IPADE
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

RESUMEN EJECUTIVO
DEL CASO DE ESTUDIO

DP 25 C 03
Julio, 2025

EDUARDO ENRIQUE MASSÉ BLUME

ANTONIO JAIME SANCHO Y MALFDONADO

ALEJANDRA MORENO MAYA

PETERSON SPRING EN MÉXICO, DEL DESARROLLO PERSONAL A LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

"Cuando me sumergí en la metodología de GAIUS y comprendí que el desarrollo de mi propio comportamiento y el de mi equipo podía ser medido, analizado y optimizado con precisión tecnológica, la solución a los retos de Peterson Spring dejó de ser un enigma inabordable. Fue un cambio profundo en mi forma de pensar y liderar que ahora se puede gestionar con datos."
— Roberto García, Gerente General, Peterson Spring México

"La verdadera pregunta que toda empresa debería hacerse es: ¿qué tipo de líderes quiere formar? No basta con competencias técnicas; necesitamos líderes con conciencia, capaces de influir positivamente, de ser más humanos y de asumir con valentía su propio crecimiento personal. Porque si no son capaces de comprometerse a nivel personal, ¿cómo podrían hacerlo a nivel corporativo? Es ese el tipo de líder que quiero tener."
— Eduardo Massé, CEO de GAIUS

Caso elaborado por el profesor Antonio Jaime Sancho y Maldonado, del área de Direccion de Personal, del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, con la colaboración de Eduardo Enrique Massé Blume y Alejandra Moreno Maya, para servir de base de discusión y no como ilustración de la gestión adecuada o inadecuada de una situación determinada.

Derechos Reservados © 2024 por Sociedad Panamericana de Estudios Empresariales, A.C. (Instituto Panamericano de Alta Direccion de Empresa, IPADE). Impreso en EDAC, S.A. de C.V., Cairo N.29, 02080 México, CDMX. El contenido de este documento no puede ser reproducido, todo o en parte por cualesquier medios-incluidos los electrónicos- sin permiso por parte del titular de los derechos.

De tener alguna duda o comentario al presente material académico, por favor, remitirlo a casos@ipade.mx

DP 25 C 03
Julio, 2025

EDUARDO ENRIQUE MASSÉ BLUME

ANTONIO JAIME SANCHO Y MALFDONADO

ALEJANDRA MORENO MAYA

PETERSON SPRING EN MÉXICO, DEL DESARROLLO PERSONAL A LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

1. Contexto y retos iniciales

Peterson Spring México, filial de una compañía centenaria, se encontraba en 2022 en un punto crítico:

- Pérdidas financieras que superaban el 15% de ingresos anuales.
- Desperdicio promedio del 20% en producción.
- Alta dependencia de un proveedor costoso.
- Cobranza lenta (más de 90 días).
- Cultura jerárquica, fragmentada y reactiva.
- Rotación de personal creciente y desmotivación generalizada.

La empresa enfrentaba, además, el reto de duplicar su capacidad productiva en 18 meses por la transferencia de producción desde EE.UU., obligando a contratar y capacitar a más de 200 nuevos colaboradores mientras se integraban 200 piezas nuevas y procesos desconocidos.

Roberto García, su gerente general, entendió que optimizar procesos era insuficiente: “las hojas de cálculo no resolverían la desmotivación”.

2. La decisión de transformar desde la conducta

Frente a este escenario, Peterson decidió apostar por GAIUS, una metodología que combina:

- Ciencia del comportamiento.
- Tecnología de people analytics.
- Acompañamiento humano estructurado.

Caso elaborado por el profesor Antonio Jaime Sancho y Maldonado, del área de Direccion de Personal, del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, con la colaboración de Eduardo Enrique Massé Blume y Alejandra Moreno Maya, para servir de base de discusión y no como ilustración de la gestión adecuada o inadecuada de una situación determinada.

Derechos Reservados © 2024 por Sociedad Panamericana de Estudios Empresariales, A.C. (Instituto Panamericano de Alta Direccion de Empresa, IPADE). Impreso en EDAC, S.A. de C.V., Cairo N.29, 02080 México, CDMX. El contenido de este documento no puede ser reproducido, todo o en parte por cualesquier medios-incluidos los electrónicos- sin permiso por parte del titular de los derechos.

De tener alguna duda o comentario al presente material académico, por favor, remitirlo a casos@ipade.mx

El objetivo fue claro: transformar la cultura y la capacidad de liderazgo de la organización desde adentro.

