



Talent Solutions
Right Management
ManpowerGroup®

De LÍDERES TRADICIONALES a LÍDERES DIGITALES



Nosotros sabemos que
liberar el TALENTO
es HUMANAMENTE POSIBLE



Talent Solutions
Right Management
ManpowerGroup®

**Right Management ayuda
a las organizaciones a
Evaluar, Desarrollar
y hacer la Transición del
Talento**

Right Management

Más de **10 M de líderes** impactados

Más de **50 investigaciones** del mundo del trabajo

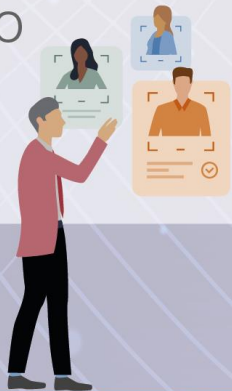
Desarrollo de **pruebas propias**



Soluciones de Talento

Liderazgo para la era digital

- ⚙️ Diagnóstico y desarrollo de líderes para el mundo VICA
- ⚙️ Coaching ejecutivo
- ⚙️ Equipos de alto desempeño



Cultura organizacional

- ⚙️ Clima organizacional
- ⚙️ Gestión del cambio
- ⚙️ Endomarketing
- ⚙️ Bienestar
- ⚙️ Productividad
- ⚙️ Evaluación 360
- ⚙️ Encuesta de riesgo psicosocial



Arquitectura de talento

- ⚙️ Procesos
- ⚙️ Diseños de cargo
- ⚙️ Estructura
- ⚙️ Transformación digital y agilidad



Transición de carrera

- ⚙️ Outplacement
- ⚙️ Programas de empleabilidad
- ⚙️ Programa vocacional

La transformación del negocio sin duda pasa por la
transformación del líder.

Mundo laboral antes:

- ✓ Estabilidad
- ✓ Capacidades predecibles
- ✓ Maestría

Mundo laboral ahora:

- ✓ Transformación
- ✓ Agilidad y Adaptabilidad
- ✓ Potencial para aprender



A photograph of two men in a meeting room. One man, wearing glasses and a checkered shirt, is pointing at a large screen. The other man, wearing a striped polo shirt, is looking at the screen. The screen displays various data charts and graphs. The background is a bright, modern office environment.

Ser digital es una actitud, es una mentalidad.

Significa ser consciente de las **posibilidades y oportunidades** que hoy el mercado nos brinda, y saber aprovecharlas.

Adaptarnos a los **constantes cambios del mercado**.

Y es utilizar las herramientas tecnológicas para facilitar el **acceso al conocimiento y hacer la vida mas fácil**.



Retos del líder 4.0

1. Menos jerarquía y más colaboración.
2. Transparencia y conocimiento para generar valor.
3. Feedback continuo.
4. Apuesta por la innovación.
5. Gestión del cambio.
6. Conocimiento del mercado y el sector.
7. Inteligencia Emocional y Soft Skills

Nuestro modelo de liderazgo



Tomas Chamorro
Chief Talent Scientist at
ManpowerGroup

Mayores posibilidades
para liderar.

Empieza a invertir en las personas adecuadas.
Prediciendo, desarrollando y midiendo la efectividad
del liderazgo en Human Age.



En Right Management llegamos a este modelo:



Recolectando y analizando las tendencias macroeconómicas que afectan a los negocios de hoy

Entrevistando a expertos y líderes de opinión del mundo empresarial y académico para obtener sus perspectivas sobre la evaluación el desarrollo del talento

Encuestando a más de 400 líderes de negocios -desde ejecutivos de alto nivel hasta mandos medios- para conocer cuales son las tendencias más importantes de sus organizaciones y qué componentes consideran los más importantes del liderazgo

El modelo de liderazgo P3 de Right Management

Personas

Performance

Propósito



4 competencias clave para pasar de Líderes tradicionales a líderes digitales.



Las cuales permiten:

Liberar el talento

Areverse a liderar

Acelerar el desempeño



Brillo / Curiosidad



Necesitamos líderes atraídos por el **APRENDIZAJE CONTINUO.**

- Con agudeza mental para captar rápidamente el significado de una idea o evento y su importancia para el negocio.





