

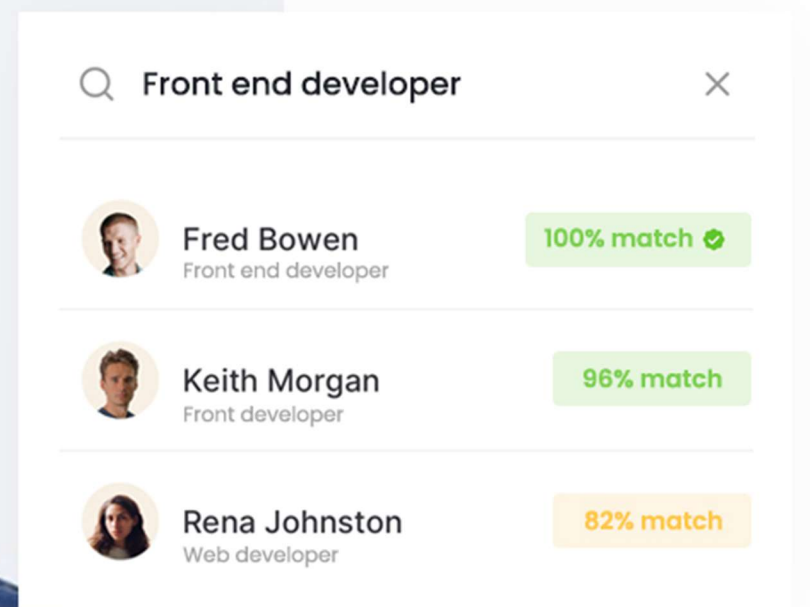
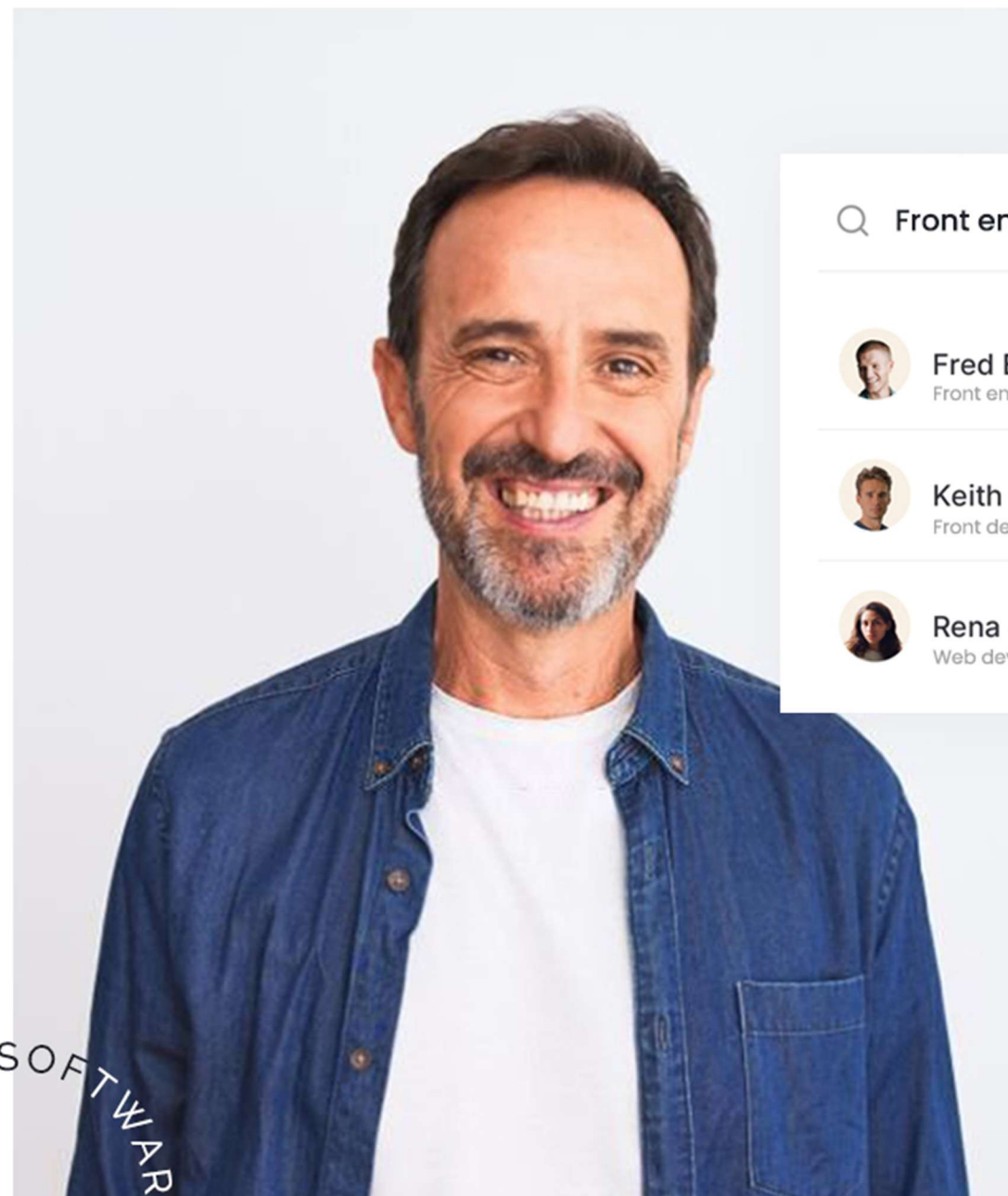


HR Tech  
Factory

# HCM software

para gestionar la selección, onboarding  
y el desempeño de mis colaboradores

MANAGEMENT SOFTWARE  
TALENT



# ats

## Gestión del talento

Cree su grupo de candidatos a través de: multiposting integrado en el software, AI CV Matching y Soft Skills Matching. El pre-screening de los perfiles realizado por el motor semántico se puede refinar con más de 50 filtros de selección.

