

Caso de uso #1

Modelo de liderazgo y sistema de gestión de desarrollo profesional



Qué hacemos

Diseño e implantación de un **Modelo de Liderazgo Corporativo** y de un **Sistema de Gestión de Desarrollo Profesional** (GDP). El servicio define un marco competencial propio y un sistema estructurado de dirección de personas para profesionalizar la gestión del Equipo de Dirección.

Qué problema resolvemos

La Dirección General de una empresa de distribución especializada en equipamiento y soluciones técnicas para deportes, outdoor y actividades profesionales detecta la necesidad de profesionalizar la gestión del Equipo de Dirección con criterios y herramientas claras de aplicación. Se pone en contacto con Solorelatio.

Síntomas identificados

- Falta de claridad en responsabilidades directivas.
- Dificultad para alinear al Equipo de Dirección con los objetivos.
- Diferentes estilos de dirección sin un marco común.
- Ausencia de criterios objetivos para evaluar la contribución.

Señales de alerta

- Desigual implicación de las personas.
- Tensiones entre áreas por falta de alineación.
- Evaluaciones basadas en criterios subjetivos.

Qué cambia: resultado esperado

- **Resultados de negocio:** mayor alineación estratégica, mejora de la eficiencia y la coordinación y más capacidad de adaptación ante cambios.
- **Resultados organizativos:** mayor claridad en roles y expectativas, una cultura de dirección de personas más profesionalizada y un sistema común y objetivo de desarrollo.

Antes

- Falta claridad en lo que se espera de cada directivo
- Cada director dirige según su propio criterio.
- No existen criterios de evaluación objetiva.
- Criterios de urgencia/importancia según la especificidad del área.

Después

- Conversación entre DG y Director/a de área sobre expectativas.
- Liderazgo alineado en un modelo común.
- Sistema estructurado basado en objetivos y competencias.
- Criterios compartidos definidos en la estrategia de la empresa.

Alcance del servicio

- Definir un Modelo de Liderazgo para fortalecer la dirección y cultura de la empresa.
- Definición de un marco de comportamiento claro y medible.
- Diseño del Sistema Gestión de Desarrollo Profesional (GDP).
- Formación y acompañamiento.

Duración habitual: 2 a 3 meses.

Nivel de implicación: reuniones con Dirección, workshops y trabajo back office.

Cómo trabajamos

La metodología se basa en el **Modelo de Valor Total**, integrando generación de valor económico, construcción de relaciones de confianza, desarrollo de capacidades adaptativas y acción directiva eficaz.

El trabajo combina **sesiones de codiseño** con el Equipo de Dirección, talleres para **identificar comportamientos** asociados a las competencias clave, **sesiones de formación** sobre el sistema de evaluación y también acompañamiento individual.

Las sesiones de formación dan respuesta a dos grandes objetivos:

- **Conocer el sistema de evaluación** de la compañía (y que ellos han ayudado a diseñar).
- **Dar pautas para realizar las evaluaciones** y manejar la entrevista con los colaboradores.

Este último apartado es en el que afloran dudas, resistencias a abordar determinadas situaciones, etc. Por ello es tan importante **crear un espacio de confianza** donde poder trabajar sobre todas las dudas que afloran y acompañarlos en la preparación de las entrevistas.

Qué entregamos

- Modelo de Liderazgo.
- Diccionario de Competencias.
- Sistema Gestión de Desarrollo Profesional (evaluación).
- Guía de implementación.

Cómo se mide

KPIs

de adopción:

Porcentaje de directores que aplican el modelo y porcentaje de evaluaciones que han sido completadas.

KPIs

de negocio:

Cumplimiento de objetivos e indicadores de eficiencia.

KPIs

culturales:

Nivel de confianza, alineación y calidad de conversaciones directivas.

Qué impacto genera

Más claridad en roles y expectativas, mayor coherencia entre directivos, mejor seguimiento del desempeño y conversaciones de liderazgo más útiles para el negocio.

En qué contextos aporta valor

- Procesos de profesionalización directiva.
- Empresas familiares en transición.
- Escalado organizativo.
- Cambios culturales.
- Reordenación de roles.

Qué nos diferencia

- Enfoque práctico y a medida.
- Codiseño real con la organización. No utilizamos modelos estándar.
- Integración del desarrollo individual y organizativo.
- Acompañamiento en la implantación para asegurar adopción.
- Enfoque basado en relaciones poderosas.



Vía Laietana 59, 5º-1ª.
08003 Barcelona

+34 611 773 612
equiposolo@solorelatio.com