SWISS CONSULTANTS

INTRODUCCIÓN A SWISS CONSULTANTS



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.

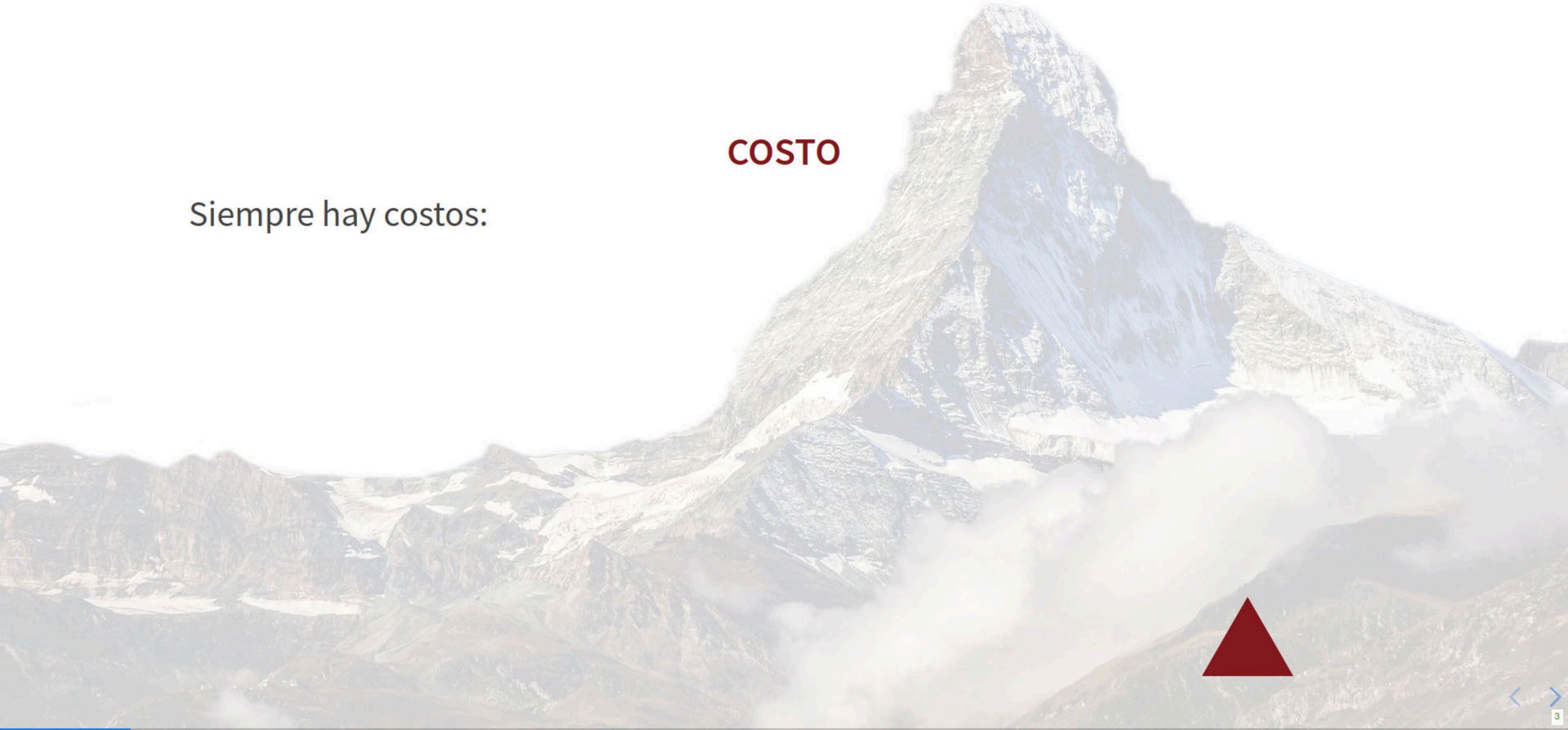
Los problemas:

- Costo
- Inseguridad

SWISS CONSULTANTS

COSTO

Siempre hay costos:



SWISS CONSULTANTS

COSTO

Siempre hay costos:

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



SWISS CONSULTANTS

COSTO

Siempre hay costos:

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

SWISS CONSULTANTS

COSTO

Siempre hay costos:

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

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

INSEGURIDAD

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

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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?

