



**ATMA / Empresas**

Acción para transformar  
mentes con armonía

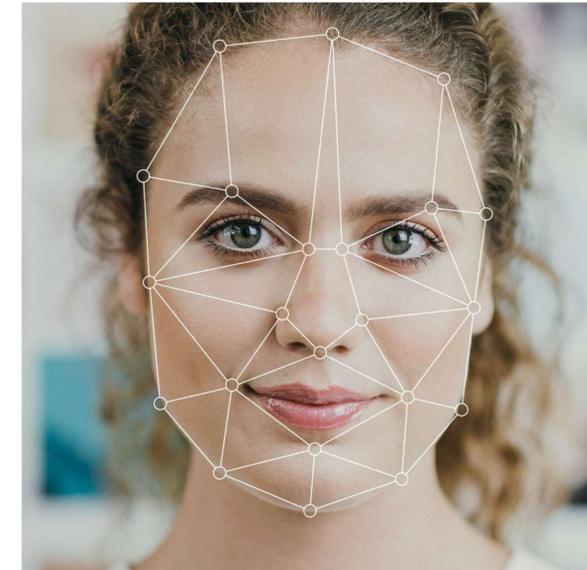
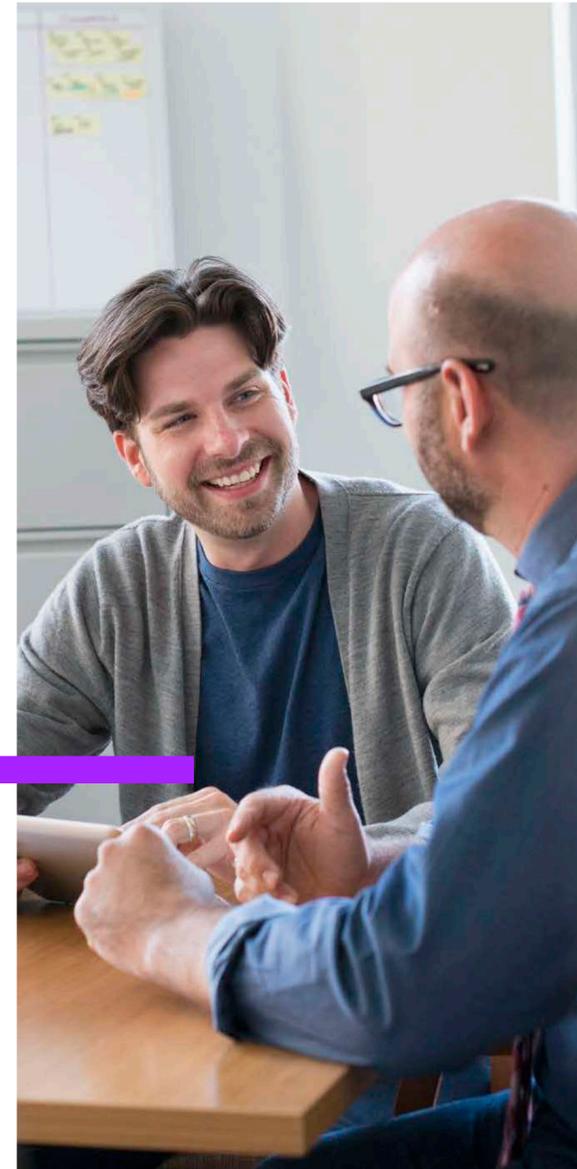
# Reconocimiento de habilidades humanas

CAMBIA LA SALUD, LA CULTURA Y  
EL DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN

# 2 Reconocimiento de habilidades humanas

NOS ENFOCAMOS EN EL “RECONOCIMIENTO DE HABILIDADES HUMANAS”; ESTRATEGIAS EN CAPITAL HUMANO ESPECIALISTAS EN RECLUTAMIENTO Y EN SELECCIÓN DE PERSONAL.

Contamos con Tecnología de **Inteligencia Artificial** en nuestros procesos para asegurar la **incorporación de personas íntegras, afines al puesto y cultura de la empresa**, logrando un impacto positivo en la productividad y el ambiente laboral.



Somos expertos en **buscar y reconocer las habilidades humanas** en las **personas clave** que necesitas para generar impacto en la **productividad** y ambiente de **tu empresa.**

NUESTRO VALOR



**ATMA / Empresas**

Acción para transformar  
mentes con armonía

@atmaempresas



# 4 Inyecta tu **pasión y haz crecer el equipo**

- Logra tener iniciativas para mejores panoramas.
- Nos enfocamos en la calidad del servicio de principio a fin.
- Hay estrategia y liderazgo en todos tus movimientos.



