

Gestión del talento en Chile: estrategias para desarrollar equipos de alto rendimiento

En mi experiencia, construir un equipo capaz de superar obstáculos y alcanzar metas complejas es una tarea que va mucho más allá de solo seleccionar a personas con habilidades técnicas. Recuerdo claramente una etapa donde enfrentábamos un proyecto clave, y la clave fue entender cómo cada integrante podía aportar desde su singularidad. Peter Drucker dijo: "La gestión es hacer las cosas bien; el liderazgo es hacer las cosas correctas." Esta frase me hizo reflexionar sobre la diferencia entre simplemente administrar recursos humanos y realmente liderar el desarrollo del talento.

En Chile, las empresas enfrentan desafíos particulares que exigen adaptar métodos tradicionales para sacar lo mejor de sus equipos. No se trata únicamente de implementar políticas rígidas o seguir manuales al pie de la letra, sino de crear un ambiente donde la colaboración y el aprendizaje continuo sean naturales. En uno de esos proyectos, aplicamos técnicas que valoraban tanto la experiencia como la capacidad creativa, logrando resultados inesperados pero muy valiosos.

Carlos Ghosn señaló una vez: "Un buen líder debe ser ante todo un buen oyente." Escuchar no es solo oír palabras; implica captar necesidades ocultas, entender motivaciones y ajustar enfoques para lograr objetivos comunes. Esto me llevó a comprender que desarrollar equipos potentes en Chile pasa por atender esos detalles humanos que suelen quedar fuera del radar cuando se piensa en productividad.

Implementación de programas de capacitación continua adaptados al contexto chileno

Hace algunos años, trabajando en una empresa con equipos diversos en Santiago, capitalhumanopro.cl me di cuenta de que las capacitaciones tradicionales no conectaban con la realidad local. La formación ofrecida parecía sacada de manuales extranjeros, sin tener en cuenta factores culturales y económicos propios del país. Fue entonces cuando decidí diseñar un programa ajustado a nuestras características, que abordara necesidades reales y particulares.

La clave estuvo en escuchar directamente a los colaboradores: qué desafíos enfrentaban día a día, qué conocimientos les faltaban para mejorar su desempeño y cómo prefieren aprender. Incorporar este feedback permitió estructurar cursos con contenido práctico, ejemplos chilenos y formatos flexibles –talleres presenciales combinados con sesiones virtuales– para acomodarse a la dinámica laboral local.- Análisis del entorno: entender el contexto social y económico que impacta al equipo.

- Personalización: crear módulos específicos según perfiles profesionales y niveles de experiencia.
- Acompañamiento continuo: seguimiento post-capacitación para medir avances concretos. En palabras de Peter Senge: "El aprendizaje es la única ventaja competitiva sostenible". Y aquí cobra sentido si logramos adaptar ese aprendizaje a nuestra cultura organizacional chilena. Así, no solo se promueve el desarrollo técnico sino también el compromiso genuino del equipo con los objetivos comunes.

Con este enfoque pragmático he visto transformar grupos dispersos en verdaderas unidades cohesionadas capaces de superar obstáculos complejos. Programas que respetan la identidad local marcan la diferencia al construir capacidades sólidas desde dentro.