

Las personas como motor del cambio y la transformación empresarial.

Por Mireia Carcole, RRHH Andbank.

21 de marzo 2017

Hoy en día son muchas las empresas, sea pyme, multinacional o de cualquier sector, que están inmersas en ambiciosos proyectos de cambio y transformación, orientados en la mayoría de los casos a la globalización, la digitalización o en la propia adaptación a entornos inciertos y en constante cambio. Ante estos retos, el papel de Recursos Humanos, como socio estratégico del negocio y asumiendo el rol "de embajadores del cambio", es clave para divulgar e implantar estos procesos de transformación, así como para acompañar e integrar al equipo de profesionales en todo este proceso.

¿Cómo logra una empresa seguir el ritmo de cambio constante, aprovechar la complejidad, adaptarse a la incertidumbre y continuar obteniendo resultados? Dentro de un entorno como éste, la empresa debe seguir siendo competitiva mediante la continua búsqueda de progreso en todos los frentes. Requiere reingeniería constante, modelos operativos eficientes y ... cultura.

La simplificación de procesos, más ágiles y competitivos, las nuevas herramientas tecnológicas que combinan velocidad, innovación y eficiencia, o la necesidad de contar con una forma de trabajar diferente que establezca nuevas expectativas de agilidad, de servicio al cliente y de colaboración, se han convertido en la transformación cultural que está haciendo funcionar a las empresas en este mundo en constante cambio.

Concretamente desde el punto de vista de gestión de Recursos Humanos, el reto que asumimos como "embajadores del cambio" ante esta realidad es ambicioso, pues el cambio y la transformación cultural sólo se consiguen a través de las personas, acompañándolas en su adaptación al cambio, a las nuevas formas de trabajar, a las nuevas expectativas de liderazgo, a un nivel de performance diferente y, todo ello, teniendo en cuenta las diferentes necesidades de las distintas generaciones que conviven en la empresa.

Durante este camino, seguimos identificando el talento, evaluando el desempeño y analizando potenciales que nos garanticen la sucesión de nuestros directivos, pero tenemos que invertir con la misma intensidad en asegurar que estamos haciendo planes y proyectos que nos hacen avanzar en dirección al cambio ya la transformación.

Es necesario seguir conociendo el nivel competencial de nuestras organizaciones, pero antes tenemos que asegurarnos que los comportamientos que buscamos están alineados con los retos que persigue la transformación y el propio negocio, sobre todo en cuanto al desarrollo cotidiano, tecnológico y digital. Es crítico asegurar que las competencias que requerimos para evaluar y desarrollar a nuestros empleados son estratégicas y están en nuestra hoja de ruta.

Este es un cambio de primer orden, porque se trata de poner en marcha una transformación cultural global, de personas, de procesos, un cambio que sólo es posible a través de las personas, y es aquí donde desde Recursos Humanos tenemos un rol importante si queremos construir las organizaciones del día de mañana es imprescindible construir conceptos como la experiencia de empleado, el estilo de liderazgo que nos conducirá al éxito, la manera de trabajar que nos caracteriza como empresa, tener en cuenta la opinión de nuestros usuarios, es decir, el equipo de profesionales que forman la organización, y entonces podremos decidir que sí, que está en nuestras manos, que queremos hacer frente a una transformación cultural que nos prepare para liderar el futuro.

Con todo, no debemos olvidar que el principal freno de todo proceso de transformación, y sobre todo digital, lo encontramos en la cultura organizacional y en las personas, por eso pienso que el gran reto de los profesionales de Recursos Humanos no se encuentra tanto en innovar, sino en saber cómo adaptar, acompañar y hacer convivir la innovación con la diversidad de la empresa, tanto en materia de talento como de compromiso con sus integrantes.