

INTRODUCCIÓN A SWISS CONSULTANTS



LA TEMÁTICA

La calidad de los empleados influye mucho en el éxito de una empresa. Escoger mal puede poner en peligro el buen funcionamiento de cualquier compañía. La precisión y la exactitud en las contrataciones son esenciales para asegurarse de que las decisiones de contratación estén bien fundamentadas y alineadas con las metas y necesidades de la organización, lo que a su vez contribuye al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

Los problemas:

- Costo
- Inseguridad



COSTO

Siempre hay costos:



COSTO

Siempre hay costos:

- Agencias de trabajo (un sueldo mensual o más).



COSTO

Siempre hay costos:

- Agencias de trabajo (un sueldo mensual o más).
- Aun las más accesibles (**Tecoloco**, **Computrabajo**) cobran.



COSTO

Siempre hay costos:

- Agencias de trabajo (un sueldo mensual o más).
- Aun las más accesibles (**Tecoloco**, **Computrabajo**) cobran.
- Costos de entrenamiento:



COSTO

Siempre hay costos:

- Agencias de trabajo (un sueldo mensual o más).
- Aun las más accesibles (**Tecoloco**, **Computrabajo**) cobran.
- Costos de entrenamiento:
 - Cursos, incluyendo materiales.



COSTO

Siempre hay costos:

- Agencias de trabajo (un sueldo mensual o más).
- Aun las más accesibles (**Tecoloco**, **Computrabajo**) cobran.
- Costos de entrenamiento:
 - Cursos, incluyendo materiales.
 - Tiempo invertido y pérdida de productividad de quienes lo entrenan.



COSTO

Siempre hay costos:

- Agencias de trabajo (un sueldo mensual o más).
- Aun las más accesibles (**Tecoloco**, **Computrabajo**) cobran.
- Costos de entrenamiento:
 - Cursos, incluyendo materiales.
 - Tiempo invertido y pérdida de productividad de quienes lo entrenan.
 - Pérdida inicial de productividad hasta dominar su trabajo.



INSEGURIDAD

- No sabemos si las agencias de empleo nos envían solo los mejores candidatos, ya que lo que más quieren es colocar empleados.



INSEGURIDAD

- No sabemos si las agencias de empleo nos envían solo los mejores candidatos, ya que lo que más quieren es colocar empleados.
- No existe la usanza de parte de los empleadores de emitir referencias de trabajo fiables.



INSEGURIDAD

- No sabemos si las agencias de empleo nos envían solo los mejores candidatos, ya que lo que más quieren es colocar empleados.
- No existe la usanza de parte de los empleadores de emitir referencias de trabajo fiables.
- ¿Cómo seleccionar candidatos que no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también encajen bien con la cultura de la empresa y el equipo?



INSEGURIDAD

- No sabemos si las agencias de empleo nos envían solo los mejores candidatos, ya que lo que más quieren es colocar empleados.
- No existe la usanza de parte de los empleadores de emitir referencias de trabajo fiables.
- ¿Cómo seleccionar candidatos que no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también encajen bien con la cultura de la empresa y el equipo?
- ¿Cómo podemos comparar a los candidatos objetivamente y con precisión?



PROBLEMAS POR CONSTANTES CAMBIOS DE PERSONAL

Al utilizar el método de prueba y error siempre está dada la posibilidad de:



PROBLEMAS POR CONSTANTES CAMBIOS DE PERSONAL

Al utilizar el método de prueba y error siempre está dada la posibilidad de:

- Interrupción de dinámicas de trabajo dentro de los equipos que ya están funcionando en la empresa.



PROBLEMAS POR CONSTANTES CAMBIOS DE PERSONAL

Al utilizar el método de prueba y error siempre está dada la posibilidad de:

- Interrupción de dinámicas de trabajo dentro de los equipos que ya están funcionando en la empresa.
- Con alta rotación de personal en una organización puede incrementar significativamente el riesgo de exposición o fuga de secretos comerciales.



PROBLEMAS POR CONSTANTES CAMBIOS DE PERSONAL

Al utilizar el método de prueba y error siempre está dada la posibilidad de:

- Interrupción de dinámicas de trabajo dentro de los equipos que ya están funcionando en la empresa.
- Con alta rotación de personal en una organización puede incrementar significativamente el riesgo de exposición o fuga de secretos comerciales.
- Percepción de inestabilidad en la empresa por cambios constantes en un mismo puesto. Tanto para clientes, como para proveedores y para empleados de la empresa.



