

Conoce los obstáculos del cambio?

La mayoría de los programas de cambio en las organizaciones tienen dificultades pues no producen los resultados esperados en cantidad, calidad y tiempo deseados. Hay una resistencia natural de las personas de la organización a los cambios. Si usted está en medio de un proceso de cambio, estas líneas pueden ser de su utilidad.

Para que usted pueda ser exitoso en su programa de cambio organizacional debe enfrentarse a diez obstáculos principales y vencer las resistencias. Teniendo en cuenta los estudios de Kleiner, Roberts y otros, le presentamos esos obstáculos.

Obstáculos de iniciación

Obstáculo 1: No tenemos tiempo para eso

Usted debe lograr que las personas tengan la disponibilidad de tiempo y flexibilidad suficientes para realizar las actividades del cambio. Debe darles tiempo para la reflexión.

Obstáculo 2: No tenemos ayuda

Las personas deben tener coaching, guía y soporte. Inicialmente con ayudas de externos, pero luego a través de los recursos internos que se deben desarrollar para esto.

Obstáculo 3: Esto no es relevante

Las personas pueden pensar que lo que se persigue con el cambio no es relevante. Es necesario mostrar las evidencias de la importancia del cambio, lo atractivo de los resultados de un cambio positivo y la relevancia con respecto al logro de los objetivos del negocio.

Obstáculo 4: No practican lo que predicán

Las personas pueden pensar que la alta dirección no practica lo que predica y ven entonces inconsistencias. Es fundamental que se genere una consistencia en este sentido.

Obstáculos de sostenimiento

Obstáculo 5: Eso es complejo

Las personas pueden tener alta ansiedad y temor por el cambio. Se pueden sentir vulnerables, obsoletos y presionados por los nuevos niveles de desempeño requeridos. Pueden tener reservas frente a la sinceridad de las intenciones de la organización en el proceso de cambio.

Obstáculo 6: Esto no está funcionando

Las personas pueden estar haciendo una evaluación negativa del progreso del proceso de cambio. Pueden estar exigiendo resultados prematuros o estar usando indicadores de gestión tradicionales, que pueden ser diferentes a los necesarios para estas nuevas circunstancias.

Obstáculo 7: Nosotros tenemos la razón

Se presenta un conflicto entre los que creen en el proceso de cambio y quienes no creen en este. Cada una de las partes puede asegurar que su forma de actuar es la correcta y acusar a la otra parte de no hacer el esfuerzo necesario para entenderlos. Se produce entonces un aislamiento de las partes y posiblemente una situación de arrogancia.

Obstáculos de rediseño

Obstáculo 8: No es clara la autonomía

Puede haber una duda acerca de quién es el encargado de manejar la nueva situación, pues hay un conflicto entre los que quieren mayor autonomía y los que quieren que haya el mismo nivel de control que tradicionalmente ejerce la organización. Una idea que requiere agilidad se puede morir en una organización lenta y pesada.

Obstáculo 9: No se difunde a todos

Puede existir una inhabilidad para transferir a lo largo de la organización los nuevos conocimientos necesarios para ser exitosos en las nuevas circunstancias. Deben entrar en un proceso de olvido de las antiguas prácticas y en un proceso de aprendizaje de las nuevas.

Obstáculo 10: No sabemos a donde ir ahora

Puede faltar claridad acerca de la nueva estrategia de la organización dados los resultados del proceso de cambio. Si el proceso de cambio es exitoso, traerá otros cambios en la organización. Como decía Einstein, "la peor estupidez humana es pretender lograr cosas diferentes, haciendo lo mismo". Es preciso rediseñar la forma de pensar y de interactuar en la organización.