# Nuestros servicios

NOS ESFORZAMOS POR OFRECER UN SERVICIO PERSONALIZADO Y COMPLETO A CADA UNO DE NUESTROS CLIENTES.

## Reconocimiento de talento



Comprendemos las estrategias, cultura y necesidades de la organización, lo que nos permite encontrar en el mercado laboral el mejor talento para tu empresa.

- Posiciones gerenciales, directivas y especializadas en TI.
- Banco de talento.
- Evaluación de candidatos para una adecuada contratación.



## Reconocimiento de habilidades

Ponemos a prueba las habilidades, capacidades y mentalidades numéricas de los empleados a través de la grafología y la psicología facial para enfocar sus talentos en puestos o actividades que mejorarán su desempeño.

- Estudios de competencias y personalidad para desarrollo.
- Ficha de decisión para contratación.
- Estudios grafológicos para reconocimiento.
- Estudio 360° y la madurez de la empresa.

# Fases del desarrollo Organizacional

NOS ESFORZAMOS POR OFRECER UN SERVICIO PERSONALIZADO Y COMPLETO A CADA UNO DE NUESTROS CLIENTES.



## RECONOCIMIENTO DE TALENTO

Comprendemos las estrategias, cultura y necesidades de la organización, encontramos el mejor talento para tu empresa.

- Posiciones directivas (especializadas en TI)
- Banco de talento.
- Evaluación de candidatos para una adecuada contratación.

## RECONOCIMIENTO DE HABILIDADES

Ponemos a prueba las habilidades, capacidades y mentalidades numéricas de los empleados a través de la grafología y la psicología facial para enfocar sus talentos.

- Estudios de competencias y personalidad para desarrollo.
- Ficha de decisión para contratación.
- Estudios grafológicos para reconocimiento.
- Estudio 360° y la madurez de la empresa.

# Reconocimiento de trabajo

Comprendemos las estrategias, cultura y necesidades de la organización, para encontrar en el mercado laboral el mejor talento afín a los valores de la empresa y al perfil de puesto que se requiere.

@atmatalento



**ATMA / Empresas**

Acción para transformar  
mentes con armonía

# Reconocimiento de **talento** fases de desarrollo

Disminuye riesgos de contratación con nuestros procesos que incluyen **Inteligencia Artificial** y crea un equipo que se ajuste a tu cultura y propósito empresarial.



## **BOLSA DE TRABAJO**

- **Asegura el futuro de tu empresa con la gente que contratas.**
- Perfilamiento para posiciones operativas, administrativas, gerenciales, directivas y especializadas en TI.

## **BANCO DE TALENTO**

- Espacio para postulación de candidatos con el fin de ser parte de nuestra cartera de promoción.

## **FILTRO DE EVALUACIÓN**

- **Evaluación psicométrica** con tecnología IA, análisis grafológico de personalidad para entregar una retroalimentación personalizada de los resultados del candidato.

# Identificando el talento

## Fases de desarrollo

La identificación de talento consta de 3 fases, en las que se segmentan las **necesidades de la empresa y del perfil de la persona** necesaria para cubrir un puesto de trabajo.



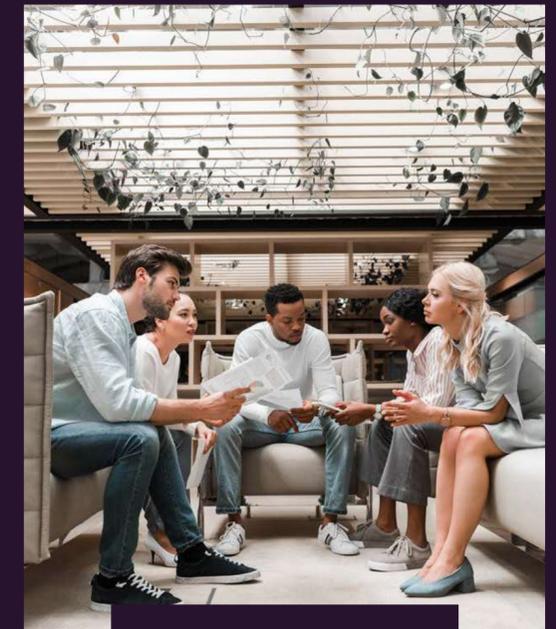
**EMPRESA**

Empresas que buscan una posición.



**PERSONA**

Personas que buscan trabajo.

