

Caso de Estudio:



Boehringer
Ingelheim





Introducción

Boehringer Ingelheim es la biofarmacéutica alemana líder nacida en 1885. Actualmente, cuenta con más de 52.000 colaboradores a nivel mundial y se encuentra en más de 130 mercados en las áreas de farmacéutica humana, salud animal y fabricación por contrato biofarmacéutico. Figura entre las 20 compañías farmacéuticas líderes del mundo. Sus principales actividades son la investigación, el desarrollo, la producción y la comercialización de nuevos productos de alto valor terapéutico para la medicina humana y animal.

La farmacéutica tuvo un aumento en su facturación del 5,4% respecto del 2021, segundo año de la pandemia del Covid-19; tuvo un total de ventas netas equivalentes a 20,618.00 millones de euros de acuerdo al informe oficial.

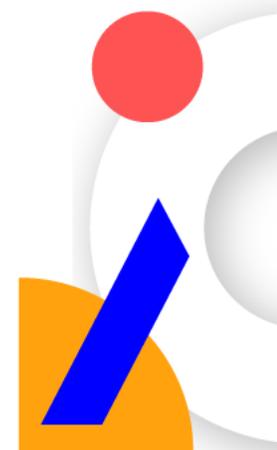
Durante el 2022 la compañía dio a conocer que reforzaría las inversiones en I+D, en innovación sanitaria para luchar contra las enfermedades no transmisibles (ENT) y en asociaciones y colaboraciones para combatir las enfermedades infecciosas en salud humana y animal.

Dado que la organización continúa en la investigación de avances médicos, ya anunció el lanzamiento de 15 productos desde la actualidad hasta el año 2025.

Su propósito es: "Transforming lives for generations". Refiriéndose así al impacto que su labor tiene en salud y en el sector sanitario; y en el pensamiento a largo plazo que guía el compromiso con las generaciones futuras y la relevancia de la sostenibilidad.

La misión de la compañía alemana esta fundada en los siguientes principios:

- Independientes, de propiedad familiar y con la intención de seguir siéndolo.
- Crear valor a través de la innovación.





- Impulsados por sus colaboradores.

Boehringer Ingelheim trabaja con PDA desde el año 2019. El equipo de Talent Acquisition Sudamérica cuenta con 8 personas de las cuales 4 son Analistas PDA certificados.

Utilizan las herramientas del PDA Assessment y Leadership Matching como complemento a la toma de decisiones.

Unidad de análisis

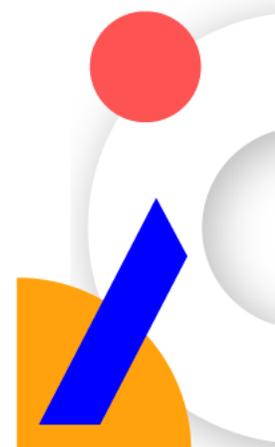
Proyecto: Decisiones con mayor información

Uno de los fundamentos de Boehringer Ingelheim al ser una compañía con comienzos familiares, es que su trabajo está impulsado por sus personas y celebra que así continúe siendo. Es por eso que la instancia de reclutamiento representa decisiones significativas dado que implica el ingreso de nuevos talentos con diferentes backgrounds y culturas a la organización.

El PDA Assessment es una herramienta sólida que complementa la etapa de conocimiento de los potenciales nuevos ingresos, brindándole así mayor información a la compañía. El fundamento del PDA Assessment en Boehringer Ingelheim está amparado en el objetivo de acceder a conocimiento de forma rápida, independiente, eficaz y eficiente de los candidatos.

Issue/desafíos a resolver:

- Conocer en profundidad a los candidatos.
- Optimización de los procesos de selección.





La implementación del PDA Assessment al proceso de reclutamiento fue a partir del desafío de aportar más conocimiento y profundidad a la información de los posibles ingresantes a la organización, de una manera ágil, confiable y rápida.

