

**“Matchmaker, Matchmaker, Make me a Match”:  
Compañías, Candidatos y  
Liderazgo Excepcional**

**Krista Walochik, Norman Broadbent**

## NORMAN BROADBENT

Más de 25 años de experiencia en la Búsqueda y Desarrollo de talento directivo a nivel internacional.

Ambicionamos ser la consultora “de cabecera” de las organizaciones más exigentes, que sueñan con mejorar su competitividad en el mercado global. La consultora de referencia para aquellas personas que ambicionan dejar una huella en su entorno profesional y social, ahora y en el futuro.

La flexibilidad, la responsabilidad y el compromiso mutuo: nuestros valores fundamentales.

Competir y crecer de manera sostenible requiere Visión, Especialización, Rigor, Iniciativa y Ejecución, Innovación y Pasión.

Tenemos el enorme privilegio de trabajar con personas que con sus talentos, pasiones, esfuerzo y sueños crean una nueva realidad profesional y empresarial allá dónde estén.





## The “Matchless Match”

¿Qué buscan de verdad las compañías que dicen que están buscando líderes que puedan transformar sus compañías a la velocidad del cambio?

¿Y cuáles son las aspiraciones y esperanzas de los ejecutivos excepcionales de hoy?

# THE MATCHLESS MATCH (La Pareja sin "Par")



## THE MATCHLESS MATCH

Los directivos que colocamos el año pasado entre nuestros primeros 20 clientes lideran organizaciones cuyo peso económico supera al de Egipto.

**Find me a find:** ¿Qué buscan estas compañías?

Líderes sin par, inteligentes, orientados a resultados, carismáticos, comprometidos, y únicos.



**Catch me a catch:** Nuestros candidatos exitosos son inspiracionales, orientados a la acción y al logro.

**Make me a perfect match:** Reconciliamos diferencias, despertamos ilusiones, levantamos expectativas, masajeamos egos, relativizamos los miedos.



Pero ¿cómo es la magia de un emparejamiento sin par?



## EL CAMPO DE JUEGO





Un Mundo Multipolar, Interdependiente: cambio revolucionario en los múltiples centros de poder y actividad económica.



Competir de una manera sostenible requiere nuevos modelos de negocio e inversión en capital humano para diferenciarse.



A nadie se le concede mucho tiempo para demostrar lo que pueda hacer.



Las compañías esperan que los nuevos contratados configuran rápidamente un plan – sea lo que sea el reto a superar – y a correr.



(New Leader's Guide for Diagnosing the Business, by Mark Gottfredson, Steve Schaubert, Hernan Saenz - HBR February 2008)

## LA AGENDA DEL TALENTO



Los gastos y costes de oportunidad relacionados con el capital humano son los que más rápidamente crecen.



La **mitad** de los empleados no están comprometidos con su trabajo, pero del **25-75%** de todo el trabajo realizado se deja a la discreción del empleado.




El **25%** de los altos potenciales plantean dejar sus compañías dentro de los próximos 12 meses.




**40%** de las mujeres abandonan sus puestos por obligaciones personales o el “techo de cristal”.



En la empresa hoy, conviven, cohabitan **cuatro generaciones** y sus diferentes sistemas de valores.



España lidera la UE en número de horas trabajadas, y estamos a la cola en productividad. El gap se incrementa. Los Estudios, la Edad, Idioma, y Género son los principales agentes de diversidad en nuestro país.



## LIDERAZGO EXCEPCIONAL

“El valor que falta es **COMPROMISO**. Esperamos de nuestros directivos un elevado nivel de identificación con el proyecto, la empresa, el equipo y los objetivos. La reciente deriva hacia el equilibrio personal - profesional hace que la gente esté menos centrada en y dispuesta al sacrificio por la empresa. El deficiente sistema educativo (falta de disciplina, poca capacidad de sacrificio, desaparición de la cultura de la meritocracia) es causante de la deficiente calidad de los candidatos y la absoluta ausencia de perfiles de **LIDER** en el mercado”.

