

Estrategias de Gestión del Cambio para líderes

Siendo el cambio un proceso natural, en los últimos años se ha acelerado enormemente lo que afecta la estabilidad física y emocional de las personas y de los negocios. Sin una **gestión de cambio** eficiente el hecho de enfrentarse a un futuro incierto produce sensaciones de **riesgo, peligro, inseguridad y miedo**. Los cambios nos llevan a situaciones desconocidas ante las cuales nos sentimos vulnerables.

Los cambios son oportunidades porque nos permiten vislumbrar qué necesita el entorno de nosotros, cómo podemos evolucionar adquiriendo nuevas habilidades y aprendiendo a resolver problemas de manera diferente.

Impacto que el cambio tiene en la efectividad corporativa

Los cambios organizacionales de no gestionarse debidamente impactan negativamente en la manera de trabajar de los empleados:

- La comunicación se deteriora.
- La productividad disminuye.
- El trabajo en equipo se resiente.
- Las luchas por el poder impactan en los resultados.
- El compromiso se pierde.
- La rotación de personal se incrementa.

De ahí que un liderazgo que maneje efectivamente la **gestión del cambio** es fundamental para reestructurar los equipos, proporcionar dirección, generar seguridad, desarrollar nuevas habilidades, con objeto de que los cambios sean exitosos.

Estrategias de gestión del cambio para líderes

La metodología recomendada para que los líderes cuenten con un sistema práctico y confiable a fin de aplicar el cambio en sus equipos se basa en el Modelo de John Kotter y sus 8 pasos que conducen de manera estratégica y efectiva los procesos de cambio y transformación que se dan en las organizaciones:



Los 8 pasos de la GESTIÓN DEL CAMBIO



Las 5 etapas de gestión el cambio para el liderazgo eficaz

ETAPA 1. MANEJAR LA INCERTIDUMBRE

Para una **gestión del cambio** eficiente, al iniciar el proceso, el líder necesita **evaluar la disposición ante el cambio** de sus colaboradores. Para ello:

- Obtiene conocimiento de qué tipo de cambio de trata y cómo impactará en el trabajo de los integrantes de su equipo.
- Lo comunica a sus colaboradores haciendo énfasis en lo positivo que aportará el cambio.
- Escucha las preguntas que le hacen y responde solo de lo que sabe, evita generar expectativas que luego quizá no podrá cumplir.
- Los colaboradores necesitan saber qué se espera de ellos en este proceso de cambio.

ETAPA 2. MANEJAR LA TRANSICIÓN

El cambio produce movimientos, a veces bruscos, en el entorno de las personas. La inseguridad, como efecto de la incertidumbre, hace mella en la emocionalidad de la gente. Cada individuo reacciona de manera diferente ante el cambio, dependiendo de cómo percibe que el cambio le puede afectar.

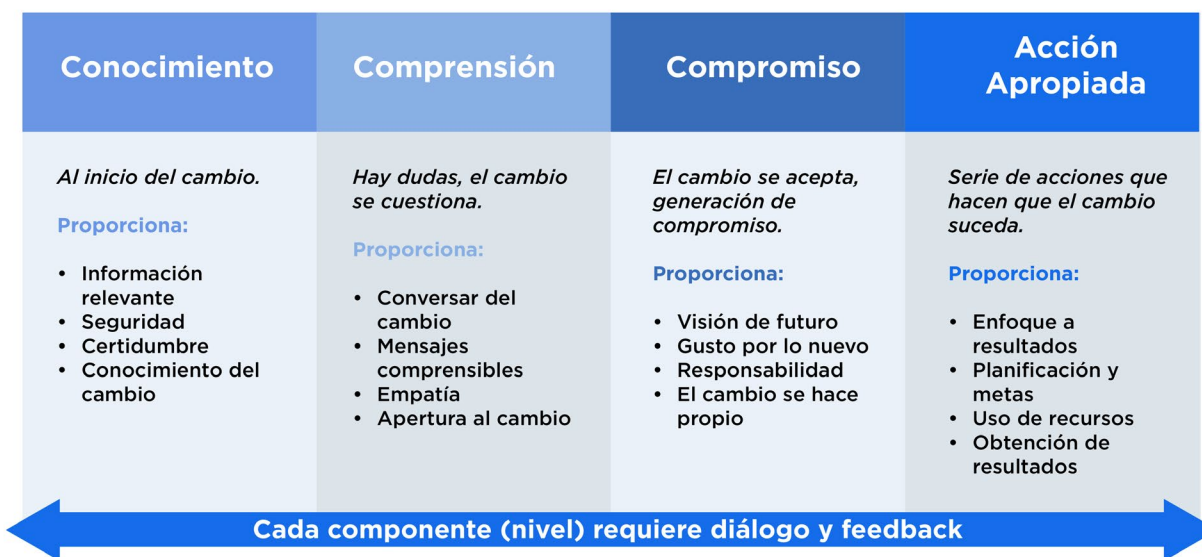
El líder necesita entender que algunos colaboradores necesitarán tiempo para adaptarse. En estos momentos las **conversaciones que el líder mantiene** con cada uno de sus colaboradores ayudará a que el cambio se comprenda y se acepte.