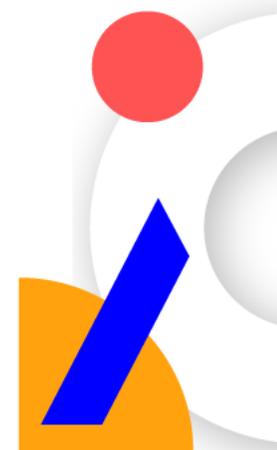
El objetivo estaba establecido en que no sea necesario que todos los candidatos lleguen al psicotécnico, sino que PDA pueda brindar una visión holística del individuo a partir de su perfil conductual y esta misma compartirla a los *stakeholders* internos e implicados.

Además, dependiendo el caso, junto a Talent Mngement se le brinda la posibilidad a los ya colaboradores de la organización, de acceder a la toma del reporte PDA para así brindar un feedback para su crecimiento, customizar su plan de desarrollo y evaluar rotación interna.

Justificación del caso:

Boehringer Ingelheim muestra cómo a través del PDA Assessment es posible obtener información altamente valiosa para la toma de decisiones respecto al ingreso de nuevos talentos. Su implementación con junto con el Leadership Matching permite seguir trabajando para atraer los mejores candidatos y que tengan perfiles conductuales complementarios con su eventual líder.

Desde Argentina se estandarizan los procesos de reclutamiento para la región de Sudamérica, implementando de esta forma el PDA Assessment no de forma mandatoria, pero si recomendada para agilizar los procesos de manera confidencial, auto gestionable, rápida y sobre todo, profunda y veraz.





Marco metodológico

La selección del caso de Boehringer Ingelheim es una organización de alcance internacional con foco en diferentes sectores unidos por el hilo conductor de la salud y bienestar, con un *mindset* ágil en el cual PDA llega para complementar los procesos ya existentes.

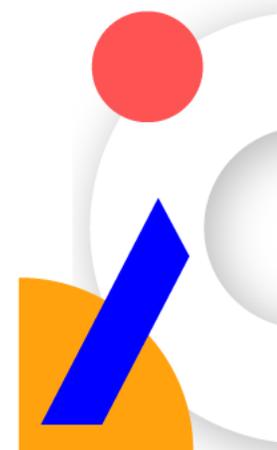
La información de este caso de estudio fue obtenida a partir de entrevistas con Cecilia Miranda Elias, Regional Talent Acquisition Specialist y Bernardo Escobar, Regional Talent Acquisition, quienes compartieron procesos, experiencias y aplicaciones de carácter confidencial que respaldan las decisiones tomadas y desarrollos establecidos.

Conclusiones generales

- Visión holística de los perfiles conductuales de los candidatos y colaboradores de la organización.
- Brinda valor agregado y definitorio en la toma de decisiones de los managers.
- Aplicación en procesos de selección interna, planes de desarrollo y carrera.

La aplicación del PDA Assessment si bien es opcional, se recomienda fuertemente debido a la información veraz, dura y sólida que provee.

Se emplea como parte del proceso de contratación del cual forma parte junto con otras variables. Se acordó de parte de Boehringer Ingelheim la necesidad de aclarar que la información provista por el Assessment si bien es altamente confiable y se encuentra validada científicamente, se





recomienda complementar con una entrevista con el potencial ingresante en el caso de haber dudas.

Desde su implementación, previa a la pandemia del Covid-19 en 2020 y potenciación con la misma, el PDA Assessment ha sido altamente satisfactorio y bien recepcionado por parte de la organización y los decision makers que entraron y entran en contacto con el mismo. Además, luego de analizar los resultados positivos desde su uso, se procedió con acceder a la opción de utilizar el Leadership Matching.

“Nos han permitido entender PDA de una forma más holística a las personas que son parte de nuestros procesos. PDA nos brinda insights que, quizás, en las entrevistas con nuestros candidatos no llegamos a conocer. A nuestros managers les gusta y lo piden porque permite ir más allá de lo que vemos a simple vista.”

Bernardo Escobar, Regional Talent Acquisition

Próximos pasos

PDA continuará trabajando a la par de Boehringer Ingelheim en pos de atraer a los mejores talentos que hagan fit con su cultura y las necesidades de su mercado. Estamos felices de aportar desde nuestro rol a su cuidado del talento y cultura.