# onboarding

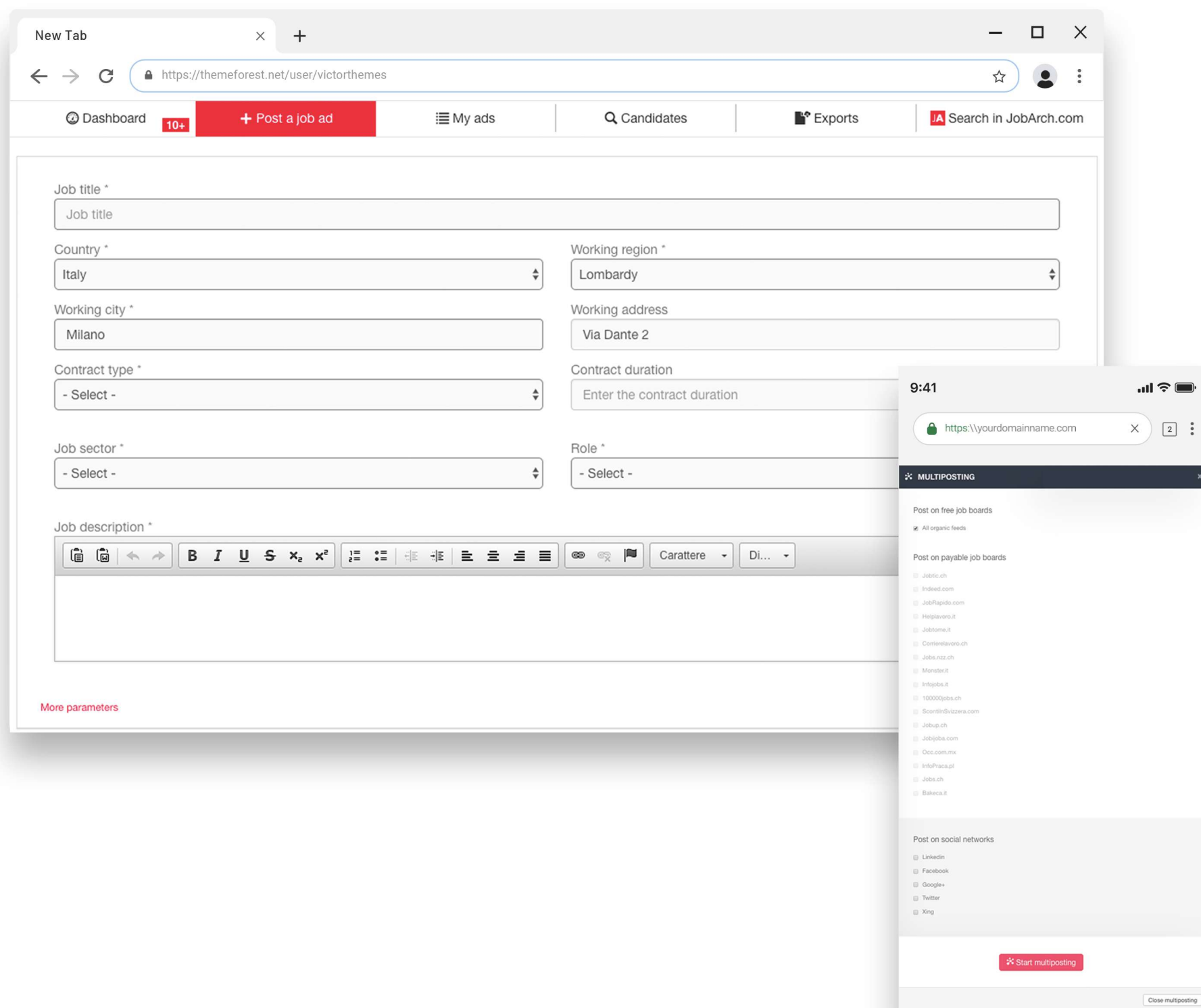
## Gestión de datos

Ingresa los datos personales de los nuevos colaboradores en el sistema, defina la estructura de la empresa, mapee los roles de los empleados y establezca metas y comportamientos organizacionales para cada uno.

# performance

## Gestión del rendimiento

Realiza un seguimiento de todas las actividades y objetivos que deben realizar los colaboradores, monitorizando su avance gracias a una lógica de retroalimentación continua de 360 grados que permite una evaluación global del desempeño.



The image displays the 'Post a job ad' form on the Job Arch website. The form includes fields for Job title, Country (Italy), Working region (Lombardy), Working city (Milano), Working address (Via Dante 2), Contract type, Contract duration, Job sector, and Role. A 'Job description' field with a rich text editor is also present. A 'More parameters' link is visible at the bottom of the form.

Overlaid on the bottom right is a mobile view of the 'MULTIPOSTING' overlay, which lists various job boards and social networks for posting the advertisement. The overlay is titled 'MULTIPOSTING' and includes a 'Start multiposting' button.

**Job title \***  
Job title

**Country \***  
Italy

**Working region \***  
Lombardy

**Working city \***  
Milano

**Working address**  
Via Dante 2

**Contract type \***  
- Select -

**Contract duration**  
Enter the contract duration

**Job sector \***  
- Select -

**Role \***  
- Select -

**Job description \***

More parameters

**MULTIPOSTING**

Post on free job boards

- ☒ All organic feeds

Post on payable job boards

- ☐ Jobtic.ch
- ☐ Indeed.com
- ☐ JobRapido.com
- ☐ Helpavoro.it
- ☐ Jobtome.it
- ☐ Contentelavoro.ch
- ☐ Jobs.nzz.ch
- ☐ Monster.it
- ☐ Intajobs.it
- ☐ 10000Jobs.ch
- ☐ Scout24vizzera.com
- ☐ Jobup.ch
- ☐ Jobijobs.com
- ☐ Oco.com.mx
- ☐ InfoPraca.pl
- ☐ Jobs.ch
- ☐ Bakeca.it

Post on social networks

- ☐ LinkedIn
- ☐ Facebook
- ☐ Google+
- ☐ Twitter
- ☐ Xing

Start multiposting

Close multiposting

## publica una oferta de trabajo

Después de completar un formulario simple, el anuncio de trabajo se publica automáticamente en el sitio web de la empresa.

## multiposting

Gracias a un sistema multiposting integrado, es posible publicar ofertas de trabajo en redes sociales y otras plataformas de reclutamiento.

El software está integrado con más de 100 job boards, que incluyen:



