

Softmetrics

Talento a la medida

J-31178796-8



Catálogo de Herramientas

Softmetrics ® / www.softmetrics.co / info@softmetrics.co

Somos su plataforma tecnológica para optimizar la gestión del Capital Humano

1

Resumen ejecutivo

En Softmetrics contamos con más de 10 años creando herramientas que optimizan y simplifican la gestión del talento.

1. Resumen ejecutivo.

En Softmetrics proveemos metodología, plataformas tecnológicas y modelos de evaluación de talento.

Garantizamos procesos sencillos, precisos y sustentados.

Además brindamos asesorías, soporte y acompañamiento en todos los procesos para asegurar el éxito de los mismos.

Nos mantenemos en constante investigación, innovación y evolución para ofrecer caminos que hagan más competitivos a nuestros clientes.

A continuación le presentamos información de nuestra organización y nuestra propuesta de valor.

Softmetrics es apoyo en gestión de personal.

2

Nosotros

Misión:

Simplificar y optimizar los procesos de evaluación y retroalimentación sobre las personas y procesos humanos en las organizaciones. Esto incluye equipos, líderes y aspirantes.

Lo hacemos posible con herramientas que facilitan información para la toma de decisiones y orientan los esfuerzos para posibilitar la sinergia entre el personal y sus líderes. Permitiendo así el desarrollo de capacidades que se convierten en sus ventajas competitivas para el logro de sus metas de negocio.

Visión:

Posicionarnos en los próximos cinco (5) años, como la principal empresa latinoamericana de mayor innovación en torno a evaluaciones de personas y procesos humanos en las organizaciones.

Valores:

La Innovación constante, demostrada al ser pioneros dentro del mercado venezolano. Desde el año 2004 nos mantenemos invirtiendo en el desarrollo tecnológico y psicométrico para ofrecer herramientas amigables y únicas a nuestros clientes.

La Excelencia, actualizándonos de manera permanente y constante, con las últimas investigaciones y las mejores prácticas de organizaciones de clase mundial, en el ámbito de la psicometría organizacional.

La Calidad, sometemos nuestros instrumentos de diagnóstico a evaluaciones constantes sobre sus propiedades, su confiabilidad y validez; lo que nos lleva a implementar mejoras periódicas. Y las adaptamos a los perfiles cambiantes por las dinámicas de sus entornos.

La Integridad, nuestra razón de ser, es brindar el mejor servicio y la mayor confiabilidad en el manejo de la información de nuestro cliente, es por ello que basados en acuerdos de garantía resguardamos la data de las organizaciones, sin que ello represente adicionalmente costos para nuestros clientes.

Pasión, hacemos lo que más nos gusta; diseñar e implementar servicios y soluciones a la medida de las necesidades de nuestros clientes, a la vez que agregamos valor y aprendemos con intensidad al atender cada nuevo reto.

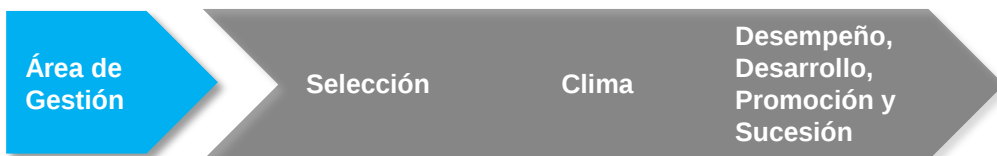
3

Nuestros servicios
Ejes principales

Servicios y Herramientas.

Ofrecemos herramientas para el Diagnóstico Organizacional.

Implementamos proyectos y plataformas en línea para gestionar, evaluar, identificar, contratar, promover y desarrollar el Capital Humano y las Organizaciones.



Herramientas.	Selección	Clima	Desempeño, Desarrollo, Promoción y Sucesión
	Plataforma de evaluación para selección de personal: Pruebas de Personalidad, Pruebas de Habilidades, Pruebas Motivacionales.	Plataforma de Encuestas para diagnóstico de Clima, Satisfacción de Personal, Compromiso organizacional, Clima de Servicio, Balance Vida, Clima o cultura de la Retroalimentación, Sondeos focalizados AdHoc.	Plataforma para evaluación individual: Evaluaciones de Competencias en 360 grados, Perfiles de Personalidad, Pruebas de Motivación y Ruta de Carrera.

Plataformas tecnológicas.

Ofrecemos las ventajas de un servicio basado en plataformas web.

