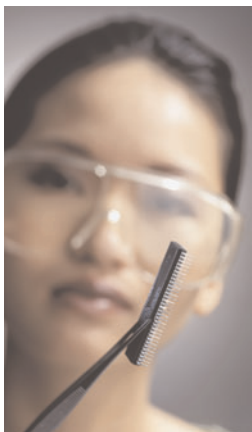




NXP elige Cezanne Software el sistema de gestión estratégica del talento y de la sucesión para soportar su planificación global

Trabajando 37.000 empleados en 20 países, NXP es la segunda compañía más grande de semiconductores y se encuentra entre los diez mejores proveedores del mundo.



Durante mucho tiempo se ha visto como un ejercicio de nicho, focalizado sólo en algunas posiciones y personas clave, ahora los planes de sucesión tienen tomado legítimamente su lugar como una importante actividad estratégica. Esto asegura que las compañías puedan construir y gestionar sus talentos, esencial a largo plazo.

NXP es una compañía nueva independiente (fundada por Philips) especializada en el diseño de semiconductores y software para comunicaciones de móviles, electrónica de consumo, aplicaciones de seguridad y complementos de entretenimientos para automóviles.

NXP comprende que para conseguir sus planes ambiciosos de crecimiento, la planificación de la sucesión es vital.

El reto global de los talentos

Carmen Morilla, Project Manager del departamento de RRHH de NXP en la sede central de Eindhoven, en los Países Bajos, explica: "la planificación de la sucesión es aún más importante para nosotros ahora que somos una compañía independiente. Es fundamental que tanto como estamos atrayendo a nuevos talentos estemos reteniendo a nuestros empleados familiarizados con nuestro método de trabajo y teniendo conocimiento de la compañía, de nuestros productos y filosofía. Una de las maneras para hacer esto es a través de los planes de sucesión y carrera."

"Como compañía global con operaciones en Europa, Asia, la mayor parte de China y América, es nuestro objetivo gestionar eficazmente nuestra reserva de talento en todo el mundo para beneficiarnos en el negocio de forma global, antes que mantener los talentos por divisiones o a nivel local."

Para ayudarles a alcanzar estos objetivos NXP ha implementado la última versión del software de planificación de Cezanne Succession & Career, renombrado internamente como Talent Track. Más de 150 usuarios del departamento de RRHH y de la alta dirección de NXP en todo el mundo tiene, a través de la Intranet, un acceso seguro al sistema que mantiene la información sobre más de 2000 personas clave.

Identificando portenciales

NXP utiliza el software de planes de sucesión y carrera para medir y gestionar activamente las carreras de sus empleados con potencial que se han identificado en las revisiones anuales de gestión del rendimiento.

NXP ha introducido nuevos valores en su compañía como parte de un esquema de competencias (basado en Hay) incluido en las revisiones del desempeño. Los equipos son evaluados conforme a su éxito en cumplir con los criterios de los valores y toda la información es analizada y capturada durante la revisión.

Todos los ejecutivos que son identificados como parte de la "reserva de talento" son conscientes que hay un "sistema de administración" y los análisis de revisión del talento forman parte de las evaluaciones anuales de los empleados y del proceso de desarrollo. Un proceso en dos direcciones permite que los empleados seleccionados puedan acceder a sus planes de desarrollo. En este sentido, la compañía está capacitada para alinear las aspiraciones individuales con los objetivos de negocio medibles, establecidos y convenidos y con los avances de la carrera.

"Nosotros usamos Talent Track para recoger gran cantidad de aspectos sobre las personas y los puestos – por ejemplo el historial de trabajo, el progreso en el tiempo, los países en los que han trabajado así como la experiencia que se requiere para cualquier posición. Reconocemos que los programas de formación pueden ayudar a los planes de carrera pero también hay otras muchas experiencias y aspectos que tienen que ser tomados en cuenta", explica Morilla.

Construyendo la reserva de talento para Next Experience

NXP son las siglas de Next Experience y refleja la ambición de la compañía por desarrollar la nueva generación de productos de entretenimiento. El rápido movimiento y la naturaleza específica de su negocio implican que NXP necesite hacer algo más que un plan de sucesión para los puestos clave. También necesita asegurarse de que tiene un plan de talentos saludable para poder dar soporte a las futuras iniciativas de negocio.



