

Talent y cultura

Ransa: “Tenemos un foco en *people analytics* muy fuerte”

Gabriela Llosa, VP de Gestión de Personas de **Ransa**, comparte cómo la compañía gestiona la incorporación de 1,500 nuevos colaboradores provenientes de **TCF** y **Loginsa**. Además, comenta sobre el reto de forjar una cultura común en los 12 países donde la empresa tiene presencia.



Por Marisol Alvarado Bolívar
10 de enero de 2025
Lectura de 4 min



Tras concretar los procesos de fusión y adquisición con TCF y Loginsa, respectivamente, **Ransa** asumió el reto de integrar a 1,500 nuevos colaboradores provenientes de estas empresas. ¿Qué resultados han obtenido durante el proceso de integración?

Hemos integrado muchos procesos de gestión de personas: gestión de desempeño, de liderazgo, capacitación –todos accedemos a las mismas capacitaciones–. Ahora estamos unificando los modelos de incentivos, siempre tomando en cuenta las particularidades de cada negocio. Integramos donde generamos valor, como pueden ser las compras regionales, por ejemplo. El hecho de estar presentes en muchos países nos da una gran capacidad de negociación y de economía a escala.

¿Cuáles son los principales objetivos que quieren alcanzar en marzo de 2025, cuando se cumpla el primer año de la integración?

Materializar todas las sinergias que nos propusimos, tanto en términos de procesos como en integración de sistemas. [También] tener un estilo de liderazgo con el cual todos nos identifiquemos, que nuestros líderes tengan las competencias necesarias para cumplir los objetivos que queremos. Vemos a las personas y a la tecnología como los grandes habilitadores de estrategia. Tenemos un foco muy fuerte en relacionar *engagement* con *performance*. Es decir, una persona que tiene un buen *engagement*, que sea comprometida y que, además, es experta, va a traer buenos resultados. Entonces, estamos muy enfocados en asegurar que tenemos a las personas correctas en los lugares correctos, quienes van a cambiar los negocios o los van a potenciar. Y también asegurarnos de tener la tecnología necesaria para que el negocio funcione correctamente.

¿Cuáles son los próximos pasos del proceso integración?

Tenemos aspectos que queremos trabajar de manera transversal, como el *engagement* y el *growth mindset*. Es un *mindset* de adaptabilidad, velocidad y de adaptación al cambio que desarrollamos en nuestra gente y que vemos en las personas que queremos atraer.

¿Qué rol cumple la tecnología en la gestión del talento de Ransa?

Tenemos un foco en *people analytics* muy fuerte: buscamos que todas nuestras decisiones estén sustentadas en *data*. Al tener [en total] 8,500 personas en 12 países, manejamos un presupuesto que es el 20% del presupuesto de la compañía. Entonces, para poder tomar las mejores decisiones, nos aseguramos de tener todos los sistemas y los reportes integrados para tener *data* consolidada de todos los negocios y de todos los países. El 80% de nuestra gente está en la operación y tenemos mucha diversidad de perfiles: vicepresidentes, administradores, expertos en logística, en transporte, en frío, etc. No hay una sola estrategia de *people* para todo el mundo, pero la gestión de desempeño está basada en *data*. La medición de clima y cultura, la gestión de costos y el presupuesto de *people* y el reclutamiento también están basados en *data*.

¿Cómo mantienen la personalización de la gestión del talento durante este proceso de transformación?

Es más retador y hay que personalizar aún más. Porque no sólo hay que personalizar acorde a la nueva cultura o a la nueva empresa, sino acorde al país. Entonces, hay que personalizar desde la legislación laboral, que en cada país es totalmente diferente. Cómo personalizamos la estrategia de talento también depende de la situación del país: la primera preocupación de una persona que vive en Guayaquil es muy diferente a la que tiene alguien que vive en Callao, en Guatemala o en El Salvador. Promovemos que los líderes estén cerca de las personas para entender qué las mueve y hacia dónde deberían ir sus planes de desarrollo.

¿Cuáles son los principales objetivos del área de Personas para el 2025?

Tener a la gente correcta en los lugares correctos, *expertise* en diferentes áreas, un *mindset* digital y de crecimiento. Además, estar muy cerca de la gente con un liderazgo presente y cercano en las operaciones. Y seguir trabajando en la *data*: tener los sistemas de gestión de personas lo más automatizados posibles para que haya menor manualidad y que el trabajador pueda tener una experiencia digital durante todo el viaje dentro de la empresa.

Tags: [gestión de talento](#) [Ransa](#) [TCF](#) [Loginsa](#)

“El 80% de nuestra gente está en la operación y tenemos mucha diversidad de perfiles”

Más en Talent y cultura ▸

Talent y cultura

7 de enero de 2025

Juan Carlos Zevallos fue nombrado como el nuevo gerente general de IBM Perú

[Guardar](#) [Lectura de 2 min](#)

Talent y cultura

30 de diciembre de 2024

Perupetro: Roberto Guzmán Oliver será el nuevo gerente general

[Guardar](#) [Lectura de 1 min](#)

Talent y cultura

21 de diciembre de 2024

Adolfo Heeren será el nuevo gerente general de Antamina y otras movidas empresariales

[Guardar](#) [Lectura de 2 min](#)

Artículos relacionados



Talent y cultura

14 de diciembre de 2024

Gestión del talento: el 2025 será el año para consolidar la apuesta por la experiencia del colaborador

[Guardar](#) [Lectura de 5 min](#)



Tecnología

25 de mayo de 2024

Ransa: “El 2024 y el 2025 serán los años más intensos en inversión en tecnología”

[Guardar](#) [Lectura de 3 min](#)



Reinventando las organizaciones

10 de mayo de 2023

Gabriela Llosa, de Ransa: “Nuestra prioridad es generar valor a través de todo lo que hacemos”

[Guardar](#) [Lectura de 5 min](#)