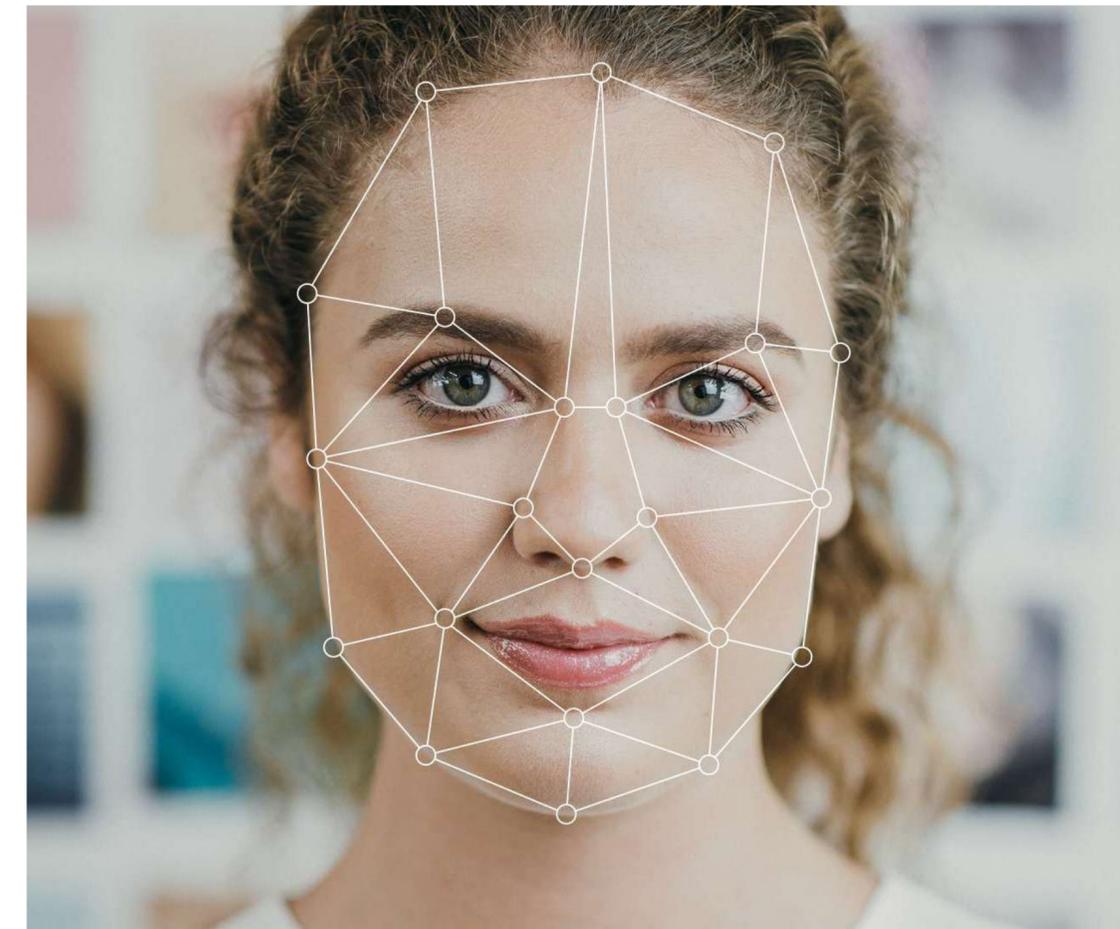


**EMPRESA**

Empresas que tengan un candidato y quieran hacer contrataciones seguras.

# 10 Reconocimiento y análisis de habilidades

Detectamos habilidades, competencias y el **mindset digital** de los colaboradores por medio de **grafología y psicología del rostro para enfocar su talento** en el puesto o actividades que potencialicen su desempeño.



# 11

## Proceso de **servicio**

En ATMA Empresas contamos con un proceso integral de reconocimiento de habilidades humanas, descubre nuestro proceso.

01  
—  
JUNTA DE  
RECONOCIMIENTO



02  
—  
LEVANTAMIENTO DE  
PERFIL POR COMPETENCIAS



03  
—  
EVALUACIÓN DE  
CANDIDATOS



@atmaempresas

# 12

## Proceso de **servicio**

En ATMA Empresas contamos con un proceso integral de reconocimiento de habilidades humanas, descubre nuestro proceso.

04

—  
ENVÍO DE  
CANDIDATOS



05

—  
ENTREVISTA Y  
RETROALIMENTACIÓN  
DE CLIENTES



06

—  
FILTROS DE SEGURIDAD  
DE CANDIDATOS VIABLES



# Proceso de **servicio**

En ATMA Empresas contamos con un proceso integral de reconocimiento de habilidades humanas, descubre nuestro proceso.