PROBLEMAS POR CONSTANTES CAMBIOS DE PERSONAL

Al utilizar el método de prueba y error siempre está dada la posibilidad de:

- Interrupción de dinámicas de trabajo dentro de los equipos que ya están funcionando en la empresa.
- Con alta rotación de personal en una organización puede incrementar significativamente el riesgo de exposición o fuga de secretos comerciales.
- Percepción de inestabilidad en la empresa por cambios constantes en un mismo puesto. Tanto para clientes, como para proveedores y para empleados de la empresa.
- Todo esto puede llevar a la pérdida de la ventaja competitiva de la empresa.



...Y EL OTRO GRAN PROBLEMA



...Y EL OTRO GRAN PROBLEMA

¡Hay mucho robo, mucho ausentismo y mucha deshonestidad en las empresas!



LA SOLUCIÓN

Encontrar un enfoque que permita evaluar y comparar a los candidatos de manera objetiva y basada en datos concretos. Esto implica evitar el uso de criterios subjetivos o métodos no validados científicamente, como la “inteligencia emocional”, el “análisis grafológico” o los “test de personalidad” (por ejemplo, Myers-Briggs Type Indicators), los cuales, según la revista *Forbes*, han retrasado el progreso en los recursos humanos durante más de cinco décadas.



LA SOLUCIÓN

Encontrar un enfoque que permita evaluar y comparar a los candidatos de manera objetiva y basada en datos concretos. Esto implica evitar el uso de criterios subjetivos o métodos no validados científicamente, como la “inteligencia emocional”, el “análisis grafológico” o los “test de personalidad” (por ejemplo, Myers-Briggs Type Indicators), los cuales, según la revista *Forbes*, han retrasado el progreso en los recursos humanos durante más de cinco décadas.

¡Lo que no se puede medir no se puede gestionar!



NUESTROS MÓDULOS

1. Módulo Base
2. Módulo Esencial
3. Módulo Salud
4. Módulo Psicológico
5. Módulo Seguridad
6. Módulo a la Medida
7. Módulo Especial Auditoría de Seguridad



MÓDULO BASE

Este módulo no es opcional. Es necesario para poder hacer el cálculo del SCEE.



MÓDULO BASE

Este módulo no es opcional. Es necesario para poder hacer el cálculo del SCEE.

1. Entrevista a profundidad al empleado.



MÓDULO BASE

Este módulo no es opcional. Es necesario para poder hacer el cálculo del SCEE.

1. Entrevista a profundidad al empleado.
2. Test de inteligencia.



MÓDULO BASE

Este módulo no es opcional. Es necesario para poder hacer el cálculo del SCEE.

1. Entrevista a profundidad al empleado.
2. Test de inteligencia.
 - La prueba de inteligencia se considera uno de los indicadores más confiables del éxito en la vida, aunque es importante reconocer que existen excepciones a esta regla general.



MÓDULO BASE

Este módulo no es opcional. Es necesario para poder hacer el cálculo del SCEE.

1. Entrevista a profundidad al empleado.

2. Test de inteligencia.

- La prueba de inteligencia se considera uno de los indicadores más confiables del éxito en la vida, aunque es importante reconocer que existen excepciones a esta regla general.
- Un empleado con alta inteligencia tiene el potencial de contribuir significativamente más a la empresa. Según el principio de Pareto, aproximadamente la raíz cuadrada del número total de empleados genera el 50% del valor de la empresa. (En una empresa con 100 empleados, 10 de ellos producen el 50% del valor total.) Este fenómeno se alinea con la distribución normal de Gauß del coeficiente intelectual.



MÓDULO BASE

3. Entrevista al último empleador.



MÓDULO BASE

- 3. Entrevista al último empleador.
- 4. Dictado en español.



MÓDULO BASE

- 3. Entrevista al último empleador.
- 4. Dictado en español.
- 5. Test de matemáticas básicas.



MÓDULO BASE

- 3. Entrevista al último empleador.
- 4. Dictado en español.
- 5. Test de matemáticas básicas.
- 6. Examen de conocimientos de computación.



MÓDULO BASE

- 3. Entrevista al último empleador.
- 4. Dictado en español.
- 5. Test de matemáticas básicas.
- 6. Examen de conocimientos de computación.
- 7. Cuestionario de valores y principios (Test de orientación política).