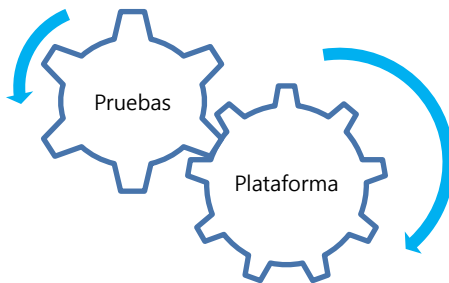


4

Evaluaciones
Plataforma de Selección

Selección.

El rendimiento laboral es un fenómeno complejo. Un desempeño superior depende de muchos factores. La formación y experiencia tienen un peso importante. Sin embargo, la estabilidad emocional, los hábitos, las habilidades y los factores motivacionales son probablemente los factores que explican la diferencia entre un ejercicio aceptable y uno excelente.



Los tests psicológicos no serán más nunca simples evaluaciones, éstos deberán ofrecer información relevante a todos los procesos de gestión del talento.

Valores agregados:

1. Foco en las tendencias conductuales del candidato relevantes para el trabajo.
2. Conocer las necesidades del candidato para hacer más efectiva su gestión.

Gráfico 1: Elementos que integran las herramientas de selección

Inventario	Operativo	Administrativo	Atención al cliente	Ventas	Técnico - Profesional	Supervisor	Gerente
Personalidad							
IP - Inventario de Personalidad - Operativo	●						
IP - Inventario de Personalidad – Administrativo		●					
Inventario de Personalidad – Atención al cliente			●				
IP - Inventario de Personalidad – Ventas				●			
IP - Inventario de Personalidad – Técnico Profesional					●		
Habilidades							
BH - Prueba de razonamiento				●	●		
BH - Prueba de cálculo	●	●	●	●	●		
BH - Prueba de clasificación	●	●	●	●	●		
BH - Prueba de ortografía	●	●	●				
BH - Prueba de verificación	●	●	●				
BH - Prueba de vocabulario	●	●	●				
BH – Prueba de pensamiento abstracto	●	●					
Motivacional							
IM - Inventario Motivacional				●	●	●	●

Tabla 2: Inventarios y Pruebas disponibles a través de la herramienta de selección de personal bajo la modalidad de los planes

ACTITUDES Y PERSONALIDAD

IP - Inventario de Personalidad (7 perfiles)

Propósito de la prueba

Descripción de las características actitudinales y conductuales más relacionadas al desempeño en la tarea, adaptación social, integridad, liderazgo entre otras características dentro del entorno laboral.

Descripción

Los inventarios de personalidad en sus diferentes versiones para selección externa o interna son empleados por su rapidez, facilidad de administración y alto valor predictivo en entornos organizacionales.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación de una persona en una nueva posición requiere valorar y estimar la adaptación en múltiples aspectos emocionales, cognitivos y comportamentales que impactan los resultados esperados para el negocio.

Se evalúan entre 12 a 17 factores dependiendo de la versión:

- ✓ Apertura a la crítica.
- ✓ Apertura a la experiencia.
- ✓ Asertividad.
- ✓ Autoconfianza.
- ✓ Confianza en otros.
- ✓ Deseabilidad social.
- ✓ Ecuanimidad.
- ✓ Energía.
- ✓ Extroversión.
- ✓ Flexibilidad.
- ✓ Honestidad. *
- ✓ Inquisitividad.
- ✓ Orientación al cierre.
- ✓ Orientación al detalle.
- ✓ Orientación al liderazgo.
- ✓ Prudencia.
- ✓ Sensibilidad social.
- ✓ Sociabilidad.
- ✓ Subordinación.



Aplicación

Online, lápiz y papel a solicitud.

Tiempo

De 15 a 30 mins.

Categoría

Personalidad.

