



SUÁREZ BATTÁN & ASOCIADOS

Búsqueda de Ejecutivos - Evaluación Equipos Directivos

Agilidad Empresarial

Eduardo Suárez Battán
Headhunter

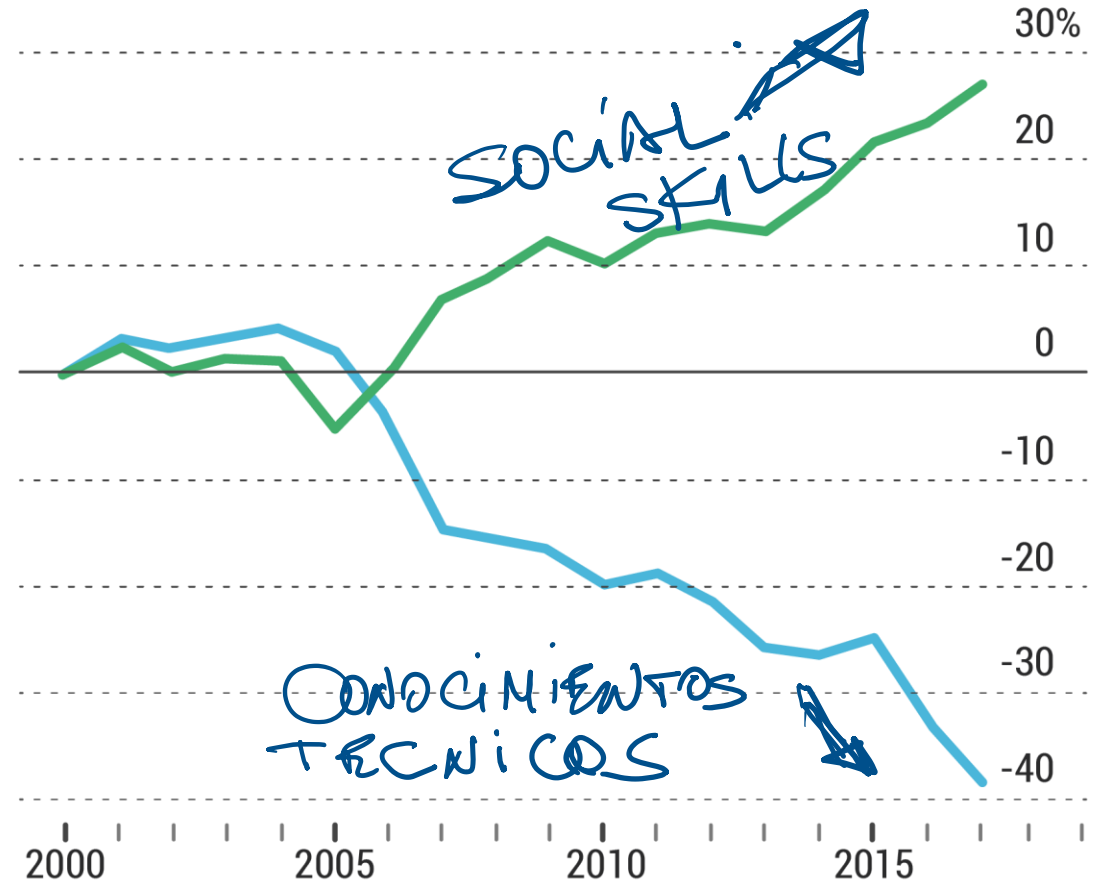
Tendencias en los C-Levels (Harvard Business Review)

C-Suite roles increasingly emphasize social skills, deemphasize expertise

Advertised C-suite openings change relative to 2000.

- Job descriptions mentioning strength in social skills.
- Job descriptions mentioning strength in managing financial and material resources

Source: Harvard Business Review analysis of Russell Reynolds Associates data.





AGILIDAD: ¿Qué es y por qué es clave?

Los C-Levels deben tener “Agilidad” - ¿Qué es?