07

SELECCIÓN  
DE CANDIDATO



08

APOYO EN  
CONTRATACIÓN



09

SEGUIMIENTO DEL  
DESEMPEÑO DEL  
CANDIDATO/A



# 14 Metodología por competencias

ENFOCADAS AL NIVEL DE  
RESPONSABILIDADES POR PUESTO.

## **PENSAMIENTO ESTRATÉGICO**

Está informado de las tendencias y desarrollos relevantes para su área y las transforma en innovaciones con la intención de crear servicios que no se han ofrecido anteriormente. Muestra interés en nuevos conceptos y productos para formular ideas con alcances tácticos y estratégicos.

## **ENFOQUE A RESULTADOS**

Identifica los principales indicadores del negocio y dirige los esfuerzos para que estos se cumplan a través de ofrecer propuestas, explorar oportunidades de cooperación para mejorar procesos y dar seguimiento, cumpliendo los objetivos de forma tangible.

## **ENFOQUE A CLIENTE**

Es respetuoso con los clientes, escucha con cuidado y está al tanto de sus necesidades e intereses para tratar de anticiparse a ellos. Busca alternativas y soluciones a requerimientos, asegurándose de que los clientes se sientan escuchados e importantes.

## **COMUNICACIÓN ASERTIVA**

Tiene habilidad para comunicarse de forma oral y escrita, siendo enfocado, claro y oportuno.

## **TRABAJO EN EQUIPO**

Es capaz de permitir que los intereses del grupo prevalezcan sobre los suyos, demostrando claramente la importancia de un resultado compartido. Es integrador, dialoga planes e ideas con otras personas, compartiendo conocimientos y experiencias, invitando a los demás a contribuir con sus ideas u opiniones siendo efectivo.

# 15 Metodología por competencias

ENFOCADAS AL NIVEL DE  
RESPONSABILIDADES POR PUESTO.

## **INFLUENCIA**

Impacta en la forma de ser o actuar de los demás, sacando lo mejor de los integrantes del equipo. Define la tarea asignada al equipo, indica qué resultados se esperan, estipulando los tiempos y asegurándose de que todos los miembros del equipo contribuyan activamente al progreso. Impulsa a la gente a ver más allá y a utilizar sus talentos, competencias y fortalezas para alcanzar los objetivos de la empresa.

## **EMPOWERMENT**

Inspira, alienta y motiva a otros para que elaboren sus propias soluciones, clarifica a las personas qué es lo que se espera de ellas y las ayuda a lograr sus objetivos; ofrece instrucciones y consejos profesionales para mejorar el desempeño del equipo.

## **DELEGACIÓN**

Confía la autoridad a otros a través de distinguir y utilizar las diferentes cualidades y capacidades de los miembros del equipo. Permite errores y busca oportunidades para que la gente se desarrolle por medio de asignar tareas y proyectos que sean importantes y atractivos.