Pruebas de Personalidad Perfiles Específicos

Perfil	Descripción	Ficha técnica
Gerencial	Este inventario está destinado a profesionales con responsabilidades gerenciales (planificación, dirección y otros) por lo tanto se enfoca en evaluar variables críticas en dichos roles.	Aplicación: Online y papel. Tiempo: 15 – 35 min. Usos recomendados: Selección y Promoción.
Supervisorio	Este inventario está destinado a profesionales con responsabilidades supervisorias y por lo tanto se enfoca en evaluar variables críticas en dichos roles.	Aplicación: Online y papel. Tiempo: 15 – 35 min. Usos recomendados: Selección y Promoción.
Técnico Profesional	Este inventario está destinado a profesionales que no tienen responsabilidad supervisoría.	Aplicación: Online y papel. Tiempo: 15 – 35 min. Usos recomendados: Selección y Promoción.
Ventas	Este inventario está destinado a profesionales con responsabilidades relacionadas con la venta o compra de servicios o productos por parte de los clientes o del mercado de la organización. Asesoría en la elección y uso de productos y servicios.	Aplicación: Online y papel. Tiempo: 15 – 35 min. Usos recomendados: Selección y Promoción.
Administrativo	Este inventario está destinado a ofrecer información sobre los rasgos y/o hábitos de los aspirantes a puestos cuya labor es predominantemente de apoyo y de manipulación de documentos.	Aplicación: Online y papel. Tiempo: 15 – 35 min. Usos recomendados: Selección y Promoción.
Atención al Cliente	Este inventario está destinado a ofrecer información sobre los rasgos y/o hábitos de los aspirantes a puestos cuya labor es predominantemente de contacto con el público.	Aplicación: Online y papel. Tiempo: 15 – 35 min. Usos recomendados: Selección y Promoción.
Operario	Este inventario está destinado a ofrecer información sobre los rasgos y/o hábitos de los aspirantes a puestos cuya labor es predominantemente manual.	Aplicación: Online y papel. Tiempo: 15 – 35 min. Usos recomendados: Selección y Promoción.

MOTIVACIÓN

IM - Inventario de Motivación

Propósito de la prueba

Descripción de los motivos y rutas de carrera de la persona evaluada.

Descripción

Los inventarios de motivación en sus diferentes versiones para selección externa o interna son empleados por su facilidad y rapidez de aplicación y alto valor descriptivo para los entornos organizacionales.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación de una persona en una nueva posición requiere valorar y estimar la adaptación en diversos aspectos motivacionales que impactan los resultados ofrecidos en una posición.

Esta prueba incluye 25 preguntas, evaluando tres motivos: logro, poder y afiliación, y dos rutas de carrera: gerencial/general y técnico/especialización.

Se evalúan 5 factores entre motivos y rutas de carrera:

- ✓ Motivo de logro.
- ✓ Motivo de poder.
- ✓ Motivo de afiliación.
- ✓ Ruta Gerencia General.
- ✓ Ruta Técnica Especialización.



Aplicación

Online, lápiz y papel a solicitud.

Tiempo

De 5 a 10 mins.

Categoría

Motivos.

HABILIDADES

BH - Cálculo

Propósito de la prueba

Estimación de la habilidad para resolver problemas matemáticos mentalmente.

Descripción

Esta prueba evalúa la habilidad para resolver problemas a través de la comprensión de las relaciones matemáticas subyacentes a los mismos.

La misma es estimada a partir de la solución de problemas que pueden ser resueltos mentalmente a través de la comprensión de las reglas aritméticas.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación de una persona en una nueva posición requiere valorar y estimar su capacidad para llevar a cabo cierto tipo de tareas con eficiencia y calidad.

Pues las mismas determinarán en una gran medida su desempeño.

Esta prueba incluye 25 preguntas que evalúan entre otros aspectos:

- ✓ Cálculo de porcentajes de cifras no muy altas.
- ✓ Correcta escritura de números en cifras en letras.
- ✓ Aplicación de regla de tres.
- ✓ Multiplicaciones, divisiones, sumas y restas con y sin decimales.
- ✓ Estimación de cantidades en escalas de tiempo (segundos, minutos, horas).
- ✓ Identificación de patrones numéricos.
- ✓ Analogías numéricas.

Aplicación

Lápiz y papel, online a solicitud.

Tiempo

Instrucciones: 5 minutos aprox.

Responder: 10 minutos.

Categoría

Destrezas y aptitudes.

HABILIDADES

BH - Clasificación

Propósito de la prueba

Estimación de la habilidad y velocidad para proceder de manera metódica.

Descripción

Esta prueba evalúa la capacidad para actuar con método y orden. La misma es estimada a partir de tareas de clasificación de estímulos en un contexto que exige la actuación ordenada.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación de una persona en una nueva posición requiere valorar y estimar su capacidad para llevar a cabo cierto tipo de tareas con eficiencia y calidad.

Pues las mismas determinarán en una gran medida su desempeño.

Esta prueba incluye 40 preguntas con figuras geométricas que pueden reunir una de varias condiciones. Estas condiciones determinan que la figura sea clasificada en una de cinco categorías de difícil memorización.

La tarea consiste en asignar la figura a la categoría correcta, lo cual exige actuación concentrada.

Aplicación

Lápiz y papel, online a solicitud.

Tiempo

Instrucciones: 5 minutos aprox.

Responder: 10 minutos.

Categoría

Destrezas y aptitudes.

