

# ¿Cómo entender el concepto de agility o agilidad en la organización?

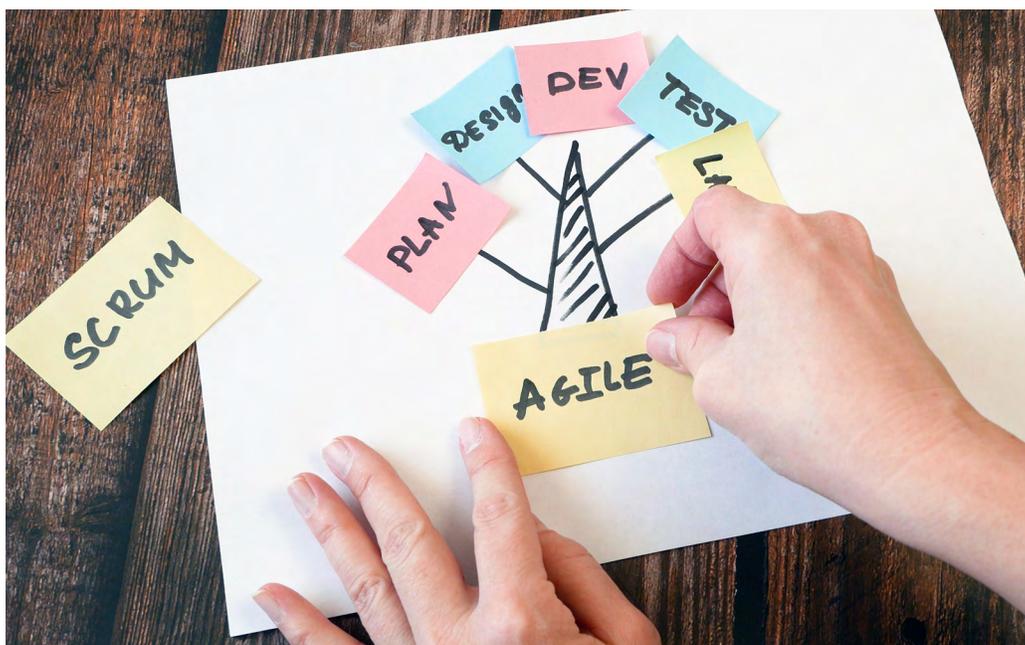
## ¿Qué significa Agilidad o Agility?



Actualmente las organizaciones deben considerar el cambio como una oportunidad para la innovación o adaptación de sus procesos, productos y servicios. La agilidad organizacional o por su referencia en inglés **Agility** en la organización, es la disposición para responder rápidamente a los cambios repentinos. Una organización ágil es aquella que se adapta rápidamente a entornos y circunstancias cambiantes a través del aprendizaje y la flexibilidad.

McKinsey la define como la *“Capacidad de identificar y capturar oportunidades más rápidamente que los rivales, renovarse, adaptarse, cambiar rápidamente, tener éxito en un entorno ambiguo y turbulento que cambia rápidamente”*.

El crecimiento acelerado de algunas organizaciones requiere más capacitación de los empleados, que se gestione adecuadamente la colaboración, la contribución y la ejecución de procesos.



## Agilidad organizacional (agility) a partir del compromiso

**Megaron** está convencido de que la agilidad organizacional es el resultado de colaboradores comprometidos con la empresa, por lo tanto un empleador debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- **Crear oportunidades de aprendizaje.** Si una organización quiere ser verdaderamente ágil, debe crear oportunidades para los colaboradores de aprendizaje continuo y capacitación, con lo cual creará beneficios y nuevas oportunidades para el empleado y empleador.
- **Reconocer el valor de cada colaborador.** Si un colaborador se siente valorado, es más fácil su adaptación y compromiso, lo anterior proviene de recibir retroalimentación de jefes y compañeros, reconocer sus contribuciones significativas e importantes.
- **Reconocer el bienestar físico y emocional.** Un colaborador debe estar sano física y emocionalmente para obtener de él un buen desempeño, si tiene un buen balance entre sus responsabilidades laborales, personales y profesionales, está en la posición adecuada de responder ante las exigencias del cambio.
- **Fomentar sentido de pertenencia.** Un empleado puede adaptarse a los cambios y desafíos, siempre y cuando se sienta seguro en su trabajo, el sentido de pertenencia se construye desde el proceso de contratación, de onboarding, otorgamiento de materiales de trabajo adecuados, afinidad con compañeros y jefes de trabajo, etc.
- **Reconocer el actuar de los colaboradores.** No se trata de implementar funciones o de disminuirlas, sino reconocer el talento de los trabajadores y la respuesta que dan ante nuevos retos y desafíos.

## Características de una organización ágil

Las organizaciones ágiles suelen compartir características, entre las que destacan:

- Inician con efectividad los esfuerzos de cambio
- Mejoran las prácticas de gestión de riesgos
- Anticipan y planifican los cambios
- Cuentan con estrategias para apoyar la agilidad de los colaboradores
- Cuentan con la colaboración de otras organizaciones para dar respuesta al cliente
- Fomentan la colaboración entre empleados
- Son rápidos en la toma de decisiones

La agilidad (**Agility**) empresarial se vuelve un verdadero desafío, las empresas luchan por consolidarse dentro de su propio ramo como innovadoras, inclusivas, con perspectiva global, dinámicas, ágiles etc. Sin embargo el cliente es quien exige la innovación, el dinamismo y la agilidad, por lo tanto la empresa debe dar respuesta a las exigencias del cliente, para ello debemos comprender que las organizaciones se vuelven cambiantes en sus procesos con el objetivo de garantizar la satisfacción de sus clientes.

Si deseas conocer más acerca del tema te recomendamos este webinar [“Organizaciones ágiles”](#) o si deseas contactarnos manda un correo electrónico a [contacto@megaron.com.mx](mailto:contacto@megaron.com.mx)