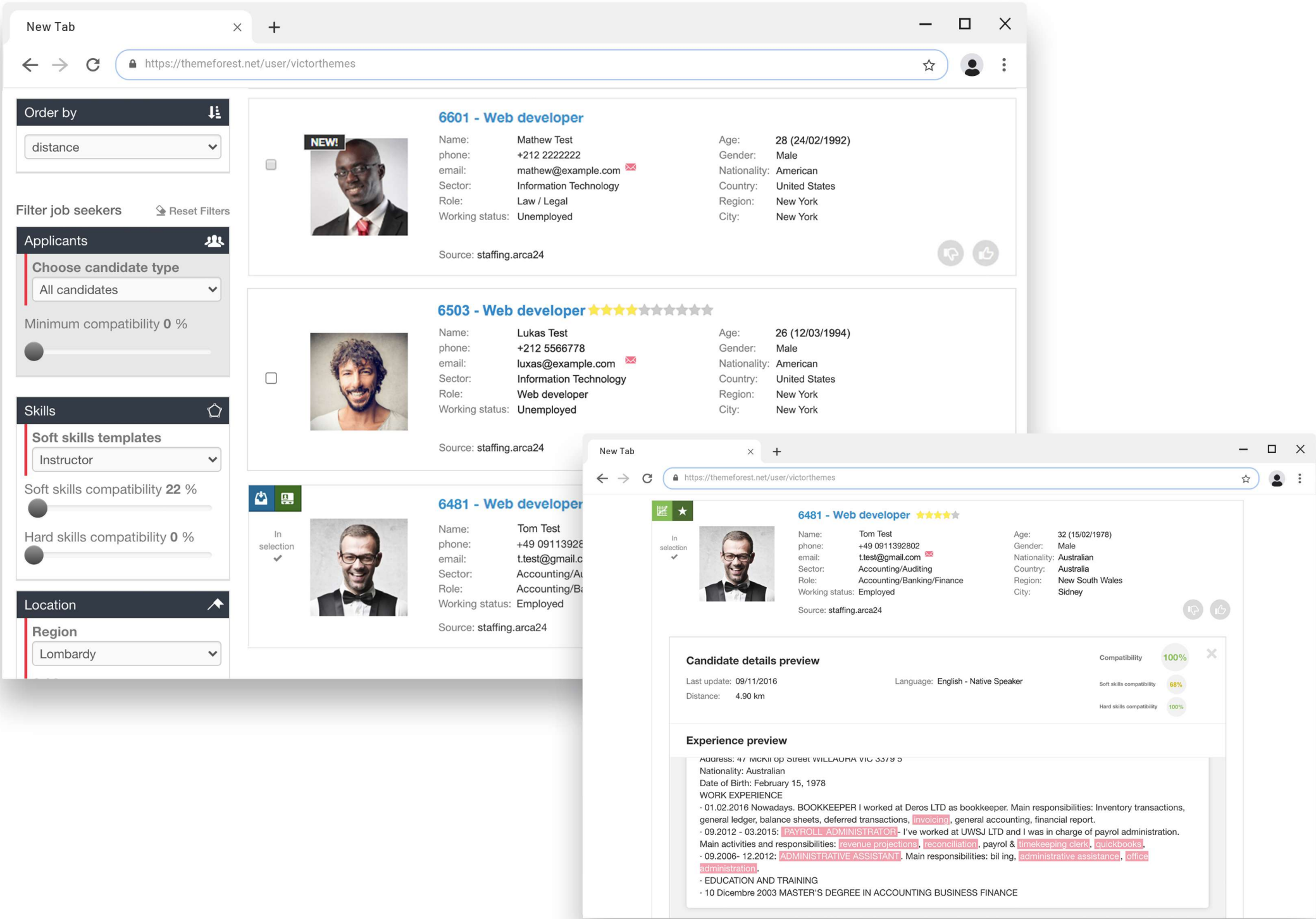
## filtros primarios

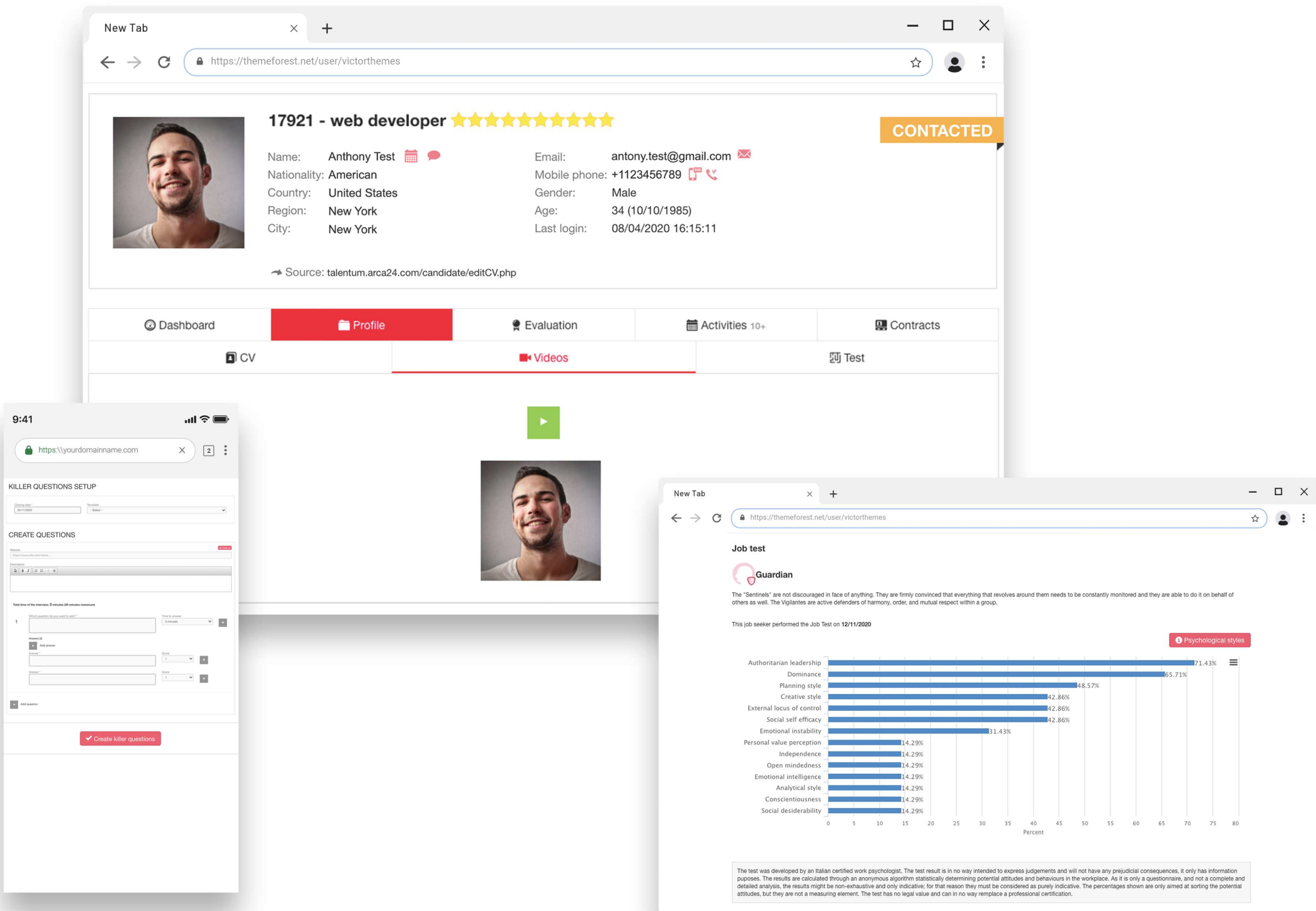
El sistema proporciona una serie de filtros que simplifican la clasificación y visualización de candidatos.

## ranking de candidatos

El software ordena por competencia tanto a los candidatos que ya están presentes en la base de datos (compatible con la búsqueda) como a los que se han registrado directamente en el anuncio.

Los candidatos se enumeran en función de las etiquetas profesionales leídas por el motor semántico dentro del CV que se comparan con las de la oferta de trabajo.





## ficha del candidato

Dentro de la ficha del candidato es posible:

- adjuntar documentos
- solicitar pruebas, entrevistas en vídeo y currículos en vídeo
- comunicarse por correo electrónico, SMS y chat
- expresar evaluaciones directas sobre el perfil
- compartir el perfil con los colegas.

Todas las actividades candidatas están mapeadas.

# ats

## Gestión del talento

Cree su grupo de candidatos a través de: multiposting integrado en el software, AI CV Matching y Soft Skills Matching. El pre-screening de los perfiles realizado por el motor semántico se puede refinar con más de 50 filtros de selección.

# onboarding

## Gestión de datos

Ingrese los datos personales de los nuevos colaboradores en el sistema, defina la estructura de la empresa, mapee los roles de los empleados y establezca metas y comportamientos organizacionales para cada uno.