HABILIDADES

BH – Ortografía

Propósito de la prueba

Conocimiento y aplicación de las reglas de ortografía y uso de signos de puntuación.

Descripción

Esta prueba evalúa algunos conocimientos de ortografía, en especial elementos que no son objeto de corrección por parte de los programas informáticos.

Estos conocimientos son puestos a prueba a través de ejercicios cuya solución exige el conocimiento de la raíz y la correcta escritura de palabras comúnmente empleadas.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación de una persona en una nueva posición se vuelve crítica cuando la comunicación por escrito debe garantizar la adecuada transmisión del mensaje y ofrecer una impresión favorable y acorde al rol.

En muchas posiciones esto podrá determinar la valoración subjetiva que clientes, jefes y compañeros hagan de su desempeño.

Esta prueba incluye 20 preguntas.

Aplicación

Lápiz y papel, online a solicitud.

Tiempo

Instrucciones: 5 minutos aprox.

Responder: 5 minutos.

Categoría

Conocimientos.

HABILIDADES

BH – Pensamiento abstracto

Propósito de la prueba

Habilidad para resolver problemas lógicos como indicador de inteligencia general.

Descripción

Esta prueba evalúa la aptitud para resolver problemas lógicos. Basada en la capacidad de razonamiento y análisis, factores mentales muy vinculados a la inteligencia general.

Se evalúa a través de la identificación de patrones en series de estímulos.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación en una nueva posición requiere valorar y estimar su capacidad para identificar elementos relevantes de un estímulo y sus patrones para la solución de problemas. En muchas posiciones esto podrá determinar su desempeño.

Esta prueba incluye 20 preguntas.

Aplicación

Lápiz y papel, online a solicitud.

Tiempo

Instrucciones: 5 minutos aprox.

Responder: 10 minutos.

Categoría

Destrezas y aptitudes.

HABILIDADES

BH – Razonamiento

Propósito de la prueba

Capacidad para extraer información y llegar a conclusiones a través de datos numéricos presentados en gráficos.

Descripción

Esta prueba se enfoca en evaluar la capacidad para comprender gráficos que contengan datos numéricos y estadísticos, a partir de la identificación de elementos contenidos en ellos para responder a requerimientos de información. Estimado a través de preguntas relacionadas con data de negocio contenida en gráficos.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación en una nueva posición requiere valorar y estimar su capacidad para extraer información de manera fiable de las fuentes disponibles para la solución de problemas. En muchas posiciones esto podrá determinar su desempeño.

Esta prueba incluye 18 preguntas.

Aplicación

Lápiz y papel, online a solicitud.

Tiempo

Instrucciones: 5 minutos aprox.

Responder: 10 minutos.

Categoría

Destrezas y aptitudes.

HABILIDADES

BH – Verificación

Propósito de la prueba

Capacidad para extraer información y llegar a conclusiones a través de datos numéricos presentados en gráficos.

Descripción

Esta prueba se enfoca en evaluar la capacidad para comprender gráficos que contengan datos numéricos y estadísticos, a partir de la identificación de elementos contenidos en ellos para responder a requerimientos de información. Estimado a través de preguntas relacionadas con data de negocio contenida en gráficos.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación en una nueva posición requiere valorar y estimar su capacidad para extraer información de manera fiable de las fuentes disponibles para la solución de problemas.

En muchas posiciones esto podrá determinar su desempeño.

Esta prueba incluye 18 preguntas.

Aplicación

Lápiz y papel, online a solicitud.

Tiempo

Instrucciones: 5 minutos aprox.

Responder: 10 minutos.

Categoría

Destrezas y aptitudes.

HABILIDADES

BH – Vocabulario

Propósito de la prueba

Capacidad para comprender los significados de las palabras.

Descripción

Esta prueba se enfoca en evaluar la capacidad para reconocer el significado de palabras de uso común y no tan común. Esto es evaluado a través de la identificación de sinónimos y antónimos.

El vocabulario es el elemento imprescindible tanto en la comprensión del texto, sea este texto escrito u oral, como también en su producción.

La amplitud de vocabulario, puede ser un elemento pronosticador de la facilidad de palabra del candidato y por ende de su facilidad de comunicación.

La incorporación de personas nuevas a una organización o la reubicación en una nueva posición requiere valorar y estimar su capacidad para comunicarse sea de manera oral o escrita.

En muchas posiciones esto podrá determinar su desempeño. Esta prueba incluye 40 preguntas.

Aplicación

Lápiz y papel, online a solicitud.

Tiempo

Instrucciones: 3 minutos aprox.

