



MIDIENDO LA EFICACIA

de la Formación

Entendiendo la capacidad de los candidatos en las competencias para las que han sido formados.

ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN Y AL PUESTO

AUTOMÓVIL



ACERCA DE

Líder mundial de fabricación de neumáticos con 69 fábricas en 18 países, se introdujo en el mercado indio hace casi diez años. Mediante una red de distribución que creció rápidamente, se ha establecido como un actor predominante.

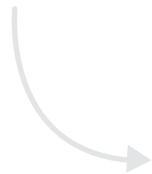
La empresa ha invertido mucho en formación de empleados a lo largo de los años, y quería evaluar la eficacia de la misma para tener más impacto en los empleados.

PROBLEMA

La empresa se enfrentaba al reto de medir el Retorno de la Inversión de formar a empleados en toda la jerarquía de la organización que han estado en el sistema durante mucho tiempo.

Otro reto al que se enfrentaba la empresa era evaluar a los empleados de fábrica con menor capacidad.

Quería un reflejo detallado de la capacidad de candidatos en seis líneas en las competencias en las que habían sido formados.



**los empleados de fábrica
con menor capacidad.**

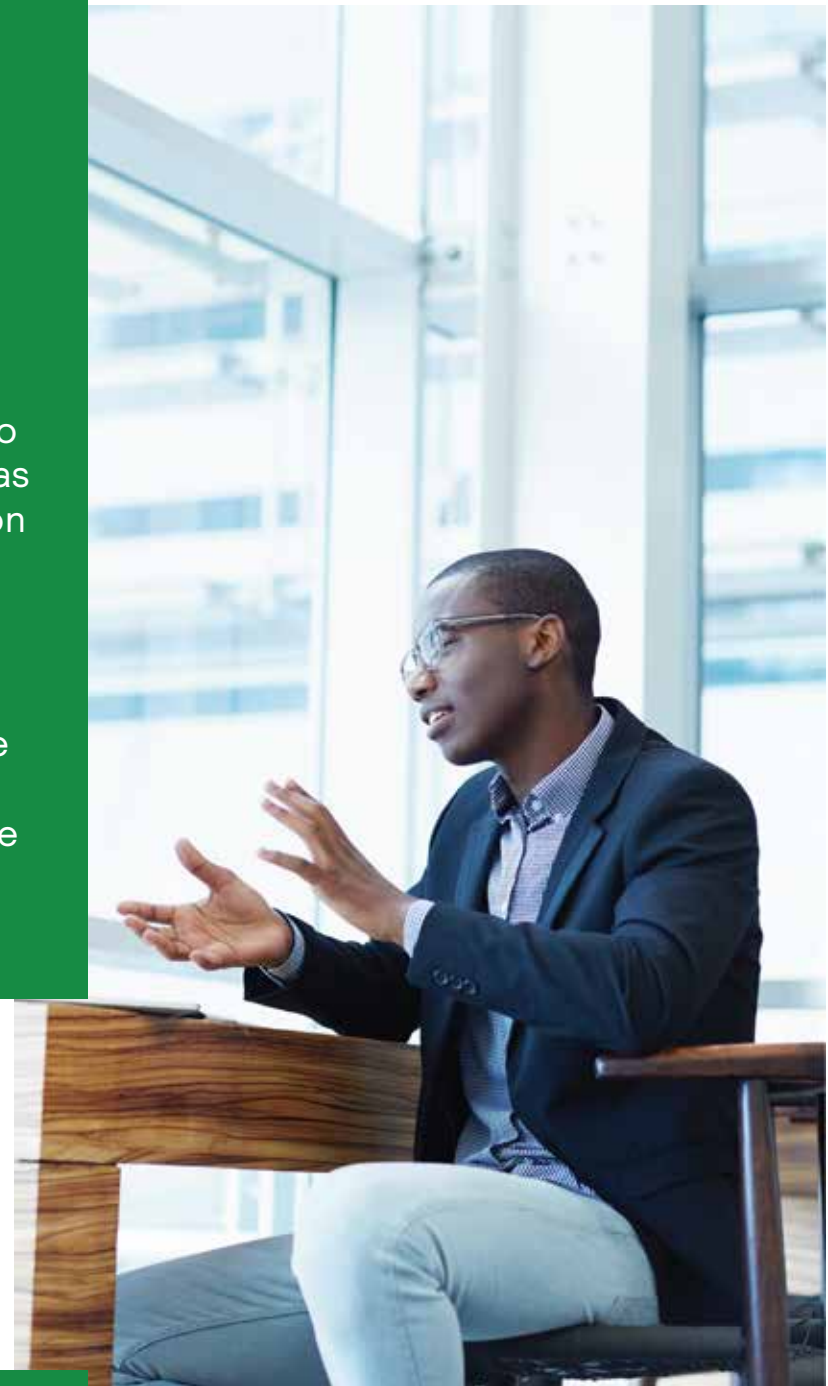


SOLUCIÓN

Se desplegaron sensores de profundidad utilizando debates centrados en grupo, entrevistas visionarias para crear un marco de competencias y se llevaron a cabo comparativas industriales frente a éste.

Se desplegó una evaluación conductual personalizada junto con herramientas virtuales e interactivas, como el Perfilador de Personalidad de Mettl, Desempeño de Función, Casos Prácticos, seguidos de un debate con la dirección como parte de los cinco Centros de Evaluación Unificados, realizado en tres ubicaciones clave en India.

Un equipo de asesores cualificados preparó planes de desarrollo y realizó un informe de cada competencia, para más de 100 empleados en múltiples funciones, desde comercial y marketing a I+D e ingenieros de planta.





VEREDICTO

01

El Retorno de la Inversión de las formaciones se evaluó en un informe detallado que reflejaba el rendimiento de los 100 candidatos en las 6 competencias especificadas, lo que al final ayudó a la empresa a entender su reserva de talento y a invertir en las personas correctas.

02

En base al Centro de Evaluación global y a los IDPs, se dio a los candidatos consejos de desarrollo como parte del programa de desarrollo acelerado.

03

Se transformó la empresa desde un estado en el que se basaban en medidas subjetivas para evaluar a los candidatos e identificar a los perfiles de alto rendimiento, hasta permitirles tomar decisiones científicas mediante evaluaciones personalizadas.

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.](#)