# performance

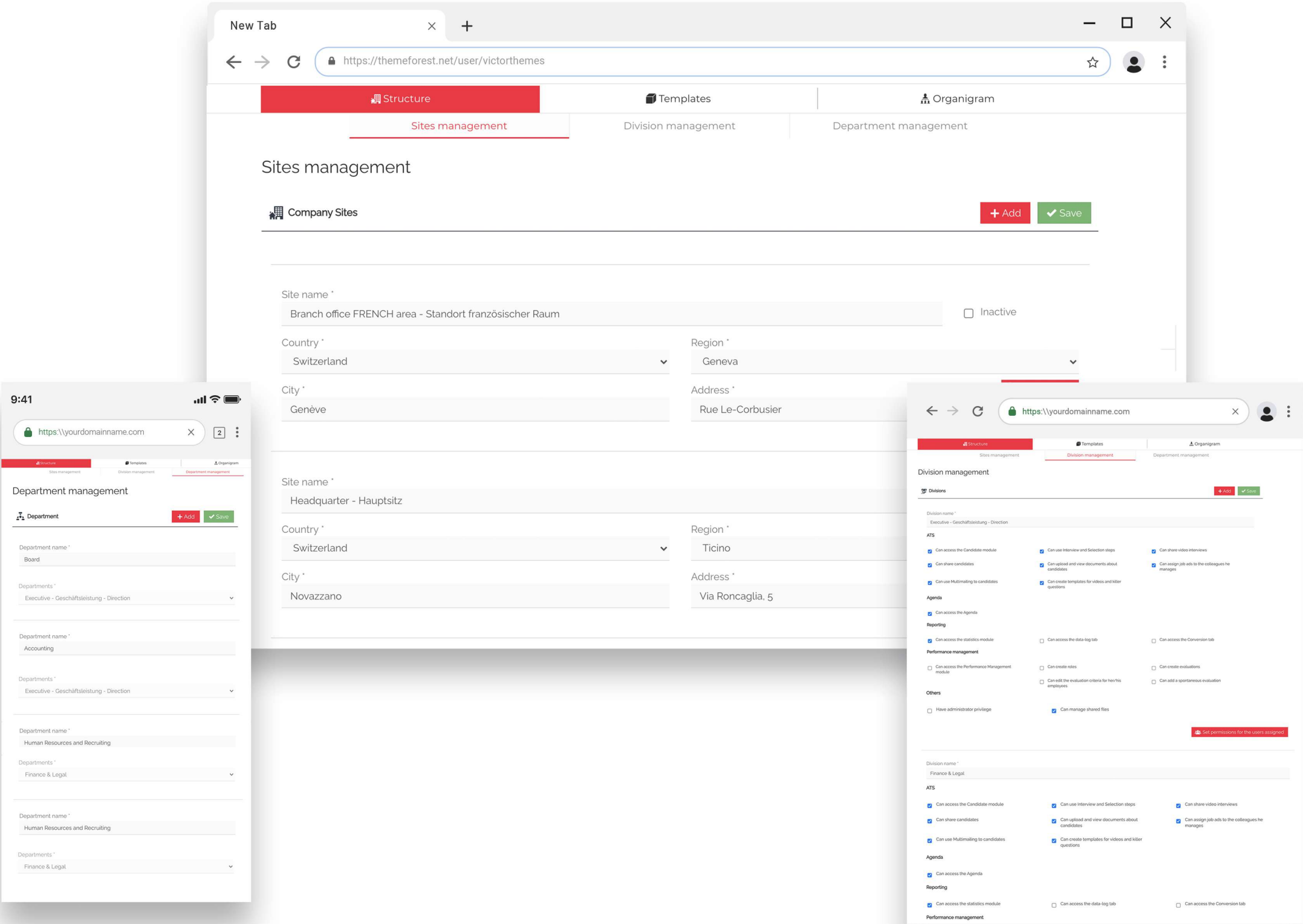
## Gestión del rendimiento

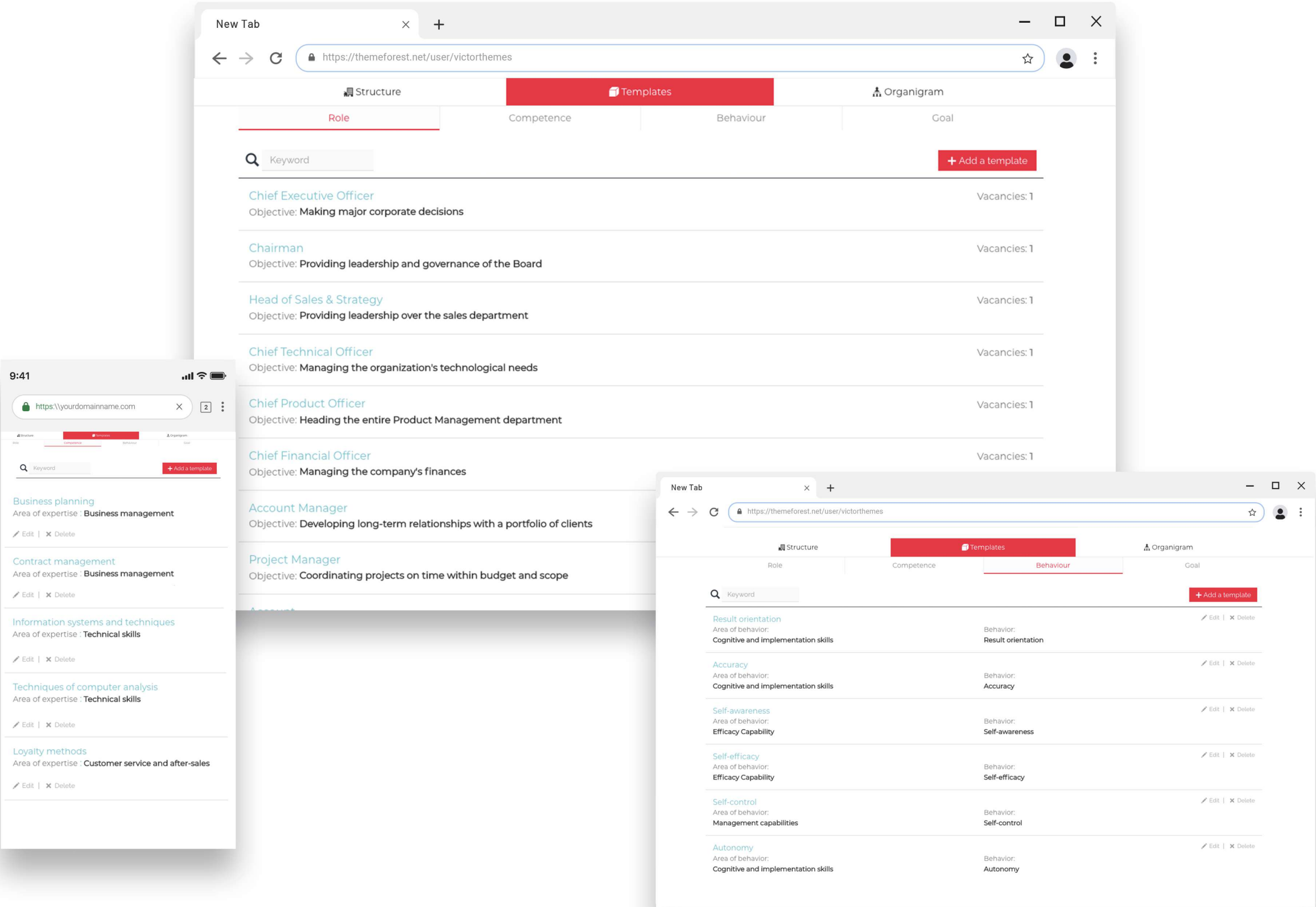
Realiza un seguimiento de todas las actividades y objetivos que deben realizar los colaboradores, monitorizando su avance gracias a una lógica de retroalimentación continua de 360 grados que permite una evaluación global del desempeño.

gestión de oficinas, división y departamentos

El sistema permite definir la estructura organizativa, utilizando tres variables de opción múltiple: la creación de oficinas físicas, divisiones y departamentos de la empresa.

Para cada departamento es posible crear permisos específicos.





modelos de roles, habilidades y comportamientos

Es posible crear una infinidad de roles, definiendo las principales características de cada uno.

Cada rol puede asociarse con un número indefinido de habilidades técnicas (hard skills) y comportamientos esperados (soft skills) - característicos de la organización - que el empleado debe propio para ocupar el puesto.

The screenshot displays a web application interface for managing roles and organizational structure. The top navigation bar includes 'Structure', 'Templates', and 'Organigram' (highlighted in red). A search bar with the placeholder 'Keyword' and a '+ Add a role' button is located below the navigation. The main content area shows details for three roles: 'Chief Executive Officer', 'Chairman', and 'Head of Sales & Strategy'. Each role entry includes an objective, vacancy count, description, and a 'Company setting assignment' table.

**Chief Executive Officer**

Objective: Making major corporate decisions  
Vacancies: 1  
Description: He/She manages the overall operations and resources of a company, acting as the main point of communication between the board of directors and corporate operations and being the public fa

Company setting assignment

| Site                    | Division                                  | Department |
|-------------------------|-------------------------------------------|------------|
| Headquarter - Hauptsitz | Executive - Geschäftsleistung - Direction | Board      |

**Chairman**

Objective: Providing leadership and governance of the Board  
Vacancies: 1  
Description: He/She ensures that the board is effective in its task of setting and implementing the company's direction and strategy.