MÓDULO BASE

3. Entrevista al último empleador.
4. Dictado en español.
5. Test de matemáticas básicas.
6. Examen de conocimientos de computación.
7. Cuestionario de valores y principios (Test de orientación política).
 - Comprender los valores de los empleados potenciales puede facilitar una mejor integración en el equipo y evitar conflictos de valores que podrían surgir en el lugar de trabajo. Esto puede promover un ambiente de trabajo más armonioso y reducir tensiones.



MÓDULO BASE

3. Entrevista al último empleador.
4. Dictado en español.
5. Test de matemáticas básicas.
6. Examen de conocimientos de computación.
7. Cuestionario de valores y principios (Test de orientación política).
 - Comprender los valores de los empleados potenciales puede facilitar una mejor integración en el equipo y evitar conflictos de valores que podrían surgir en el lugar de trabajo. Esto puede promover un ambiente de trabajo más armonioso y reducir tensiones.
 - Conocer la orientación política de los candidatos puede ayudar a asegurarse de que sus valores y creencias se alineen con la misión y la cultura de la empresa.



MÓDULO BASE

3. Entrevista al último empleador.
4. Dictado en español.
5. Test de matemáticas básicas.
6. Examen de conocimientos de computación.
7. Cuestionario de valores y principios (Test de orientación política).
 - Comprender los valores de los empleados potenciales puede facilitar una mejor integración en el equipo y evitar conflictos de valores que podrían surgir en el lugar de trabajo. Esto puede promover un ambiente de trabajo más armonioso y reducir tensiones.
 - Conocer la orientación política de los candidatos puede ayudar a asegurarse de que sus valores y creencias se alineen con la misión y la cultura de la empresa.
 - La principios políticos de los empleados, especialmente aquellos que tienen contacto directo con los clientes, puede influir en la capacidad de la empresa para conectar con ciertos grupos de clientes.



MÓDULO BASE

3. Entrevista al último empleador.
4. Dictado en español.
5. Test de matemáticas básicas.
6. Examen de conocimientos de computación.
7. Cuestionario de valores y principios (Test de orientación política).
 - Comprender los valores de los empleados potenciales puede facilitar una mejor integración en el equipo y evitar conflictos de valores que podrían surgir en el lugar de trabajo. Esto puede promover un ambiente de trabajo más armonioso y reducir tensiones.
 - Conocer la orientación política de los candidatos puede ayudar a asegurarse de que sus valores y creencias se alineen con la misión y la cultura de la empresa.
 - La principios políticos de los empleados, especialmente aquellos que tienen contacto directo con los clientes, puede influir en la capacidad de la empresa para conectar con ciertos grupos de clientes.
8. Cálculo del Swiss Coefficient of Employee Eligibility.



MÓDULO ESENCIAL

Recomendación: Muy aconsejable para puestos medios y altos que requieren de algunos conocimientos especializados, buen criterio y cultura general.



MÓDULO ESENCIAL

Recomendación: Muy aconsejable para puestos medios y altos que requieren de algunos conocimientos especializados, buen criterio y cultura general.

1. Entrevista al penúltimo empleador.



MÓDULO ESENCIAL

Recomendación: Muy aconsejable para puestos medios y altos que requieren de algunos conocimientos especializados, buen criterio y cultura general.

1. Entrevista al penúltimo empleador.
2. Test de casos (solución de problemas).



MÓDULO ESENCIAL

Recomendación: Muy aconsejable para puestos medios y altos que requieren de algunos conocimientos especializados, buen criterio y cultura general.

1. Entrevista al penúltimo empleador.
2. Test de casos (solución de problemas).
 - Se entrega con un caso varias preguntas. El tema depende del puesto previsto para el candidato. El candidato deberá entregar sus respuestas directamente al empleador, permitiendo así que el empleador evalúe la capacidad del candidato para resolver problemas de manera efectiva.



MÓDULO ESENCIAL

Recomendación: Muy aconsejable para puestos medios y altos que requieren de algunos conocimientos especializados, buen criterio y cultura general.

1. Entrevista al penúltimo empleador.
2. Test de casos (solución de problemas).
 - Se entrega con un caso varias preguntas. El tema depende del puesto previsto para el candidato. El candidato deberá entregar sus respuestas directamente al empleador, permitiendo así que el empleador evalúe la capacidad del candidato para resolver problemas de manera efectiva.
3. Un test de idioma a profundidad.



