

Caso de Estudio:





Introducción

LBO es una compañía ubicada en la provincia de Santa Fe, Argentina. Fundada por Luis Ossola y Juan Carlos Silvestri en el año 2001. Se especializa en operaciones agropecuarias, bursátiles y financieras en pequeñas, medianas y grandes empresas.

Su visión es ser el mejor canal argentino hacia los mercados de capitales y agropecuarios del mundo. Para conseguirlo, desde sus orígenes buscan innovar e implementar desarrollos tecnológicos de vanguardia a través de la creación de las mejores estrategias comerciales personalizadas para los negocios de sus clientes. LBO cuenta con más de 70 colaboradores y, dentro sus proyectos, desde capital humano desarrollan el Semillero LBO, espacio en el cual brindan la oportunidad a jóvenes profesionales de sumarse al mercado de capitales y de granos y permite continuar en la formación de recursos de valor.

Sus principios son:

Excelencia: objetivos de mejora continua para evolucionar y superarnos.

Foco en el cliente

Innovación y Tecnología: creación de desarrollos tecnológicos vanguardistas para el sector.

Sustentabilidad Económica: operativamente rentables, con un negocio atractivo y sustentable a futuro.

LBO trabaja con PDA desde el año 2020. El equipo de Capital Humano cuenta con 4 integrantes, de los cuáles el Coordinador se encuentra certificado como Analista PDA ya que es quien la refirió a la compañía y el responsable de aplicar las herramientas deseadas en los procesos requeridos.





Utilizan las herramientas del PDA Assessment para los mandos medios y directores.

Unidad de análisis

Proyecto: Conociendo a los directivos

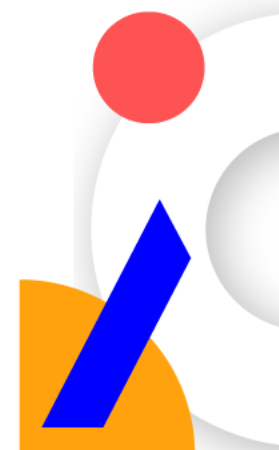
Igancio Pagliano, coordinador de Recursos Humanos, permitió que LBO llegue a PDA a través del PDA Assessment y de experiencias profesionales pasadas y positivas con la herramienta y la organización. De manera corporativa, LBO determinó que PDA era el insumo ideal que la organización estaba requiriendo para responder a una necesidad imprescindible en el mundo laboral, la de mapear perfiles.

El fundamento del PDA Assessment en LBO está amparado en el objetivo de hacer un mapeo rápida, eficaz y eficiente de 13 coordinadores, directores y gerentes. Asimismo, complementar el proceso de conocimiento con la conformación de equipos estratégicos y horizontales por proyecto.

Issue/desafíos a resolver:

- Contar con una herramienta objetiva que brinde una visión completa de los perfiles conductuales de los/as ejecutivos/as.
- Evaluar las competencias de las personas en profundidad.
- Optimizar el proceso de reclutamiento IT.

Necesidad de los altos mandos y del área de Recursos Humanos de conocer en profundidad los miembros de la organización que desempeñan posiciones de liderazgo, desde coordinadores, hasta gerentes y directores,





con una visión respaldada científicamente, objetiva, rápida, confiable y que respalde la metodología ágil con la que trabajan.

Este requerimiento de conocer e indagar en cada uno de los tomadores del PDA Assessment proviene de una modalidad de trabajo que LBO impulsa en la cual el objetivo final es transformar la compañía en una horizontal, con la jerarquía reducida al mínimo indispensable. Es decir, que los trabajos sean por equipos y por proyectos, permitiendo así conformar células acordes a los estilos de cada líder

Justificación del caso:

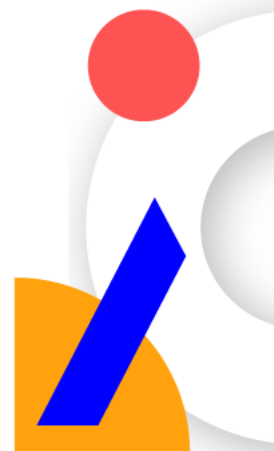
LBO evidencia cómo PDA, con su herramienta del PDA Assessment, se acompaña una transformación organizacional de migrar desde un organigrama tradicional hacia uno ajerárquico, en el cual la empresa comience a trabajar por proyectos y squats. El propósito fue proporcionarle a LBO un input que actúe como disparador para pensar los equipos a largo plazo más allá de las actividades operacionales.