Ser brillante no está relacionado con la educación formal.

Los líderes brillantes están marcados por una **inteligencia activa** que busca saber más sobre el mundo a través de una variedad de fuentes, y siempre cuestionan: "¿y si...?"

Son **aprendices constantes**, que tienen en cuenta las opiniones de los demás.

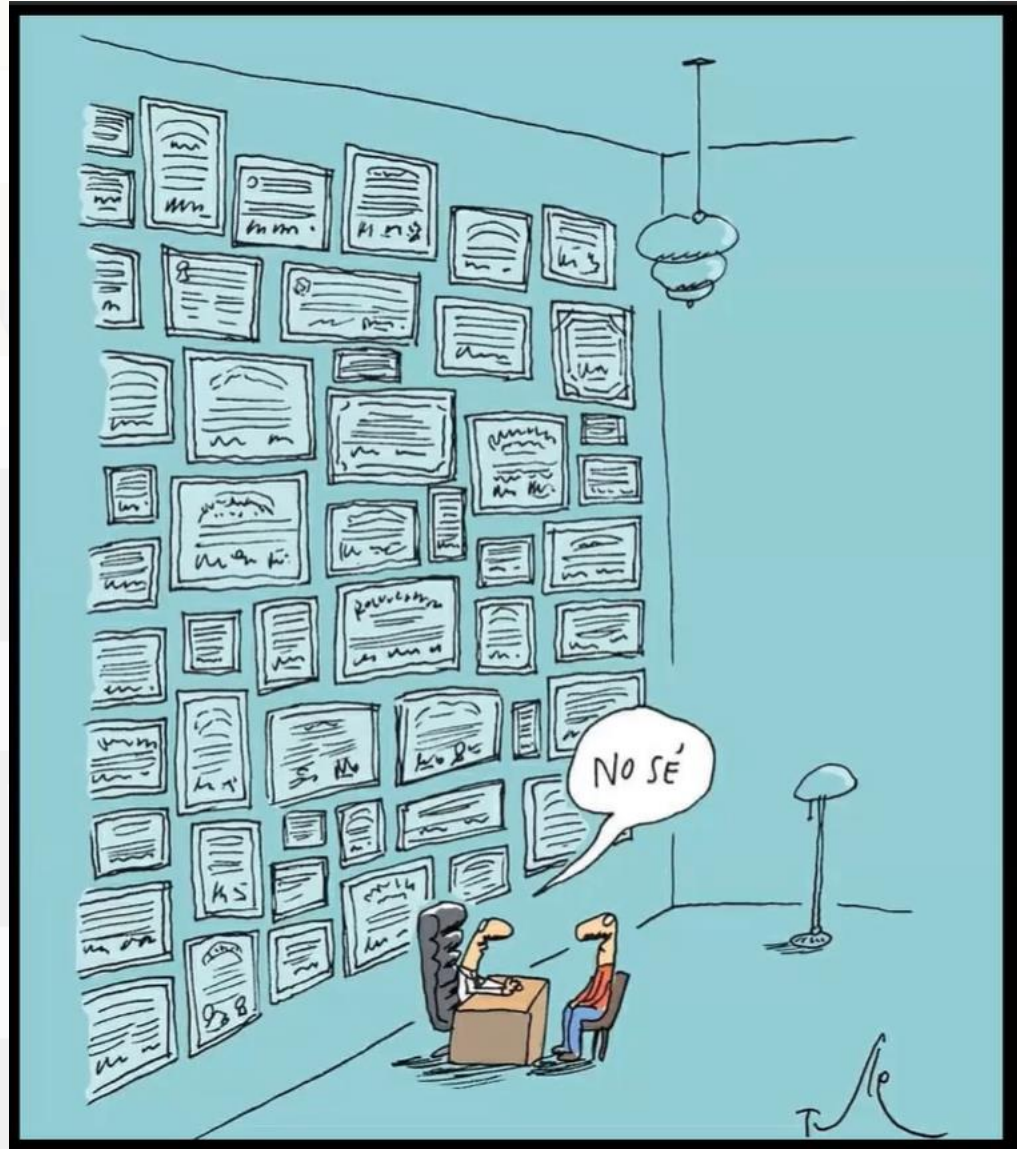


+ Curiosidad + EVOLUCIÓN
- Curiosidad - EVOLUCIÓN

Cuando un líder es muy intelectual pero poco curioso, corre el riesgo de ser muy rígido frente a su forma de gestionar, liderar, de resolver problemas, de tomar decisiones.

