia Artificial para automatizar la administración y análisis salarial de su Organización.



Registro AppSheet

Captura de misiones y funciones, datos salariales y no salariales.



Procesamiento Gemini

Apoya la creación de descriptivos de cargos y la valoración del perfil.



Curvas de Regresión

Nuestros Consultores se apoyan de la IA para crear e identificar desviaciones.

FACTORES DE VALORACIÓN HUMAN CAPITAL

SABER

1. Habilidades y Destrezas

Nivel de experticia técnica y competencia requerida.

2. Contactos

Relaciones críticas internas y externas.

PENSAR

3. Solución de Problemas

Análisis ante situaciones imprevistas y complejas.

ACTUAR

4. Resultado de Decisiones

Impacto financiero y organizacional de las acciones.

EXCELENCIA TÉCNICA

Nuestra arquitectura garantiza que la valoración sea objetiva, asegurando **equidad total** para la organización.

VER MÁS SOLUCIONES

Aplicación de Administración de Salarios

ACTUAR

4. Resultado de Decisiones

Impacto financiero y organizacional de las acciones.

VER MÁS SOLUCIONES

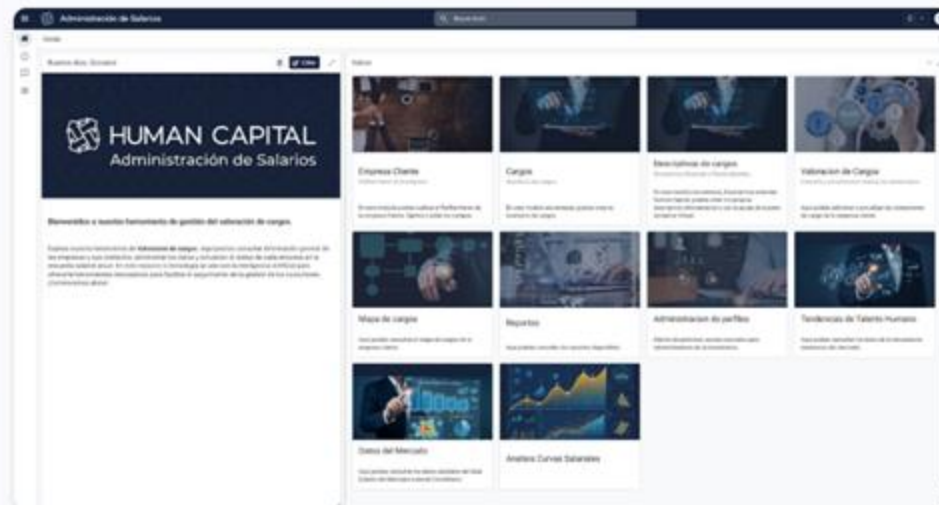
Aplicación de Administración de Salarios

Herramienta Interactiva AppSheet

A continuación, podrá acceder a la aplicación práctica diseñada para administrar, valorar y proyectar las estructuras salariales integrando Inteligencia Artificial.

ABRIR APLICACIÓN APPSHEET

HAGA CLIC EN LA IMAGEN PARA AMPLIAR



CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Este material es propiedad exclusiva de Human Capital Consulting. Su contenido es estrictamente confidencial. Queda prohibida su reproducción o uso por terceros sin consentimiento previo por escrito.

© 2026 Human Capital Consulting. Reservados todos los derechos.

**La Transformación de RRHH está siendo
apoyada por IA y herramientas Low-Code.**

🔗 Enlaces a Plataformas y Herramientas Externas (Employee Journey Map)

1. Atracción y Sourcing

- **Programmatic Job Advertising (Recruitics):** [<https://www.recruitics.com/programmatic-job-advertising>](https://www.recruitics.com/programmatic-job-advertising)
- **Avature:** [<https://www.avature.net/>](https://www.avature.net/)
- **HeroHunt.ai:** [<https://www.herohunt.ai/>](https://www.herohunt.ai/)
- **hireEZ:** [<https://hireez.com/>](https://hireez.com/)

