

Caso de Estudio:

Trafilea





Introducción

Trafilea es una empresa del rubro tecnológico e e-commerce. Cuenta con 300 colaboradores distribuidos en 18 países a nivel mundial y tiene presencia en todo el mundo, con atención especial en Estados Unidos. Nació en 2015 con el trabajo remoto en su ADN y se dedica a escalar marcas que están destinadas al consumidor final, principalmente empresas textiles, todas necesariamente vinculadas a propósitos significativos.

Su facturación creció a 200 millones de dólares en 2 años, lo que significó el reconocimiento del medio Financial Times como una de las empresas con mayor crecimiento en 2021.

La principal marca del grupo es Shapermint. Su misión está basada en dar forma a la vida de sus clientes proporcionando elementos esenciales cotidianos que apoyen todos los tipos, formas y tamaños de cuerpo, e inspirando confianza y adoptando la positividad corporal.

Trafilea fue fundada como una agencia de publicidad por performance, es decir la venta de productos y servicios a cambio de una comisión. Comenzó en América Latina y luego se expandió a Europa y Asia. La empresa de origen uruguayo es líder en la transformación digital de prendas íntimas y de vestir de DTC. Actualmente se definen a sí mismos como: *"data-driven thinkers, passionate marketers, and tech innovators."*

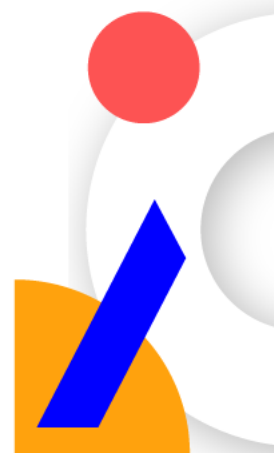
Sus valores son:

Always growing and thinking bigger.

We go the extra mile and stand out in all we do.

Act with discipline.

Work smart and learn fast.





Act with confidence.

Preserve the company's future.

Bring on the positivity.

Spread love.

Trafilea trabaja con PDA desde el año 2017. El equipo de Talent Acquisition cuenta con 10 integrantes quienes todos se encuentran certificados como Analistas PDA y son quienes utilizan las herramientas a diario. Además, tienen a 4 HRBP certificados en la herramienta.

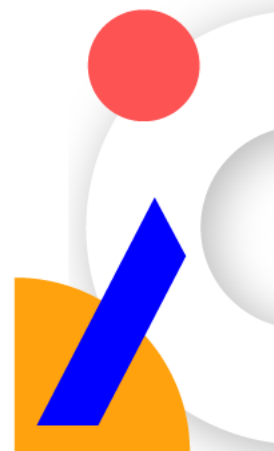
Utilizan las herramientas del PDA Assessment, Match por competencias, Cultura Organizacional y J.O.B. Siendo el PDA Assessment la herramienta que emplean con mayor frecuencia debido a que se encuentra integrada en todos los procesos de selección.

Unidad de análisis

Proyecto: Adquisición de *top talents*

Santiago Zabala, CEO y Co-founder de Trafilea, considera que es clave traer *top talent* a la compañía y PDA Assessment es una herramienta sólida, robusta y validada científicamente que en su camino los ha acompañado y continúa haciéndolo.

El fundamento del PDA Assessment en Trafilea está amparado en el objetivo de hacer una selección rápida, eficaz y eficiente de los candidatos. Asimismo, complementar el proceso de reclutamiento de talentos con la posibilidad de *matchear* a la persona con su potencial equipo, líder y programa para potenciar sus skills en pos de una sinergia favorable y positiva.





Siguiendo esta línea y al ser una *startup*, desde Trafilea expresan la importancia de ser estratégicos a la hora de seleccionar los mejores talentos ya que una buena o mala decisión en cuanto a la contratación impacta directamente en el negocio. No solamente la persona debe tener la experiencia y el conocimiento adecuado, sino que es vital el *match* cultural y que esta ingrese en el momento adecuado de su carrera.

Contemplando todas estas variables, Trafilea considera imprescindible el *match* correcto y complementación adecuada para que cada pieza, equipo y talento pueda desplegar al máximo su potencial y apoyar el propósito de la organización.

Issue/desafíos a resolver:

- Definir competencias para roles claves dentro de la organización.
- Entender la compatibilidad entre sus colaboradores/as y sus líderes.
- Herramienta que brinde mayor conocimiento e información sobre nuevos talentos.

Existencia de un *match* perfecto con la cultura empresarial y con el líder, pero aun así se encontraban fallas muy claras en la selección.

Al momento de analizar en profundidad los reportes, se evidenció el no tener en consideración la modificación de perfil y la intensidad. Tal es el caso de personas con una modificación de perfil muy alta, es decir muy rígidas, con poca tendencia a la adaptación y cambio. En contrapartida, este perfil conductual en una dinámica como la de Trafilea, que es cambiante, con prioridades rotativas, en ambientes ambiguos, requiere constante adaptación, es decir que la oposición de perfiles vaticinaba el bajo éxito entre el *match* del perfil con el escenario organizacional.