SWISS CONSULTANTS

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?

SWISS CONSULTANTS

PROBLEMAS POR CONSTANTES CAMBIOS DE PERSONAL

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

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

...Y EL OTRO GRAN PROBLEMA



SWISS CONSULTANTS

…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!

SWISS CONSULTANTS

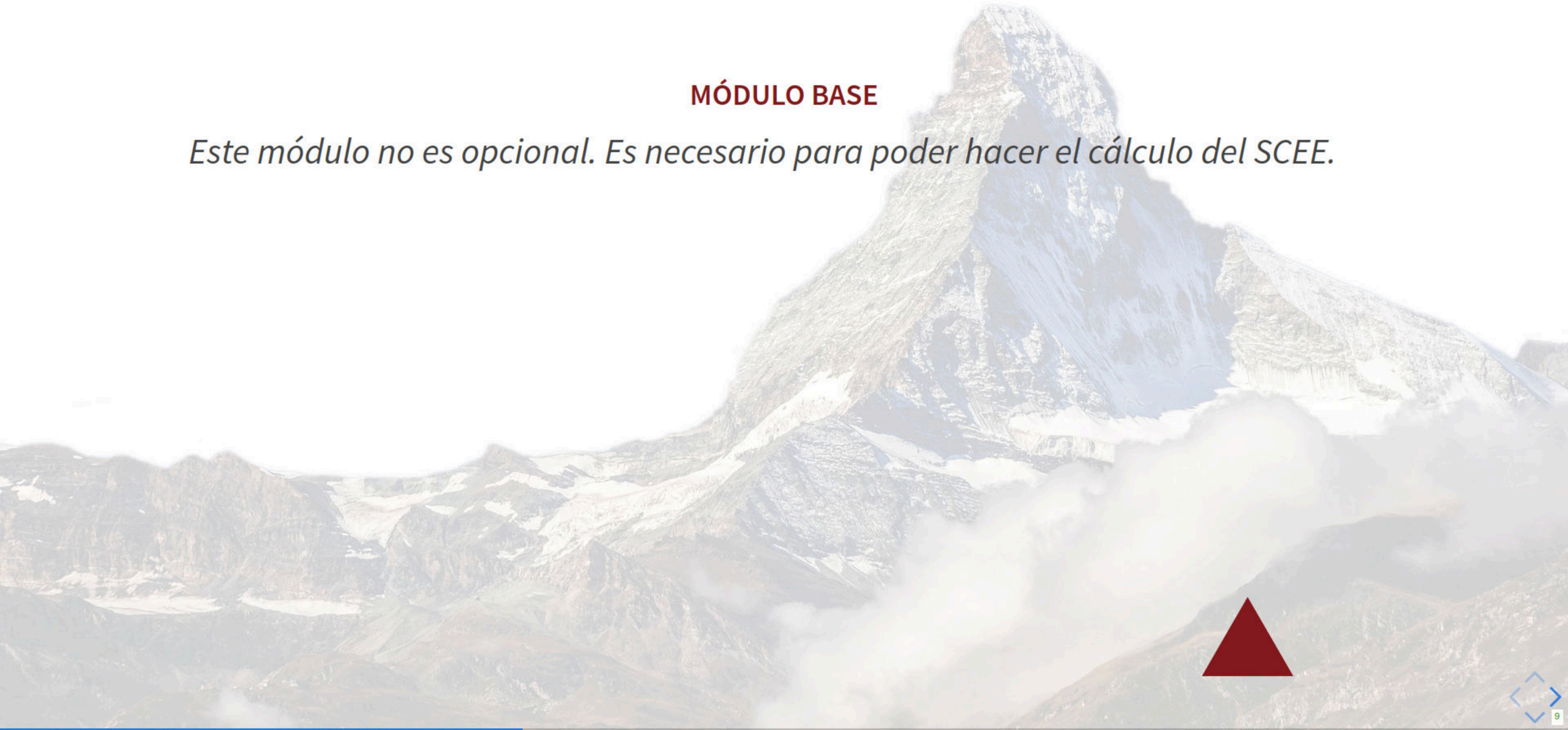
NUESTROS MÓDULOS

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

SWISS CONSULTANTS

MÓDULO BASE

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



SWISS CONSULTANTS

MÓDULO BASE

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