Company setting assignment

| Site                    | Division                                  | Department |
|-------------------------|-------------------------------------------|------------|
| Headquarter - Hauptsitz | Executive - Geschäftsleistung - Direction | Executive  |

**Head of Sales & Strategy**

Objective: Providing leadership over the sales department  
Vacancies: 1  
Description: He/She oversees activities of the junior and senior professionals and monitoring performance

Company setting assignment

| Site                    | Division                                 | Department |
|-------------------------|------------------------------------------|------------|
| Headquarter - Hauptsitz | Sales & Marketing - Vertrieb & Marketing | Sales      |

The bottom window shows an organizational chart (organigrama) with the following structure:

- Chairman (1 vacancy, 1 employee)
- Chief Executive Officer (1 vacancy, 1 employee)
  - Account Manager Italian Market (2 vacancies, 1 employee)
    - Project Manager (2 vacancies, 1 employee)
    - Account Italian Market (4 vacancies, 2 employees)
  - Account Manager Swiss Market (2 vacancies, 1 employee)
    - Account Swiss Market (3 vacancies, 2 employees)
  - Human Resources Manager (1 vacancy, 1 employee)
  - Head Of Sales & Strategy (1 vacancy, 1 employee)
    - Marketing & Communication Specialist (3 vacancies, 2 employees)
    - Sales (4 vacancies, 2 employees)

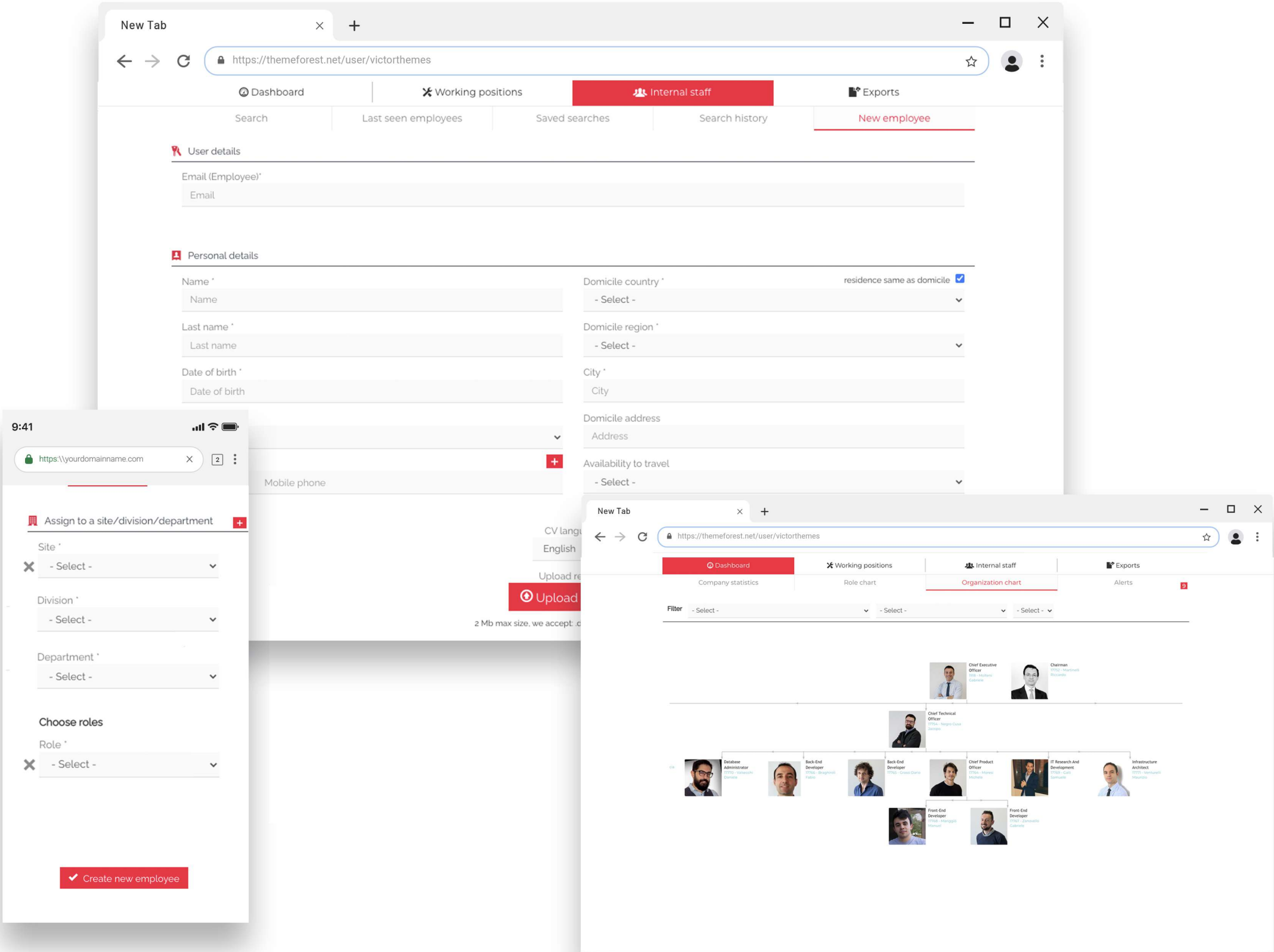
## organigrama

Una vez que los candidatos han sido incorporados, el sistema crea automáticamente un organigrama dinámico de la empresa, que se puede consultar tanto por rol (visibilidad solo en la estructura, sin ninguna referencia a colaboradores individuales) como por configuración real (se muestra cada colaborador, dentro del organigrama asociado a su función específica).

onboarding

Los datos personales se pueden transferir directamente desde el formulario ATS o puede proceder con la entrada manual de datos personales, contractuales, de funciones y del lugar de trabajo.

Una vez que esta información está presente, se crea la tarjeta del empleado en el sistema.



## ats

### Gestión del talento

Cree su grupo de candidatos a través de: multiposting integrado en el software, AI CV Matching y Soft Skills Matching. El pre-screening de los perfiles realizado por el motor semántico se puede refinar con más de 50 filtros de selección.

## onboarding

### Gestión de datos

Ingresa los datos personales de los nuevos colaboradores en el sistema, defina la estructura de la empresa, mapee los roles de los empleados y establezca metas y comportamientos organizacionales para cada uno.