Este aprendizaje sobre la modificación del perfil y la intensidad del mismo, es un punto imprescindible a considerar al momento de selección.





Justificación del caso:

Trafilea muestra cómo a través del PDA Assessment es posible obtener información altamente valiosa además del REPNA. Su implementación con el match cultural, líderes y J.O.B. permite seguir trabajando para atraer los mejores talentos.

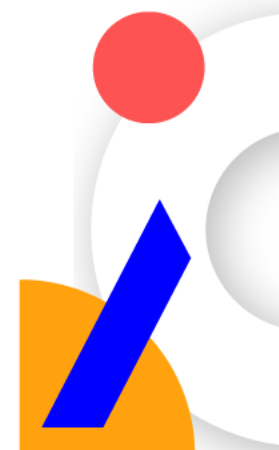
Desde la organización, realizaron un trabajo de selección de 8 core values, luego los tradujeron a competencias observables y por último en definiciones que les permitieron extraer 33 competencias que son requeridas para un hero leader y más de 24 para el cultural fit. No solo, eso, sino que además realizaron una customización de puesto de Grow Hacker, lo que les permitió calibrar los perfiles hacia un job fit sales orientated o analytical orientated.

En el proceso de armado de estas competencias requeridas se realizaron ponderaciones de relevancia, trials, test, ajustes para así llegar al perfil más adecuado posible.

“El momento de atraer talento es una instancia definitoria. Matcheamos a la persona con su líder, equipo y con la empresa para saber si es un buen fit. Nos permite conocerla mejor desde antes de ingresar a Trafilea y nos sirve como predictor de casos de éxito”.

Paula Antonelli, People Director

La organización fundada en el país oriental del Uruguay tiene en su ADN el querer que las personas desarrollen lo que ya tienen como fortaleza por eso su People Director, Paula Antonelli expresa: “parte de nuestra misión es impactar la vida de las personas positivamente y eso empieza por casa”.





Tal como se mencionó previamente, el job fit y el cultural fit de la organización es algo sumamente estratégico para Trafilea. Todos los colaboradores tienen KPI a 30, 60 y 90 días y si eventualmente hay algún talento que decide no pertenecer más en la empresa en un período menor a este, se comienza un proceso de retrospectiva tanto a nivel corporativo como departamental para entender qué sucedió y aplicar el valor “Learn fast”.

Marco metodológico

La selección de este caso se debe a que Trafilea es una organización con un *mindset* digital y ágil que se encuentra en expansión con fuertes ánimos de crecer y evidencia empírica que demuestra el respaldo del mercado y de los consumidores finales.

El objetivo que se buscó es mostrar la trascendencia que tiene la observación, el análisis y el considerar no solo el perfil conductual natural, sino el adaptado también.

La información descrita fue obtenida a partir de entrevistas con Paula Antonelli, People Director de Trafilea, quien compartió procesos, ideas, experiencias, y estudios de carácter confidencial que respaldan los perfiles construidos y valores seleccionados.

Cifras de las variables evaluadas y tenidas en cuenta al momento de la construcción:

	Cultural Fit	Hero Leader	Growth Hacker
Competencias	24	33	16
Assessments	23	16	11





Conclusiones generales

Implementación de compatibilidad contra puestos para los roles de líderes y *growth marketers*, en planes de desarrollo y promoción.

Aplicación de las competencias con el cultural fit de la organización.

Utilización de job fit de los perfiles *growth marketers* analíticos y comerciales.

Optimización de procesos de reclutamiento.

Brinda valor agregado y definitorio en la toma de decisiones.

Mayor entendimiento de los perfiles conductuales y los comportamientos de sus colaboradores/as.

El Assessment se debe emplear como parte de un proceso de contratación del cual forma parte otras herramientas, no debe reemplazar la entrevista técnica o experiencia.

Importancia de tener en cuenta la modificación del perfil (natural al adaptado) y la intensidad del mismo. En el caso de haber incongruencias o puntos que resaltan, se pasa a una instancia de conversación con el candidato pese a que hay un fit con el líder y cultura. Se busca subsanar las dudas que pueden llegar a surgir en el Assessment.

Se debe analizar la descripción de cada competencia en profundidad como parte de un total y no solo el puntaje final debido a que la herramienta no detecta mentiras (si irregularidades que indican baja consistencia de perfil)

Trafilea detectó la existencia de variables externas que podrían hacer que un candidato de alta compatibilidad no esté acorde al trabajo pese a que su puesto y perfil conductual hacían fit. Por ejemplo: ambiente laboral, tareas asignadas, vida personal del candidato, relación con su líder, entre otras.





Próximos pasos

A partir de la construcción de los perfiles, se procederá actualizaciones y validaciones de los arquetipos existentes por parte de Trafilea, así como a la creación de avatar de Growth Marketer. Asimismo, Trafilea llevará a cabo capacitaciones para TA y Managers sobre cómo usar los informes y avatares para encontrar los candidatos perfectos para los cargos de Growth Marketer.

- PDA trabaja codo a codo con Trafilea desde sus orígenes. Estamos orgullosos de poder aportar desde nuestro lugar a su crecimiento exponencial.