MÓDULO ESENCIAL

Recomendación: Muy aconsejable para puestos medios y altos que requieren de algunos conocimientos especializados, buen criterio y cultura general.

1. Entrevista al penúltimo empleador.
2. Test de casos (solución de problemas).
 - Se entrega con un caso varias preguntas. El tema depende del puesto previsto para el candidato. El candidato deberá entregar sus respuestas directamente al empleador, permitiendo así que el empleador evalúe la capacidad del candidato para resolver problemas de manera efectiva.
3. Un test de idioma a profundidad.
4. Test de matemáticas a profundidad.



MÓDULO ESENCIAL

Recomendación: Muy aconsejable para puestos medios y altos que requieren de algunos conocimientos especializados, buen criterio y cultura general.

1. Entrevista al penúltimo empleador.
2. Test de casos (solución de problemas).
 - Se entrega con un caso varias preguntas. El tema depende del puesto previsto para el candidato. El candidato deberá entregar sus respuestas directamente al empleador, permitiendo así que el empleador evalúe la capacidad del candidato para resolver problemas de manera efectiva.
3. Un test de idioma a profundidad.
4. Test de matemáticas a profundidad.
5. Investigación en Internet.



MÓDULO ESENCIAL

6. ACE test (Prueba de experiencias adversas en la infancia).



MÓDULO ESENCIAL

6. ACE test (Prueba de experiencias adversas en la infancia).

- Las personas con un alto puntaje de ACEs tienen un mayor riesgo de desarrollar trastornos mentales como ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (PTSD) y trastornos de personalidad.



MÓDULO ESENCIAL

6. ACE test (Prueba de experiencias adversas en la infancia).

- Las personas con un alto puntaje de ACEs tienen un mayor riesgo de desarrollar trastornos mentales como ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (PTSD) y trastornos de personalidad.
- Los ACEs están vinculados a una mayor probabilidad de problemas de salud física, como enfermedades cardíacas, diabetes tipo 2, obesidad y problemas gastrointestinales.



MÓDULO ESENCIAL

6. ACE test (Prueba de experiencias adversas en la infancia).

- Las personas con un alto puntaje de ACEs tienen un mayor riesgo de desarrollar trastornos mentales como ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (PTSD) y trastornos de personalidad.
- Los ACEs están vinculados a una mayor probabilidad de problemas de salud física, como enfermedades cardíacas, diabetes tipo 2, obesidad y problemas gastrointestinales.
- Las experiencias adversas pueden afectar el desarrollo del cerebro y el manejo emocional.



MÓDULO SALUD

- **Adecuación al puesto** Evaluar si el candidato está físicamente capacitado para realizar las tareas específicas del trabajo. Por ejemplo, si el puesto implica levantar cargas pesadas, un examen médico puede asegurar que el candidato no tenga problemas de salud que podrían comprometer su capacidad para realizar estas tareas.



MÓDULO SALUD

- **Adecuación al puesto** Evaluar si el candidato está físicamente capacitado para realizar las tareas específicas del trabajo. Por ejemplo, si el puesto implica levantar cargas pesadas, un examen médico puede asegurar que el candidato no tenga problemas de salud que podrían comprometer su capacidad para realizar estas tareas.
- **Prevención de riesgos laborales** Es importante identificar condiciones médicas preexistentes que podrían aumentar el riesgo de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.



MÓDULO SALUD

- **Adecuación al puesto** Evaluar si el candidato está físicamente capacitado para realizar las tareas específicas del trabajo. Por ejemplo, si el puesto implica levantar cargas pesadas, un examen médico puede asegurar que el candidato no tenga problemas de salud que podrían comprometer su capacidad para realizar estas tareas.
- **Prevención de riesgos laborales** Es importante identificar condiciones médicas preexistentes que podrían aumentar el riesgo de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.
- **Reducción de Ausentismo** Asimismo evaluar el estado de salud del candidato para prever potenciales problemas de ausentismo relacionados con problemas de salud crónicos o recurrentes. Esto puede ayudar a la empresa a planificar mejor la cobertura y gestión de recursos.