LBO se describe como creadora de espacios de responsabilidades. Es decir, que parte de su crecimiento está apalancado en transmitir esos niveles de responsabilidad a todos los colaboradores, formando parte de una compañía no centrada en la jerarquía sino en fundamentos fuertes de cada área.

La aplicación de PDA permitió que el equipo de Recursos Humanos tenga acceso a información del perfil conductual de los 13 líderes evaluados y la sea misma compartirla con la mesa directiva.

El proceso, que tomó 5 meses, fue llevado a cabo por parte de la organización constó de 4 partes:

1) Toma del Assessment y su análisis.





- 2) Devolución 1-1.
Devolución con el superior correspondiente.
- 3) Implementación de dinámicas como grupos integrales, reuniones, matriz de habilidades y competencias, análisis de compatibilidad de perfiles y proyectos.
- 4) Promoción de cargos.
Armado de squads de proyectos.

Marco metodológico

LBO fue seleccionado ya que evidenció el poder de respaldar la importancia de ser una empresa early adopter en tecnología, con el PDA Assessment. Además, la organización nacida en Santa Fe, está circunscripta a una modalidad de trabajo ágil en la cual el foco en el cliente, la excelencia y punto de vista comercial tienen un rol fundamental en cada variable en la cual tiene un punto de contacto LBO.

La información de este caso de estudio se recopiló a través de entrevistas con Ignacio Pagliano, coordinador de Recursos Humanos de LBO y quien está a cargo de liderar la implementación de PDA en la empresa.

Se buscó evidenciar la relevancia de los diferentes perfiles conductuales y equilibrios de energía al momento de formar equipos y encontrar compatibilidades para potenciar los proyectos.





Conclusiones generales

- Toma de decisiones basadas en información.
- Promociones, planes de desarrollo y de carrera con mayor customización gracias al reporte de perfil conductual.
- Mecanismo facilitador para generar conversaciones dentro de la organización.
- Alto grado de satisfacción y validación por parte de las personas al momento de acceder a la devolución individual.
- Contar con una herramienta que brinda información relevante en instancias finales de selección. Conocimiento de una herramienta que permite mapear los talentos dentro de la organización para futuros proyectos.
- Expectativa de armar planes de carrera con mayor formalidad, adecuado al momento de la compañía, y para eso cuentan con los resultados de los PDA Assessment y las compatibilidades con competencias según cada puesto.

La relevancia de la variable de equilibrio de energía se convirtió en un factor determinante al momento de la conformación de los equipos y en los procesos de reskilling ya que refleja la energía necesaria de parte de cada individuo para determinadas tareas y responsabilidades. Este dato, permitió a los líderes armar squads de trabajo compatibles no solo en términos de competencias y habilidades, sino también de perfiles conductuales e inversión energética.

A partir del acceso a información objetiva y fiable, se determinaron promociones de cargo (de gerentes a directores) a determinados





colaboradores que habían formado parte del proceso de toma del PDA Assessment y devolución del mismo.

Los resultados altamente satisfactorios han concluido en la necesidad y deseo por parte de LBO de hacer extensiva la toma del Assessment a todos los colaboradores para así continuar con el proceso de transformación hacia una compañía ajerárquica y profundizada en las metodologías ágiles con planes de carrera customizados acorde a los perfiles y estilos de liderazgo.

“Yo soy más amigo de la conversación que del resultado. Lo más rico es lo que se conversa, los disparadores que brinda el PDA, abren conversaciones y allana caminos. El PDA es disruptivo, a muchas personas les sorprende la diferencia entre el perfil natural y el adaptado, sobre todo en los que el perfil adaptado muestra un cambio importante. El equilibrio de energía lo vi solo en PDA. En los procesos de reskilling se evidencia mucho más. Está bueno saber la cantidad de energía que están requiriendo las personas en determinadas tareas y responsabilidades, porque da lugar a conversar desde un nivel objetivo y eso es lo más rico de la herramienta.”

Ignacio Pagliano, Coordinación de Recursos Humanos

Próximos pasos

A partir de la construcción del mapeo de los talentos directivos de LBO, se procederá a la aplicar en un mediano plazo, el PDA Assessment a todos los colaboradores de la organización, con el objetivo de continuar el armado de equipos a partir de los perfiles conductuales y naturaleza de los proyectos.





- PDA trabaja junto a LBO desde 2020 a partir de ser un cliente referido. Nos enorgullece saber que nuestros embajadores nos llevan a dónde estén junto con su crecimiento profesional y personal para que más individuos accedan al autoconocimiento.
-

