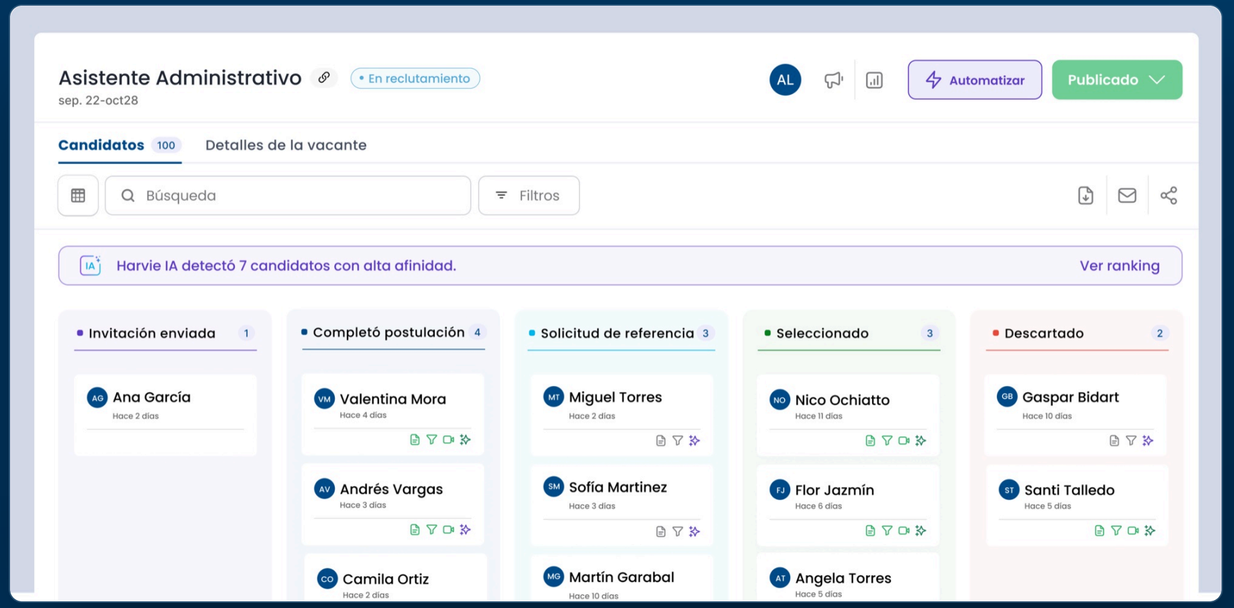
Harvie · Presentación de plataforma

Todo el proceso de reclutamiento y selección, de inicio a fin.

Una sola plataforma para publicar, recibir, evaluar, entrevistar, aprobar y contratar. Y una base de talento propia que hace que ninguna búsqueda arranque de cero.

Harvie opera en toda la región, con operaciones propias en Costa Rica, Argentina, México, Nicaragua y España.



01 · hacé clic en cada paso para ver el detalle

Nueve pasos, una sola plataforma

Cambia de manos cinco veces y nunca sale del sistema. Cada carril es quien actúa. El último es lo que Harvie hace solo.



02

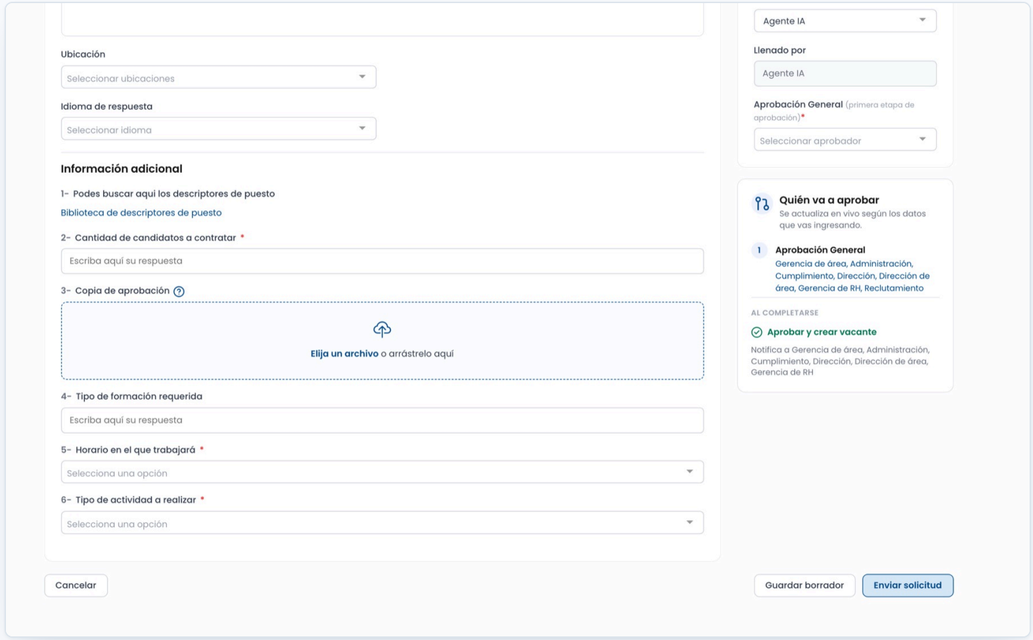
El líder pide la posición y ve el avance en línea

01 **El líder pide la posición**
Describe el puesto, las habilidades y los requisitos. Queda registrado quién la solicitó y cuándo.

