

¿Cómo Contrarrestar la Resistencia al Cambio?

La resistencia al cambio es un aspecto que difícilmente se puede evitar por ser una cuestión donde están involucradas las personas, se puede volver algo complicado. Es verdad que no todas las personas reaccionan igual ante un cambio, pero por lo general y bajo ciertos aspectos, las tendencias son de resistencia ante estas nuevas situaciones.

Para disminuir la resistencia al cambio, Audirac 2012, nos presenta una serie de acciones que se pueden llevar a cabo, esto servirá para enfrentar la resistencia.

- Escuchar las expresiones de resistencia y mostrar empatía. Con esto, las personas se sentirán apoyadas.
- Generar información de hechos, necesidades, objetivos y efectos del cambio. Al mantener al personal informado, se sienten partícipes de lo que está ocurriendo o está por ocurrir.
- Hacer ajustes a la manera de implementar el cambio. Realizar las acciones necesarias para que el cambio sea fácil de aceptar.
- Reducir la incertidumbre y la inseguridad. Esto queda en manos de los altos mandos.
- Buscar apoyos que aumenten la credibilidad.
- Buscar la raíz de la resistencia. Y partir desde ahí.
- No imponer el cambio. Hacer partícipes a todos los colaboradores.
- Desarrollar un cambio participativo.

¿Cómo Contrarrestar la Resistencia al Cambio?

- Confrontar percepciones y opiniones. Esto ayudará y hará sentir a las personas parte del cambio.
- No plantar soluciones unilaterales.
- Realizar cambios continuamente.
- Establecer compromiso común.
- Plantear el costo-beneficio del cambio, haciendo énfasis en el buen resultado que traerá para todos esos cambios.

También presentamos unas tácticas para utilizarse como agentes de cambio al tratar la resistencia al cambio.

- **Educación y comunicación.** Se puede lograr reducir la resistencia al cambio cuando se informa a los empleados, esto les ofrece ver la lógica del cambio. La información puede ser grupal o personal dependiendo de lo que se requiera. Para esto es necesario que exista buena relación administración – empleado.
- **Facilitación y apoyo.** Los agentes de cambio proponen una serie de esfuerzos para reducir la resistencia, entre ellas están la asesoría, terapias, capacitaciones, autorizaciones diversas con goce de sueldo; esta técnica no asegura el éxito y resulta costosa.
- **Negociación.** Este tipo de táctica también corre riesgo, ya que consiste en negociar con los individuos resistentes, se puede ofrecer alguna recompensa a cambio de ceder, pero el riesgo es ser chantajeado por personas que ocupan puestos de poder.
- **Manipulación y cooptación.** La manipulación es ejercer influencia alterando y falseando documentos para hacerlos ver atractivos y lograr la aceptación de un

¿Cómo Contrarrestar la Resistencia al Cambio?

cambio. La cooptación es una forma, tanto de manipulación, como de participación. Se soborna a los líderes de un grupo de resistencia dándoles un papel principal en la decisión del cambio.

- **Participación.** Cuando nos hacen partícipes en una decisión, difícilmente podemos resistirnos para que dicho cambio se realice. Cuando existen personas que se resisten a un cambio es importante hacerlas partícipes en el proceso de decisión, de esta forma habrá mayor probabilidad de aceptación.

En resumen, la resistencia al cambio es un proceso que requiere de toda la atención de los altos mandos de la organización, es necesario darle la importancia que representa si se pretende lograr combatirla.

REFERENCIAS:

Alfonso, E. 2012. Resistencia al cambio. Porque se da y como gestionarla. Recuperado el día 20 de octubre de 2016, a partir de <http://www.gestiopolis.com/resistencia-al-cambio-porque-se-da-y-como-gestionarla/>