MÓDULO SALUD

- **Adecuación al puesto** Evaluar si el candidato está físicamente capacitado para realizar las tareas específicas del trabajo. Por ejemplo, si el puesto implica levantar cargas pesadas, un examen médico puede asegurar que el candidato no tenga problemas de salud que podrían comprometer su capacidad para realizar estas tareas.
- **Prevención de riesgos laborales** Es importante identificar condiciones médicas preexistentes que podrían aumentar el riesgo de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.
- **Reducción de Ausentismo** Asimismo evaluar el estado de salud del candidato para prever potenciales problemas de ausentismo relacionados con problemas de salud crónicos o recurrentes. Esto puede ayudar a la empresa a planificar mejor la cobertura y gestión de recursos.

1. Examen médico.



MÓDULO SALUD

- **Adecuación al puesto** Evaluar si el candidato está físicamente capacitado para realizar las tareas específicas del trabajo. Por ejemplo, si el puesto implica levantar cargas pesadas, un examen médico puede asegurar que el candidato no tenga problemas de salud que podrían comprometer su capacidad para realizar estas tareas.
- **Prevención de riesgos laborales** Es importante identificar condiciones médicas preexistentes que podrían aumentar el riesgo de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.
- **Reducción de Ausentismo** Asimismo evaluar el estado de salud del candidato para prever potenciales problemas de ausentismo relacionados con problemas de salud crónicos o recurrentes. Esto puede ayudar a la empresa a planificar mejor la cobertura y gestión de recursos.
 1. Examen médico.
 2. Test de drogas.



MÓDULO PSICOLÓGICO

Prueba psicológica muy completa y estandarizada que evalúa rasgos de personalidad y posibles psicopatologías, utilizada en contextos clínicos, forenses y organizacionales para el diagnóstico y toma de decisiones.



MÓDULO SEGURIDAD

Recomendación: Para puestos sensibles con acceso a valores, altos mandos, puestos expuestos a los secretos técnicos de la empresa, IT.



MÓDULO SEGURIDAD

Recomendación: Para puestos sensibles con acceso a valores, altos mandos, puestos expuestos a los secretos técnicos de la empresa, IT.

También para puestos en lugares delicados en o alrededor del hogar como: enfermeras, guardaespaldas, empleadas domésticas, agentes de seguridad, ya que estos conocen sus hábitos, horarios y la disposición de su vivienda.



MÓDULO SEGURIDAD

Recomendación: Para puestos sensibles con acceso a valores, altos mandos, puestos expuestos a los secretos técnicos de la empresa, IT.

También para puestos en lugares delicados en o alrededor del hogar como: enfermeras, guardaespaldas, empleadas domésticas, agentes de seguridad, ya que estos conocen sus hábitos, horarios y la disposición de su vivienda.

1. Polígrafo.



MÓDULO SEGURIDAD

Recomendación: Para puestos sensibles con acceso a valores, altos mandos, puestos expuestos a los secretos técnicos de la empresa, IT.

También para puestos en lugares delicados en o alrededor del hogar como: enfermeras, guardaespaldas, empleadas domésticas, agentes de seguridad, ya que estos conocen sus hábitos, horarios y la disposición de su vivienda.

1. Polígrafo.
2. Estudio socio-económico.



MÓDULO A LA MEDIDA

- Podemos hacer un módulo a la medida del cliente con elementos de todos los arriba mencionados.
- El módulo Base no es opcional. Es necesario para poder hacer el cálculo del SCEE.



MÓDULO ESPECIAL AUDITORÍA DE SEGURIDAD

Las condiciones sociales y económicas de los empleados puede cambiar con el tiempo y esto puede llevar a un cambio de comportamiento en el lugar de trabajo. Para que estos cambios no influyan negativamente en el ambiente de trabajo ofrecemos auditorías de seguridad puntuales (cuando hay sospecha) o auditorías de rutina para puestos de alto riesgo.



MÓDULO ESPECIAL AUDITORÍA DE SEGURIDAD

Las condiciones sociales y económicas de los empleados puede cambiar con el tiempo y esto puede llevar a un cambio de comportamiento en el lugar de trabajo. Para que estos cambios no influyan negativamente en el ambiente de trabajo ofrecemos auditorías de seguridad puntuales (cuando hay sospecha) o auditorías de rutina para puestos de alto riesgo.

- “One bad apple,” una manzana podrida corrompe a las demás. Ayudamos a encontrar a los empleados que pueden influir negativamente en los demás.



