



¿ESTÁ LISTO EL EQUIPO PARA SOSTENER EL CAMBIO O SOLO PARA RESISTIRLO?

IS THE TEAM READY TO SUSTAIN THE CHANGE, OR JUST TO RESIST IT?



Diana Guzmán R.
Coordinación de Talento Humano
Psicóloga, con formación en gerencia de recursos humanos

Ver perfil en [LinkedIn](#)

Palabras clave:
Transformación organizacional, Liderazgo, Cultura institucional, Talento Humano

Resumen:
La transformación institucional exige que toda la comunidad educativa participe activamente. El éxito de la transición no depende exclusivamente de las decisiones estratégicas de los directivos, sino de la forma en que docentes, administrativos y líderes logren comprender, apropiarse y vivir el cambio con compromiso y coherencia. En este contexto, el talento humano se convierte en un elemento fundamental para hacer posible la estrategia institucional.



Talento Humano en transformación: el reto de movilizar una institución educativa en transición

Toda transición organizacional pone a prueba algo más profundo que los procesos: pone a prueba la cultura, la confianza y la capacidad real de las personas para adaptarse, apropiarse y sostener el cambio.

Hoy, como colegio, no somos ajenos a este desafío. Nos encontramos en un momento de transformación que implica ajustes en dinámicas, prioridades y formas de trabajo. Y frente a este escenario surge una pregunta clave: **¿estamos preparados como equipo para sostener este cambio o simplemente lo estamos resistiendo?**

Este no es un cuestionamiento individual, sino colectivo. Porque el éxito de esta transición no dependerá únicamente de las decisiones estratégicas, sino de la capacidad que tengamos como comunidad educativa para vivirlas con sentido, coherencia y compromiso.

El talento humano como dinamizador de la estrategia institucional

En el contexto educativo, el talento humano docentes, administrativos y líderes no solo ejecuta una estrategia institucional: la hace posible.

Hoy más que nunca, el rol de cada colaborador trasciende su función. Enseñar, acompañar, gestionar o liderar implica convertirse en un agente activo del cambio. Esto supone comprender

hacia dónde va la institución, pero también encontrar el propio lugar dentro de esa transformación.

Sin embargo, toda transición genera tensiones. La necesidad de adaptarse a nuevas dinámicas puede generar incertidumbre, desgaste o incluso resistencia. Es natural. Pero también es un punto de inflexión: el cambio solo se vuelve sostenible cuando cada persona logra conectarlo con su propósito y su quehacer diario.

Como colegio, el reto está en lograr que la estrategia no se perciba como algo externo, sino como una construcción colectiva donde cada rol aporta valor.

Liderazgo y confianza: el sostén del cambio en la comunidad educativa

Los líderes —coordinadores, jefes de área, directivos— tienen hoy el desafío de convertirse en verdaderos facilitadores del cambio. Esto implica escuchar, acompañar y dar claridad, pero también ser coherentes entre lo que se comunica y lo que se vive.

La confianza se convierte en el principal habilitador para que los equipos no solo acepten el cambio, sino que se comprometan con él. Un equipo que confía se involucra; un equipo que duda, resiste.

Por ello, sostener esta transición institucional exige fortalecer la comunicación, la empatía y la cercanía. No basta con informar; es necesario conectar.

“Toda transición organizacional pone a prueba la cultura, la confianza y la capacidad real de las personas para adaptarse.”



“El cambio solo se vuelve sostenible cuando cada persona logra conectarlo con su propósito.”

Cada colaborador como embajador de la cultura institucional

En una institución educativa, la cultura no se define en los documentos, sino en las interacciones cotidianas: en el aula, en los espacios administrativos, en la relación con estudiantes y familias.

Cada colaborador es un reflejo de lo que somos como colegio. En este sentido, todos somos embajadores de la cultura institucional.

Esto cobra especial relevancia en tiempos de cambio. La forma en que asumimos, comunicamos y vivimos esta transición impacta directamente en la percepción de nuestra comunidad educativa.

Cuando existe coherencia entre lo que la institución propone y lo que las personas experimentan, se fortalece la confianza y el sentido de pertenencia. Pero cuando hay brechas, estas se evidencian rápidamente.

Por eso, el reto no es solo adaptarse al cambio, sino representarlo con autenticidad.



La resistencia, la rotación y la búsqueda de propósito

Uno de los mayores riesgos en procesos de transición es la desconexión. Cuando las personas no logran encontrar sentido en lo que está ocurriendo, aparece la resistencia, el desgaste y, en algunos casos, la decisión de desvincularse.

Hoy sabemos que el talento no solo busca estabilidad; busca propósito. En el contexto educativo, este elemento es aún más relevante, pues el sentido de la labor trasciende lo individual y se conecta con la formación de otros.

Por ello, como institución, el desafío es claro: asegurar que cada persona comprenda el para qué de esta transición y cómo su rol contribuye a ese propósito mayor.

Cuando el cambio tiene sentido, se sostiene. Cuando no lo tiene, se cuestiona.

El rol estratégico de Talento Humano en esta transición

En este escenario, el área de Talento Humano asume un rol crítico y profundamente estratégico.

Ya no se trata únicamente de gestionar procesos, sino de acompañar a las personas en el cambio, facilitando espacios de escucha, formación y alineación cultural. Talento Humano se convierte en un puente entre la estrategia institucional y la experiencia de los colaboradores.





El reto es múltiple:

- Gestionar la incertidumbre, brindando claridad y contención.
- Fortalecer el liderazgo, acompañando a quienes tienen equipos a su cargo.
- Promover el sentido de propósito, conectando la labor individual con la misión institucional.
- Cuidar el bienestar, entendiendo que todo proceso de cambio implica un componente emocional.
- Activar el compromiso, generando espacios donde las personas puedan participar y apropiarse de la transformación.

El cambio, en esencia, no ocurre en los procesos, ocurre en las personas.

En otras palabras, Talento Humano tiene la responsabilidad de movilizar el cambio desde lo humano, asegurando que no se quede en el discurso, sino que se traduzca en experiencias reales y sostenibles.

Una construcción colectiva

Esta transición no es un proceso que ocurre en paralelo a nuestro trabajo; es parte de él. Cada conversación, cada clase, cada decisión y cada interacción suma o resta en la construcción del cambio.

Por eso, más allá de los desafíos, este momento representa una oportunidad: la oportunidad de fortalecernos como equipo, de alinear nuestro propósito y de continuar construyendo una institución más coherente, resiliente y consciente.

La pregunta sigue vigente:

¿Estamos listos para sostener el cambio o solo para resistirlo?

La respuesta no está en un área específica, ni en un rol determinado. Está en cada uno de nosotros. Porque el cambio, en esencia, no ocurre en los procesos. Ocurre en las personas.

