



Human Capital Newsletter

Noticias e información oportuna sobre temas relacionadas al capital humano.

¿En qué consiste la gestión del C-Suite Sinfónico?

La nueva tendencia para el personal ejecutivo de primera línea.

El último estudio de “**Tendencias de Capital Humano**” de Deloitte, mostró como una de las tendencias de mayor impacto a la **gestión sinfónica del C-Suite**, ya que se considera la próxima etapa en la evolución continua de los modelos de liderazgo.

El **91.7%** de las personas en Latinoamérica y Suramérica consideran muy importante comportarse como una **organización social** y gestionar de forma efectiva las tendencias

externas que las rodean con un alto grado de **alineación, colaboración y entendimiento** entre los líderes que conforman el C-Suite. Mientras que el **C-Suite** es un término que hace referencia a las personas que conforman la **alta dirección** encargadas de las decisiones determinantes de una corporación, la **sinfonía** se refiere a la importancia de que este grupo trabaje en **equipo y dirija a su gente con armonía y sinergia** para enfrentar problemas complejos; tal cual actúan las orquestas sinfónicas.

Comportarse como una empresa social y gestionar las macro tendencias del entorno externo exige de manera efectiva un nivel sin precedentes de **visión multifuncional, conectividad y colaboración** de los líderes de la C-suite.

El estudio muestra que, aunque las organizaciones consideran **importante** la alineación de sus altos ejecutivos, aún **continúan prevaleciendo** las jerarquías individuales por encima del trabajo en equipo, lo cual **obstaculiza** el trabajo ágil y coordinado.

Específicamente para El Salvador: el **93%** de participantes considera que la colaboración del C-Suite es **importante**, aunque solamente el **40%** considera estar **preparado** para su implementación.

En el mercado salvadoreño existen empresas con **enfoque de trabajo** de mano a mano entre líderes y colaboradores, aunque, el trabajo en equipo es entre los distintos líderes de los *departamentos* y no entre las *direcciones* trabajando como una unidad sinfónica.

La **integración** de los ejecutivos de primera línea para construir una empresa más social será un factor diferenciador para las organizaciones en la **atracción** de talento adecuado, para impulsar la **lealtad** del cliente y para sostener el **crecimiento** a largo plazo.

En este sentido será imperante:

- Trabajar desde el **área de Talento Humano** para que los altos mandos conozcan a profundidad otras áreas: su cultura, planes e indicadores.
- Fomentar en los altos mandos la **participación integral** en cada una de las áreas de la compañía y el desarrollo de planes integrando a otras divisiones.

Las corporaciones que **lideran la práctica** emplean una estrategia de liderazgo **alineada** con la visión y objetivos del negocio, aprovechan un enfoque basado en datos estadísticos y estudios para **identificar** el potencial del liderazgo, y proporcionan **entrenamiento intensivo** y experiencias de desarrollo en todos los niveles de la organización.

Generar un C-Suite Sinfónico ayuda a los líderes a **comprender, gestionar y responder** a los problemas de capital social, permitiéndoles aprovechar oportunidades, gestionar riesgos y establecer relaciones con las partes interesadas.

Además, esto impacta en el **crecimiento de la compañía**. Según el estudio, las empresas que lo aplican han crecido un **10%** desde que trabajan con este modelo de liderazgo.

Se trata de **dejar individualismos y trabajar en beneficio de todos**, dado que el trabajo en sinergia permite invertir mejor los esfuerzos de cada área, apoyarse mutuamente y disfrutar de los resultados que puedan obtener de este trabajo en equipo.



Juan Diego Rivas
Senior | Human Capital
jrivas@deloitte.com

Nuestro equipo de Expertos

Ayudamos a nuestros clientes a transformar la función de RRHH, alineando las estrategias de Capital Humano con los objetivos estratégicos de la organización. Creamos valor a través de un equipo con perspectiva dinámica, metodología y herramientas que integran nuestra experiencia.

Emilio Sandoval

Socio de Servicios de Riesgos y Consultoría
esandoval@deloitte.com

Luiselena Montoya

Gerente de Human Capital
luimontoya@deloitte.com

Juan Diego Rivas

Senior de Human Capital
jrivas@deloitte.com



Encuesta de Compensaciones

Deloitte 2018

Es un instrumento electrónico, totalmente amigable y confidencial que consolidará la información salarial y de beneficios de las principales empresas del mercado.
¡Te invitamos a participar!

✉ hucapital@deloitte.com





Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), su red global de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL (también denominada "Deloitte Global") y cada una de sus firmas miembro son entidades legalmente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para una descripción más detallada.

Deloitte es un proveedor líder mundial de servicios de auditoría y aseguramiento, consultoría, asesoría financiera, gestión de riesgos, impuestos y servicios relacionados. Nuestra red de firmas miembro en más de 150 países y territorios atiende a cuatro de cada cinco compañías del Fortune Global 500®. Conozca cómo las aproximadamente 286,000 personas de Deloitte generan un impacto que trasciende en www.deloitte.com.

Este documento sólo contiene información general, y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus afiliadas (en conjunto, la "red Deloitte"), presta asesoría o servicios profesionales por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la red Deloitte será responsable por cualquier pérdida que pueda sufrir cualquier persona que confíe en este documento.