## **HUMANO**

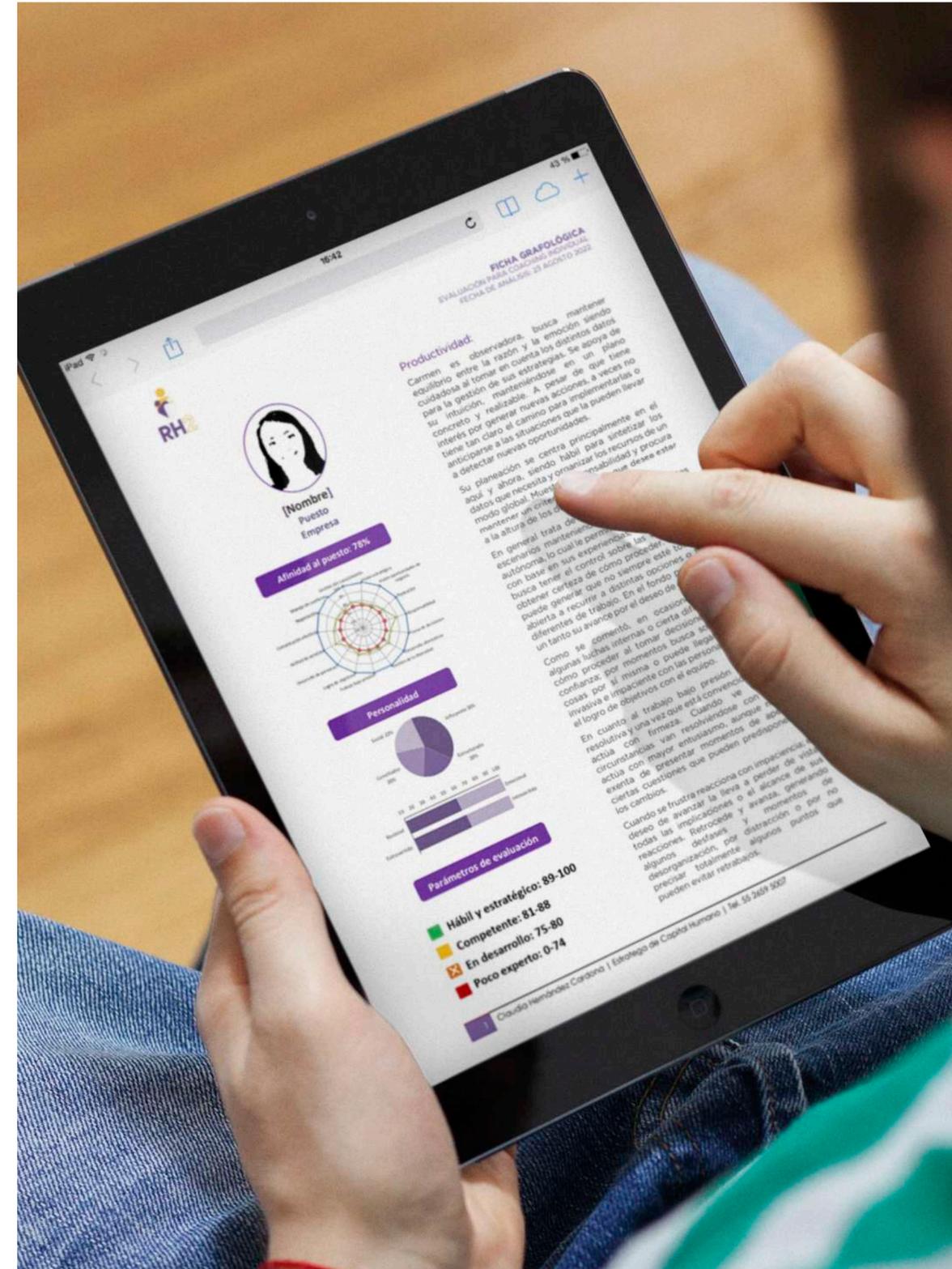
Es centrado y emocionalmente inteligente, le da sentido a las diferentes situaciones y construye entornos de confianza promoviendo la resiliencia. Tiene una interpretación adecuada de las situaciones y personas, buscando el bienestar del equipo.

# 16

## Estudio de competencias

@atmaempresas

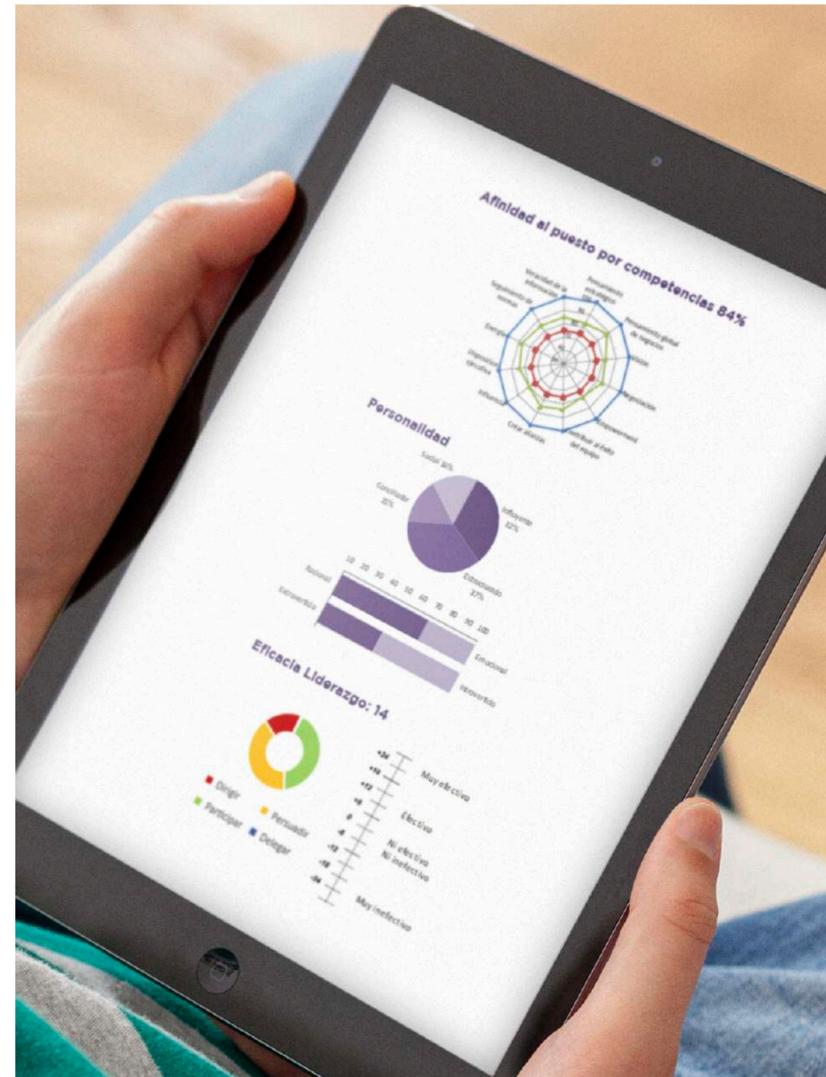
- Selección de personal
- Toma de decisiones
- Planes de desarrollo personales o por área



