

GESTIÓN DEL TALENTO

IMPULSAR EL

TALENTO ÁGIL PARA LOGRAR MEJORES RESULTADOS



VANESSA VIDAL

GERENTE CORPORATIVO DE TALENTO Y CULTURA EN RANSA

Hoy en día, el mercado exige que las empresas evolucionen hacia la agilidad para adquirir competencias relevantes y superar distintos desafíos como el mejoramiento de las relaciones entre los **grupos de trabajo**. Bajo este escenario, las compañías deben contar con personas que tengan el enfoque **growth mindset**, que sepan adaptarse rápidamente a los cambios y trabajen colaborativamente entre sí. Además, está demostrado que, entre los **equipos de alto impacto**, la **seguridad psicológica también es una condición importante que deben ofrecer todas las organizaciones**.

Si queremos impulsar el **talento ágil**, debemos promover esta mentalidad de crecimiento que nos permita

ver los retos como oportunidades; entender que los errores son parte del camino, ser persistentes para lograr los objetivos planteados y, por último, aprender a recibir el **feedback** como un proceso de mejora que genera un **aprendizaje constante**.

Ahora, este **mindset depende de nuestra capacidad para adaptarnos**. Hoy la **adaptabilidad es un diferencial clave del liderazgo consciente y efectivo** para cualquier industria. Como líderes debemos influir en el talento de nuestra organización y estar abiertos a recibir nuevas ideas con la suficiente flexibilidad para responder rápidamente a los cambios.

Sin embargo, para lograr esta ansiada habilidad para adaptarse, resulta relevante hablar de la **resiliencia** y de cómo se requiere tener esta característica dentro de nuestro mindset para hacer frente a los cambios. Es fundamental que, de **manera interna**, logremos **desarrollar herramientas para promover la resiliencia** en nuestra gente, tales como: **aprender a conocerse y mostrarse vulnerables**; tal como lo decía Brené Brown, profesora e investigadora de la Universidad de Houston: "la vulnerabilidad es la cuna de la innovación, la creatividad y el cambio".

Otro punto muy importante para impulsar nuestro **talento ágil** es generar un **entorno de colaboración radical**. Esto implica agrupar a personas con diferentes puntos de vista para abordar los problemas y/o las necesidades de una forma más **eficaz**. En ese sentido, cuando un equipo tiene **diversas perspectivas**, se evidencia una mejor comprensión de las situaciones y un camino más claro hacia su solución. La clave es que colaboren de forma conjunta para encontrar ese objetivo en común y se esfuercen al máximo por lograrlo. Este tipo de colaboración supone entonces, una **fortaleza**.

Sumado a ello, el rol de las **herramientas digitales** y las **nuevas metodologías** en la creación de una cultura ágil permitirán que estas estrategias sean sostenibles. En Ransa reforzamos la capacitación a los trabajadores para mejorar tanto su eficiencia como su desempeño, los cuales pueden ser potenciadas gracias a la intervención de la tecnología con entrenamientos especializados en uso de **data, seguridad e Inteligencia Artificial**, entre otros.

Como último punto, **si queremos llegar a tener un talento ágil, adaptable, resiliente y diferente, tenemos que brindarle un espacio seguro para tomar riesgos y donde no sea condenado por ellos**. Aquí algunas preguntas para la reflexión: ¿las personas se sienten parte del equipo? ¿Ofrecemos un entorno donde se puede aprender en el día a día? ¿Las personas pueden aportar, y sus opiniones son tomadas en cuenta? ¿En nuestra empresa se puede cuestionar lo establecido? **Si nuestra respuesta fue un sí rotundo a cada una de estas preguntas, entonces podemos aseverar que practicamos la seguridad psicológica**.

En el caso de Ransa, dentro de nuestro camino de transformación, hemos entendido que es imprescindible brindar las herramientas necesarias a las personas para que puedan desarrollarse. En esa línea, ejecutamos diversas iniciativas alineadas al enfoque **growth mindset** y a nuestro plan de convertirnos en una organización **automatizada y data driven**, a través de diversos entrenamientos especializados.

Pero nuestro mayor aprendizaje es reconocer el componente cultural, especialmente en la **seguridad psicológica**. **Si queremos talento ágil, tenemos que ofrecer un ambiente ágil: ser, pensar y hacer ágil**.

GESTIÓN DEL TALENTO

Si las empresas reflexionan en todos los puntos compartidos y se comprometen con la creación de espacios seguros para que sus talentos colaboren de manera creativa y constante, el liderazgo

ágil será la bandera que impulse al perfeccionamiento, atracción y retención del talento ágil, teniendo como resultado mayor productividad, rentabilidad y fidelización de nuestra gente. Será un win to win.



Si queremos impulsar el talento ágil, debemos promover esta mentalidad de crecimiento que nos permita ver los retos como oportunidades”

Vanessa Vidal

Gerente Corporativo de Talento y Cultura en Ransa.