Agilidad es un **Mindset**: una forma de ser
que deviene en otra forma de hacer / ACTUAR

-Steve Denning

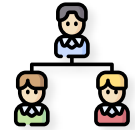
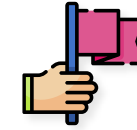
LIBRO: "THE AGE OF AGILE"

Ejemplos de Cambio de “Mindset”



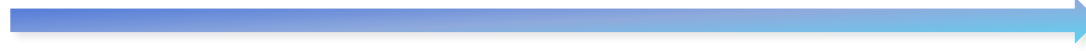
De beneficios...

...a propósitos



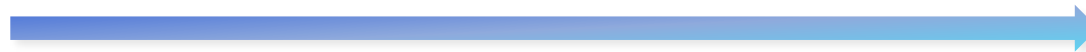
De jerarquías...

...a redes



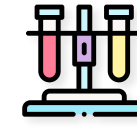
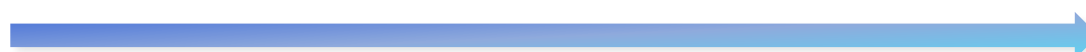
De controlar...

...a empoderar



De planificar...

...a experimentar



*EQUIPOS
ACTIVOS
TRIBES
SCRUM*

*MVPs
PRUEBA
Y ERROR*



¿Cómo podemos medir la “Agilidad”?

**¿Cuales son los 6 pilares que la conforman
y como se relacionan con un ejecutivo?**

Seis Pilares de la Agilidad



Explicación Resumida de los Seis Pilares de la Agilidad

Agilidad de autoconocimiento

Conoce en profundidad sus verdaderas fortalezas, debilidades y puntos ciegos. Trabaja continuamente en mejorar el conocimiento de sí mismo buscando retroalimentación, críticas constructivas y en pos de su desarrollo y desempeño eficaz.

Agilidad de cambio

Disfruta experimentar, liderar el cambio, e innovar aplicando la creatividad. Es flexible, asume riesgos, cuestiona el status quo y ve los problemas como oportunidades. Maneja bien la incertidumbre y la ambigüedad, tiene tolerancia a la frustración, y disfruta estar en estado "beta" continuo.

Agilidad de liderazgo

Inspira y motiva. Genera confianza y credibilidad. Es mentor y facilitador. Buen negociador, valiente, íntegro, con valores, determinado, sabe delegar, y logra una visión compartida. Promueve la autoorganización, la autonomía y responsabilidad de sus equipos.



Agilidad mental

Tiene capacidad y rapidez para analizar y resolver problemas complejos de una forma innovadora e inusual. Curioso, cómodo con la ambigüedad, analítico y profundiza. Aprende y desaprende continuamente buscando enfoques y conexiones frescas y disruptivos.

