

DIAGNÓSTICO DE MADUREZ DE LIDERAZGO

Evaluación 360° de alta dirección y líderes de áreas



No es una evaluación de desempeño convencional. Es un diagnóstico estratégico que determina, con evidencia estadística, si su equipo directivo tiene la madurez necesaria para ejecutar lo que el negocio requiere.

Metodología

Aplicamos un modelo de evaluación 360° con validación estadística, combinando cuestionarios estructurados, entrevistas en profundidad con cada directivo evaluado y triangulación con la agenda estratégica declarada por la organización. El resultado no es una descripción de conductas: es un mapa de brechas con impacto directo en la ejecución del negocio.

1

Capacidad de Decisión Ejecutiva

Velocidad, calidad y consistencia de las decisiones bajo presión. Mide si el líder es un cuello de botella o un acelerador.

¿QUÉ SE EVALÚA?

2

Alineación Estratégica

Grado en que el líder comprende, traduce y transmite la estrategia a su equipo. Detecta desconexiones entre el mensaje de la C-suite y la ejecución operativa.

3

Gestión del Cambio y Adaptabilidad

Capacidad de movilizar a su equipo frente a transformaciones del modelo de negocio, fusiones, crecimientos acelerados o presiones competitivas.

Impacto en la organización

Las organizaciones que trabajan con este diagnóstico reportan, en los 12 meses posteriores a la intervención:



Reducción del tiempo de decisión en niveles directivos

Equipos que antes esperaban 3–4 semanas para obtener aprobación ejecutiva operan en 5–7 días hábiles.

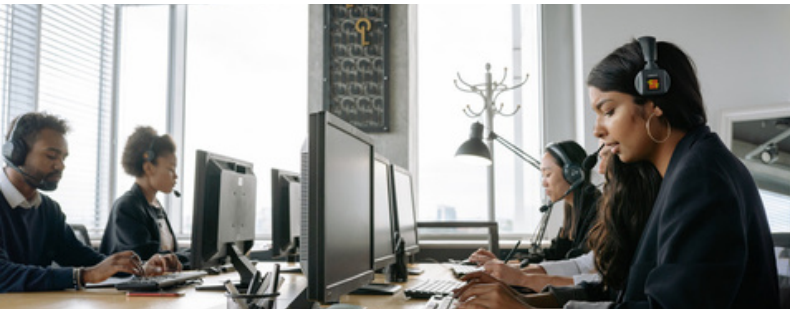
Mayor alineación entre áreas

Eliminación de duplicidades y fricciones operativas que consumen hasta un 20% de la capacidad directiva.



Retención de talento crítico

Líderes con un plan de desarrollo claro tienen tasas de rotación menores que la media del sector.



¿Cuándo resulta crítico este diagnóstico?

Crecimiento acelerado:

Cuando el negocio crece más rápido que la madurez del equipo que debe gestionarlo.

Presión operativa sostenida:

Cuando los resultados no reflejan el potencial del equipo y la causa no es clara.

Transformación o cambio de modelo:

Fusiones, nuevas líneas de negocio, digitalización o reestructuraciones que exigen líderes diferentes.

Renovación de la segunda línea:

Cuando se prepara al equipo que deberá asumir roles de mayor responsabilidad en un entorno de cambio.



Entregables

- ✓ Perfil individual de madurez de liderazgo por directivo evaluado
- ✓ Mapa de brechas colectivas del equipo directivo vs. exigencia estratégica
- ✓ Ranking de prioridades de intervención con estimación de impacto en negocio
- ✓ Hoja de ruta de desarrollo diferenciada por líder (90, 180 y 365 días)
- ✓ Presentación ejecutiva al CEO / Comité de Dirección

En Moore Ecuador trabajamos exclusivamente con equipos directivos que quieren tomar decisiones de talento con la misma rigurosidad con que toman decisiones financieras. Si su organización está en un momento de exigencia estratégica, contáctenos.