



## Agilidad Empresarial (Julio 2020)

*Por Eduardo Suárez Battán*

La velocidad con que está evolucionando la tecnología provoca grandes cambios en nuestra vida, tanto en la personal como en la laboral, e incluso llevando el límite a casi cero para ser una sola. En las empresas también está provocando grandes cambios en sus negocios, en sus operaciones, en su forma de llegar a sus clientes y en el desarrollo de sus productos y servicios. Hay nuevos competidores que ni estaban en el “radar” y además los clientes (tanto del mundo empresarial -BtoB- como en el de los consumidores -BtoC-) se han vuelto más exigentes, cambian su lealtad fácilmente, quieren comprar en forma omnicanal (presencial y online), aprecian la rapidez y evalúan todo el tiempo a través de redes y otros canales digitales.

Esto es parte de lo que se rumorea como la “Transformación Digital” y que es algo que no se sabe bien que hay que hacer pero que es algo que ya está presente en todas las empresas y que sus dueños (o ejecutivos) saben que los va a impactar (tarde o temprano).

Pero tratemos de entender mejor esto en una forma más ordenada y sin tanta “moda”. La realidad es que hoy en día la tecnología está rompiendo paradigmas y haciendo todo más incierto. La velocidad de los cambios se incrementa y debemos ser más ágiles en nuestro accionar, tanto en la vida personal como en la laboral, porque si no quedaremos “obsoletos” y fuera del mercado o haremos desaparecer muchas empresas. La forma de trabajar, de comunicarnos, de educarnos, de liderar a otros, de interactuar y colaborar están cambiando en forma acelerada.

Las nuevas generaciones son más demandantes en los servicios y productos, los quieren recibir en forma ágil (rápida y efectiva) y tienen más capacidad de dar su “veredicto” en su satisfacción en forma inmediata y con capacidad de llegar a mucha gente.

Las empresas deben también ser más sustentables en su desempeño y esto también lo evaluar los consumidores. El clima interno de las empresas debe ser tal que permita trabajar con mayor flexibilidad y dando espacio al error. Los líderes deben ser más coaches y facilitadores de su equipo para dejar de lado los “viejos jefes” que daban ordenes, exigían disciplina y ejercían mucho control.

Es por eso que los ejecutivos tienen un gran desafío por delante. Deben auto conocerse más, deben ser ágiles de mente, abiertos al cambio, rápidos buscar resultados, tener buenas capacidades de comunicación y ser modernos en su liderazgo.

Estos son los **seis pilares de la agilidad de un ejecutivo**, que medidos y luego sumados en un conjunto como equipo gerencial/ejecutivo, determinara la “agilidad del equipo directivo de una empresa”. Y porque es importante esto? Los cambios tecnológicos y la forma de operar que se deben encarar si una empresa quiera perdurar, dependen de la agilidad de su equipo directivo. Sin un compromiso top down, las empresas no podrán subirse a la ola de la transformación digital que arranca con un convencimiento del top management y capacidad de lograr que la organización pueda encarar una **transformación cultural** que es más amplia e incluye a la transformación digital.

Los cambios hacia una empresa ágil y digital se logran con el convencimiento de la mayoría de los colaboradores de una empresa y es liderada por el top management.

¿Y cómo sabemos si tenemos un equipo ejecutivo “ágil” y preparado para encarar estos desafíos? Aquí es donde se requiere de una mirada externa de una consultora que entienda de la tecnología, del negocio, y que sepa evaluar a los ejecutivos de una manera metodológica simple y focalizada en los seis pilares de la agilidad.

Nuestro nuevo servicio justamente se concentra en evaluar a un equipo directivo de una empresa mediana (idealmente entre 200 y 1000 empleados aprox) en estos seis pilares. Se hace a través de una entrevista con dos de nuestros socios (para tener opiniones diversas y no sesgadas) y un test psicométrico realizado por una psicóloga independiente. Esto permite tener evaluaciones ricas e integrales que luego nos permiten elaborar un informe indicando un índice de agilidad por cada directivo y uno para el conjunto de la agilidad del equipo y así de la empresa. Se brindan sugerencias y recomendaciones para tomar acción en forma individual, del conjunto y de la empresa (por ejemplo, en los sistemas de IT están preparados para esta transformación o si el manejo de los recursos humanos está requiriendo cambios en la cultura de la empresa).

A las empresas se les torna actualmente imprescindible conocer su estado de madurez para encarar esta disrupción y la agilidad de sus principales ejecutivos ante esta transformación es la clave de éxito.

**Eduardo Suárez Battán**

Headhunter y founder

**SUAREZ BATTAN & ASOCIADOS**