

Product & Opportunity Playbook™

Preview público · producto, casos de uso y mapa de oportunidades.

VERSIÓN	R4.0 · Agosto 2026
AUDIENCIA	Decision Partners™ · candidatos aprobados y/o prospectos según edición
ENFOQUE	Financial Value · Client Value · Relationship Capital™ · Recurring Value

No vendes evaluaciones. Abres mejores decisiones de talento.

Product & Opportunity Playbook™

Lo vendible no es la prueba. Es la claridad que aporta antes de decidir.

1 · TalentScope en una frase

Evidencia estructurada para contratar, promover y confiar posiciones clave con mayor claridad, evaluando el nivel real de responsabilidad: Operativo, Gerencial o Directivo.

2 · Arquitectura 3D por nivel

Nivel	Pregunta central	Enfoque
Operativo	¿Puede ejecutar con confiabilidad?	Comprensión, precisión, juicio operativo, responsabilidad y servicio.
Gerencial	¿Puede obtener resultados a través de otros?	Análisis, planeación, liderazgo, delegación, seguimiento y gestión de personas.
Directivo	¿Puede conducir decisiones de mayor impacto?	Estrategia, visión financiera, gobernanza, riesgo, influencia y alineación.

3 • Qué recibe la empresa

- Evaluación completa según nivel de responsabilidad.
- Reporte Automático con índice general, dimensiones, banderas, fortalezas, áreas de atención y preguntas de entrevista.
- TalentScope Integrity™ como contexto técnico separado del score.
- Portal Cliente para créditos, campañas, candidatos, estados y resultados.
- Expert Review™ opcional para casos Gerenciales y Directivos elegibles.
- Verification Check™ dentro del Expert Review cuando una evidencia abierta merece contraste.

4 • Casos que debe detectar un Partner

Disparador	Frase típica
Shortlist	"Tenemos dos o tres finalistas y no terminamos de distinguirlos."
Promoción	"Es muy bueno técnicamente, pero no sé si está listo para dirigir."
Sucesión	"Necesitamos una fuente externa antes de tomar una decisión sensible."
Reclutamiento	"Quiero fortalecer el valor de la shortlist que entrego."
Estandarización	"Cada gerente entrevista y decide diferente."

5 · Cómo explicarlo con rigor

- Usa “evidencia para decidir mejor”, no “prueba que aprueba candidatos”.
- Usa “complementa entrevistas y referencias”, no “sustituye el proceso de RH”.
- Usa “según nivel de responsabilidad”, no “sirve igual para todo”.
- Usa “profundiza cuando lo amerita”, no “siempre necesitas consultoría”.

Si tienen una decisión de talento abierta, comparte evidencia real y conecta al equipo TalentScope para revisar cómo aplicaría al caso.