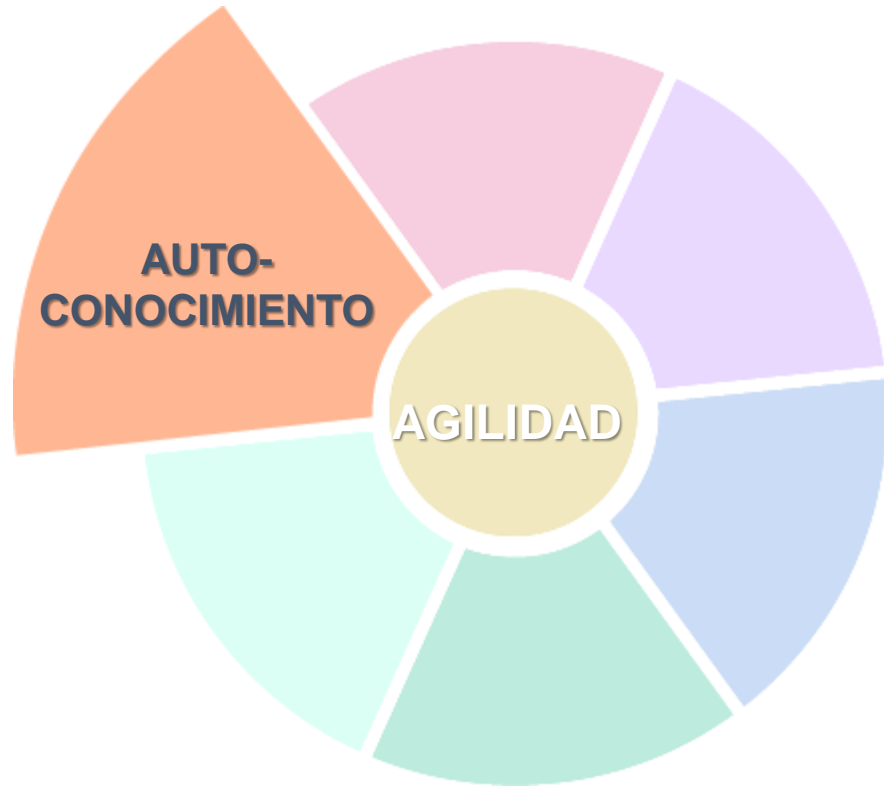
Agilidad de resultados

Tiene un motor propio que no se detiene ante la adversidad y se motiva con el desafío consiguiendo que se resuelvan situaciones nuevas, complejas y difíciles. Resuelve buscando la simplicidad, en los tiempos comprometidos y más allá de las condiciones de entorno. Emocionalmente fuerte, alta perseverancia y alta resiliencia. Disfruta del multitasking y se energiza contagiando entusiasmo.

Agilidad de interacción

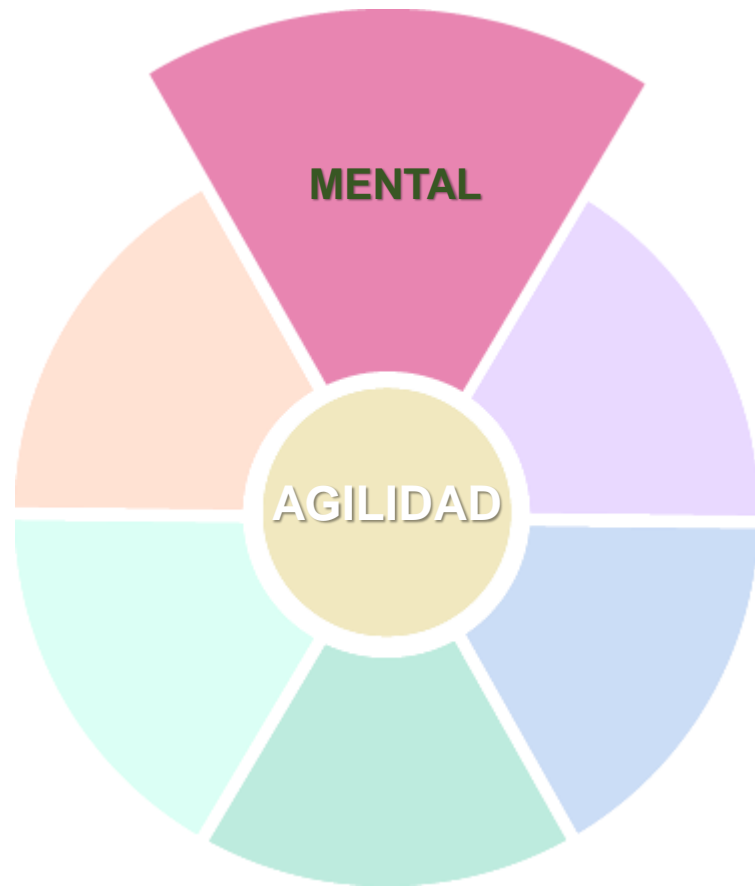
Tiene disposición a interactuar, comunicarse y escuchar sin prejuicios a las demás personas de manera empática, y colaborativa. Buena oratoria, maneja la comunicación no verbal, y se adapta a otros estilos de comunicación. Tiene compromiso, actitud al trabajo integrado, alta capacidad de influencia, equilibrado para ser diplomático y firme. Es cercano y humano.