# Evaluación integral y Objetiva

LA EVALUACIÓN REDUCE DRÁSTICAMENTE EL ÍNDICE DE ERROR EN LA SELECCIÓN DE TALENTO

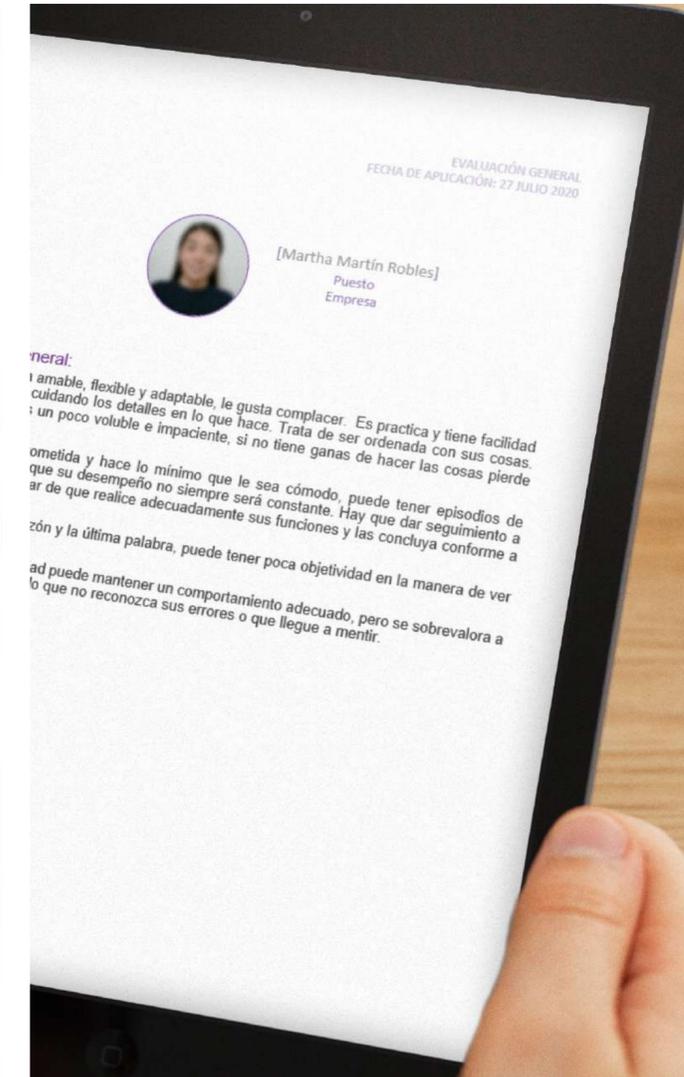
Toma decisiones sin culpa y garantiza la integridad de las personas en tu empresa.



ESTUDIOS DE COMPETENCIAS Y PERSONALIDAD



FICHA DE DECISIÓN, CONTRATACIÓN, SEPARACIÓN.