3. La propuesta de GAIUS

La intervención contempló varios componentes clave:

a) El modelo HACC

Hexágono de Adopción al Cambio Conductual Permanente, con 6 etapas:
1. **Realidad**: Diagnóstico del estado actual.
2. **Deseo**: Conexión emocional con la necesidad de cambio.
3. **Declaración**: Compromiso público.
4. **Compromiso**: Acuerdo formal con el equipo.
5. **Aplicación**: Práctica diaria del nuevo comportamiento.
6. **Adopción**: Integración como parte de la identidad.

Cada líder debía establecer su propio HACC personal, con duración de 3 a 6 meses.

b) Las TRÍADAS

Grupos de 3 líderes que se acompañaron, observaron y retroalimentaron de manera diaria, sustituyendo la rendición de cuentas vertical por una accountability horizontal.

El propio director, Roberto García, asumió públicamente dejar de fumar como su compromiso personal, modelando un liderazgo vulnerable y coherente.

c) Las TRÍADAS

Grupos de 3 líderes que se acompañaron, observaron y retroalimentaron de manera diaria, sustituyendo la rendición de cuentas vertical por una *accountability horizontal.*

El propio director, Roberto García, asumió públicamente dejar de fumar como su compromiso personal, modelando un liderazgo vulnerable y coherente.

c) Las Actividades Diarias de Interacción (ADI)

Los líderes (ELITE) realizaron prácticas diarias con sus equipos directos:
- Empatía, reconocimiento, escucha activa.
- Evaluadas semanalmente por los colaboradores.

Estas acciones transformaron relaciones verticales en vínculos de confianza y corresponsabilidad.

d) Plataforma Analítica de Personas (PAP)

El sistema nervioso digital que permitió:
- Medir cada interacción.
- Generar gráficas de puntos ciegos (brecha entre autopercepción y percepción externa).
- Mostrar evolución semanal de competencias.
- Alimentar dashboards individuales y grupales.
- Conectar el comportamiento diario con los resultados estratégicos.

De tener alguna duda o comentario al presente material académico, por favor, remitirlo a casos@ipade.mx

e) TEAM HACC

En el tercer trimestre, se conformaron células de líderes que abordaron proyectos estratégicos reales, mostrando el verdadero ROI de la intervención.

4. Resultados logrados

La metodología GAIUS generó impactos tangibles y medibles en tres niveles:

A. Desarrollo personal de los líderes

- Mayor autoconciencia y capacidad de feedback.
- Mejora en la comunicación y la empatía.
- Casos notables de transformación personal: pérdida de peso, abandono de hábitos nocivos, fortalecimiento de relaciones familiares.

B. Cultura organizacional

- Reducción de rotación promedio de 8% a 4.5% (y 0% entre líderes activos).
- Consolidación de una cultura de confianza y compromiso colectivo.
- Nuevos criterios meritocráticos para promociones internas basados en datos conductuales.

C. Resultados de negocio

- Ahorros cercanos a un millón de dólares al optimizar procesos.
- Eliminación de la necesidad de una bodega externa.
- Incremento de 10% en ventas (de $40M a $44M).
- Reducción del time to market y fortalecimiento competitivo.
- Peterson Spring México se consolidó como la planta número uno en volumen y rentabilidad operativa.

5. Lecciones clave y diferenciadores de GAIUS

- Medición continua de las conductas: más de 52 puntos de observación anuales por líder.
- Transformación sostenible: no se trató de un programa puntual, sino de un proceso integral que reconfiguró hábitos y cultura.
- Liderazgo consciente: un líder que transforma su propia conducta puede transformar equipos y resultados.
- Ecosistema híbrido: acompañamiento humano + tecnología de vanguardia.
- Resultados financieros comprobables: demostrando que la cultura es una palanca de rentabilidad.

6. Desafíos futuros

Roberto García identifica tres retos clave:

- Sostener el crecimiento comercial y diversificar clientes.
- Gestionar ajustes de precios sin dañar relaciones.
- Institucionalizar la cultura de colaboración como ventaja competitiva.

Conclusión

El caso de Peterson Spring demuestra que el cambio organizacional profundo ocurre cuando las empresas se atreven a mirar hacia adentro. GAIUS facilitó un nuevo estándar: medir, acompañar y transformar la conducta humana con precisión y evidencia. Hoy, los líderes de Peterson no sólo producen más, sino que lo hacen con propósito y humanidad.

De tener alguna duda o comentario al presente material académico, por favor, remitirlo a casos@ipade.mx