Responder: 10 minutos.

Categoría

Destrezas y aptitudes.

Plataforma.

Nuestro sistema permite la gestión de evaluaciones para el proceso de selección de candidatos. Ofrece dentro de un entorno agradable e intuitivo, entre otras cosas, las siguientes funciones y características:



1. **Responder en línea:** Ofrezca a sus candidatos la posibilidad de responder a las pruebas en el horario más conveniente.
2. **Carga de respuestas:** Cuento con la posibilidad de cargar las respuestas de los candidatos.
3. **Resguardo de la información:** Proteja su información a través de un sistema de seguridad.
4. **Manuales, guías y próximamente tutoriales:** Acceso a sección con documentaciones.
5. **Configuración de notificaciones del proceso:** Configure notificaciones e invitaciones de acuerdo a sus necesidades; recepción de invitación, inicio de evaluación y proceso completado.
6. **Configuración de competencias:** A solicitud del cliente configuramos modelos de reporte en base a las competencias solicitadas.
7. **Personalización de invitaciones a partir de plantillas disponibles en el sistema.**
8. **Acceso a informes de acuerdo a su necesidad:**
 - **Personalidad y Habilidades:** Informes diseñados para el analista con los datos del candidato, resultados, tendencias conductuales, preguntas de entrevista sugeridas y otras secciones (todas opcionales).
 - **Competencias:** Informes diseñados para el supervisor, coach o candidato con estimaciones de las tendencias conductuales en términos de las competencias de la organización.
 - **Individuales:** Informes del candidato evaluado.
 - **Grupales:** Listados de los resultados en las diferentes pruebas y competencias.

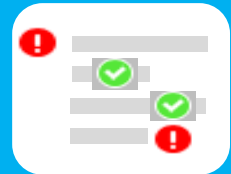
Implementación de perfiles especiales y modelos de competencias .

Disponemos opcionalmente del servicio de personalización de los [reportes y criterios](#) de interpretación de los instrumentos. Este servicio permite llevar a cabo un proceso de investigación sobre los perfiles de los empleados al tiempo que se dispone de la herramienta en su versión estándar inmediatamente.

1 .

Activación del servicio:

- Acceso a la plataforma.
- Inducción.
- Reportes básicos.



2 .

Personalización:

- Implementación logo.
- Configuración de modelo de competencias.
- Reportes especiales.



3 .

Normalización:

- Estudio de perfiles en posiciones masivas clave.
- Perfiles especiales.



5

Evaluaciones para
Desarrollo de Carrera

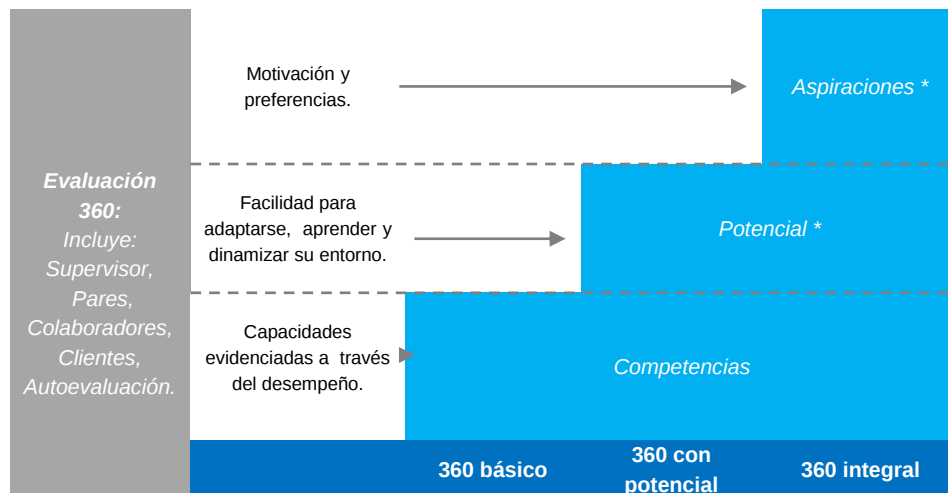
Evaluaciones en 360 grados.

Es una herramienta ideal para identificar fortalezas y oportunidades de desarrollo. Favorece el desarrollo de la **conciencia de sí** y **sensibiliza** ante la oportunidad de desarrollo.

Es oportuna ante cualquier iniciativa o esfuerzo de entrenamiento, coaching, desarrollo y capacitación.

Ofrece mayor objetividad, ya que considera todas las percepciones sobre la persona desde el punto de vista de todas las relaciones representativas que tiene el evaluado: jefe, pares, colaboradores, clientes y la propia autoevaluación.