1. Entrevista a profundidad al empleado.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

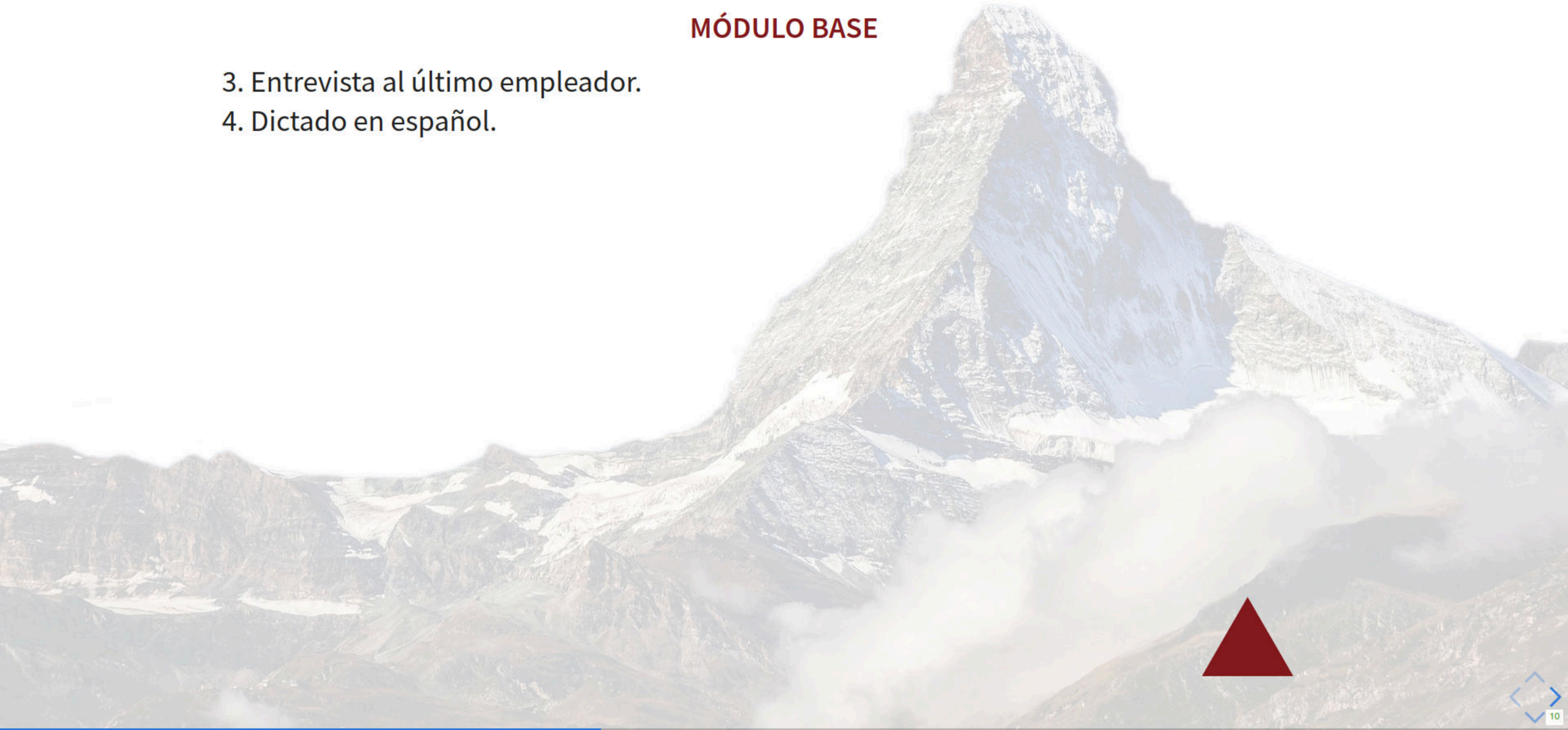
MÓDULO BASE

3. Entrevista al último empleador.



MÓDULO BASE

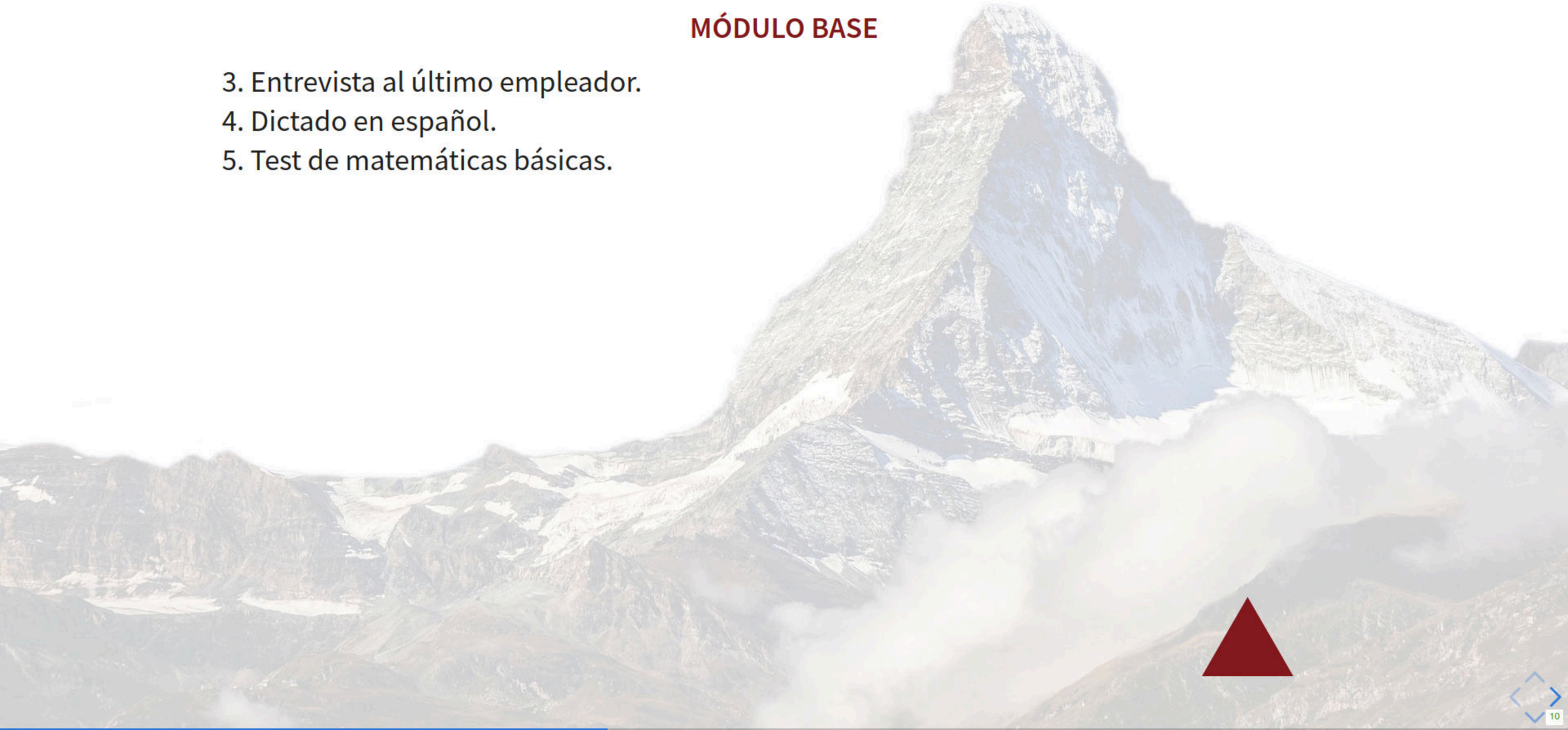
3. Entrevista al último empleador.
4. Dictado en español.