02 **Con los campos propios de tu organización**
Información adicional configurable: formación, horario, actividad a realizar y los adjuntos que exija tu proceso.

03 **El circuito se arma en vivo**
Mientras completa el formulario, la plataforma indica qué etapa sigue y quiénes deberán aprobar, según las reglas que definiste.

04 **Y avisa a cada responsable**
Al completarse la aprobación, la vacante se crea y se notifica a los involucrados.



A la derecha del formulario, el panel que se actualiza en vivo con la etapa y los aprobadores.



Y en el listado, cada solicitud muestra su etapa, quién la tiene pendiente y su estado.

03

El circuito de aprobación se configura como tu organización lo tiene definido

01 **Las etapas las define tu organización**
Se agregan, se reordenan y se eliminan desde la pantalla. Cada tipo de solicitud puede llevar un circuito distinto.

02 **Aprobador fijo o elegido por quien solicita**
En cada etapa: una persona definida de antemano, o una lista de opciones entre las que elige quien completa la solicitud.

03 **Aprobar, rechazar o pedir un ajuste**
Si una etapa necesita más información, devuelve la solicitud a la etapa anterior o a quien la creó. El circuito continúa donde estaba, sin reiniciarse.

04 **Y qué ocurre al aprobarse**
La última aprobación crea la vacante o cierra la solicitud, según el caso, y avisa a quienes tu organización indique.



La pantalla de configuración del circuito: cada etapa con su aprobador fijo o seleccionable, y la opción de agregar las que haga falta.

04

El candidato en el centro, con una experiencia simple

Cada vacante genera su enlace. El candidato lo abre, completa el formulario que definiste y listo: sin crear una cuenta, sin descargar nada, y funciona igual desde la computadora que desde el celular.

01 **El enlace va donde quieras**

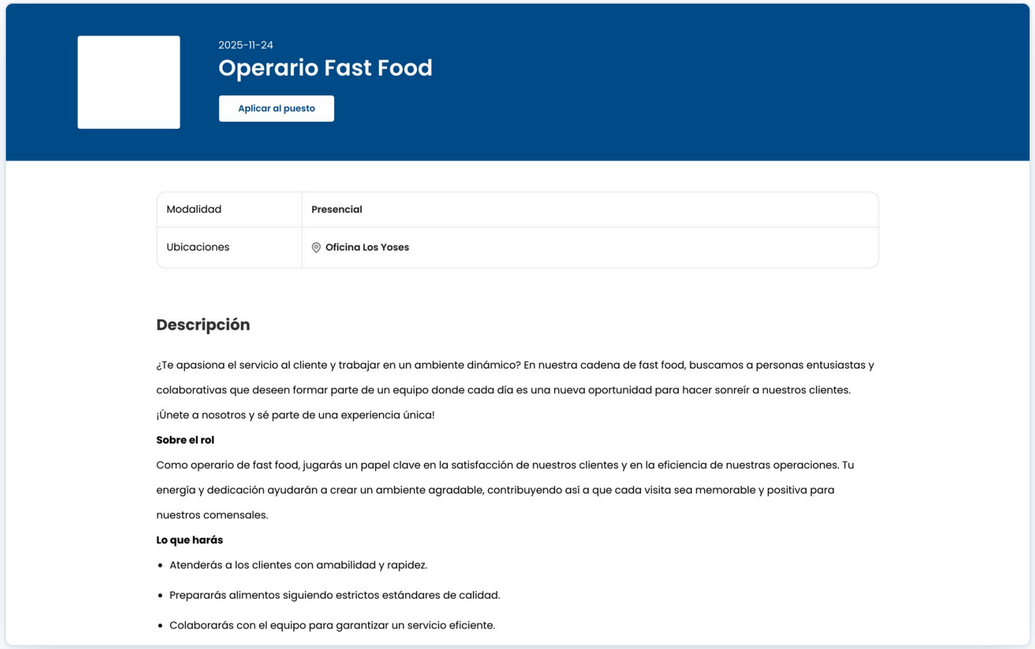
Redes, avisos, grupos de mensajería, cartelera de planta o la firma de correo del equipo. Y el mismo enlace genera su código QR para ferias y universidades.

02 **Sin cuenta ni contraseña**

El candidato no crea un usuario para postularse. El registro obligatorio es la primera causa de abandono en los portales de empleo.