Se parte del supuesto de que la realidad es lo que dicen las personas con quienes trabaja el evaluado. Es la mejor estrategia para incrementar la autoconciencia como paso crucial en el proceso de desarrollo profesional.



* Solo para volúmenes superiores a 50 evaluaciones hasta nuevo aviso.

Competencias.

La evaluación de competencias en 360 permite identificar las fortalezas y debilidades en términos de los criterios de alto desempeño predefinidos.

Propósito:

Evaluar el desempeño pasado en base a las competencias definidas por la organización.

Involucrados:

Para llevarla a cabo es deseable que la complete el supervisor, los pares, colaboradores, clientes y la propia persona evaluada como autoevaluación.

El informe incluye:

- Síntesis de resultados.
- Resultados en competencias comparando la autoevaluación con la de los otros.
- Resultados en competencias comparados entre los evaluadores.
- Resultados en comportamientos entre evaluadores.
- Con oportunidades.

Modelos:

Disponemos de modelos genéricos y podemos adecuarlos al modelo de la organización contratante. También podemos asesorarle para ello.

Complementos *

Potencial:

La evaluación de potencial es una herramienta para identificar las cualidades críticas para desarrollar alto desempeño en nuevas posiciones o responsabilidades.

Aspiración:

La evaluación de aspiración es una herramienta para identificar lo que motiva al personal.

Propósito:

Identificar a las personas que tienen mayor posibilidad de desarrollar las capacidades que necesita la organización en un plazo mediano por su facilidad para adaptarse y aprender. Esto con la finalidad de seleccionar los talentos en los cuales deberán invertir en formación y tener en cuenta en los planes de sucesión.

El informe incluye:

Resultados individuales en base a la motivación, su capacidad de análisis y sus competencias relacionales. Las recomendaciones surgen teniendo en cuenta lo anterior visto como capacidad, aspiración y compromiso que tiene con su desempeño y la organización.

Informes grupales con el cuadro de clasificación de los talentos en base a capacidad actual y el potencial de desarrollo con recomendaciones para cada grupo en base a su posición.

El informe incluye:

Resultados con análisis de puntajes de los motivos Afiliación, Poder y Logro propuestos por David Mc Clelland en base a su modelo y rutas de desarrollo, y el modelo de Anclas de carrera de Edgar Schein: Ruta Gerencial y Ruta de Especialización.

El servicio incluye:

La Integración con información de las evaluaciones 360 en caso de haberla contratado.

* Solo para volúmenes superiores a 50 evaluaciones.

Modelos.

Recientemente se ha dicho que un líder de alto impacto debe tener tres cualidades: conciencia sistémica, empatía y autoconocimiento. Podría decirse que este último foco es una metacompetencia. Y tener la oportunidad de conocer cómo me ven los otros tiene múltiples beneficios; entre los que se encuentran el incremento de la responsabilidad en el auto-desarrollo y aprendizaje.

Softmetrics ofrece soporte a los procesos de Entrenamiento, Coaching y Planeación de Carrera a través de la evaluación de competencias bajo la metodología de 360 grados y autoreportes que abordan actitudes y motivos claves para el desempeño y desarrollo.

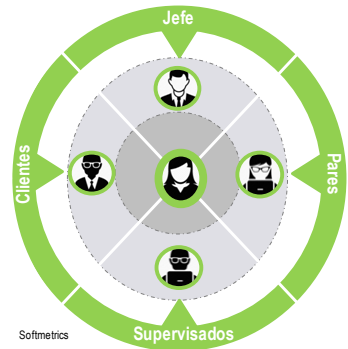


Diagrama 3: Red de evaluadores.

En este sentido ofrecemos:

1. Formatos para las diferentes fases del proceso de logística.
2. Asesoramiento en las diferentes fases de consultoría.
3. Encuestas prediseñadas.
4. Desarrollo de encuestas AdHoc.
5. Registro de los evaluados y sus respectivas redes.
6. Flexibilidad en la estructura de la red de evaluadores.
7. Incorporación de preguntas abiertas para informes cercanos a la realidad.
8. Informes amigables.



Diagrama 4: Modelo genérico ejemplo.

Disponemos de tres (3) modelos:

- Personal base.
- Personal técnico profesional.
- Personal supervisorio.

Adicionalmente diseñamos instrumentos a la medida.

Implementación.

Seguidamente se muestra la metodología Softmetrics, esta puede adaptarse y simplificarse de acuerdo al proceso que acompañe.