Pilar de AUTOCONOCIMIENTO (SELF AWARENESS) y sus principales SUB PILARES



- **Siente pasión** por lo que hace
- Es optimista
- **Conoce sus fortalezas personales y áreas a desarrollar**
- Es autocrítico. Se observa con agudeza
- Solicita feedback
- Es reflexivo
- **Es humilde y sincero**
- Tiene **autoconfianza**

Pilar MENTAL y sus principales SUB PILARES



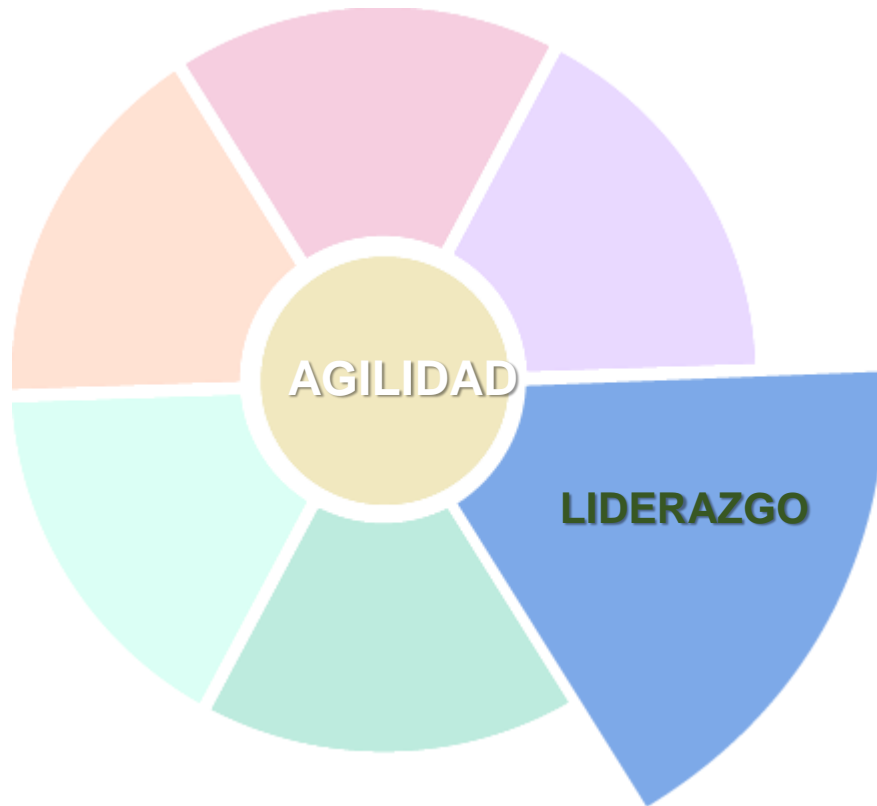
- **Es curioso e investigativo**
- **Es creativo / Tiene pensamiento lateral**
- **Piensa fuera de la caja**
- **Es analítico / Profundiza**
- **Tiene un razonamiento deductivo e inductivo**
- **Tiene rapidez para aprender y desaprender**
- **Está cómodo con la ambigüedad**
- **Crea visiones creíbles e inspiradoras**

