

Modelo de Análisis y Construcción del Pensamiento Compartido en la Alta Dirección

Mariano Maqueda
Socio Fundador

Punto de Fuga
investigación prospectiva

¿Cuándo utilizar este modelo?

Para captar la Reflexión Estratégica de la Alta Dirección

Mirada prospectiva

Futuro

Con base reflexiva

Pensamiento

Siempre sobre objetivos de
Transformación en Intangibles

MARCA

REPUTACIÓN

COMUNICACIÓN CORPORATIVA

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Un tipo de entrevista en Profundidad muy especial

ALTA DENSIDAD
ALTA FIDELIDAD

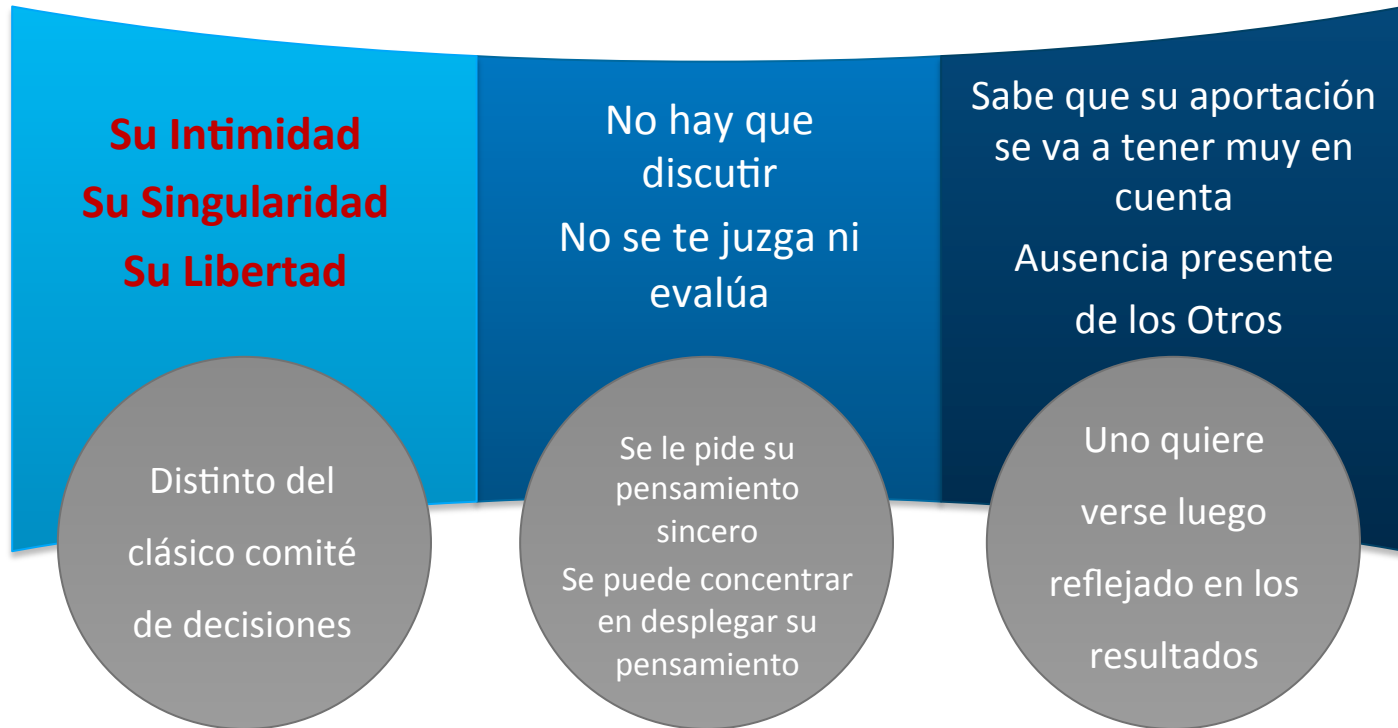
Jugamos con dos motores de gran potencia en la Entrevista de Alta Dirección



Contamos con toda la potencia del **Directivo**

Le permitimos ser **Persona** con su singularidad

Un dispositivo muy motivante para el Directivo



Reunión sin reunirse. Nosotros construimos la reunión en el output a través de la **con-versación** de las diferentes perspectivas

Las reglas del juego permiten al Directivo aportar

- No es el momento de decidir
- Tu aportación sí o sí se va a tener en cuenta
- Hay un Equipo-Experto externo que recoge toda la cosecha y tiene la responsabilidad de hacer con eso un “buen vino”
- Anonimato y libertad de expresión

Confianza y Seguridad en el dispositivo

- Contenidos de valor
- Reflexiones singulares
- Atrevidas
- Perspectivas que sumen

Perfil y equipo de Entrevistadores-Analistas

(Un equipo de dos o tres entrevistadores-analistas como máximo)

Con alta cualificación profesional y experiencia

Capacidad de generar un buen encuentro con el directivo

- Manejo del cuerpo a cuerpo con el Directivo
- Saber llevar al Directivo al terreno de confort y confiabilidad personal



Cada entrevista debe de prepararse específicamente:

- Conocimiento previo del perfil del Directivo
- Conocimiento previo sobre posibles aportaciones específicas desde el rol de ese directivo

- Saber hacer
- Saber estar
- Saber llevar

- Un trabajo fino
- Un trabajo muy preparado

¿Cómo se organiza la intervención?

- Siempre orientados y de la mano del **Team Líder interno** del proyecto
- Se definen
 - El **Output** esperado
 - Los **objetivos** específicos de cada entrevista
- Se define a qué directivos se va a pedir su colaboración:
 - En función de los **objetivos**
 - Cuidando el sentimiento del conjunto de **Directivos**
 - **Naturalizando** la intervención
- Se establece el modelo de **Output** también con la orientación del **Team Líder interno**

¿Cómo se hace el análisis?

- Partimos del análisis profundo y detallado de cada entrevista **una x una**:
 - Consistencia con el conjunto
 - Aportaciones de valor
 - Enriquecimiento singular

Para cada vector de análisis

Buscamos y nos encontramos
LO COMÚN

Y vamos capturando cada aportación singular que a ese vector específico le enriquece

Construcción

Construimos una **con-versación** que no se ha producido, pero que sí se produce en el interior de nuestro dispositivo analítico

Convergencia positiva

Lo común siempre es una Construcción Nueva