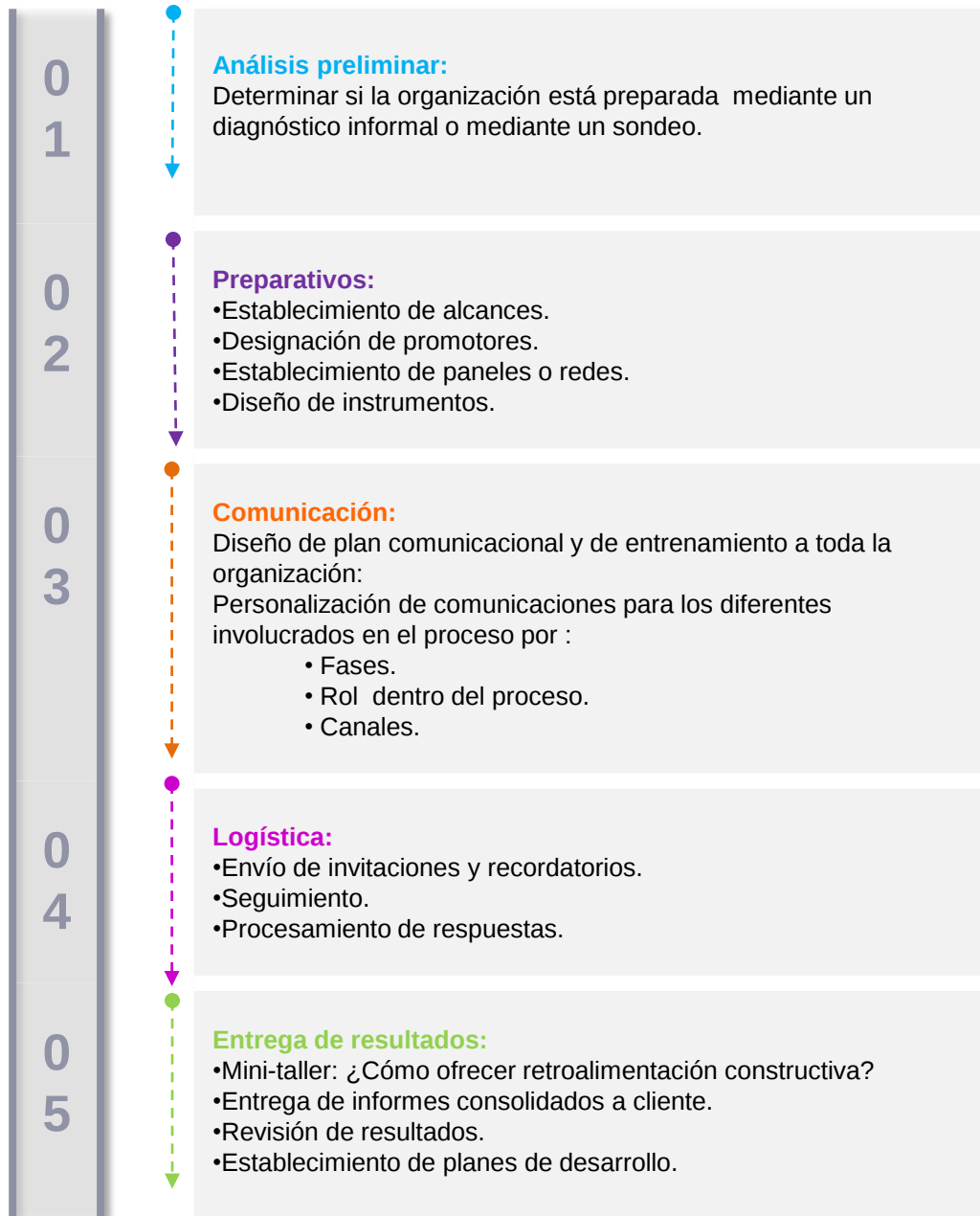


Diagrama 5: Fases y actividades para la ejecución de un proyecto 360 por medio de la metodología Softmetrics.

6

**Algo de nuestra
experiencia**

Trayectoria profesional comprobada.