SWISS CONSULTANTS

MÓDULO BASE

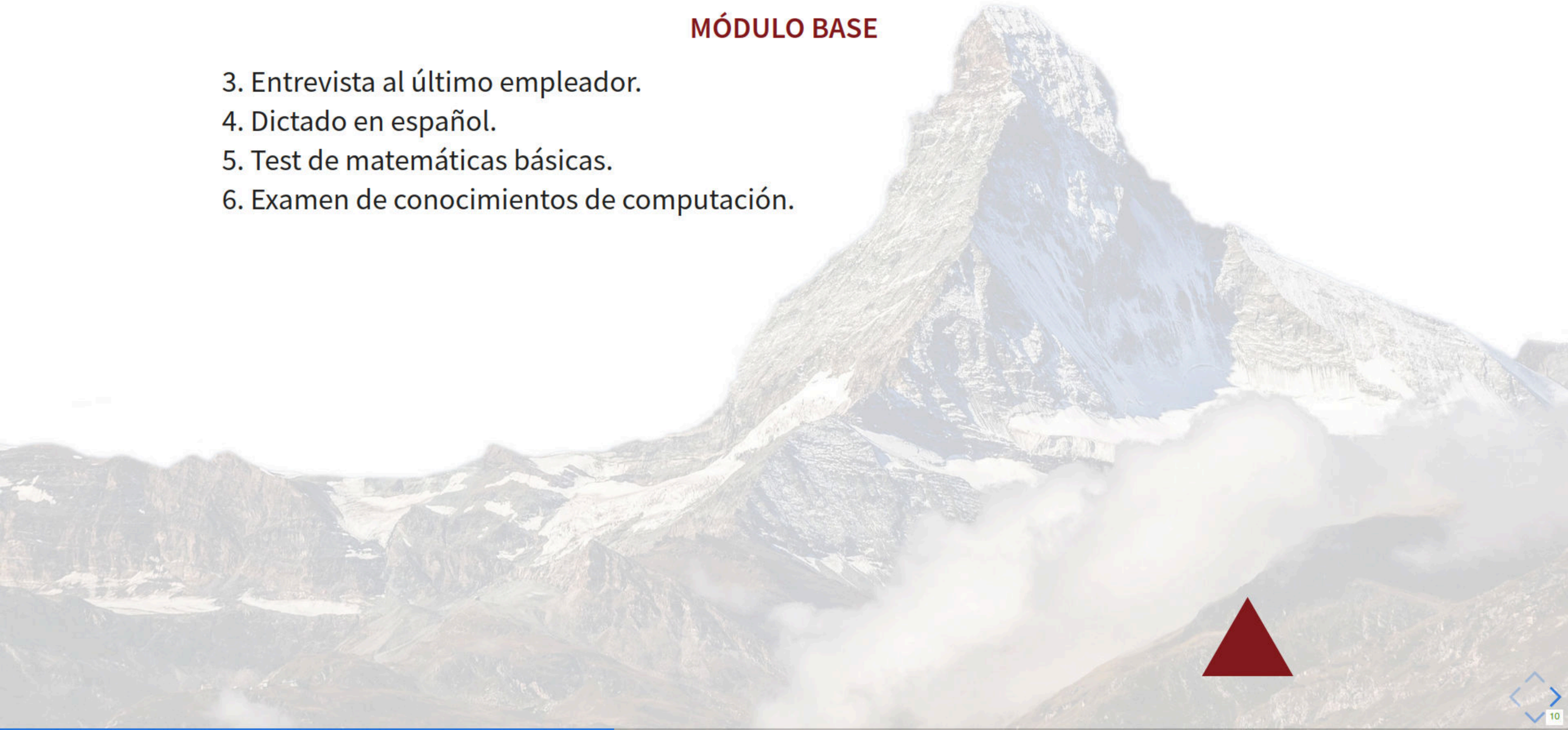
3. Entrevista al último empleador.
4. Dictado en español.
5. Test de matemáticas básicas.