ETAPA 3. COMUNICACIÓN EFECTIVA

El líder es el responsable de la comunicación de su equipo. En los momentos de cambio la comunicación debe de ser muy precisa para apoyar el proceso. Está demostrado que una de las causas más frecuentes por las que fracasan los procesos de cambio organizacionales es por una deficiente comunicación. Comunicar es **“transmitir significados”** y los significados que se transmiten deben de estar alineados al proceso mismo del cambio. En una correcta **gestión del cambio**, el líder:

Identifica el estado de sus colaboradores ante el cambio, los cuales: *lo aceptan, muestran dudas o se resisten*. De acuerdo con el estado que presentan, dirige la comunicación con cada uno de ellos.

Los 4 componentes de la comunicación en un proceso de cambio son



Es necesario elaborar un **Plan de Comunicación** como herramienta que permite **anticiparse a la comunicación requerida** para mantener informados oportunamente al equipo, clientes y grupos de interés que se encuentran involucrados en el cambio.

ETAPA 4. EJECUCIÓN DIRIGIDA

El líder entiende que “no todo cambia”, que en la empresa y en el medio hay muchas cosas que permanecen, las cuales deben atenderse para asegurar la continuidad del negocio. Es momento de **revisar las propiedades críticas** para que el negocio no se vea afectado por el cambio y los clientes no lo resientan.

ETAPA 5. INVOLUCRAR Y RETENER EL TALENTO CLAVE

En los momentos de incertidumbre y confusión las organizaciones corren gran peligro, **suelen perder algunos de sus talentos clave**. La **gestión del cambio** de los líderes debe enfocarse en identificar, involucrar en el cambio y retener a sus colaboradores más talentosos, aquellos que no quieren perder. Para ello, el líder debe de responder tres preguntas:

- *¿Quiénes son los talentos clave?*
- *¿Qué motiva a los talentos clave?*
- *¿Cómo re-involucrar a los talentos clave?*

En cuanto a la motivación del colaborador clave, lo que realmente lo motiva es:

- *Sentirse valorado y respetado*
- *Tener un trabajo relevante*
- *Participar en el diseño del futuro*
- *Control e influencia*
- *Tareas desafiantes de corto plazo que les permitan demostrar su talento*
- *Modelar la futura dirección del negocio*
- *Balance entre trabajo y vida personal*
- *Atender a su familia*
- *Estabilidad financiera*

La forma de retener a los talentos claves es por medio de la práctica de las **conversaciones de permanencia**. Son **diálogos informales** que se sostienen con las personas clave del equipo con objeto de hacerles ver de qué son valorados por la organización, por el equipo y por sus superiores, especialmente en tiempos de mayor inestabilidad, durante los procesos de cambio.

En **Megaron** colaboramos con las empresas en la implementación de cambios exitosos en que afrontar los desafíos del mercado. Ofrecemos una solución integral de **gestión del cambio** que asegura una transición fluida y exitosa.

Contacta a nuestros expertos en contacto@megaron.com.mx para obtener más información.

REFERENCIAS

David Dinwoodie. Dirigir el cambio. El papel de un líder

<https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2017/06/WP-Navigating-Change-ES-May-2016.pdf>

Universidad Simón Bolívar, México. Habilidades directivas y cambio organizacional

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/444082/3_HABILIDADES_DIRECTIVAS_PROFEPA.pdf

Mary Eugenia Luna. El papel del líder en los procesos de cambio

<https://www.monografias.com/trabajos83/papel-lider-procesos-cambio/papel-lider-procesos-cambio>