Pilar de RESULTADOS y sus principales SUB PILARES



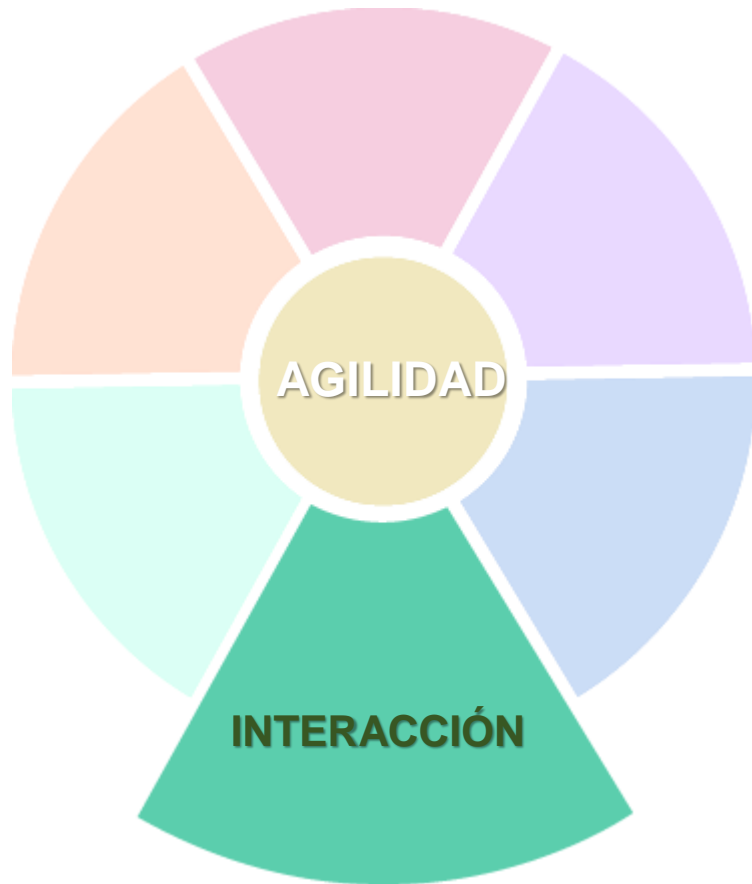
- **Resiliente / Perseverante**
- Responde eficientemente
- **Emocionalmente fuerte**
- Logra objetivos en conjunto
- Conciliador / Construye redes dentro y fuera de la organización
- Busca información concreta y veraz / **Pregunta, investiga y consulta**
- **Toma decisiones rápidas y con poca información**
- **Tiene Templanza / Serenidad / Aporta dinamismo**

Pilar de LIDERAZGO y sus principales SUB PILARES



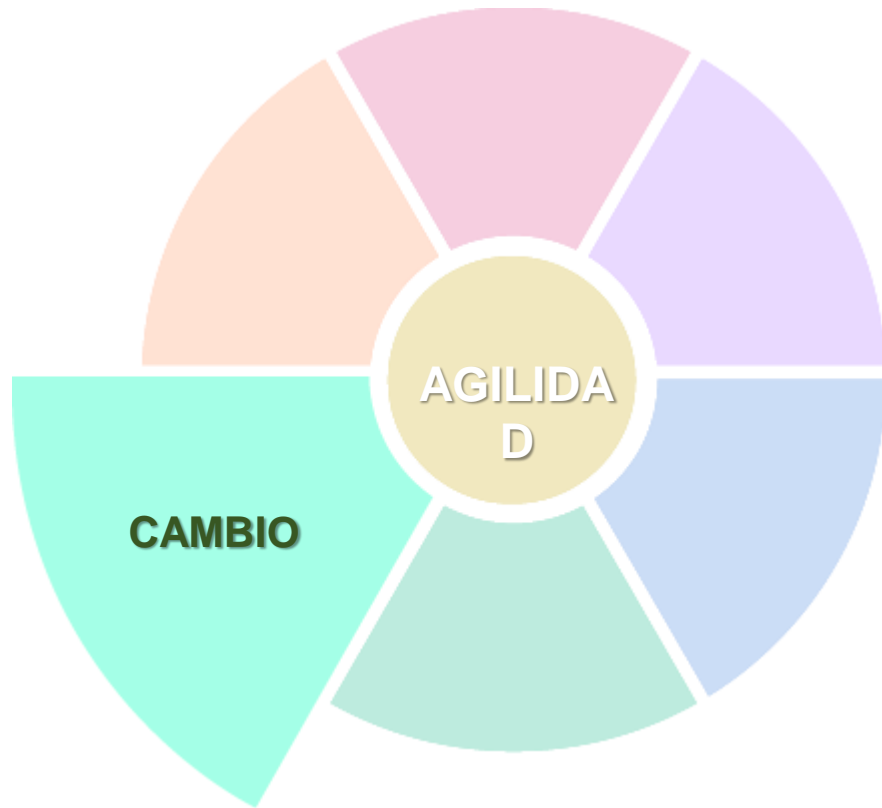
- **Genera confianza en su equipo / Es creíble**
- Confía en su capacidad de liderazgo
- **Buen negociador / Políticamente ágil**
- Comprometido con el equipo / **Facilitador**
- **Es mentor y no jefe**
- **Motiva e inspira a los demás**
- **Arma equipos** diversos, eficiente y de alto rendimiento
- **Lidera con el ejemplo** para cumplir con los objetivos