## performance

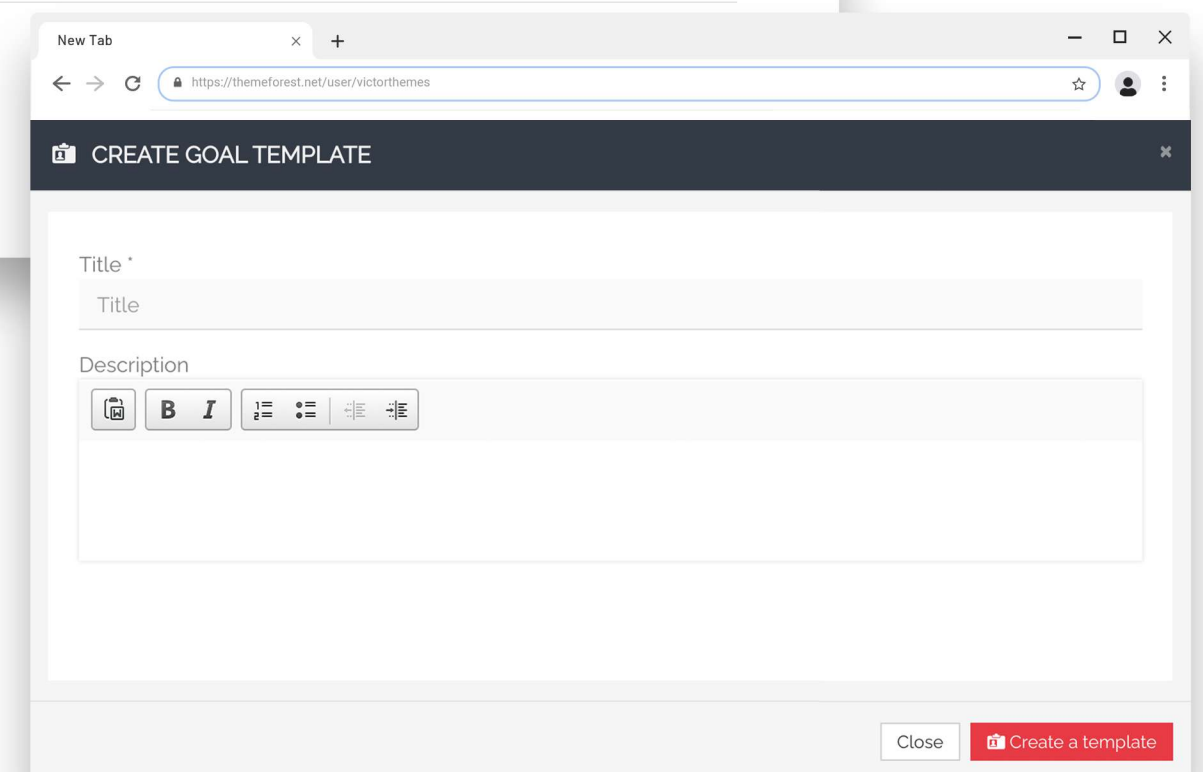
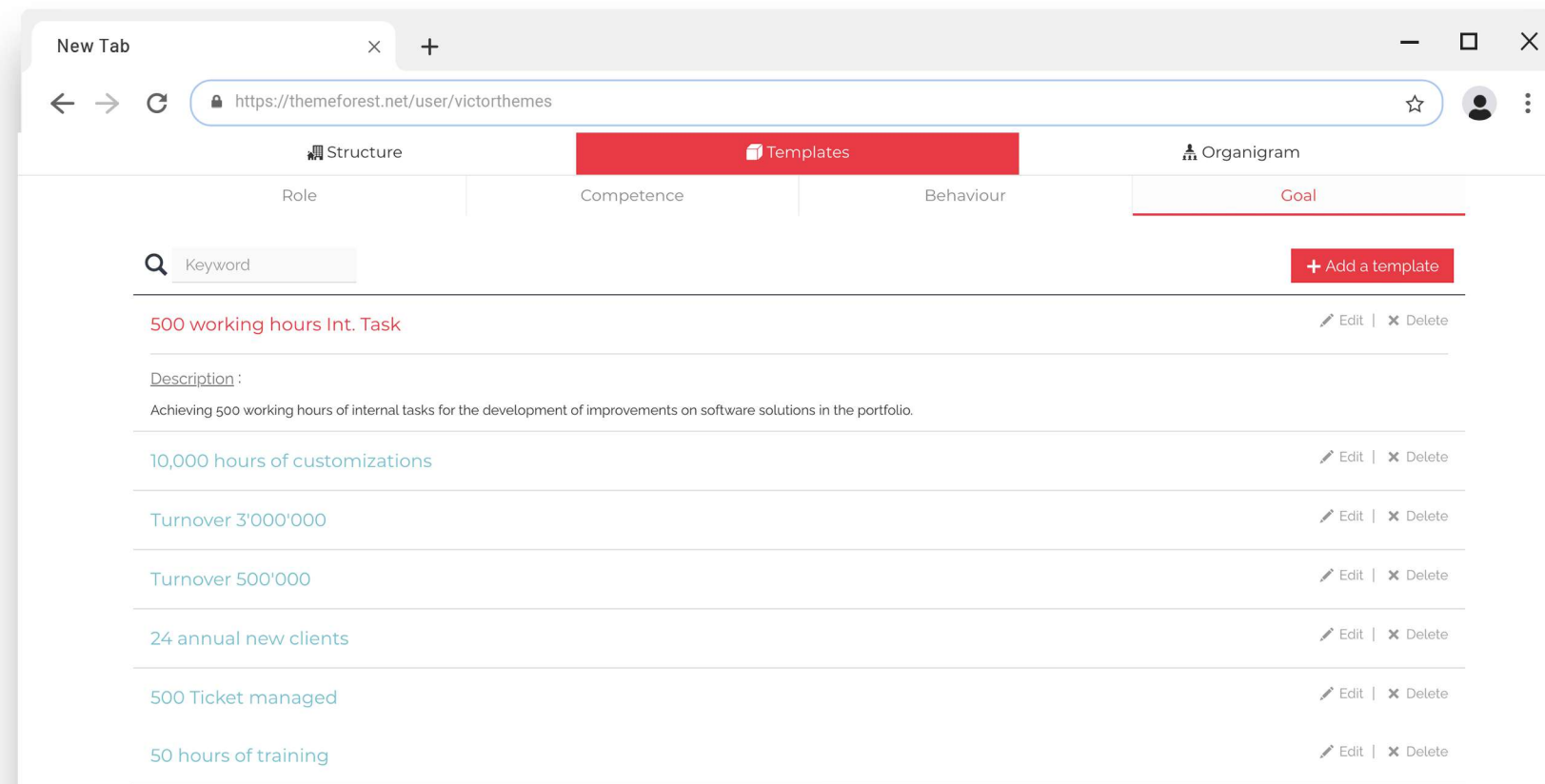
### Gestión del rendimiento

Realiza un seguimiento de todas las actividades y objetivos que deben realizar los colaboradores, monitorizando su avance gracias a una lógica de retroalimentación continua de 360 grados que permite una evaluación global del desempeño.

## definición de objetivos

Es posible insertar una serie de modelos de destino (objetivos) que se pueden asociar de forma transversal a uno o más roles de la empresa, presentes en el organigrama.