(Director de Recursos Humanos: €2.6BN utility europeo)



# LIDERAZGO A LA VELOCIDAD DEL CAMBIO

**“Ya no es suficiente motivar a los empleados hacia un mejor rendimiento:  
deben estar motivados a transformarse a sí mismos y a su organización”**

Articular Aspiraciones: “Make Believe”

Liberar energía e ideas.

(Driving Radical Change, Joseph Isern and Caroline Pung - McKinsey Quarterly, No 4. 2007)



## LOS VALORES CREAN VALOR

Presión de los “stakeholders” respecto a la responsabilidad ética y financiera

**“De los candidatos que nos presentasteis, contraté a Julio porque tiene cinco hijos: eso cuenta para algo, digo yo”** (CEO, cotizada €1.8 BN de servicios)

El contratado dobló el valor en mercado de su división y multiplicó los beneficios 250%.

Sus Valores: Vocación de servicio, Apertura a la crítica, Integridad, Pensamiento positivo.










## EXPECTATIVAS DE LOS EJECUTIVOS EXCEPCIONALES DE HOY

“No me importaría vivir en cualquier lugar del mundo en estos momentos. Hablo tres idiomas, he vivido y trabajado la mayoría de mi vida en el extranjero. Los últimos cambios en el Comité de Dirección y las nuevas prioridades del Consejo, ya no son algo que siento como mío. Quiero formar parte de un proyecto en el que creo”.



(VP Mundial de una División de Negocio, operador europeo de telecomunicaciones)



## EL RETO PARA EL LIDER



Autenticidad, impulsada por una visión  
Valoración de rendimiento vía resultados  
Prioridad de feedback, comunicación, desarrollo  
Se reta al “estatus quo”  
Conocimiento compartido y networking  
Estilo de liderazgo colaborativo y de inclusión  
Trabajo interesante y retante  
Los líderes tienen una imagen de la sociedad en la que quieren vivir  
Toman acciones en la creencia que pueden y deben configurar el futuro



(WoT's Hot and Wo'ts Not: Leadership in the next Millenium, Richard Aldersea quotes Richard Beckhard, Teams Management Systems World of Teams Conferences)

## MUJERES EXCEPCIONALES





**“Durante mi carrera, siempre he elegido mis trabajos en base a mi propio desarrollo, en lo que podría aprender. El dinero nunca ha sido un factor de peso”**

(Consejera Delegada, fabricante norteamericana tecnológica)



Las mujeres eligen y cambian de empresa en base a múltiples factores.



**“Estoy muy valorada, me han promovido muy rápidamente, mi jefe me da los proyectos de mayor reto y proyección, estoy en uno de los bancos de inversión más prestigiosos del mundo. Pero no tengo vida propia, nunca salgo antes de las 9 o las 10. Estoy perdiendo contacto con mis amigos, mi familia...”**

(Asociada Senior, Banca de Inversión Española)



Valoran un horario equilibrado, la flexibilidad, la responsabilidad, la gestión vía resultados.



(One Step Ahead of 2011: A new Horizon for Working Women, Accenture. Norman Broadbent original research 2007. How Star Women Build Portable Skills, Boris Groysberg, HBR, February 2008).



## LA BUSQUEDA DEL EQUILIBRIO

“La semana pasada, nació nuestro segundo hijo. Mi mujer me ha seguido por todo el mundo, pero ha llegado el momento de volver a casa. Quiero que mis hijos conozcan a su familia, que puedan vivir con sus abuelos, sus tíos, sus primos.. Y yo quiero estar cerca de mis padres ahora que se hacen mayores”.

(CEO, líder mundial de distribución - Europe, Asia, Suramérica, EEUU)

Autenticidad: alinear acciones y valores fundamentales con el trabajo, el hogar, la sociedad, y el “yo”.

Los excepcionales trabajan más inteligentemente, con pasión y compromiso con lo que hacen.

En un entorno de Autonomía, Creatividad, y Trust, esto es...





# THE MATCHLESS MATCH

Norman  
Broadbent





“Si quieres cambiar el mundo, cámbiate a ti mismo”

GRACIAS

[presidencia@normanbroadbent.es](mailto:presidencia@normanbroadbent.es)