

# Estrategias Básicas de Cambio

A continuación analizaremos cuáles son las mejores estrategias para gestionar el cambio:

## 1. Aumentar las oportunidades de participar

Resultado: Aceptación.

La mejor forma de iniciar, ejecutar y sostener el cambio es fomentar el nivel de participación de las personas a las que se les pide cambiar. Así se fomenta un mayor compromiso por implicarles en las decisiones, y que puedan aportar elementos y opiniones. Por tanto, al aumentar la influencia de las personas en las decisiones disminuye su resistencia.

## 2. Explicar las razones empresariales

Resultado: Razones convincentes para el cambio.

Esta estrategia hace frente al escenario de preocupación por falta de información. Al analizar y explicar la información que ha llevado a tomar la decisión, las personas comprenden las motivaciones y por qué mantener la situación actual ya no es una opción viable.

## 3. Prever el futuro

Resultado: Visión inspiradora.

Hay que desarrollar una visión que inspire, que sea capaz de motivar, de ilusionar. Conseguir el compromiso de los colaboradores para querer trabajar por el cambio.

## 4. Probar antes del cambio para garantizar la alineación

Resultado: Una voz y una infraestructura alineada.

Esta estrategia está orientada a cubrir las preocupaciones de las personas para gestionar el cambio. Se alienta esta forma de colaboración y se ayuda a construir la infraestructura que se necesita para sostener el cambio.

# Estrategias Básicas de Cambio

## 5. Hacer posible y estimular

Resultado: Nuevas habilidades y compromiso.

Esta estrategia está destinada a las preocupaciones de ejecución e impacto en el proceso de cambio. Es importante realizar pruebas de impacto que permitan medir resultados y calcular los recursos necesarios para el cambio.

## 6. Ejecutar y reconocer

Resultado: Responsabilidad sobre los resultados.

Todas las personas en la organización deben ser líderes del cambio; deben hallar su propio propósito en el reto compartido y difundir el mensaje y la visión del cambio. Al gestionar el cambio, la responsabilidad y los resultados deben ser de todos. Es importante en esta fase medir, elogiar los avances y reorientar cuando sea necesario acentuando los logros positivos.

## 7. Reforzar y extender

Resultado: Efectos sostenibles.

Es muy importante ir reforzando el cambio y los resultados positivos que se van consiguiendo al gestionar el cambio. Que el cambio sea coherente con la cultura corporativa para que el cambio sea sostenible en el largo plazo.

## 8. Explorar posibilidades

Resultado: Opciones.

Es importante permitir la exploración de nuevas oportunidades y posibilidades en la gestión del cambio antes de tomar una decisión final.

### Referencia:

Kubr, M. (1993). La Consultoría de Empresas. Guía para la Profesión. Editorial Limusa. México.