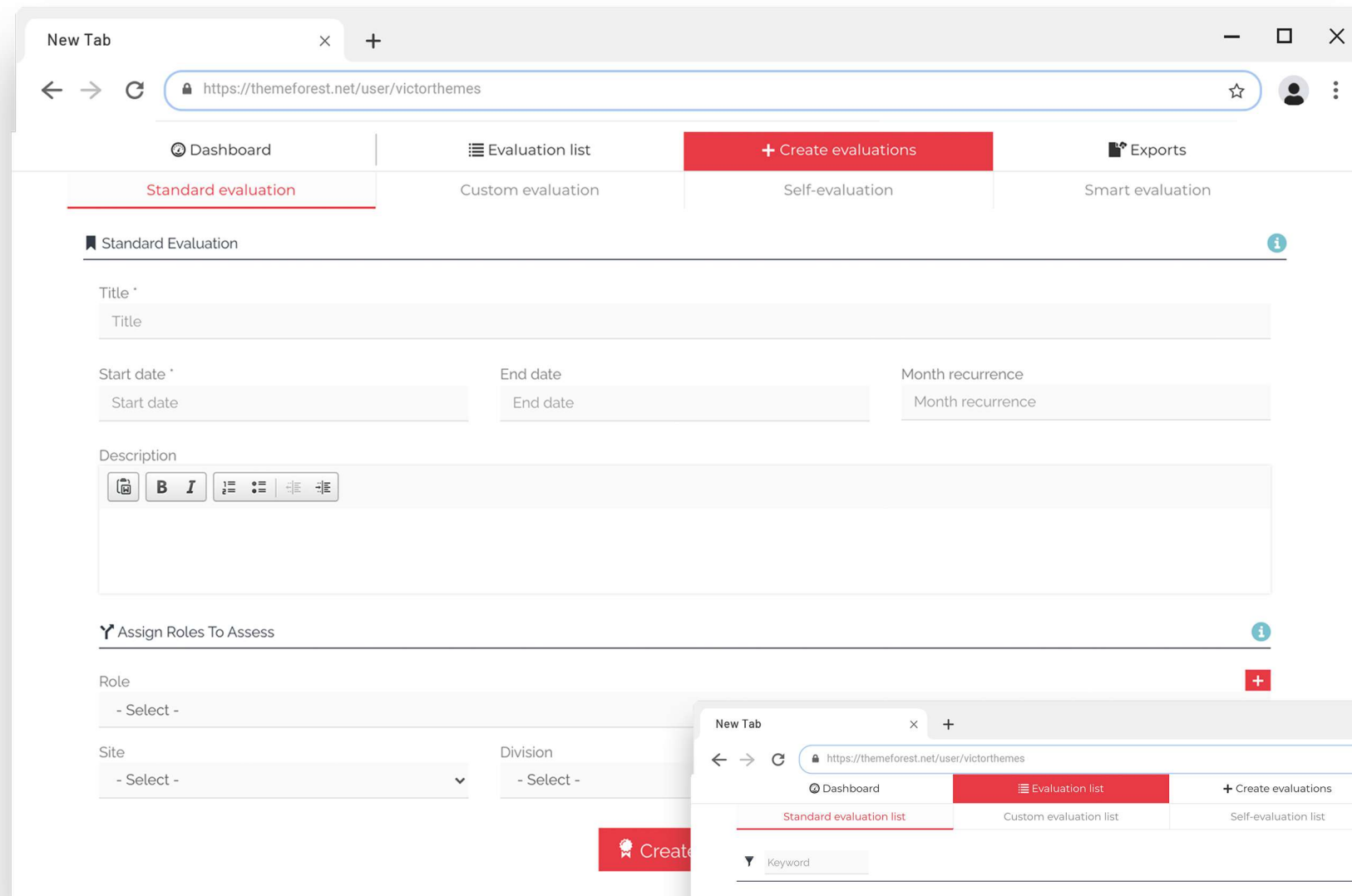
El sistema permite la asociación de un mismo objetivo a diferentes roles.



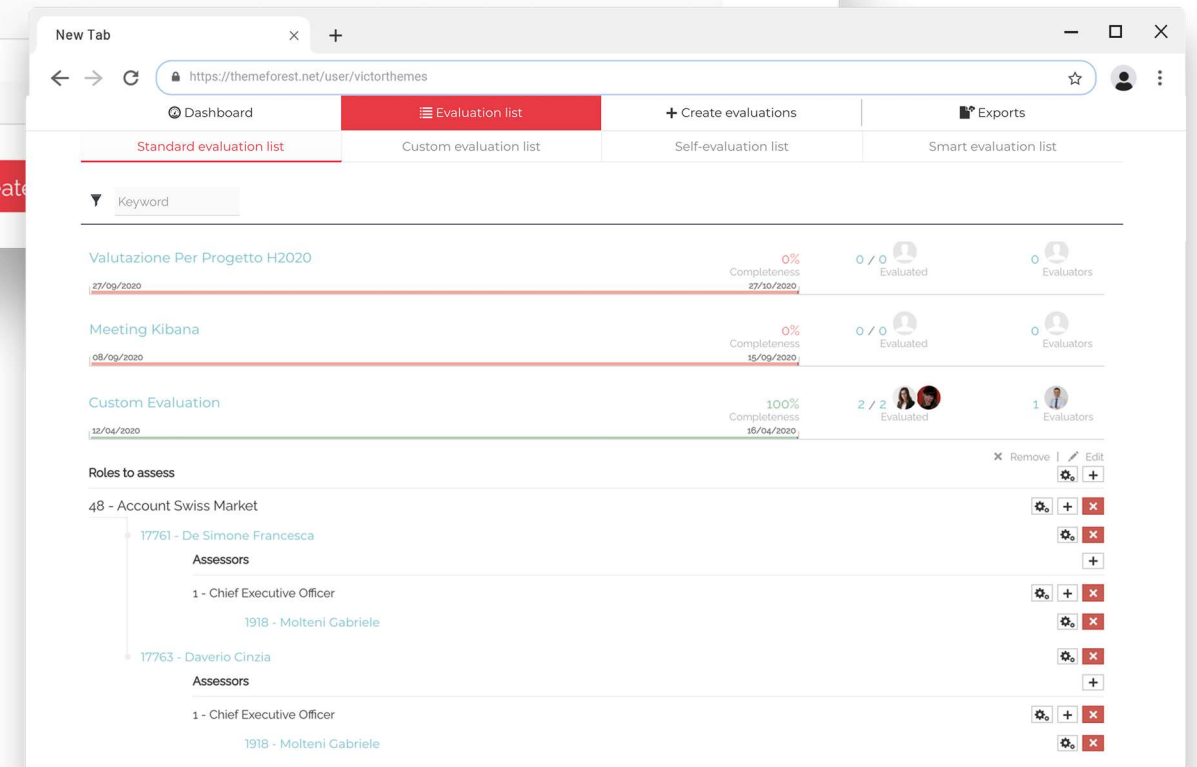
## evento de evaluación

El sistema gestiona cuatro tipos diferentes de eventos de evaluación:

- *evento estándar* (creado sobre la base de las diferentes jerarquías de la empresa: el rol o roles jerárquicamente superior puede evaluar roles jerárquicamente inferiores);
- *evento personalizado* (evento de evaluación estándar independiente de las jerarquías de la empresa);
- *autoevaluación* (es posible pedir uno o más roles para autoevaluarse)
- *evento smart* (creado ad hoc sobre la base de las necesidades específicas del cliente, es un evento recurrente que permite una retroalimentación continua de 360 grados).



The screenshot shows the 'Standard Evaluation' form in a web browser. The form includes fields for Title, Start date, End date, Month recurrence, and Description. Below these fields is a section for 'Assign Roles To Assess' with dropdown menus for Role, Site, and Division. A red 'Create' button is visible at the bottom right.



The screenshot shows the 'Evaluation list' in a web browser. It displays a table of evaluations with columns for Keyword, Title, Start date, End date, Completeness, and Evaluators. The table includes three rows: 'Valutazione Per Progetto H2020', 'Meeting Kibana', and 'Custom Evaluation'. Below the table is a section for 'Roles to assess' with a tree view showing the hierarchy of roles and assessors.

| Keyword                        | Title      | Start date | End date | Completeness | Evaluators   |
|--------------------------------|------------|------------|----------|--------------|--------------|
| Valutazione Per Progetto H2020 | 27/09/2020 | 27/10/2020 | 0%       | 0 / 0        | 0 Evaluators |
| Meeting Kibana                 | 08/09/2020 | 15/09/2020 | 0%       | 0 / 0        | 0 Evaluators |
| Custom Evaluation              | 12/04/2020 | 15/04/2020 | 100%     | 2 / 2        | 1 Evaluators |