MÓDULO ESPECIAL AUDITORÍA DE SEGURIDAD

Las condiciones sociales y económicas de los empleados puede cambiar con el tiempo y esto puede llevar a un cambio de comportamiento en el lugar de trabajo. Para que estos cambios no influyan negativamente en el ambiente de trabajo ofrecemos auditorías de seguridad puntuales (cuando hay sospecha) o auditorías de rutina para puestos de alto riesgo.

- “One bad apple,” una manzana podrida corrompe a las demás. Ayudamos a encontrar a los empleados que pueden influir negativamente en los demás.
- Se escogen a varias personas al azar además de las personas sospechosas.



MÓDULO ESPECIAL AUDITORÍA DE SEGURIDAD

Las condiciones sociales y económicas de los empleados puede cambiar con el tiempo y esto puede llevar a un cambio de comportamiento en el lugar de trabajo. Para que estos cambios no influyan negativamente en el ambiente de trabajo ofrecemos auditorías de seguridad puntuales (cuando hay sospecha) o auditorías de rutina para puestos de alto riesgo.

- “One bad apple,” una manzana podrida corrompe a las demás. Ayudamos a encontrar a los empleados que pueden influir negativamente en los demás.
- Se escogen a varias personas al azar además de las personas sospechosas.
- Dos variantes:
 1. Solo polígrafo
 2. Polígrafo y estudio socio-económico



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

El Principio de Peter

elaborado por el canadiense Laurence J. Peter — es un concepto de gestión empresarial que sugiere que los empleados son ascendidos en función de su rendimiento hasta que alcanzan un puesto en el que ya no son competentes, ya que las habilidades necesarias para los puestos superiores suelen diferir de las que se requieren en sus puestos anteriores. Esto da lugar a que las personas ocupen puestos para los que no están preparadas para desempeñar con eficacia.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

Efectos de personas ascendidas más allá de sus competencias

Ineficiencia en las organizaciones

Los empleados pueden tener dificultades para desempeñar eficazmente sus nuevas funciones, lo que conduce a una disminución de la productividad.

Una gestión deficiente puede dar lugar a altas tasas de error y defectos, lo que afecta al rendimiento general del equipo.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

Efectos de personas ascendidas más allá de sus competencias

Ineficiencia en las organizaciones

Los empleados pueden tener dificultades para desempeñar eficazmente sus nuevas funciones, lo que conduce a una disminución de la productividad.

Una gestión deficiente puede dar lugar a altas tasas de error y defectos, lo que afecta al rendimiento general del equipo.

Repercusión en la moral de los empleados

Los equipos pueden sentir frustración y resentimiento hacia los directivos que carecen de las habilidades necesarias. Esto puede dar lugar a un entorno de trabajo tóxico, lo que reduce la satisfacción laboral general.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

Efectos de personas ascendidas más allá de sus competencias

Ineficiencia en las organizaciones

Los empleados pueden tener dificultades para desempeñar eficazmente sus nuevas funciones, lo que conduce a una disminución de la productividad.

Una gestión deficiente puede dar lugar a altas tasas de error y defectos, lo que afecta al rendimiento general del equipo.

Repercusión en la moral de los empleados

Los equipos pueden sentir frustración y resentimiento hacia los directivos que carecen de las habilidades necesarias. Esto puede dar lugar a un entorno de trabajo tóxico, lo que reduce la satisfacción laboral general.

Efectos a largo plazo

Los empleados pueden permanecer en puestos para los que no están capacitados, ya que la mera incompetencia rara vez es motivo de despido.

Las organizaciones pueden tener dificultades para retener el talento, ya que los empleados con un alto rendimiento se desilusionan con un liderazgo ineficaz.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

1. Coeficiente intelectual.

El valor previsto es establecido en función de la descripción que proporciona la dirección la empresa de los retos que plantea el nuevo puesto del candidato.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

1. Coeficiente intelectual.

El valor previsto es establecido en función de la descripción que proporciona la dirección la empresa de los retos que plantea el nuevo puesto del candidato.

2. Cuestionario de valores y principios.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

1. Coeficiente intelectual.

El valor previsto es establecido en función de la descripción que proporciona la dirección la empresa de los retos que plantea el nuevo puesto del candidato.