2. Selección y Contratación

- **Greenhouse:** [<https://www.greenhouse.com/>](https://www.greenhouse.com/)
- **Lever:** [<https://www.lever.co/>](https://www.lever.co/)
- **Paradox:** [<https://www.paradox.ai/>](https://www.paradox.ai/)
- **Harver:** [<https://harver.com/gamified-assessments/>](https://harver.com/gamified-assessments/)
- **HireVue:** [<https://www.hirevue.com/>](https://www.hirevue.com/)
- **DocuSign:** [<https://www.docusign.com/es-co/prueba/gratis>](https://www.docusign.com/es-co/prueba/gratis)

3. Onboarding

- **Enboarder:** [<https://enboarder.com/>](https://enboarder.com/)
- **Kallidus:** [<https://kallidus.zendesk.com/hc/en-us/articles/360018665497-Sapling-What-is-Sapling>](https://kallidus.zendesk.com/hc/en-us/articles/360018665497-Sapling-What-is-Sapling)

4. Desarrollo y Aprendizaje (L&D)

- **Degreed:** [<https://degreed.com/experience/es-419/>](https://degreed.com/experience/es-419/)
- **Cornerstone Ondemand:** [<https://www.cornerstoneondemand.com/es/resources/article/employee-learning-experience-journey-with-edcast-txp-es/>](https://www.cornerstoneondemand.com/es/resources/article/employee-learning-experience-journey-with-edcast-txp-es/)
- **Gloat:** [<https://gloat.com/>](https://gloat.com/)
- **Fuel50:** [<https://fuel50.com/>](https://fuel50.com/)

5. Compensación

- **Salary:** [<https://www.salary.com/>](https://www.salary.com/)
- **Payscale:** [<https://www.payscale.com/>](https://www.payscale.com/)
- **Cobee:** [<https://cobee.io/>](https://cobee.io/)
- **Ben:** [<https://www.thanksben.com/>](https://www.thanksben.com/)
- **Stream:** [<https://stream.co/es>](https://stream.co/es)
- **Payflow:** [<https://www.payflow.es/>](https://www.payflow.es/)

6. Gestión del Desempeño

- **Betterworks:** [<https://www.betterworks.com/okrs>](https://www.betterworks.com/okrs)
- **Lattice:** [<https://lattice.com/insights/goals-and-okrs>](https://lattice.com/insights/goals-and-okrs)
- **15Five:** [<https://www.15five.com/>](https://www.15five.com/)
- **Culture Amp:** [<https://www.cultureamp.com/>](https://www.cultureamp.com/)

7. Retención, Bienestar y Engagement

- **Glint:** [<https://www.microsoft.com/es-co/microsoft-viva/glint>](https://www.microsoft.com/es-co/microsoft-viva/glint)
- **Peakon:** [<https://www.workday.com/en-us/products/employee-voice/employee-engagement.html>](https://www.workday.com/en-us/products/employee-voice/employee-engagement.html)
- **Calm:**
[https://play.google.com/store/apps/details?id=com.calm.android&hl=es_CO](https://play.google.com/store/apps/details?id=com.calm.android&hl=es_CO)
- **Gympass:**
[https://play.google.com/store/apps/details?id=io.yesid.gympass&hl=es_CO](https://play.google.com/store/apps/details?id=io.yesid.gympass&hl=es_CO)

8. Offboarding y Alumni

- **Visier:** [<https://www.visier.com/>](https://www.visier.com/)
- **EnterpriseAlumni:** [<https://enterprisealumni.com/talent-acquisition>](https://enterprisealumni.com/talent-acquisition)

Enlaces Propios de Human Capital

- **Visitar Sitio Web** →: [<https://humancapital-hc.com/>](https://humancapital-hc.com/)
- **Ver Más Soluciones:** [<https://humancapital-hc.com/aplicaciones/>](https://humancapital-hc.com/aplicaciones/)

Enlaces de ejemplos externos

- **Abrir Herramienta ONA (Ejemplo 1):** [[ONA Ejemplo 1](#)]
- **Abrir Herramienta ONA (Ejemplo 2):** [[ONA Ejemplo 2](#)]
- **Abrir Aplicación AppSheet** : [[Aplicacion Ejemplo ONA](#)]