03 **Sabés por dónde llegó cada uno**

El origen de cada postulación queda registrado, así vas a poder medir qué canal produce contrataciones y cuál solo produce currículums.



La vacante publicada, tal como la ve el candidato al abrir el enlace.

05

Al abrir una vacante, ya hay candidatos

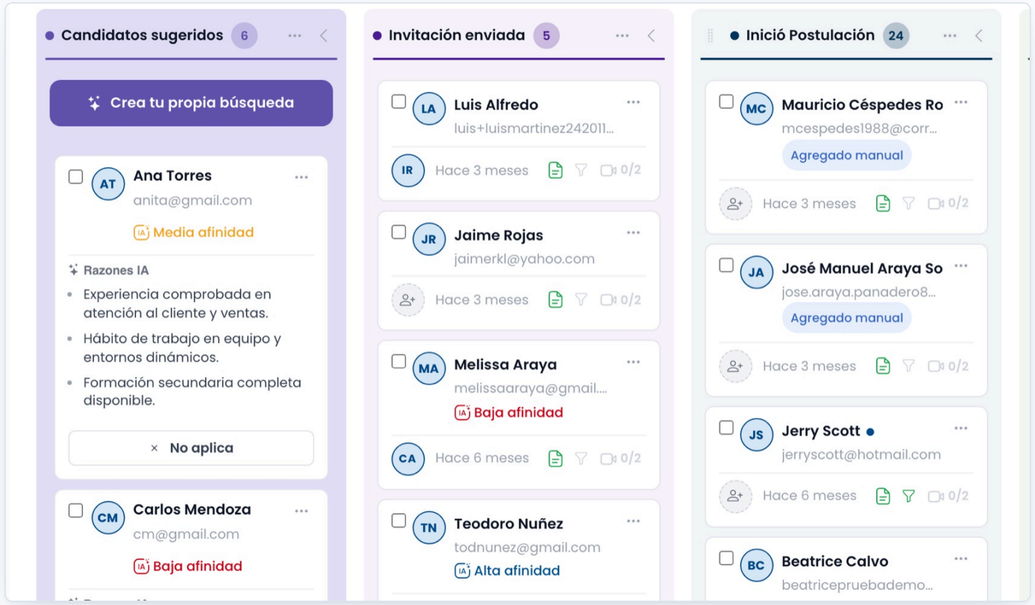
Todos los postulantes de todas tus búsquedas quedan en una sola base, con su historial, sus documentos y sus evaluaciones. Al abrir una vacante, Harvie la recorre y propone a las personas más afines, con el motivo de cada sugerencia escrito.

01 **Ninguna búsqueda arranca de cero**
Quien postuló el año pasado sigue disponible, con los antecedentes y las devoluciones de quienes lo entrevistaron.

02 **Sugerencias explicadas**
Cada propuesta trae las razones que la sostienen, así el equipo entiende el criterio y puede discutirlo.

03 **La decisión es de una persona**
La plataforma propone un orden y lo justifica. Avanzar o descartar lo resuelve siempre el equipo de reclutamiento, y queda registrado qué propuso el sistema y quién decidió.

04 **El conocimiento queda en tu empresa**
Si el reclutador cambia de posición, la base y el criterio de evaluación permanecen.



Candidatos propuestos desde la base, con nivel de afinidad y razones. Las pantallas son de un ambiente de demostración.

06

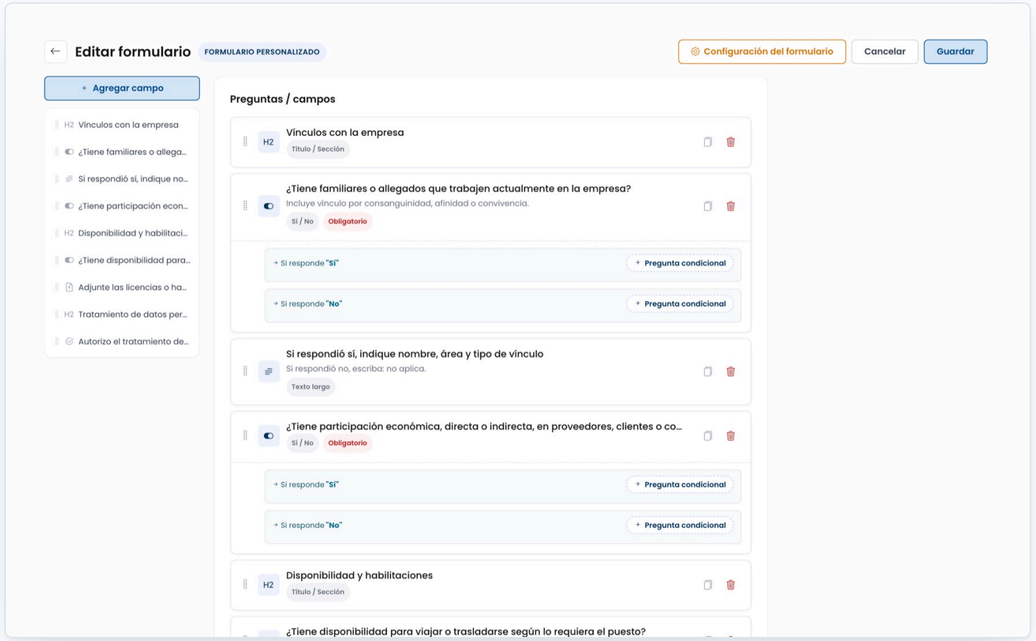
Los formularios que hoy viajan en PDF, dentro de la postulación

01 **Once tipos de campo**
Texto, sí o no, selección única y múltiple, número, fecha, enlace, documento adjunto, secciones y declaración con confirmación.

