

Las herramientas y soluciones de Thomas resultarán fundamentales para ayudar a Ice River Springs a reducir el costo de contratación y aumentar la calidad de las contrataciones...

Ice River Springs

Embotelladora

Propiedad y operación familiar
Primera embotelladora en fabricar una botella 100% reciclada.



Objetivos

- 🎯 Encontrar una herramienta o soluciones que evalúe a actuales y nuevos empleados para desarrollo.
- 🎯 To find employees that possessed large capacity for change coupled with high emotional intelligence



Resultados

- 5 Mejora dramática en la calidad de contratación
- 5 El ciclo de reclutamiento es más robusto
- 5 Ahorro considerable en el reclutamiento reduciendo el tiempo para llenar una posición
- 5 El periodo de retención de empleados se amplía y los empleados han adquirido más conciencia de sí mismos.

LA OPORTUNIDAD

Ice River Springs comenzó en 1995 como una empresa operada y de propiedad familiar ubicada en Feversham Ontario. A medida que aumentó la demanda de agua embotellada, el negocio creció, con ubicaciones en América del Norte. Con su expansión, se hizo evidente la necesidad de nuevas habilidades. Comenzaron a buscar herramientas para ayudarles con la evaluación no solo de los empleados actuales con el propósito de desarrollo y promoción, sino también de aquellos que ingresan a la organización.

Debido a la enorme cantidad de crecimiento y las presiones que se pusieron en la organización para satisfacer la demanda de los clientes y consumidores, Ice River Springs comenzó a buscar empleados que tuvieran una gran capacidad de cambio, junto con un alto nivel de inteligencia emocional.

“
La contratación de gerentes ahora recae en las evaluaciones como parte del proceso de reclutamiento.
”

Necesitaban empleados que podían pensar rápido en sus pies; resolver problemas y reaccionar en tiempo real a situaciones muy cargadas. La gestión de las emociones, incluida la gestión del estrés y la regulación de las emociones, se volvió fundamental.

JoAnne Thompson, vicepresidenta ejecutiva, buscó una serie de evaluaciones psicométricas sólidas que pudieran ayudar con este desafío.

LA SOLUCIÓN:

JoAnne y Thomas International, mediante consulta, eligieron dos evaluaciones para ayudar a Ice River Springs en sus decisiones de contratación. Seleccionaron la Evaluación de Inteligencia General (GIA) que mide la respuesta de una persona a 5 áreas diferentes de cognición, midiendo qué tan rápido una persona procesa información nueva y novedosa. Aquellos con una cognición más alta pueden procesar y reaccionar más rápido a la nueva información y adaptarse bien al cambio. También eligieron el Cuestionario de Inteligencia Emocional de Rasgos (TEIQue) que mide la capacidad percibida de una persona en 15 áreas diferentes de emocionalidad, que incluyen Manejo del Estrés, Control de Impulsos, Adaptabilidad y Regulación de Emociones. Aquellos con niveles más altos de capacidad tienen la carga emocional para lidiar con cambios rápidos.

“

Las personas están ganando conciencia de sí mismas, por lo que saben cómo llevar lo mejor de sí mismas al trabajo; han adquirido habilidades críticas, y sus gerentes saben lo que funciona y lo que no funciona para cada uno.

”

“

Los costos de contratación son significativamente bajos. El tiempo para cubrir un puesto se ha reducido, los recursos necesarios para las contrataciones se han reducido, se ha reducido la rotación de las contrataciones, mientras que la velocidad en la que nuevas contrataciones impactan positivamente a la organización ha aumentado.

”

Inicialmente hubo cierto escepticismo dentro de la empresa sobre las evaluaciones. Después de varios meses de usar las evaluaciones de Thomas y tomar una serie de decisiones de contratación a pesar de los resultados de la evaluación, quedó claro que aquellos que tuvieron éxito en Ice River Springs, cumplían con los criterios de evaluación. Aquellos que no lo hicieron, no tuvieron tanto éxito dentro de la organización. Luego, la empresa se comprometió a utilizar las evaluaciones según lo previsto: como puntos de datos y para sondear en las discusiones de las entrevistas.

EL RESULTADO

Los resultados son cuatro:

1. La calidad de las contrataciones mejoró drásticamente. Las evaluaciones ayudaron tanto a la empresa como al candidato a comprender su adecuación al puesto desde el principio, lo que permitió discutir cualquier brecha y qué estrategias de afrontamiento podrían ayudar al empleado a sobresalir.

2. El ciclo de contratación es más sólido. Los gerentes de contratación ahora confían en las evaluaciones como parte del proceso de contratación.

3. Ahorro de costos de contratación: los costes de contratación son significativamente más bajos. Se ha reducido el tiempo para cubrir un puesto, se han reducido los recursos necesarios para contratar, se ha reducido la rotación de nuevas contrataciones, mientras que se ha incrementado la velocidad a la que las nuevas contrataciones impactan positivamente en la organización.

4. Desarrollo: las personas están ganando conciencia de sí mismas, por lo que saben cómo llevar lo mejor de sí mismas al trabajo; Han adquirido habilidades críticas y sus gerentes saben lo que funciona y lo que no funciona para cada individuo. También significa que el período de retención de los empleados se amplía a medida que las personas reciben el tipo de trabajo que coincide con sus perfiles.

“

Las soluciones ayudaron tanto al negocio y al candidato para entender su ajuste al papel desde el principio, lo que permite la discusión de cualquier brecha y qué estrategias de afrontamiento podrían ayudar al empleado sobresalir.

”

POR QUÉ THOMAS

JoAnne dice que su asesora es una de las mejores razones por la que disfruta trabajar con Thomas. El consultor siempre está haciendo un seguimiento y está ahí para ayudar a brindar orientación cuando sea necesario. Los informes para las evaluaciones brindan información fácil de entender que es fácil de usar, por lo que los gerentes de contratación la aceptan.



**Herramientas
usadas**



Rasgo de inteligencia
emocional Cuestionario



Inteligencia general
Evaluación

Para obtener más información sobre cómo podemos ayudar a generar confianza para su organización, póngase en contacto