

# OPORTUNIDADES DE LOS EMPLEADOS EN UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

Por: Ángel de Jesús  
Consultor en Desarrollo Organizacional  
PEOPLE'S ADVANTAGE, INC.  
Publicado en Recursos de SHRM

## El Contexto en que se dan las transformaciones organizacionales

¿Qué patrono no está hoy día en algún proceso de cambios profundos y acelerados buscando reinventarse para mantener su competitividad ante los embates de la competencia, los avances tecnológicos y las presiones de costos altos e ingresos bajos? Seguramente muy pocos, si alguno. En las organizaciones, esta clase de cambios se identifican usualmente con nombres alusivos a la estrategia central de diferenciación de la organización en el mercado o la industria en que compite, tales como: *“hacia una nueva era”*, *“somos uno”*, *“el cliente primero”*, *“calidad total”*, y *“maneja confiado”*. Irrespectivo del nombre que se utilice, en realidad se trata de temas que identifican procesos de transformación organizacional.

Una transformación es una metamorfosis o conversión de una cosa en otra cosa. En el caso de las organizaciones, una transformación es un conjunto de cambios organizacionales profundos, estratégicamente sincronizados y dirigidos a cambiar o trasmutar el estado actual de la organización a un nuevo estado de mayor efectividad y competitividad. El objetivo final es alcanzar un nivel superior de excelencia operacional y diferenciar la organización de otras organizaciones competidoras. Como es de suponer, una transformación provoca cambios fuertes y abarcadores en toda la organización, incluyendo las personas, sistemas, estructuras, procesos de trabajo, tecnología e instalaciones físicas, entre otros. No se trata de cambios aislados y desarticulados. En realidad se trata de un proceso de ajuste y adaptación de la organización a un nuevo mundo competitivo provocado, mayormente, por la globalización, los avances tecnológicos y los cambios sociales resultantes de un mundo en constante evolución.

## Oportunidades para los empleados

En los procesos de transformación organizacional surgen muchas oportunidades para el empleado, a veces inesperadas. Por eso, los empleados deben estar atentos, preparados y dispuestos a involucrarse y fluir con los cambios. Cuando una organización se embarca en un proceso de transformación, se adquieren nuevas tecnologías, se adoptan nuevos métodos y procesos de trabajo, se cambian estructuras, se crean nuevas unidades de trabajo, se lanzan nuevos productos y servicios y se reinventan puestos existentes, entre otras cosas. Todo esto crea oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional para los empleados.

Se preguntará, ¿qué puede hacer el empleado para aprovechar las oportunidades que usualmente trae un proceso de transformación organizacional? Veamos algunas de las cosas que puede hacer el empleado.

1. **Desarrollar actitudes positivas.** Es de las cosas que está en su control hacer. Escoger pensar positivo, en vez de negativo. Esperar siempre lo bueno. Una de las mayores fortalezas de una persona es el poder de la elección. Elija pensar positivo, ver oportunidades donde otros ven problemas y esperar cosas buenas del proceso de transformación. No se deje influenciar por los llamados “profetas del desastre” o personas que propagan rumores o información carente de datos o hechos veraces.
2. **Fluya con los cambios.** Sea como el río que fluye incesantemente, a pesar de las piedras que hay en su cauce. Evite y controle el miedo. Para ello, procure comprender el proceso de cambio. No descance en que su supervisor o los ejecutivos de la organización le ofrezcan información o expliquen los cambios. Asuma responsabilidad por allegar la información confiable que necesita para comprender los cambios. Hágalo usted mismo(a). A esos efectos, utilice preguntas, tales como ¿en qué consiste el cambio? ¿por qué es necesario el cambio? ¿cómo afecta el cambio mi trabajo? ¿qué beneficios hay para mí en el cambio? ¿cuándo va a ocurrir el cambio? En fin, prepárese para ver oportunidades y beneficios en el proceso de cambio y resista los miedos que ocasiona la incertidumbre típica de un proceso de transformación organizacional.
3. **Recurra a su fortaleza interna.** Su fortaleza interna le ayudará a superar frustraciones que pueda ocasionar el proceso de cambio. Nutra esa fortaleza interna educándose en materia para el manejo de cambios personales y organizacionales. Los cambios tienen ciertas fases o ciclos que son naturales. Conózcalos y prepárese para manejarlos constructivamente. Si usted hace esto, sus miedos, ansiedades, frustraciones y estrés se reducirán grandemente.
4. **Mantenga actualizadas sus competencias.** Diagnostique, evalúe y determine el estado actual de sus competencias técnicas y profesionales. Pregúntese, ¿cuán alineadas están mis competencias (actitudes, conocimientos y destrezas) con las nuevas competencias que requieren los nuevos sistemas de trabajo y la tecnología? ¿Tengo las competencias que necesito para aprovechar las oportunidades que puedan surgir del proceso de transformación? Asuma responsabilidad por su propio desarrollo. No espere por nadie. Haga su plan de desarrollo y ejecútelo.
5. **Identifique un mentor.** Haga alianzas con otros compañeros de trabajo que puedan ayudarle a identificar y aprovechar oportunidades y superar situaciones de reto. Si posible,

consiga un mentor o coach que le ayude a ver y aprovechar oportunidades y superar los retos en su lugar de trabajo.

Esté consciente que al final del camino, todo se reduce a que el empleado tome la firme decisión de aprovechar el proceso de transformación organizacional para aprender, crecer y moverse a un nivel superior de desarrollo en su carrera. Con confianza en sí mismo(a), compromiso, dedicación, preparación y metas claras; el empleado, sin duda, logrará salir beneficiado del proceso de transformación organizacional. Porque como dijo Walt Disney: “si puedes imaginarlo, puedes hacerlo”.