SWISS CONSULTANTS

MÓDULO BASE

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



SWISS CONSULTANTS

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.

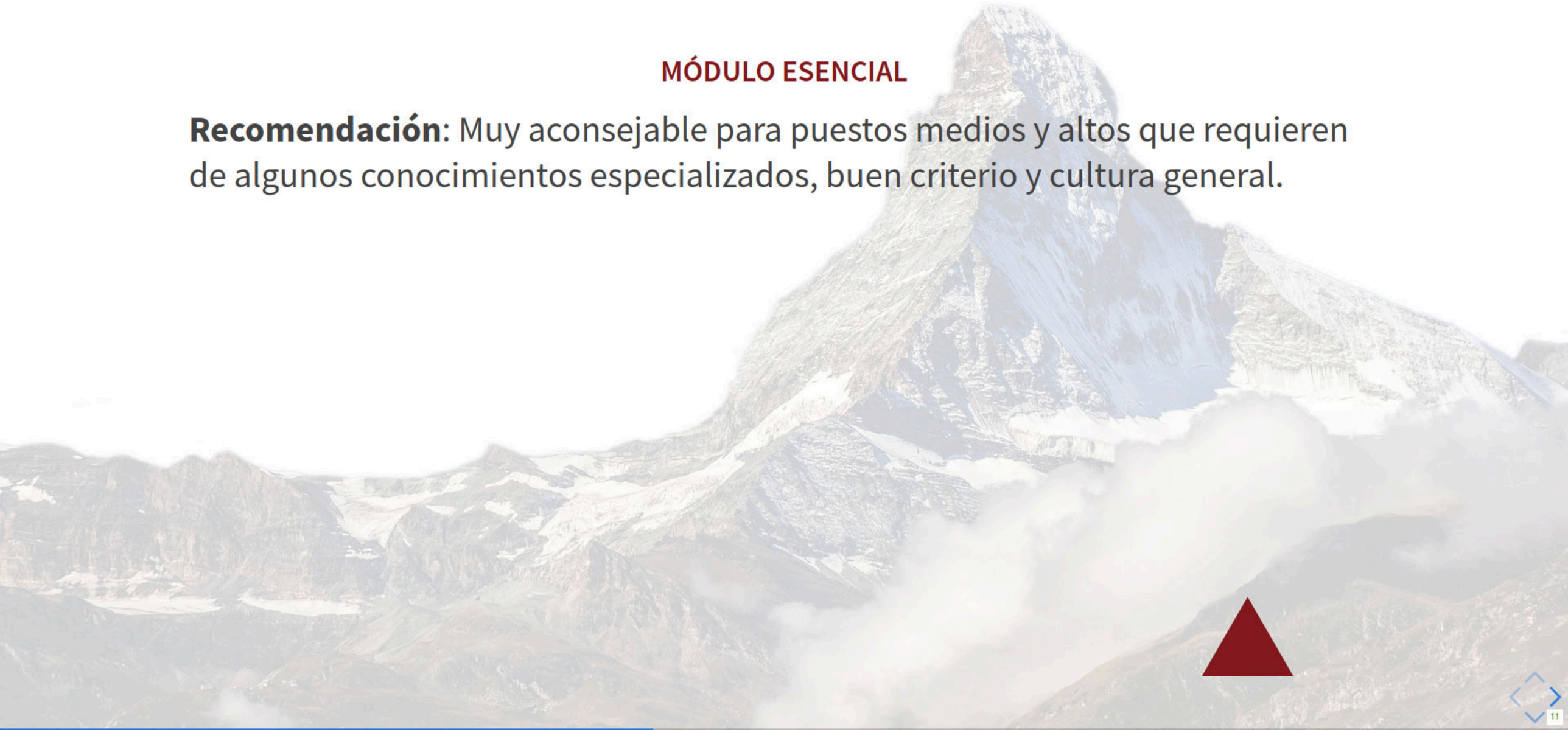
MÓDULO BASE

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.