02 **Preguntas condicionales**
Si el candidato declara que tiene un familiar en la empresa, el formulario pide nombre y área. Si no, sigue de largo.

03 **Queda en el expediente**
Lo firmado se guarda con la postulación, no en un documento aparte que hay que perseguir.

04 **Un armador, muchos usos**
Autorización de tratamiento de datos, declaración de vínculos, disponibilidad para viajar, licencias habilitantes, datos académicos o exámenes médicos.



Constructor de formularios: secciones, campos obligatorios, adjuntos y ramas condicionales.

07

El reclutador mueve al candidato de etapa. Todo lo demás sale solo.

Definís una vez qué acciones se disparan en cada etapa y la plataforma las ejecuta en cada búsqueda.

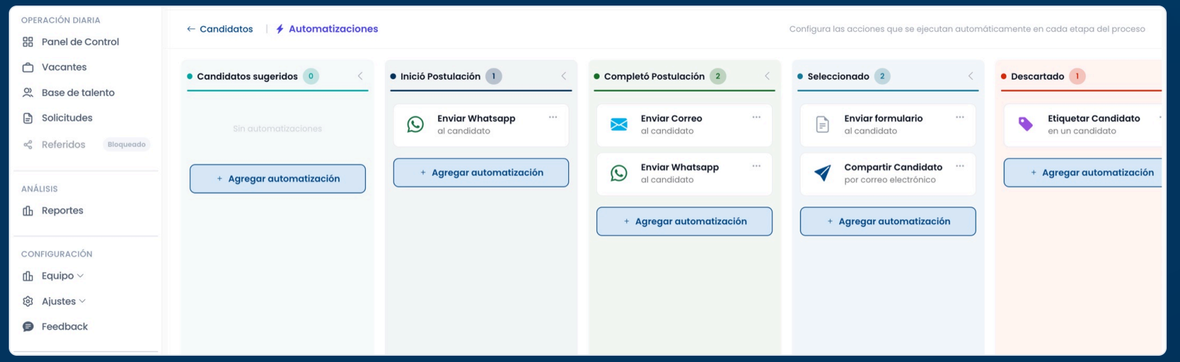
01 Formularios
Las declaraciones, la autorización de datos o el pedido de documentos salen en la etapa que corresponda.

02 Evaluaciones
Las pruebas se envían desde Harvie al llegar el candidato a la etapa definida.

03 Correo y WhatsApp
Cada candidato recibe aviso por el canal que su perfil responde, en las etapas que definas.

04 Etiquetado y derivación
El candidato se clasifica y se comparte con el líder, también sin intervención.

> Los procesos de candidatos internos se crean por separado, con sus propias etapas, formularios y automatizaciones.



Automatizaciones configuradas por etapa del proceso.

08

Pruebas, referencias y formularios llegan solos a la ficha del candidato

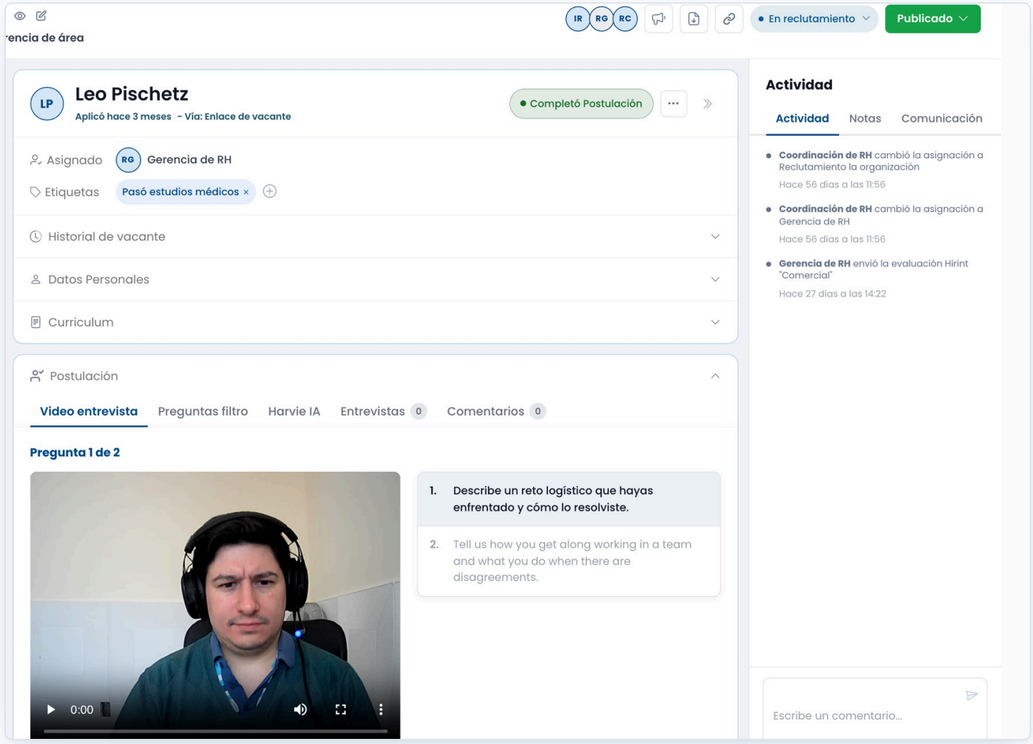
El reclutador no arma el legajo ni lo busca en tres sistemas. Todo lo que se sabe de una persona vive en su expediente.