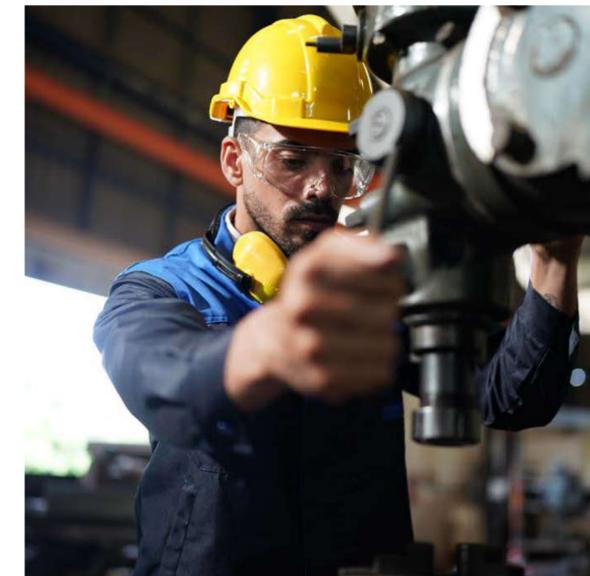
ESTUDIOS GRAFOLÓGICOS DE RECONOCIMIENTO

# 18

## Plan de desarrollo

LA EVALUACIÓN REDUCE DRÁSTICAMENTE EL ÍNDICE DE ERROR EN LA SELECCIÓN DE TALENTO

Toma decisiones sin culpa y garantiza la integridad de las personas en tu empresa.



# Reconocimiento de habilidades

La identificación de talento consta de 3 fases, en las que se identifican las habilidades adecuadas para los puestos de trabajo.



01

Plan de desarrollo dentro de la empresa o a particulares



02

Personas que quieran contratar y se requieran funciones o habilidades blandas específicas.



03

Personas que quieras conocer



Aprendizaje

Gestión



Adaptabilidad

Liderazgo

Gestión



Comunicación

Gestión

Liderazgo



Comunicación

Visión



Gestión

Aprendizaje



Resiliencia

Gestión

# Análisis de habilidades

Nos implicamos en la evaluación particular del talento, tras un estudio de los datos recolectados, **enviamos un estudio empresarial, para conocer el estado actual de la empresa** así como una serie de recomendaciones para optimizar los resultados.



Visión

Gestión



Veracidad

Aprendizaje



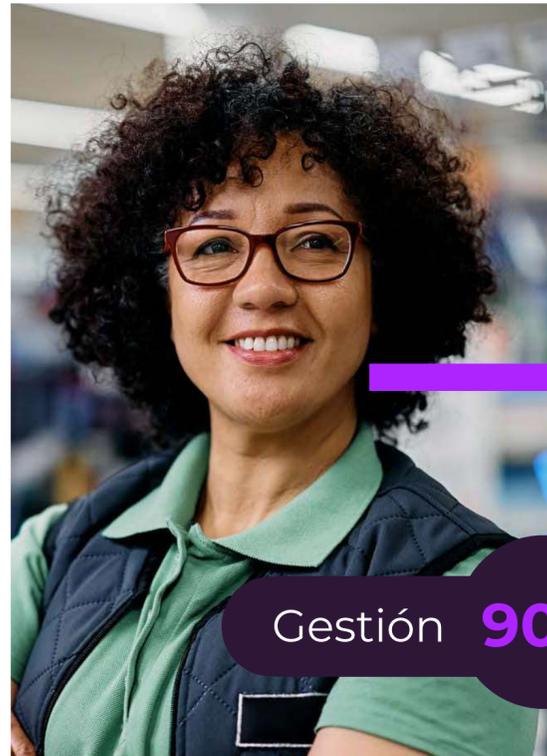
Perseverancia



Aprendizaje **75%**



Gestión **85%**



Gestión **90%**



Comunicación **95%**



Liderazgo **95%**

# 21

## Evaluación de competencias y colaboradores

TOMA DECISIONES CON ESTRATEGIA Y CONOCIMIENTO PARA DESARROLLAR A TUS EQUIPOS DE TRABAJO.

Conoce el índice de compatibilidad de competencias de cada perfil en tu empresa, esto te da una visión integral para poder tomar decisiones estratégicas.

# Desarrollo de la cultura colaborativa

Conocemos las estrategias, cultura y necesidades de la organización, para proponer un plan que impulse la estructura y comunicación interna, elevando el valor de las personas y los resultados.



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- Descripciones de puesto
- Procesos organizacionales.
- Evaluación de desempeño
- Elaboración y actualización de organigramas



## EVALUACIONES 360°

Impulsar a los líderes y alinear el talento a la estrategia del negocio



## CLIMA Y CULTURA

- Transformar la cultura según el propósito
- Onboarding
- Membresía de Bienestar y Seguridad empresarial

# Evaluación 360°

La evaluación 360ª nos aporta una vision global sobre el estudio de las competencias del talento empresarial. Te aportamos información valiosa que te servirá para tomar decisiones estratégicas.