**Roles to assess**

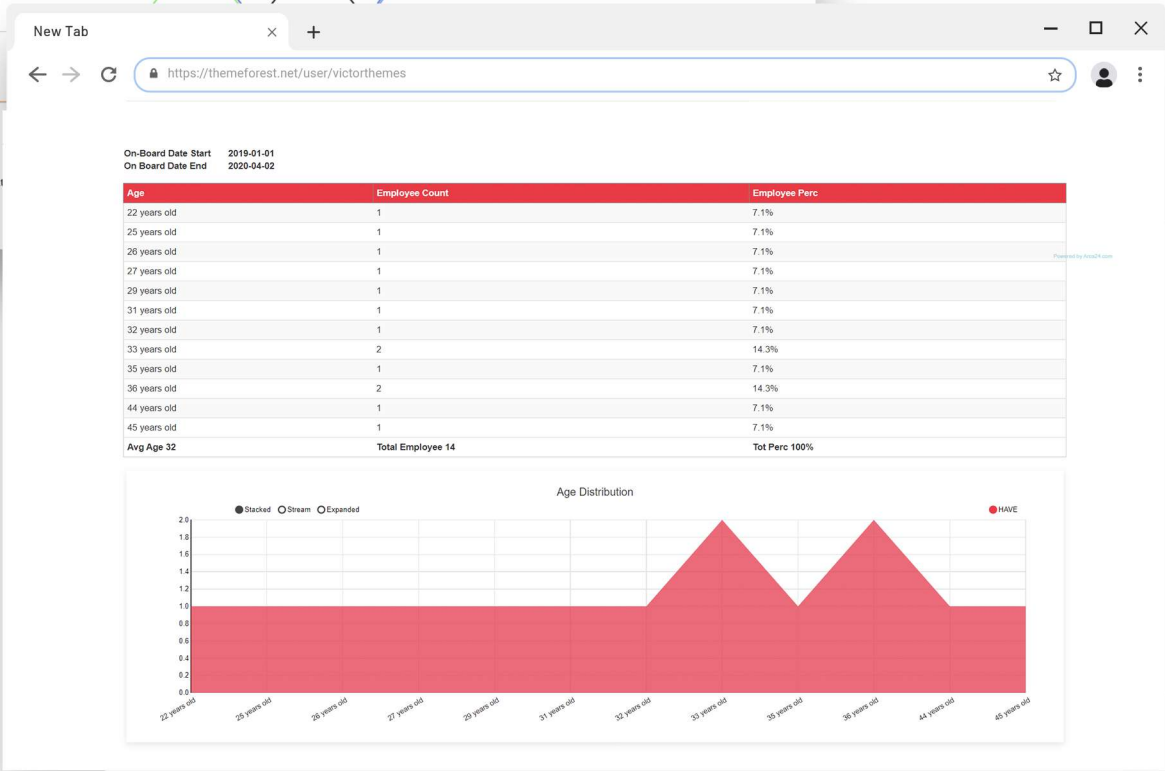
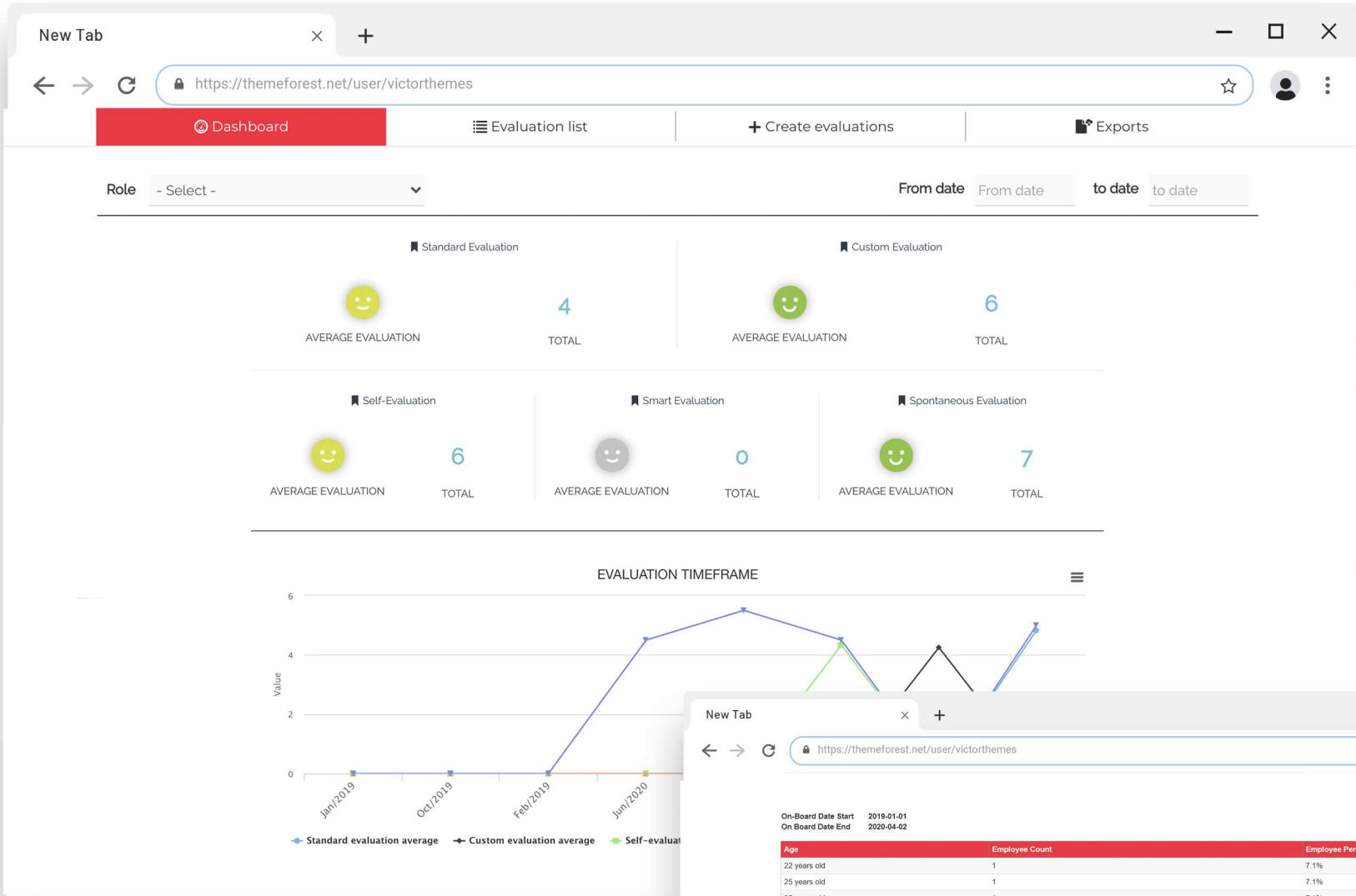
- 48 - Account Swiss Market
  - 17761 - De Simone Francesca
    - Assessors
      - 1 - Chief Executive Officer
        - 1918 - Molteni Gabriele
  - 17763 - Daverio Cinzia
    - Assessors
      - 1 - Chief Executive Officer
        - 1918 - Molteni Gabriele

panel de evaluación

El panel de evaluación proporciona una descripción general de todas las evaluaciones realizadas dentro de la empresa; para cada tipo de evento es posible visualizar el número total de evaluaciones realizadas con un promedio general de las puntuaciones obtenidas y un gráfico de tiempo que muestra la tendencia del desempeño en un período específico.

informes y KPIs

El sistema proporciona estadísticas detalladas con respecto a todos los componentes de la evaluación y permite cruzar todas las métricas recopiladas y extraer datos detallados sobre: colaboradores, oficinas, departamentos, secciones o un marco de tiempo específico.





HR Tech  
Factory



+41 91 210 34 91



Arca24.com SA  
CH-6883 Novazzano



[www.arca24.com](http://www.arca24.com)



[sales@arca24.com](mailto:sales@arca24.com)