



PLANIFICACIÓN DE

Sucesión Interna

Ayudando a los empleados a trazar un plan de carrera.

PLANIFICACIÓN DE SUCESIÓN

BFSI



ACERCA DE

Multinacional de Seguros francesa pone la sede de sus equipos de procesamiento de soporte en India. Trabaja estrechamente con sus socios y les da soporte en todo el mundo.

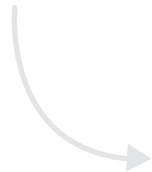
La empresa estaba en la fase de transición de recursos al siguiente nivel, y, por tanto, buscaba un socio para asistirle en el proceso de planificación de sucesión de forma continua.

Buscaban evaluaciones cognitivas sencillas para los empleados que se acogieran al Plan de Carrera de Especialista, y un Centro de Evaluación Virtual más extenso para los que eligieran un Plan de Carrera de Directivo.

PROBLEMA

La empresa estaba llevando a cabo centros de evaluación haciendo uso de sus recursos existentes de creación de contenido y coordinación, y líderes internos de las Unidades de Negocio que servían como asesores, aumentando el costo en tiempo y dinero de todo el proceso.

Este tiempo y esfuerzo gastado en coordinar diversos actores y crear contenido relevante para varios niveles de la organización resultó ser un gran reto para la empresa. Buscaban una



**solución continua, online
y robusta que hiciera
frente a estos temas.**



SOLUCIÓN

La empresa había compartido su Marco de Competencias, en base al cual Mettl debía establecer sus herramientas estandarizadas y documentar el contenido del cliente para las herramientas basadas en simulación de cada uno de los tres niveles evaluados.

Se realizaron Entrevistas de Incidente Crítico con actores clave de la organización para asegurar que el contenido era relevante y cercano a la audiencia objetivo.

En el Plan de Carrera de Especialista, la empresa hizo uso de la experiencia del Equipo Cognitivo de Mettl para establecer la mejor combinación de competencias a evaluar en cada nivel, así como la distribución de dificultades apropiada.





VEREDICTO

01

La empresa había conseguido completar todo su ejercicio de Planificación de Sucesión, entre niveles, en unos pocos días en vez de algunos meses, con lo que se consiguió aumentar la productividad y la eficiencia sin comprometer la calidad de la evaluación.

02

Dado que se incluyeron Programas de Desarrollo Interno (IDP, por sus siglas en inglés) en el informe de cada persona, el empleado puede sacar provecho de los consejos y sugerencias de desarrollo provistos.

03

El éxito del primer lote ha llevado a la compañía a volver a contactarnos para los lotes siguientes.

04

Más aún: están considerando el uso de las soluciones de Mettl para su contratación, así como otros casos de uso de L&D.

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.](#)