2. Cuestionario de valores y principios.

3. Examen de caso.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

1. Coeficiente intelectual.

El valor previsto es establecido en función de la descripción que proporciona la dirección la empresa de los retos que plantea el nuevo puesto del candidato.

2. Cuestionario de valores y principios.

3. Examen de caso.

4. Test ACE.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

1. Coeficiente intelectual.

El valor previsto es establecido en función de la descripción que proporciona la dirección la empresa de los retos que plantea el nuevo puesto del candidato.

2. Cuestionario de valores y principios.

3. Examen de caso.

4. Test ACE.

5. Prueba poligráfica.



MÓDULO ESPECIAL PROMOCIONES

1. Coeficiente intelectual.

El valor previsto es establecido en función de la descripción que proporciona la dirección la empresa de los retos que plantea el nuevo puesto del candidato.

2. Cuestionario de valores y principios.

3. Examen de caso.

4. Test ACE.

5. Prueba poligráfica.

6. Estudio socioeconómico.



SCEE

El *Swiss Coefficient of Employee Eligibility*, SCEE por sus cifras en inglés, es el Coeficiente Suizo de Elegibilidad de Empleados calculado a partir de 21 puntos muy diversos de calificación como. Desde los antecedentes penales del empleado hasta un test sencillo de matemáticas. Incluyendo también características como:



SCEE

El *Swiss Coefficient of Employee Eligibility*, SCEE por sus cifras en inglés, es el Coeficiente Suizo de Elegibilidad de Empleados calculado a partir de 21 puntos muy diversos de calificación como. Desde los antecedentes penales del empleado hasta un test sencillo de matemáticas. Incluyendo también características como:

- Coeficiente intelectual.



SCEE

El *Swiss Coefficient of Employee Eligibility*, SCEE por sus cifras en inglés, es el Coeficiente Suizo de Elegibilidad de Empleados calculado a partir de 21 puntos muy diversos de calificación como. Desde los antecedentes penales del empleado hasta un test sencillo de matemáticas. Incluyendo también características como:

- Coeficiente intelectual.
- Comportamiento profesional en situaciones de trabajo.



SCEE

El *Swiss Coefficient of Employee Eligibility*, SCEE por sus cifras en inglés, es el Coeficiente Suizo de Elegibilidad de Empleados calculado a partir de 21 puntos muy diversos de calificación como. Desde los antecedentes penales del empleado hasta un test sencillo de matemáticas. Incluyendo también características como:

- Coeficiente intelectual.
- Comportamiento profesional en situaciones de trabajo.
- Comportamiento social en situaciones de trabajo.



SCEE

El *Swiss Coefficient of Employee Eligibility*, SCEE por sus cifras en inglés, es el Coeficiente Suizo de Elegibilidad de Empleados calculado a partir de 21 puntos muy diversos de calificación como. Desde los antecedentes penales del empleado hasta un test sencillo de matemáticas. Incluyendo también características como:

- Coeficiente intelectual.
- Comportamiento profesional en situaciones de trabajo.
- Comportamiento social en situaciones de trabajo.
- Presentación en situaciones de trabajo.



SCEE

El *Swiss Coefficient of Employee Eligibility*, SCEE por sus cifras en inglés, es el Coeficiente Suizo de Elegibilidad de Empleados calculado a partir de 21 puntos muy diversos de calificación como. Desde los antecedentes penales del empleado hasta un test sencillo de matemáticas. Incluyendo también características como:

- Coeficiente intelectual.
- Comportamiento profesional en situaciones de trabajo.
- Comportamiento social en situaciones de trabajo.
- Presentación en situaciones de trabajo.
- Manejo de finanzas personales.



SCEE

El *Swiss Coefficient of Employee Eligibility*, SCEE por sus cifras en inglés, es el Coeficiente Suizo de Elegibilidad de Empleados calculado a partir de 21 puntos muy diversos de calificación como. Desde los antecedentes penales del empleado hasta un test sencillo de matemáticas. Incluyendo también características como:

- Coeficiente intelectual.
- Comportamiento profesional en situaciones de trabajo.
- Comportamiento social en situaciones de trabajo.
- Presentación en situaciones de trabajo.
- Manejo de finanzas personales.
- Cuidado de la salud física y mental.



SCEE

El coeficiente sirve para poder comparar a los empleados numéricamente a nivel del comportamiento relevante pasado, lo cual es el mejor pronosticador de comportamiento futuro que existe. La puntuación máxima es de 525 puntos. Este es el peor resultado posible. Menos puntos es mejor.