01 **Evaluaciones enviadas desde Harvie**
Psicométricas, de idioma y técnicas se disparan desde la plataforma y sus resultados vuelven a la ficha.

02 **Entrevistas con puntaje**
Cada ronda usa el formulario de entrevista que definiste, con puntaje por pregunta y observaciones, y el total queda a la vista.

03 **Video entrevista con transcripción**
Para perfiles con volumen, el candidato responde en video cuando puede y el equipo lo revisa cuando puede.

04 **Queda registrado quién hizo qué**
Cada cambio de etapa, cada envío y cada asignación se asientan con responsable y hora.



Expediente del candidato. A la derecha, el registro de actividad con responsable y hora.

09

Las referencias laborales se solicitan desde la plataforma y quedan escritas

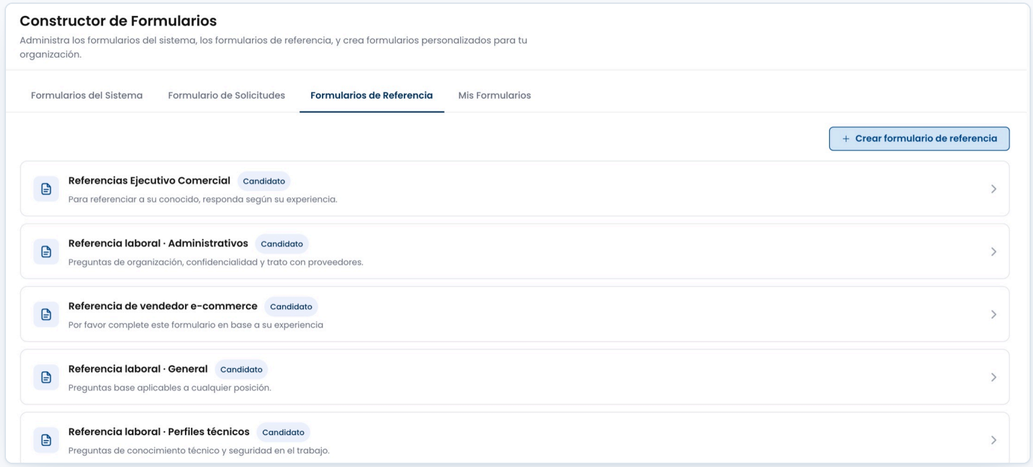
El candidato registra a quién se puede contactar, el equipo envía el formulario y las respuestas vuelven a su expediente.

01 **El candidato aporta sus referencias**
Nombre, empresa, cargo y datos de contacto, cargados desde su propio perfil y con su consentimiento para que sean contactadas.

02 **Un formulario por tipo de posición**
Armás tus propios formularios de referencia, con las preguntas que le importan a cada perfil. El envío sale por correo o por WhatsApp, y puede dispararse solo al llegar el candidato a la etapa definida.

03 **Quien responde no necesita cuenta**
Abre el enlace, contesta y envía. Las respuestas quedan cerradas: se consultan, no se editan.

04 **Queda en el expediente y se descarga en PDF**
Las respuestas se leen en la ficha del candidato, junto a las pruebas y los formularios firmados. Si la referencia se tomó por teléfono, el reclutador la carga a mano en el mismo lugar.



Los formularios de referencia de tu organización, uno por tipo de posición.

