



RASGOS OSCUROS

en el Sector Bancario

Identificando empleados que pueden
obstaculizar el bienestar de la organización

ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN Y AL PUESTO

BFSI



ACERCA DE

Banca privada india con sede en **Bombay**, ofrece una amplia gama de productos bancarios y servicios financieros a clientes corporativos y pequeños comercios a través de variados canales de suministro y filiales especializadas en las áreas de **finanzas personales, banca de inversión, seguros generales, seguros de vida, y gestión del patrimonio.**

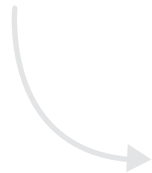
La empresa se propuso identificar los recursos que podían obstaculizar el bienestar de la organización

PROBLEMA

La empresa quería identificar las ovejas negras de su ecosistema que podían obstaculizar la cultura de trabajo de la organización.

Teniendo en cuenta la sensibilidad de los datos de clientes que los empleados manejaban dentro de la organización, era imprescindible que la empresa identificara a los directivos/líderes que supusieran una amenaza.

Identificación de los rasgos Oscuros de empleados de todos los niveles y criterios demográficos. Los rasgos oscuros conducen a conductas no deseadas, lo cual, a su vez, puede llevar a la



desvinculación del empleado.



SOLUCIÓN



Los rasgos oscuros se entremezclan con las habilidades sociales y son difíciles de detectar en las entrevistas, centros de evaluación o con inventarios de personalidad del lado brillante. Por tanto, propusimos la Herramienta de Inventario de Personalidad Oscura de Mettl, que es capaz de identificar a individuos que tienen características claves de personalidad que les predisponen a adoptar conductas antisociales.

La herramienta cubre 6 rasgos oscuros de personalidad: Oportunismo, Obsesión por uno mismo, Intensidad, Temperamento, Impulsividad, Búsqueda de Emociones Fuertes

La evaluación se llevó a cabo con más de 3.000 empleados en 3 categorías, Población Limpia, Infractores Moderados, Infractores.





VEREDICTO

01

Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de Mayores Rasgos Oscuros, en conjunto con los rasgos oscuros predominantes en el sector bancario, se identificó al Oportunismo, la Impulsividad y la Intensidad como los Rasgos Oscuros más prevalentes.

02

Los candidatos del nivel de Dirección Junior dieron las puntuaciones más altas en todos los rasgos, excepto en el de Búsqueda de Emociones Fuertes.

03

Hubo 318 candidatos graduados que puntuaron mucho más alto en Oportunismo que los posgraduados.

04

La empresa pudo distinguir fácilmente a 12 recursos que suponían una amenaza a la cultura de trabajo y a la seguridad de los clientes, y se tomaron medidas correctivas. Se identificaron 372 recursos como casi infractores y se realizaron varias formaciones al respecto.

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.](#)

