



Será mejor que empecemos diciendo que los “humanos” no son un “recurso”. El simple hecho de considerar a los profesionales de hoy en día que requieren una alta concentración, motivación y creatividad como “recurso” es como ver a estas personas como idénticas y reemplazables entre sí. Supongo que ya todos lo sabemos: la perspectiva de “Gestión de Recursos Humanos” creada por los enfoques de gestión tradicionales no es válida desde hace mucho tiempo.

Continuemos corrigiendo el título: RRHH 'Agile', es un oxímoron, no existe tal cosa, son conceptos contradictorios. Sin embargo, no deberíamos preocuparnos por el uso de este concepto porque actualmente sigue siendo “Recursos Humanos” para muchas personas. Esta expresión puede funcionar por ahora para crear una base común y llegar a un acuerdo en torno al tema.

Porque la cuestión es: ¿nos convertiremos en 'Agile' una vez que cambiemos el nombre? Por supuesto que no. Hay mucho que hacer aparte de cambiar el nombre. Vamos a enumerar rápidamente con ejemplos simples cómo podemos apoyar este viaje de transformación en una compañía ágil:

Despliega tus responsabilidades en la organización

Los procesos de gestión de desarrollo del talento en una organización ágil no solo deben ser el trabajo de los especialistas. Desarrolle esas habilidades en los equipos 'Agile' y los líderes de la en toda la compañía, y alientelos a ser más activos en estos procesos.

Deja de pensar de una manera orientada a la función, enfócate al talento

Busca no solo a los individuos con conocimiento y experiencia en un campo determinado, sino también a aquellos que tienen talentos diferentes y que son prometedores. Por ejemplo, al reclutar desarrolladores de software, no es suficiente tener conocimientos sobre ese trabajo. Las organizaciones ágiles consisten en equipos donde se reúnen personas con diferentes talentos. Por lo tanto, no sería suficiente evaluar a los candidatos en términos de una sola competencia. Las entrevistas con el candidato y la evaluación deben ser realizadas por el equipo 'Agile' respectivo,

que trabajará con el candidato.

Encuentra talentos de manera continua

No publiques anuncios de trabajo relacionados con las necesidades instantáneas, busca talentos continuamente. Formar buenos equipos no es fácil, y la formación de equipos comienza con el reclutamiento. Por lo tanto, los procesos de reclutamiento son cruciales, y necesitas emplear tiempo y esfuerzo en ello.

Renueva los procesos de *onboarding*

Es imposible “conectar” inmediatamente un nuevo motor de arranque en el sistema y comenzar a utilizarlo. Al igual que el proceso de selección, el proceso de *onboarding* es también uno de los pasos más importantes para transmitir el estilo de trabajo y la cultura de la empresa.

Impulsa la evolución de los gerentes a líderes

Necesitamos líderes que entrenen a los individuos para poder desarrollar sus talentos en torno a sus propias capacidades en lugar de administrarlos / controlarlos. Desencadenar la transformación de directivos en *coaches* y líderes.

Revisa las políticas de evaluación del rendimiento, promoción y posicionamiento.

Este es un tema bastante largo, que no resolveremos en este artículo. Sin embargo, podemos decir que la tendencia es deshacerse de cualquier tipo de promoción y estructuración de posiciones que implique jerarquía. Este ideal (que puede haber pensado que es utópico) es, por supuesto, una meta difícil. Sin embargo, podemos dar los primeros pasos pensando en una política salarial basada en competencias y establecer un sistema para esto. Distinguir entre aumento de sueldo y mecanismos de recompensa del desempeño.

Desarrolla una cultura viva

Es bastante difícil diseñar la cultura de una empresa, porque la cultura nos enfrenta al reflejo diario de las operaciones, prácticas y comportamientos en la empresa. Una forma de trabajar, una cultura, que no se adapte a la mentalidad ágil será el obstáculo más grande y difícil para convertirse en una empresa ágil. Sin embargo, la cultura no es un fenómeno que se pueda cambiar escribiendo palabras atractivas en las paredes o definiéndola con algunas presentaciones. La cultura de una empresa se crea con las prácticas y comportamientos colectivos en el flujo de trabajo diario, no por discursos o frases geniales. Por lo tanto, es necesario trabajar en las prácticas diarias esa cultura viva. ¿Cómo hacerlo? No hay una sola manera, pero si estás interesado, te recomendamos que leas nuestro anterior artículo: [Pero ... ¿qué es una cultura ágil?](#)

¿Y respecto al equipo de RRHH?

¿Cómo convertimos nuestro equipo de RRHH en un equipo 'Agile'? Estos son algunos elementos a tener en cuenta:

Mantén un equipo pequeño

Con un equipo pequeño serás capaz de reaccionar de manera más ágil.

Reduce tus [reuniones](#) regulares

Suma el tiempo que dedicas a tus reuniones regulares. Redúcelo drásticamente. Las reuniones deben responder a necesidades concretas y tener una duración establecida.

Asegúrate de que hay aportes nuevos en tu equipo regularmente

Necesitarás renovar tu equipo, incorporar nuevas personas con ideas nuevas. No demasiado, ya que los equipos fuertes han aprendido a trabajar juntos. Sin embargo, un joven profesional puede agregar mucho valor y una nueva perspectiva.

Encuentra [partners](#) innovadores y flexibles

Como su equipo es pequeño, necesitarás *partners* que sean innovadores y flexibles. Las relaciones a largo plazo con *partners* confiables son cruciales para un equipo de recursos humanos ágil.

No te esfuerces en ser perfecto

Sigue moviéndote, y no te esfuerces por soluciones perfectas. Mientras trabajas en tu solución perfecta, el mundo ha avanzado y tu solución ya no es perfecta.

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Àngels Mora](#)

Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).