SWISS CONSULTANTS

MÓDULO ESENCIAL

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



SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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

SWISS CONSULTANTS

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

SWISS CONSULTANTS

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

SWISS CONSULTANTS

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:

SWISS CONSULTANTS

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

SWISS CONSULTANTS

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

SWISS CONSULTANTS

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

SWISS CONSULTANTS

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

SWISS CONSULTANTS

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

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

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.

SWISS CONSULTANTS

PRECIOS

SWISS CONSULTANTS

Precios todos los módulos

Candidatos	1	2*	3 o más**
Módulo Base	Q 3,770.00	Q 3,500.00	Q 3,390.00
Módulo Esencial	Q 2,980.00	Q 2,770.00	Q 2,690.00
Módulo Salud	Q 1,650.00	Q 1,530.00	Q 1,490.00
Módulo Psicológico	Q 1,570.00	Q 1,460.00	Q 1,420.00
Módulo Seguridad	Q 1,260.00	Q 1,170.00	Q 1,130.00
Módulo Promociones	Q 3,140.00	Q 2,920.00	Q 2,830.00

* Descuento del 7%
** Descuento del 10%

Válido hasta junio 2027

SWISS CONSULTANTS

SUSCRIPCIÓN PAGO MENSUAL - DESCUENTO: 15%

SWISS CONSULTANTS

Descuento por suscripción pago mensual
15.00 %

Suscripción con pago mensual

Servicio	Precio Base	Precio con descuento	Cantidad (ejemplo)*	Costo Suscripción	Costo mensual
Módulo Base	Q 3,770.—	Q 3,205.—	7	Q 22,432.—	Q 1,869.—
Módulo Esencial	Q 2,980.—	Q 2,533.—	4	Q 10,132.—	Q 844.—
Módulo Salud	Q 1,650.—	Q 1,403.—	1	Q 1,403.—	Q 117.—
Módulo Psicológico	Q 1,570.—	Q 1,335.—	4	Q 5,338.—	Q 445.—
Módulo Seguridad	Q 1,260.—	Q 1,071.—	7	Q 7,497.—	Q 625.—
Módulo Promociones	Q 3,140.—	Q 2,669.—	3	Q 8,007.—	Q 667.—
Total				Q 54,808.—	Q 4,567.—

Válido hasta junio 2027

En esta variante el pago de la suscripción es mensual, a partir del momento en que el cliente decida comprar estos servicios con el fin de terminar de pagar la suscripción a todos los servicios en el termino de un año.

*La cantidad es unicamente un ejemplo. El cliente escogerá la cantidad según sus necesidades.

SWISS CONSULTANTS

SUSCRIPCIÓN PREPAGO - DESCUENTO: 20%

SWISS CONSULTANTS

Descuento por suscripción prepago
20.00 %

Suscripción pregago

Servicio	Precio Base	Precio con descuento	Cantidad (ejemplo)*	Costo Suscripción
Módulo Base	Q 3,770.—	Q 3,016.—	7	Q 21,112.—
Módulo Esencial	Q 2,980.—	Q 2,384.—	4	Q 9,536.—
Módulo Salud	Q 1,650.—	Q 1,320.—	1	Q 1,320.—
Módulo Psicológico	Q 1,570.—	Q 1,256.—	4	Q 5,024.—
Módulo Seguridad	Q 1,260.—	Q 1,008.—	7	Q 7,056.—
Módulo Promociones	Q 3,140.—	Q 2,512.—	3	Q 7,536.—
Total				Q 51,584.—

Válido hasta junio 2027

En esta variante el pago de la suscripción el cliente compra estos servicios pagándolos por adelantado y utilitzándolos a su discreción.

*La cantidad es unicamente un ejemplo. El cliente escogerá la cantidad según sus necesidades.

PROMOCIÓN

SWISS CONSULTANTS

Promoción de introducción

Rebaja del 50% sobre los módulos Base y Esencial para sus dos primeros candidatos.

Esta promoción será válida durante dos meses a partir de la primera utilización, en caso de solo utilizarla para un candidato en la primera instancia.

Promoción válida hasta junio 2027