Softmetrics con más de catorce años en el mercado y más de ocho trabajando en alianza con organizaciones consultoras, actúa tras bastidores ofreciendo soporte de la plataforma a clientes-usuarios, tales como:

100% Banco.
Aprocao.
Autozama.
Alafletes Servicios Aduanales.
A & C Consultores.
Aspen Pharmaceutical.
Bancamiga.
Bancaribe.
Banco Activo
Bangente.
Banco Fondo Común.
Diageo de Venezuela y Colombia.
Elzzaso Investment Group.
Empresas Polar.
Fast Track.
Fundición Pacífico.
Gente Valiosa.
Grupo Ramos República Dominicana.
Grupo Pacífico.
Helados Bon República Dominicana.
Instituto de Estudios Superiores en Administración, IESA.
Inelectra.
Infocent.
Jacusa, Jamones Curados, S.A.
Laboratorios Leti.
Laboratorios Elmor.
Luminova.
Mercasid República Venezuela.
Nomi Sistemas.
Servicio Pan Americano de Protección.
SPS Services
Ron Santa Teresa
Reaseguradora Delta.
Texeira Duarte Asociados.
Toyota.
Tolón Fashion Mall.
Virginia Sánchez-Vega Asociados.

Testimoniales:

"Las evaluaciones 360 de Softmetrics cuentan con una estructura e información muy valiosas, que apoyan el desarrollo individualizado de las competencias de los coachees para la expansión su capacidad de aprendizaje, reflexión y acción efectiva, en profunda conexión con el logro de los objetivos y retos del negocio a corto, mediano y largo plazo.

Mi decisión para trabajar con los servicios de Softmetrics como estrategia diferenciadora de mis servicios como Coach, se basa en la positiva experiencia caracterizada por la asesoría imparcial, proactividad, escucha activa, rigurosidad y dominio técnico, así como su claro compromiso con la excelencia."

Raixa Rivero Antón.
Coach Ontológico Empresarial Senior.

"Para Imolko ha sido de suma ayuda contar con una empresa de la capacidad profesional de Softmetrics, que con sus ideas y soporte nos ha ayudado a mejorar nuestra relación con los clientes y empleados"

Roberto Matute.
Gerente General.
Imolko Solutions.

" Softmetrics es nuestro proveedor de pruebas y plataforma tecnológica por medio de la cual nosotros llevamos a cabo los procesos de evaluación de personal para nuevos ingresos desde septiembre de 2007. Nos permitimos recomendar los servicios de Softmetrics, por su calidad, asesoría y excelente atención a nuestros requerimientos. "

Maria Eugenia Carrero.
Gerente Corporativo de Captación y Selección.
Inelectra SACA.

"Softmetrics es nuestro proveedor de evaluaciones psicométricas desde el año 2013, proyecto que se ha desarrollado a nuestra entera satisfacción cumpliendo con nuestros estándares de calidad y alcances acordados."

Josefina Angulo.
Directora.
Fast Track Talent.

Testimoniales

"Softmetrics es nuestro proveedor de servicios desde el año 2011, tiempo en el cual nos ha demostrado seriedad y responsabilidad en cuanto a la entrega y calidad de los servicios solicitados, cumpliendo a cabalidad las pautas requeridas y con buen tiempo de respuesta. Motivo que nos permite recomendarlos como asesores en materia de procesos de gestión del talento humano".

Naddia Prieto.
Gerente de Selección y Desarrollo.
100% Banco, Banco Universal.

"Softmetrics ha sido nuestro proveedor en las evaluaciones de competencias en 360 para nuestra Gerencia Alta y Media, garantizando la calidad de los procesos y la confidencialidad de la información."

Erika Ferrao.
Gerente General.
Infocent.

"Tuve la oportunidad de conocer a Softmetrics en mi proceso de Assessment Gerencial para mi ingreso a Evenseg, adicionalmente Softmetrics nos apoya actualmente en la búsqueda y análisis de talento humano. Mi experiencia con Softmetrics ha sido muy gratificante y productiva.

Su enfoque en la calidad y en los detalles, sus profundos conocimientos en la gestión del talento humano, su gran capacidad, sus múltiples y asertivas herramientas de análisis, su amplia red profesional, su gran calidad humana y el profesionalismo de su equipo, hacen de Softmetrics aliados estratégicos.

Recomiendo a Softmetrics ampliamente."

Eduardo Ottati.
Gerente General.
Evenseg.

"Softmetrics ha sido para nuestra empresa Gente Valiosa Consultores, más que un proveedor de servicio, Softmetrics ha sido nuestro mayor colaborador y facilitador para lograr nuestro propósito. "

Lic. Mirian Fernandez.
Gerente - Gente Valiosa Consultores C.A.

Softmetrics

Talento a la medida

Nuestras coordenadas

Página web

www.softmetrics.co

Oficina principal

Av. Río Caura, Centro Empresarial Torre Humboldt, piso 06, oficina 04. Prados del Este.
Caracas | Venezuela

Teléfonos

+58 212 975 1919

+58 212 976 2026

Correo electrónico

info@softmetrics.co