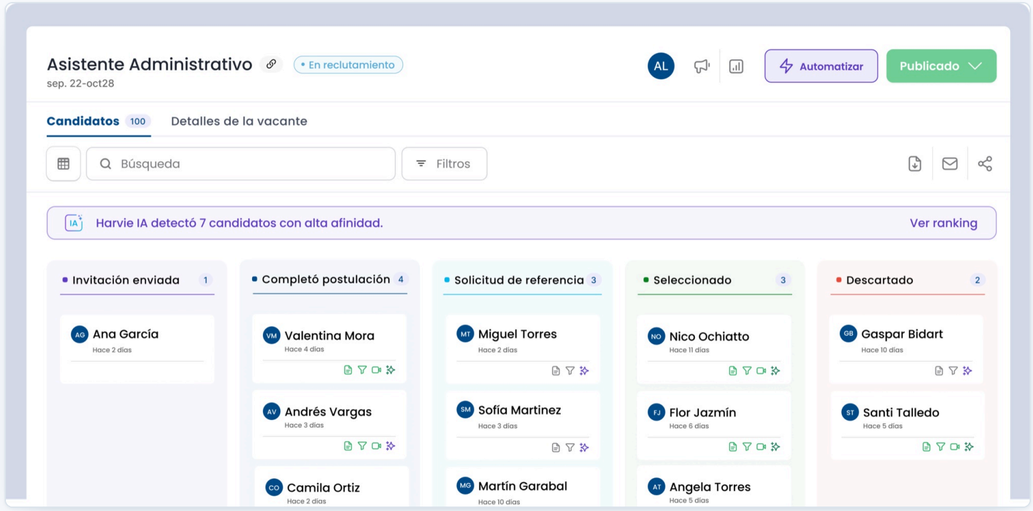
Todo el proceso a la vista, y los finalistas en la última etapa

Cada búsqueda avanza en un tablero por etapas. Vas a ver cuántos candidatos hay en cada instancia, quién está detenido y quiénes llegaron al final.

01 **Etapas configurables**
Invitación enviada, completó postulación, solicitud de referencia, seleccionado y descartado. Si tu operación usa otras, se ajustan.

02 **Los finalistas, lado a lado**
Se revisan con el ajuste al perfil, las pruebas, las referencias y los comentarios del equipo a la vista.

03 **Nadie reenvía currículums**
El líder entra y revisa cuando puede, sin que recursos humanos le arme un correo con adjuntos.



Las etapas y sus nombres los define cada equipo.

11

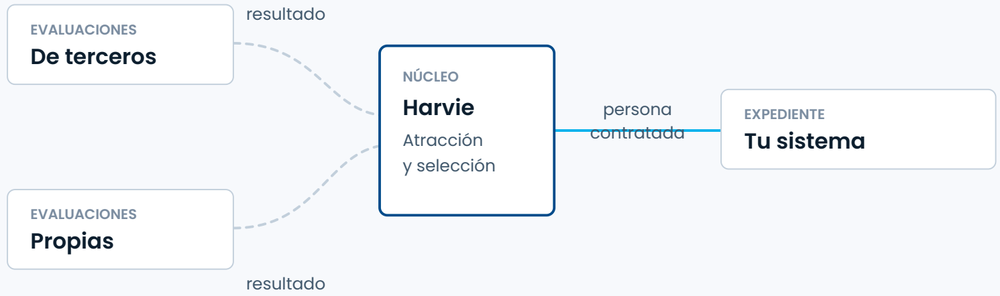
Convive con los sistemas que ya usás, y arranca sin esperarlos

Harvie resuelve la atracción y la selección. El expediente del colaborador sigue en el sistema de personal que ya tenés, y las evaluaciones de tus proveedores se incorporan al mismo flujo.

01 **API en los dos sentidos**
La integración puede consumir la API de Harvie, o Harvie puede consumir la de tus sistemas.

02 **Alcance en la sesión técnica**
Endpoints, entidades, autenticación y ambientes de prueba se acuerdan con tu equipo de tecnología.

03 **No condiciona el arranque**
Tu equipo opera completo desde el primer día, aunque el puente se conecte más adelante.



Línea llena: definido. Línea punteada: alcance a acordar con tu equipo de tecnología.

> En curso: la integración con Trimetrix y con SuccessFactors. En evaluación: incorporar tu guía de competencias.

12

Ya está probado en tu operación, con resultados medidos por tu equipo

ANTES

50 días

Time to Hire histórico

→ **Implementación de Harvie** →

HOY

27 → 25 días

Time to Hire 2025 → promedio 2026

Meta definida: 30 días. Ya superada.

