

Noticias Economía:

Resistencia a cambiar

Daira Gómez
Directora de Cegesti

Cientos de ideas brillantes mueren cada día por un inadecuado manejo de la resistencia que surge en las organizaciones ante un cambio.

La resistencia se presenta a pesar de que el cambio propuesto haya sido razonado, discutido y aceptado por los involucrados. Por ejemplo, si en una empresa se ha analizado la conveniencia de introducir un nuevo sistema de información esto no elimina que los colaboradores sientan temor o tengan dudas sobre las consecuencias que traerá el nuevo sistema.

La resistencia se manifiesta de diferentes formas: falta de asistencia a reuniones, retrasos en el avance de los proyectos, formación de grupos a favor y en contra, chismes, reproches, enojos sin razón.

La resistencia está presente en todo cambio. Por ello, es necesario aprender a superarla. Empiece por considerarla como fuente de información. Sus manifestaciones pueden indicar un limitado análisis de las oportunidades y amenazas del nuevo proyecto, fallas en la planificación o la inclusión de riesgos, menosprecio a estructuras de poder y a líderes informales.

Tome tiempo para asegurarse que los intereses y necesidades del personal han sido contemplados. Verifique que todos entienden las implicaciones con respecto a diferentes aspectos, salario, límites de autoridad, reubicación física, horario, entre otros. Si el cambio afecta las relaciones de poder o la imagen de una persona ante terceros ofrézcale opciones que le permitan mantener su autoestima.

Considere la resistencia como energía. Energía que puede ser canalizada para conseguir una meta, lanzar el nuevo producto o acceder a un nuevo mercado. Transforme el temor que provoca una nueva tarea en seguridad conforme brinda capacitación; convierta a los opositores en aliados al ofrecerles actividades retadoras.

Asuma la resistencia como una oportunidad de mejora y percibirá su gran capacidad de movilizar a sus colaboradores al éxito.