



CENTROS DE EVALUACIÓN

para Identificación de
Alto Potencial

Desarrollando un marco científico que podría
identificar los altos potenciales dentro de una
función sin el sesgo manual.

HI - POTENTIAL IDENTIFICATION

FMCG



ACERCA DE

La empresa está entre las primeras cinco empresas mundiales de alimentación y bebidas, con 16 marcas, y facturación de unos 27.000 millones de dólares y más de **143.000 empleados en 200 países.**

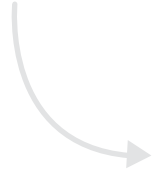
La empresa quería desarrollar un marco científico que pudiera identificar los altos potenciales dentro de una función sin el sesgo manual.

PROBLEMA

El proceso de despliegue de formación para empleados comerciales no se basaba en la necesidad, y, por tanto, los empleados recibían formaciones genéricas independientemente de sus áreas de desarrollo

La organización invertía mucho en formación de empleados, pero no obtenía retornos en la inversión eficaces.

No había ningún mecanismo estandarizado para identificar los altos potenciales, y el proceso se basaba mucho solamente en los comentarios de los directivos y las puntuaciones de rendimiento



**comentarios de los directivos
y las puntuaciones de
rendimiento**



SOLUCIÓN



Se crearon matrices de herramientas de competencias en 2 niveles para los perfiles de comercial y director comercial de área, derivadas del modelo de eficiencia de liderazgo y Competencia Comercial de la empresa, y de los marcos comerciales.

Se ejecutó un centro de evaluación completamente virtual, desplegando el Perfilador de Personalidad de Mettl, las herramientas Cognitivas, MCQs Funcionales, Preguntas de Juicio de Situación (comercial y otros) y simulador de casos prácticos sobre una población de 450 ejecutivos comerciales y 250 Directivos Comerciales de Área.

Se crearon Planes de Desarrollo Individual, personalizados para las competencias, y se sugirieron áreas de base de desarrollo de los empleados. Esto ayudó a construir una cartera de talento y a identificar las necesidades de formación en la plantilla comercial.





VEREDICTO

01

El centro de evaluación virtual ayudó a construir una fuerte cartera de líderes comerciales.

02

Junto con la identificación de altos potenciales, también delineó áreas de desarrollo y fortalezas de cada empleado, que podrían utilizarse para el crecimiento de la organización y el desarrollo personal.

03

La empresa pudo desarrollar un programa más extenso de formación para solventar las deficiencias

04

Los Planes de Desarrollo Individual ayudaron a cada Ejecutivo Comercial a mejorar por su cuenta y a fomentar mayores niveles de compromiso

SOBRE NOSOTROS

En Mercer | Mettl, nuestra misión es capacitar a las organizaciones para que construyan equipos ganadores mediante la toma de decisiones fiables sobre personas en dos áreas fundamentales: Adquisición y Desarrollo. Desde nuestros inicios en el 2010, nos hemos asociado con más de 2.900 empresas, 31 departamentos gubernamentales/consejos de habilidades y más de 15 instituciones educativas en más de 90 países.

PRUÉBELO GRATIS



OFICINA DE INDIA

+91-9555114444

Plot85, Sector 44, Gurgaon,
Haryana, India - 122003

Australia: +61390699664

Indonesia: +6285574678938

Singapur: +6531386714

Sudáfrica: +27875517192

EAU: +9718000320460



contact@mettl.com

www.mettl.com

Asegúrese de leer y entender bien todas las declaraciones de descargo de responsabilidad, limitaciones y restricciones antes de utilizar los servicios de evaluación, informes, productos, herramientas psicométricas o los sistemas o la página web de la empresa.

[Lea la declaración de descargo de responsabilidad completa aquí.](#)