70%
Automatización del proceso, en evolución constante

96%
Satisfacción de candidatos

4.75/5
Satisfacción de líderes

8
Países en uso regional

> *"La herramienta ya fue probada en nuestra realidad y generó resultados medibles."*
>
> Talent Acquisition CAC · Evaluación regional de ATS

El informe de gestión existe antes de que alguien lo pida

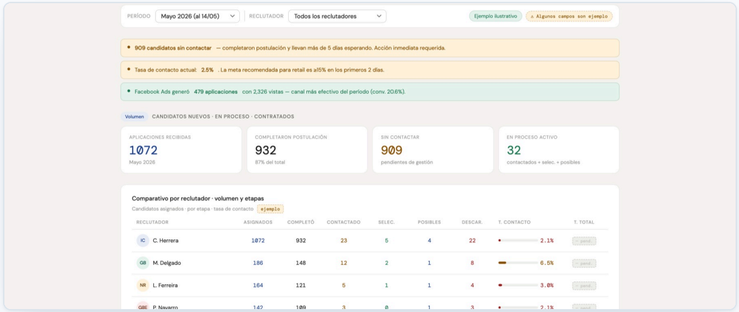
Tiempos por etapa, embudo de conversión, vacantes por estado y motivos de descarte. El panel se alimenta de lo que el equipo ya carga al trabajar.

Embudo del proceso
candidatos por etapa, período acumulado

Inició postulación	141 · 100%
Completó postulación	102 · 72%
Seleccionado	23 · 16%
Descartado	32 · 23%

Motivos de descarte
sobre tu catálogo común

Descarte automático	4 · 50%
Poca experiencia	2 · 25%
Perfil incompleto	1 · 13%
Distancia al lugar de trabajo	1 · 13%



El panel existe y se actualiza con el uso diario. Valores de un ambiente de demostración.

Nadie arma el reporte a mano ni pide el número por correo. El informe se descarga para las revisiones internas de cada área, y aunque las etapas se llamen distinto en cada una, se comparan sobre los mismos hitos.

Tu marca empleadora, publicada y con tu identidad

Tenés tu página de empleo con tu identidad, tus colores y tu relato, y todas tus vacantes publicadas ahí.

01 **La armamos nosotros**
El equipo de Harvie construye la página con tu identidad y la mantiene actualizada. Tu equipo no necesita diseño ni desarrollo.

02 **Todas tus vacantes ahí**
Cada publicación aparece en la página, con su enlace de postulación y su código QR.

03 **Un dominio propio**
La página vive en una dirección de tu organización, que se puede poner en avisos, ferias y firma de correo.

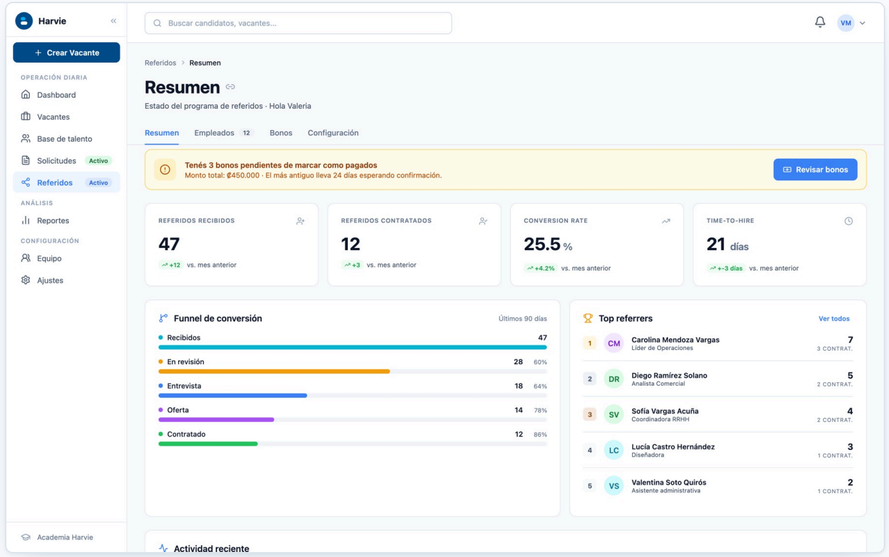


Página de marca empleadora de un cliente de Harvie, publicada y en línea.

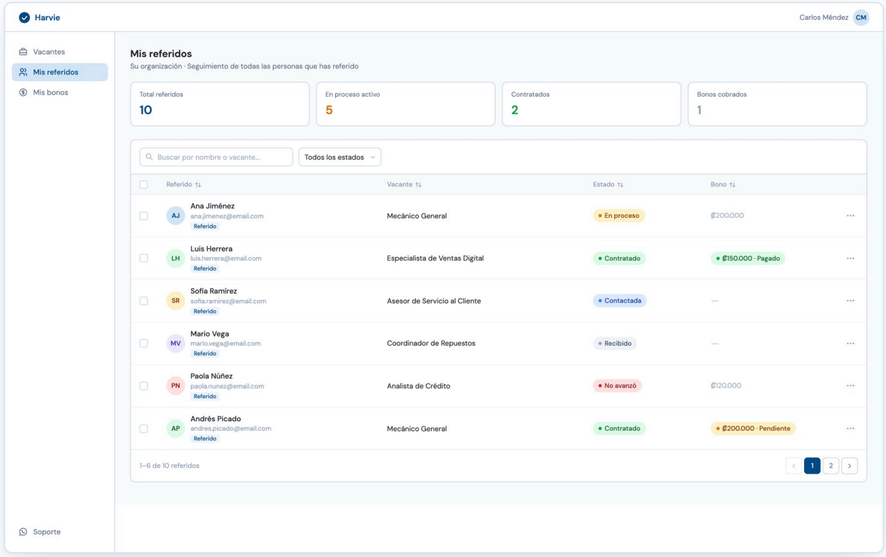
Programa de Referidos

En desarrollo · en pruebas de calidad

El colaborador recomienda desde su celular y sigue el avance de la persona que trajo. Se activa desde el panel, sin implementación técnica.



