

You Me We

Después de estar un buen rato pensando sobre qué puedo escribir en este ese post, he dudado sobre comentar el cambio que nos contaste de una organización vertical a una horizontal. Que fue una clase que me pareció la hostia, porque cuando lo contabas se notaba que lo vivías. Además, los retos me llaman la atención, sobre todo los que tienen pinta de difíciles. También he pensado en escribir sobre el tema de la digitalización en la empresa, teniendo en cuenta la media de edad relativamente alta de la plantilla. Y, al final, me he decantado por la segunda.

Cuando se quiere digitalizar una empresa, hay dos factores importantes: digitalizar procesos y conseguir que los empleados se adapten a la digitalización. Con esto quiero decir que no solo se trata de digitalizar o automatizar procesos que hasta ahora se hacían de una forma más tradicional. Está claro que para digitalizar una compañía es necesario implantar nuevo software, y mejorar el software actual. Pero hay que tener en cuenta el factor humano de la empresa, el factor personal. Las personas, en general, somos reacias a los cambios y, además, dicha persona suele ser más propensa a oponerse a un cambio cuanto más mayor es. Por ello hay que tener claro que el proceso de digitalización es un proceso difícil y que lleva mucho tiempo. Cada empresa es un mundo.

Este post no trata de hacer un manual de sota, caballo y rey. Trata de darle la importancia que requiere a la parte del tratamiento del personal. Repito que, dependiendo de la empresa, habrá que realizar unos pasos u otros. Pero lo que yo tengo claro es que antes de tomar la decisión de digitalizar tu empresa, es necesario conocer a las personas que trabajan en ella. Al plantear la idea a las personas, normalmente se crearán tres corrientes de pensamiento: los que se oponen directa o indirectamente, los que están totalmente a favor y a

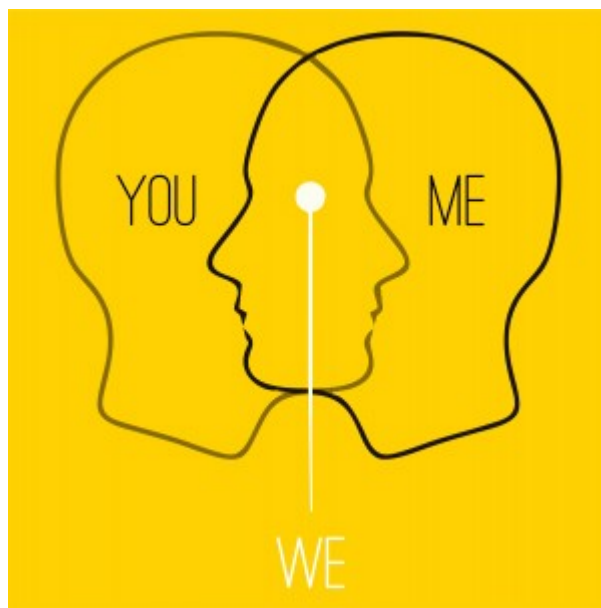
los que les es indiferente.

Partiendo del caso comentado en clase, en el que la media de edad de la plantilla es alta y que se posicionan aproximadamente de la siguiente manera:

| A favor | Indiferentes | En contra |
|---------|--------------|-----------|
| 15% | 60% | 25% |

Repito que cada empresa es un mundo, porque se compone de personas distintas. Pero, tal y como comenté en clase, lo que yo haría es utilizar al 15% de las personas que piensan a favor de la idea de digitalización. Y que ellos ayuden a que el 60% neutros cambien de idea.

Una vez dicho esto, lo importante es que la persona o las personas responsables de impulsar el cambio tenga/n las aptitudes necesarias. Desde mi punto de vista, es primordial que ellos mismos se creen que el cambio es por una buena razón y por un buen fin. Si ellos realmente se lo creen, entonces podrán convencer a sus compañeros. Además, deberían tener habilidades sociales. Siendo capaces de comunicarse con sus compañeros de forma fluida y con naturalidad. Otra de las aptitudes a destacar es que sean empáticos. Yo creo que no puedes convencer a alguien de que cambie de idea, si no entiendes la razón por la que se oponen. Lo más importante para hacer que alguien cambie de opinión es justificarle el por qué. Pero claro, dependiendo de la persona, el por qué cambia. Por eso es importante que los mediadores/promotores sean empáticos y tengan cualidades sociales.



En conclusión, promover un cambio, de cualquier tipo, en una empresa es difícil. Porque, sea empresa o no, promover un

cambio en un grupo de personas es difícil. Os pongo un ejemplo. Todas las navidades la cuadrilla hacemos una cena en la que nos juntamos todos. Cada vez es más difícil juntarnos todos porque entre los que trabajamos, los que estudiamos, los que están en otro país... Y bueno, la cuestión es que siempre vamos al mismo restaurante de pozas. Y, este año unos pocos queríamos cambiar de sitio. Aunque parezca mentira, los porcentajes de como la gente estaba a favor, en contra o indiferente eran parecidos. Una cuadrilla no es una empresa, pero un grupo de personas es un grupo de personas.