@atmatalento



**ATMA / Empresas**

Accion para transformar  
mentes con armonía

# 24 Evaluación general 360°

- Autoevaluación
- Promedio de la evaluación del equipo.
- Estudio digital y de Competencias



**EVALUACIÓN 360°**  
PERSONA DE LA ORGANIZACIÓN DE REFERENCIA 2020

**Análisis de competencias:**

- Pensamiento estratégico:** Verónica presenta actitud de criterio y muestra apertura e interés ante situaciones novedosas lo que le permite improvisar, buscar alternativas e innovar ante los retos. Sin embargo, la determinación de lograr ciertos objetivos y el realismo que tiene para percibir las circunstancias actuales que no se alinean en iniciativas o que por momentos haciendo algunos procesos que le brindan certeza pero que, modificados, pueden resultar más funcionales.
- Entregar a resultados:** Busca cumplir los objetivos con diligencia y se muestra activa además de que se concentra en lo que es relevante para la gestión del área. Muestra tenacidad y avanza progresivamente hacia los metas; no obstante, en su afán y prisa por realizar o alcanzar un objetivo específico, se mantiene centrada en este, de forma que puede llegar a dificultarse el reconocer cuantiores anteriores, pudiendo aumentar sus pendientes o demorar su conclusión.
- Delegación:** Es capaz de colaborar frente a situaciones que se deben resolver sin algunos fallos durante los procesos diarios. Asigna tareas a los colaboradores por la complejidad de estas o por lo estipulado en el puesto, más que por habilidades propias de la gente. En el fondo, puede ver desconfianza y el deseo que tiene de evitar complicaciones, le lleva a quedarse con labores que togar mayor responsabilidad en lugar de ver la posibilidad de apoyar de alguien más.
- Influencia:** Actúa con espontaneidad y mantiene un estilo casual en sus acercamientos y conversaciones, lo que le permite generar la simpatía de la gente con la que convive. A pesar de esto, se mantiene centrada en sus propios actividades y por lo tanto genera pocos acercamientos, sobre todo cuando no considera que esto aporte al logro de sus objetivos.

Brinda indicaciones y tiene apertura al diálogo; sin embargo, su punto de vista tiende a predominar en sus acciones y a veces por orgullo puede distanciarse.

Competencia	Auto	Super	Equipo	Gerente	Promedio
<b>Competencias Clave</b>					
Pensamiento estratégico	0.2	0.4	0.1	0.7	
Influencia e inspiración	0.8	0.9	0.4	0.7	
Indagación	0.3	0.5	0.6	0.5	
Inteligencia	0.2	0.5	0.9	0.2	
Impulsividad	0.2	0.4	0.1	0.7	
<b>Competencias Secundarias</b>					
Comunicación efectiva	0.5	0.5	0.7	0.1	
Colaboración	0.3	0.2	0.3	0.5	
Trabajo en equipo	0.0	0.4	0.1	0.7	
Manejo de conflictos	0.3	0.3	0.5	0.9	
Resiliencia	0.5			0.6	

**COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DEL EQUIPO**

La perspectiva general que los colaboradores tienen de Pamela es que cuenta de aplicar nuevos conceptos, utilizando los canales de comunicación de un potencial y es cuestión de tiempo para que se adapte al giro y así poder contundencia.

Adicionalmente y como parte del feedback, los colaboradores dan las siguientes para el impulso de la gestión de su liderazgo

Competencia	Sug
Pensamiento estratégico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener mayor involucración en estrategias que proponen.</li> <li>• Informarse mejor de la realidad para tener mayor visión del negocio o retos.</li> <li>• Seguir esforzándose y utilizando técnicas, aunque no sean nuevas.</li> <li>• Mayor involucramiento para conocerlos y poder brindar detalles.</li> <li>• Brindar mayor seguimiento a los proyectos.</li> <li>• Reforzar su conocimiento en el área.</li> </ul>

# Han confiado en nosotros

CONTAMOS CON MÁS DE 7 AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA  
PROFESIONALIZACIÓN DE EMPRESAS





**ATMA / Empresas**

Acción para transformar  
mentes con armonía

CONTÁCTANOS

WHATSAPP / CELULAR  
55 3073 0510

PÁGINA WEB  
[WWW.ATMAEMPRESAS.COM](http://WWW.ATMAEMPRESAS.COM)

CORREO  
[ATMAEMPRESAS@GMAIL.COM](mailto:ATMAEMPRESAS@GMAIL.COM)

# 26 Gracias por tu tiempo

Queremos agradecerte por dedicar tiempo para conocer más acerca de ATMA Empresas. Estamos disponibles para ti y podemos ofrecerte soluciones personalizadas para tus necesidades de reclutamiento y selección de personal.

**Si deseas una cita telefónica o por videoconferencia para conocer más acerca de cómo podemos ayudarte, por favor ponte en contacto con nosotros.**