Vista de recursos humanos. Diseño en desarrollo, valores ilustrativos.



Portal del colaborador. Diseño en desarrollo, valores ilustrativos.

Sin instalar nada

La invitación llega por WhatsApp y por correo, y el acceso se hace con un código de un solo uso.

Privacidad del candidato

Quien refiere ve el estado actual y nada más: nunca el motivo de rechazo, los comentarios internos ni a otros candidatos.

Medible como cualquier canal

Referidos recibidos, contratados, conversión y tiempo de contratación comparado con las demás fuentes.

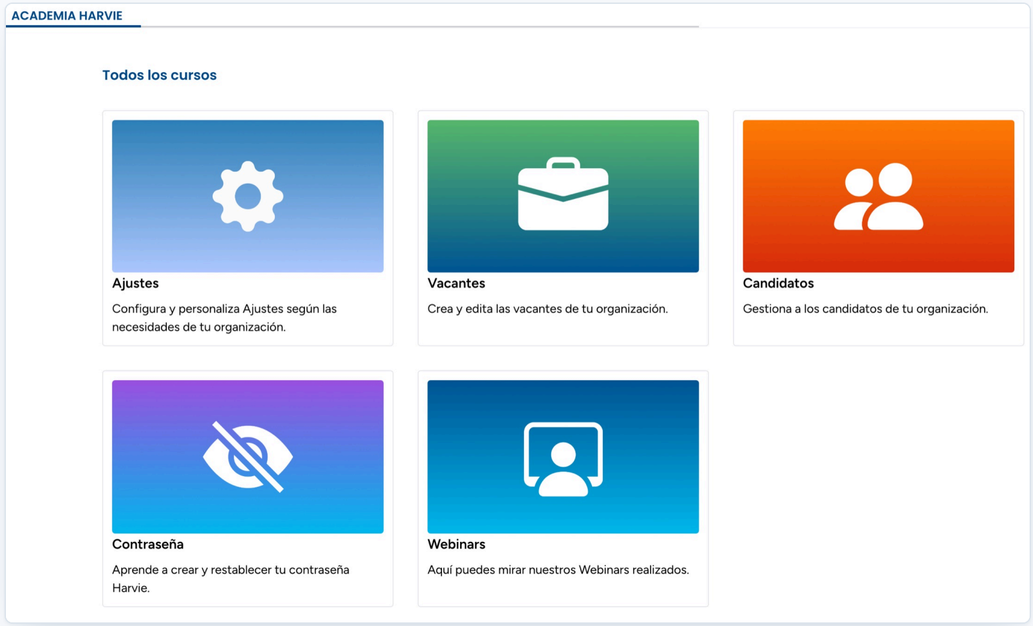
La puesta en marcha viene acompañada

La implementación no termina el día que el sistema queda arriba. Tu equipo tiene con quién hablar y dónde aprender.

01 **Onboarding personalizado**
La configuración y la capacitación se arman sobre tu operación: tus formularios, tus etapas y tus aprobadores. No es un curso genérico ni un manual que hay que interpretar.

02 **Un ejecutivo de cuenta asignado**
Una persona de Harvie que conoce tu implementación, a quien tu equipo escribe directo cuando tiene una consulta o necesita un ajuste.

03 **Academia Harvie**
Videos de autoaprendizaje por módulo y por rol, para administradores, reclutadores y líderes de área. Disponible siempre, así quien entra nuevo al equipo se capacita sin ocupar a nadie.



Academia Harvie, en línea y disponible para todo tu equipo.

17 · Cómo sigue

El despliegue se planifica país por país

Cada operación tiene su propio punto de partida, sus sistemas y su volumen. El plan no es uno solo.

1	**Un plan de integración por país** Qué sistemas se conectan, qué formularios se usan y qué etapas necesita cada operación se define con cada país, no de forma central.	Cada país con Harvie
2	**Una persona referente en cada país** Valida la configuración de su operación: sus formularios, sus aprobadores y sus etapas.	Cada país
3	**Fechas de despliegue definidas** El calendario de puesta en marcha se acuerda país por país, con día de arranque y responsable de cada tramo.	Todos

Lo que aporta Harvie
La configuración, la migración del histórico y el acompañamiento de la puesta en marcha, con el ejecutivo de cuenta asignado.

Lo que sale de esta reunión
El nombre de la persona referente de cada país y una fecha de arranque por país, con día.