“Usando Succession & Career de Cezanne Software nos permite tener una visión global de los empleados de todos los países, divisiones y departamentos, así como tener capacidad para profundizar en detalles de las personas. ”

Carmen Morilla, dep.to de RRHH de NXP en la sede central de Eindhoven.

Reino Unido - Cezanne Software Limited
Tel + 44 (0)20 7202 9300
Email info.uk@cezannesw.com

Italia - Cezanne Software S.p.A.
Tel +39 080 549 84 11
Email info.italia@cezannesw.com

España - Cezanne Software Ibérica S.A.
Tel +34 91 7684080
Email info.espana@cezannesw.com

Estados Unidos - Cezanne Software, Inc.
Tel +1 617 418-3945
(desde USA 1 800 CEZANNE)
Email info.usa@cezannesw.com

Francia - Cezanne Software S.a.r.l.
Tel +33 (0)1 44 18 50 15
Email info.france@cezannesw.com

Portugal - Cezanne Software Ibérica S.A.
Tel +351 21 3562024
Email info.portugal@cezannesw.com

Venezuela - Cezanne Solutions C.A.
Tel +58 212 952 75 28
Email info.lam@cezannesw.com

Para más información:
info@cezannesw.com o visite www.cezannesw.com

El software de Cezanne Succession & Career se utiliza para mantener información sobre los planes de talentos - quienes han sido identificados como poseedores de potencial para ocupar puestos clave en el futuro – de manera que se puedan analizar. Las funcionalidades de informes disponibles en el sistema permiten a NXP no sólo ver instantáneas de departamentos e individuales sino también analizar cómo un grupo específico ha cambiado a lo largo del tiempo.



El usuario puede seleccionar un grupo de personas, por ejemplo empleados con alto potencial, y después observar la dinámica de este grupo en períodos específicos. Puede ver con detalle quién ha entrado o dejado el grupo y dónde se han formado gaps o deficiencias de capacidades. Esto permite que el equipo de RRHH de NXP esté mejor informado y juegue un papel proactivo en la construcción y gestión del talento.

Decisión mejorada

Para NXP un beneficio clave del software es que tienen una fuente de datos única y de fácil acceso sobre los empleados y los puestos de toda la organización, mejorando así la calidad de la información utilizada para tomar decisiones.

“Hay una gran cantidad de datos relacionados con la gestión del talento. Sin un sistema tendríamos que confiar en la actualización manual de las hojas de cálculo y almacenar la información localmente. Esto podría ser un reto casi impensable para mantener la información actualizada y utilizarla y compartirla globalmente,” dice Morilla.

“Por ejemplo, el análisis y los informes disponibles en la herramienta de planificación de la sucesión de Cezanne nos permite tomar decisiones fácilmente en situaciones críticas. Ser capaces de cubrir los puestos internos claves nos permite tener personas de gran talento” explica Morilla.

Tomando ventaja de las mejores prácticas

Implementando su solución Talent Track, NXP aprendió mucho de las prácticas testadas y probadas por Philips.

Carmen Morilla explica: “Philips ya tenía unos sólidos procesos de planificación de la sucesión y NXP ha adoptado y perfeccionado muchas de las mismas proposiciones para minimizar los trastornos a los empleados.”

Haciendo talentos visibles en toda la compañía

El acceso al sistema está actualmente limitado a los equipos de RRHH y a los directores ejecutivos de cada filial de NXP. Esto permite a los directivos buscar en toda la compañía cuando se consideren planes de sucesiones a niveles más altos y más estratégicos.

“Usando Succession & Career de Cezanne Software nos permite tener una visión global de los empleados de todos los países, divisiones y departamentos, así como tener capacidad para profundizar en detalles de las personas. Es un método de trabajo integral para nosotros – podemos facilitar a los directivos toda la información que ellos necesitan para asegurar que cumplimos con las futuras necesidades del negocio como con nuestras personas clave”, concluye Morilla.

Sostener esta visión global de la información es un modelo de seguridad sofisticado que controla el acceso a la información basado en roles, los cuales pueden ser definidos de acuerdo a niveles individuales y de países. Esto es crítico ya que el sistema mantiene información muy personal sobre los individuos que juegan un papel muy importante en la compañía.