



CONFEDERACIÓN
ESPAÑOLA DE
**DIRECTIVOS
Y EJECUTIVOS**

Con la colaboración de:

Deloitte.



Liderando en positivo

Entrevista a Raúl Grijalba

Enero 2019

Con el soporte tecnológico de:

Laviniainteractiva

“Situvar el talento en el centro de la organización es la parte del liderazgo más determinante para el crecimiento empresarial”



Raúl Grijalba | Managing Director Mediterranean ManpowerGroup

Una cultura innovadora basada en valores éticos fundamentales es el único camino para lograr la transformación digital de las organizaciones. Raúl Grijalba, Managing Director Mediterranean ManpowerGroup, reflexiona sobre este y otros aspectos en esta entrevista, donde expone como imprescindibles para un líder características como la flexibilidad, la apertura o el carácter inclusivo, al mismo tiempo que destaca la importancia de poner el talento en el centro de la organización para conseguir un crecimiento empresarial.

¿Qué decisión de liderazgo ha sido determinante para el crecimiento de ManpowerGroup?

La parte del liderazgo más determinante para el crecimiento empresarial es poner al talento en el centro de la organización, consiguiendo atraerlo, desarrollarlo y comprometerlo. Para mí ha sido la parte más crítica y la más disruptiva y, sobre todo, la que más podemos trasladar al resto de la región.

¿Cómo se puede innovar en el ámbito del liderazgo y de la gestión de personas?

Para innovar liderando, lo primero de todo es encontrarse en una compañía que tenga una cultura que permita la innovación: generar culturas colaborativas, sin miedo al fracaso, en las que se creen equipos de forma inclusiva y con la curiosidad de aprender de manera distinta. Todo esto hace que los niveles de innovación en la organización crezcan. A veces pensamos que la innovación tiene que ver

“Es necesario innovar dentro de tu propia compañía para conseguir que el mejor talento permanezca”

con una inversión puramente en recursos financieros destinadas a tecnología, pero las compañías necesitan crear esta cultura innovadora.

¿Cómo considera que ha evolucionado la figura del líder y qué componentes necesita?

Un líder tiene unos componentes históricos arraigados a la figura de líder como la meta competencia de la flexibilidad, estar abierto a la innovación, un compromiso ético, una integridad y adicionalmente a unos componentes de brillantez y de resiliencia hacen que el líder sea en al 80% un líder de los que han conseguido inspirar. Asimismo, se necesitan tres características más para ser un líder digital que nos guían hacia la transformación digital: saber enseñar, promover el intraemprendimiento y dejar espacio al aprendizaje o learnability, la curiosidad por aprender de manera permanente.

¿Hay algún líder al que admire especialmente?

Creo que Isidro Fayné nos ha enseñado cómo los directivos y los ejecutivos deberíamos equilibrar lo que damos a la sociedad, es decir, todo lo que hacemos y conocemos, al mismo tiempo que hacer nuestras compañías más competitivas.

¿Cuáles son las necesidades principales de formación de los líderes?

Las competencias "soft" nos parecen muy importantes para los líderes, es decir, competencias relacionadas con la inteligencia emocional, la creatividad, la capacidad para crear equipos comprometidos, etc.

No tienen tanto que ver con las capacidades técnicas, sino que requieren habilidades críticas que no se aprenden en la carrera profesional, sino que hay que desarrollarlas de forma constante y son necesarias para conseguir seguir evolucionando.

¿Qué mensaje le enviaría a un joven que acaba de completar su formación y está punto de incorporarse al mercado laboral?

En la mayoría de los casos tenemos dos retos: en primer lugar, la experiencia, donde la gran oportunidad es crear entre todos los agentes un entorno donde los jóvenes puedan desarrollarse y tener una experiencia en aquello que han estudiado. Y, en segundo lugar, hacerles conscientes de que cada uno de ellos necesitan crear una marca personal para ser permanentemente empleable.

¿Qué valores éticos considera indispensables para un líder?

Estamos trabajando en un liderazgo que sea consciente de la responsabilidad de los directivos respecto a la sociedad y la conexión de cómo podemos devolver a la sociedad una parte de los que estamos creando, pero a la vez un liderazgo responsable: tenemos que crear a través de todo el ecosistema de una compañía la capacidad de ser transparentes, consistentes y que se pueda ver en los líderes esa apertura, inclusión y conciencia de actuar con valores sociales. Estos factores con los que probablemente distinga a un líder en un futuro de otro.

“Nuestro lema en liderazgo en nuestra compañía es “Hacer el bien haciéndolo bien”

Contacto

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS - CEDE

World Trade Center
Moll de Barcelona, s/n Edificio Sur 3ª planta
08039 Barcelona (Spain)
Tel. +34 93 508 83 20
Fax. +34 93 508 83 21
Correo electrónico: info@directivoscede.com