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento
- 3 veces la pérdida de productividad



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento
- 3 veces la pérdida de productividad
- 1 empleado del que no sabemos mucho



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento
- 3 veces la pérdida de productividad
- 1 empleado del que no sabemos mucho

Método Swiss Consultants

Antes de que un posible empleado llegue a la empresa y tenga que ser entrenado:



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento
- 3 veces la pérdida de productividad
- 1 empleado del que no sabemos mucho

Método Swiss Consultants

Antes de que un posible empleado llegue a la empresa y tenga que ser entrenado:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento
- 3 veces la pérdida de productividad
- 1 empleado del que no sabemos mucho

Método Swiss Consultants

Antes de que un posible empleado llegue a la empresa y tenga que ser entrenado:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 1 vez el costo de la evaluación de los candidatos escogidos



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento
- 3 veces la pérdida de productividad
- 1 empleado del que no sabemos mucho

Método Swiss Consultants

Antes de que un posible empleado llegue a la empresa y tenga que ser entrenado:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 1 vez el costo de la evaluación de los candidatos escogidos

Una vez que el empleado está en la empresa:

- 1 vez el costo de entrenamiento



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento
- 3 veces la pérdida de productividad
- 1 empleado del que no sabemos mucho

Método Swiss Consultants

Antes de que un posible empleado llegue a la empresa y tenga que ser entrenado:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 1 vez el costo de la evaluación de los candidatos escogidos

Una vez que el empleado está en la empresa:

- 1 vez el costo de entrenamiento
- 1 vez la pérdida de productividad



COMPARACIÓN DE METODOLOGÍAS

Método tradicional

Las agencias de trabajo, por el precio de un sueldo mensual, refieren hasta tres candidatos en un período de seis meses. En este caso podríamos tener:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 3 veces el costo de entrenamiento
- 3 veces la pérdida de productividad
- 1 empleado del que no sabemos mucho

Método Swiss Consultants

Antes de que un posible empleado llegue a la empresa y tenga que ser entrenado:

- 1 vez el costo de la agencia de empleo
- 1 vez el costo de la evaluación de los candidatos escogidos

Una vez que el empleado está en la empresa:

- 1 vez el costo de entrenamiento
- 1 vez la pérdida de productividad
- un empleado debidamente investigado



LAS METAS DE SWISS CONSULTANTS

Optimizar el proceso de contratación

Asistir a las empresas en la selección de empleados para minimizar el gasto innecesario de tiempo, recursos y dinero.



LAS METAS DE SWISS CONSULTANTS

Optimizar el proceso de contratación

Asistir a las empresas en la selección de empleados para minimizar el gasto innecesario de tiempo, recursos y dinero.

Implementar metodologías efectivas y eficientes

Ayudar a los empleados valiosos mediante la aplicación de metodologías que permitan a las empresas evitar el desperdicio de recursos en empleados deshonestos.



LAS METAS DE SWISS CONSULTANTS

Optimizar el proceso de contratación

Asistir a las empresas en la selección de empleados para minimizar el gasto innecesario de tiempo, recursos y dinero.

Implementar metodologías efectivas y eficientes

Ayudar a los empleados valiosos mediante la aplicación de metodologías que permitan a las empresas evitar el desperdicio de recursos en empleados deshonestos.

Actuar como un escudo de protección

Proporcionar una solución que prevenga los altos costos asociados con el uso de métodos de prueba y error para encontrar al candidato adecuado.



LAS METAS DE SWISS CONSULTANTS

Fomentar la mejora continua

Incentivar a los empleados a mejorar su actitud y habilidades a largo plazo, promoviendo el desarrollo profesional continuo.



LAS METAS DE SWISS CONSULTANTS

Fomentar la mejora continua

Incentivar a los empleados a mejorar su actitud y habilidades a largo plazo, promoviendo el desarrollo profesional continuo.

Restablecer la cultura de honestidad

Impulsar una cultura de honestidad y transparencia en las relaciones entre empleadores y empleados.



CONFIDENCIALIDAD

Swiss Consultants garantiza que la información personal de los candidatos será tratada con la máxima confidencialidad y no se hará pública bajo ninguna circunstancia. Dicha información se utilizará exclusivamente con fines de evaluación y selección.