Pilar de INTERACCIÓN y sus principales SUB PILARES

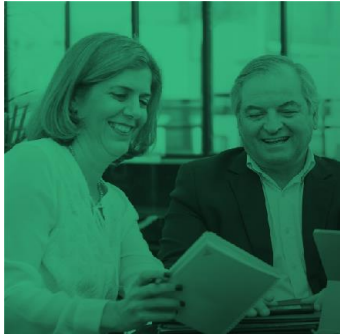


- Escucha activamente y con atención
- Es asertivo, **concreto** y directo
- Tiene **capacidad de expresión oral en público**
- **Se adapta a otros estilos** de comunicación
- Tiene buena capacidad de **influencia**
- Tiene **empatía**
- **Es cercano y humano**

Pilar de CAMBIO y sus principales SUB PILARES



- **Disfruta experimentar** y proponer cambios y alternativas
- Puede **asumir riesgos** / le reconforta **innovar**
- Es tolerante a la **frustración**
- **Está en un estado de “beta” continuo**
- Tiene adaptabilidad y **flexibilidad**
- **Es capaz de gestionar el cambio**



Nuestra Práctica: **Agilidad Empresarial**

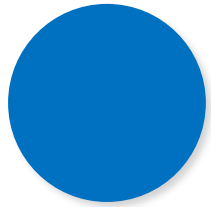
¿Cómo es la práctica y que hacemos para medir la agilidad de sus ejecutivos en una empresa?

Práctica de Consultoría que se basa en una Metodología que tiene Tres Etapas

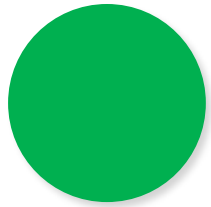
- **FODA de la empresa** revisando su estrategia de negocio presente y futura, revisando su estructura organizativa, su sistema de información y uso de tecnología.
- **Entrevistas individuales online y tests psicotécnicos online** midiendo la **agilidad de cada pilar** del equipo directivo.
- **Análisis de los datos** para poder elaborar un **Informe Final** con el status actual de la agilidad empresarial y las sugerencias/recomendaciones generales a empresa.

¿Cómo se miden numéricamente estos pilares de agilidad?

