

Pilar: Talento

Factor clave: Gestión estratégica de las personas

Empresa: Lancor
Tipología de empresa: Alto crecimiento
Sector de actividad: Metal



Breve descripción de la **empresa**

LANCOR es una organización especializada en el desarrollo y fabricación de motores y máquinas eléctricas para sectores como la elevación y la mini eólica, entre otros. Su actividad se centra en dar respuesta a las necesidades específicas de cada cliente, diseñando y desarrollando los motores a medida. Además, con el objetivo de que la idea del cliente se haga realidad, construyen con el cliente una relaciones de confianza basado en el trabajo colaborativo y ponen a disposición del mismo su conocimiento e I+D+i.

Breve descripción de la **práctica**

En 2013 Lancor finalizó su proceso de transformación de Sociedad Limitada a Cooperativa. Actualmente, el 87% de las personas trabajadoras son socias de la cooperativa, gozando así de una participación integral (gestión, resultados y capital).

Además, trabajan en equipos autogestionados, donde cada año cada equipo establece sus objetivos alineados con la estrategia de la organización. Las personas trabajadoras se van rotando por diferentes puestos de trabajo y roles, buscando así la empatía sus compañeros/as. Se podría decir que se da una participación real.

Por otra parte, las diferentes políticas y prácticas de gestión de personas están alineadas con los retos estratégicos; disponen de sistemas de evaluación 360º, de planes de formación estratégicas, formaciones y despliegues de competencias de liderazgo y la comunicación y transparencia de los indicadores están a disposición de las personas en todo momento.

Por último, Lancor desde 2005 ha trabajado constantemente en la creación de contextos para generar un proyecto compartido, buscando la alineación de los objetivos personales con los organizacionales. Las personas trabajadoras están identificadas con el proyecto Lancor.