Curiosidad está directamente relacionada con la humildad y empatía.







Cuando el Brillo o la curiosidad está muy alta:

- ✓ La personas pueden aburrirse fácilmente por la falta de retos
- ✓ Tener ideas que no son prácticas.
- ✓ Tener opiniones acerca de todo.
- ✓ Agotar al equipo por la cantidad de ideas.

Gestión

La gestión tiene que ver con el **impulso, la energía y el deseo de lograr un alto desempeño.**

Cumplir con las expectativas es una prioridad para las personas con esta orientación.

Quieren éxito para la organización y valoran el progreso.

Disfrutan tomando el control y decisiones.

Aceptan grandes desafíos

- Un sano equilibrio entre lo **urgente** y lo **importante**.
- **Lo urgente** requiere de habilidades de manejo de tiempo .
- **Lo importante** habla de visión de futuro y estrategia.



**“No confundamos estar
interesados con estar
comprometidos”**

**Dr. Mario Alonso Puig
Médico Experto en Creatividad y Liderazgo
Human Age Institute**



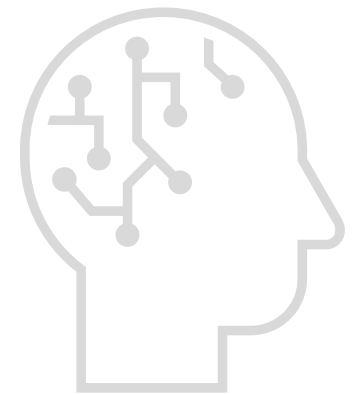


El agua, a 99° grados a nivel del mar no hierve. A 100° sí.
Un grado marca la diferencia.



Quando está muy alta:

Se perciben muy ansiosos por avanzar.
Comienzan a competir con otros mas que a cooperar.
Pueden desbordar el balance entre vida laboral y vida personal.
Pueden agotar al equipo.



Adaptabilidad

Los líderes adaptables se sienten cómodos con la ambigüedad, la complejidad y la incertidumbre.

Cuando se enfrentan a información contradictoria y opciones poco claras, los líderes adaptables evitan la parálisis y toman decisiones.

Aceptan riesgos razonables y tienen confianza en su capacidad para cambiar de rumbo cuando sea necesario.






Cuando está muy alta:

Se pueden percibir con falta de criterio.

Arriesgar la estabilidad de la organización o del equipo.

Resiliencia

- 
- Capacidad de tolerar la presión y empoderarnos de la situación.
 - Se traduce en gestión emocional, para mantener el equilibrio del equipo.
 - **Esa capacidad de avanzar con el nudo en la garganta.**

El significado profundo de resiliencia no es AGUANTAR, es el proceso de donde emergen nuevos talentos, que potencialmente están en nuestro ser, que solo se activan por haber vivido esa experiencia RETADORA.

Es la capacidad de capitalizar los retos para descubrir nuevas capacidades que no sabíamos que teníamos.





Para triunfar en la era digital, los líderes deben combinar lo mejor de la inteligencia humana y artificial, para crear una empresa humana, habitada por tecnología y con visión de futuro.

¡Gracias!

Adriana Garcés Murillo

 Adriana Garcés Murillo

Síguenos en nuestras redes **de ManpowerGroup Colombia**

 ManpowerGroup_Colombia

 ManpowerGroup(Co)

 ManpowerGroup Colombia

 @ManpowerGroupCo

 ManpowerGroupColombia

www.manpowergroupcolombia.co