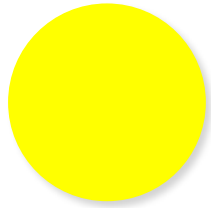
NIVELES de MEDICIÓN de los PILARES



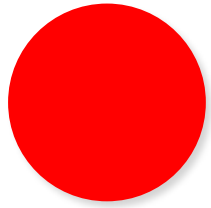
NIVEL 4
Más que suficiente, Máster



NIVEL 3
Suficiente, pero no debe decaer

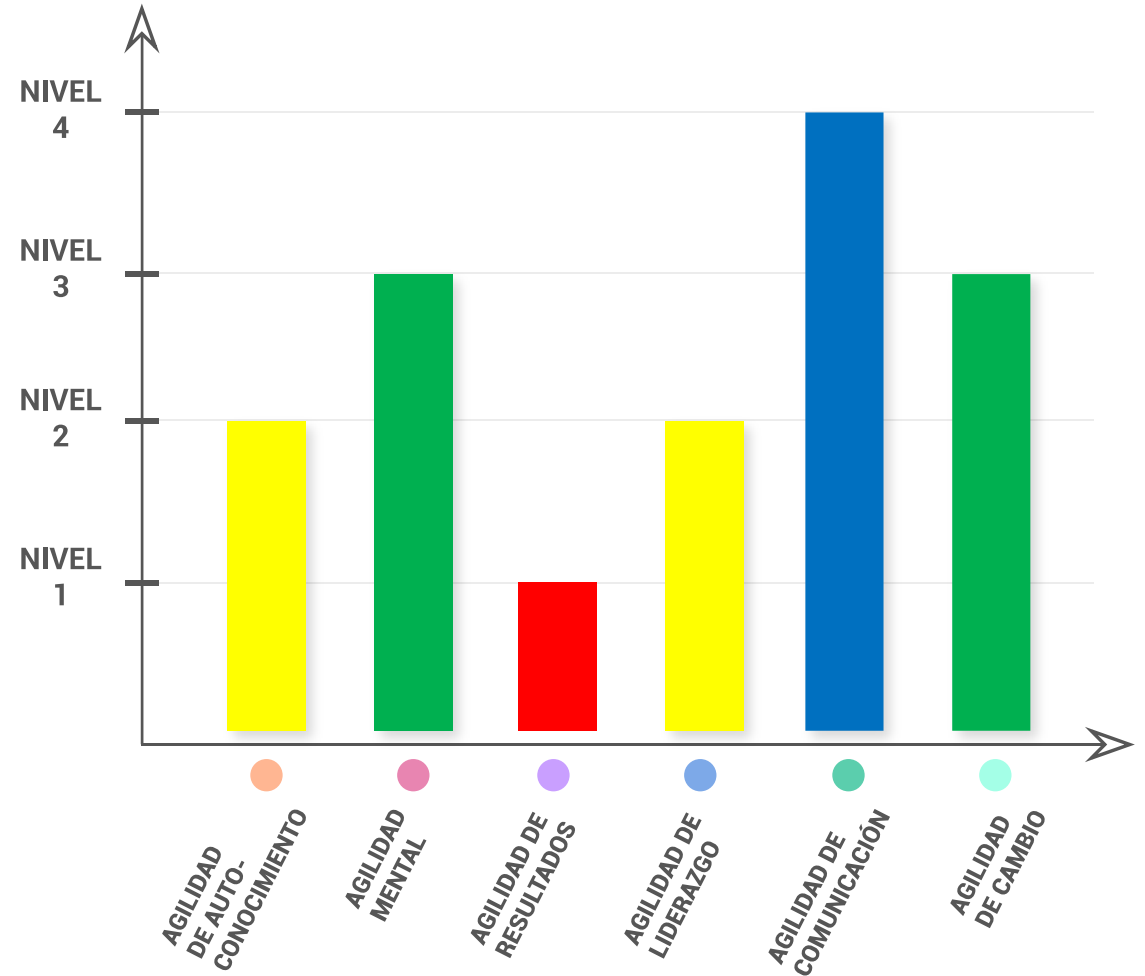


NIVEL 2
Suficiente, pero requiere continuar desarrollándose

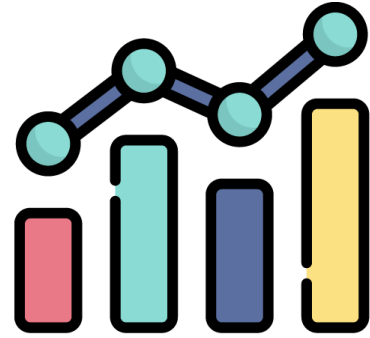


NIVEL 1
Insuficiente, requiere mejora sustancial

MEDICIONES del EQUIPO DIRECTIVO



Resumen de nuestra Práctica de “Agilidad Empresarial”



Métricas



Datos

Observaciones y recomendaciones



Planes de acción concretos



Informe Final de la agilidad del equipo directivo de una empresa



SUÁREZ BATTÁN & ASOCIADOS

Búsqueda de Ejecutivos - Evaluación Equipos Directivos

Muchas Gracias a todos!

Eduardo Suárez Battán
esuarezb@sb-asociados.com
Celular: 011 4415 4917