

LOS 8 PASOS PARA LIDERAR EL



Xiomara Miranda Rodriguez

Facultad de Ciencias Administrativas
y Económicas

L

a pandemia generada por el virus Covid 19, nos dejó muchas enseñanzas y reflexiones, la más grande de ellas, es que el mayor tesoro en nuestras vidas consiste en disfrutar de nuestros seres queridos y dedicarles tiempo. Sin embargo, en el mundo de las organizaciones, la lección que se tuvo que aprender fue a asumir el liderazgo de cambios involuntarios, repentinos y forzados por una necesidad: **LASUPERVIVENCIA EN EL MERCADO.**

En dicha perspectiva, es reconocible y admirable el esfuerzo que han venido realizando los líderes de las organizaciones (gerentes, directores, jefes, supervisores, etc.) por encontrar estrategias y métodos eficientes para gestionar el cambio desde una perspectiva holística que involucre decisiones acertadas sobre los recursos económicos,

recursos humanos, recursos tecnológicos y procesos que se realizan en las organizaciones.

Consecuentemente, otro de los desafíos al que nos enfrentamos o enfrentaremos en nuestro deseo de innovar es la **RESISTENCIA AL CAMBIO**, que involucra poner una barrera a las iniciativas que se propongan. Dichas limitantes pueden ser expresadas en forma de críticas negativas o destructivas, desinterés; así como también, comparaciones que no aportan y que se centran en “lo bueno del pasado y cómo se han venido realizando las cosas”. Es evidente también, el miedo que se percibe producto de querer seguir en la “zona de confort” que brinda una falsa seguridad y que no permite aceptar nuevos retos y obtener un crecimiento a nivel personal o profesional.



DE KOTTER

EL CAMBIO



Ante lo mencionado en líneas atrás, es inevitable cuestionarnos y preguntarnos: ¿Cómo gestionar el cambio? ¿Existe algún método que sirva como herramienta para todo aquel que tiene el deseo de liderar el cambio?

El exitoso escritor estadounidense y uno de los

gurús en gestión del cambio y liderazgo, Jhon P. Kotter, propone una metodología sencilla de mejora continua que se manifiesta en 8 pasos para liderar el cambio dentro de las organizaciones. Estos pasos pueden aplicarse en cualquier empresa sin distinción de tamaño, nivel de ingresos, rubro o sector

al que pertenezca. Es preciso señalar que cada uno de los pasos que a continuación se mencionarán, se han de desarrollar de manera secuencial, ya que saltarse u omitir cualquiera de ellos traería consecuencias negativas y perjudiciales para gestionar el cambio de manera eficiente.

CREAR UN SENTIDO DE URGENCIA QUE MOTIVE EL CAMBIO

Este es el primer paso y asegura hasta en un 75% el éxito del mismo. Esto involucra acciones que permitan reconocer la necesidad de implementar el cambio para alcanzar beneficios comunes. También debe significar un llamado a la reflexión al momento de presentar proyecciones a futuro que se pueden originar si no se opta por cambiar, lo que a su vez, debe invitar al pensamiento crítico de esos escenarios futuros para que todos en la organización lleguen a una misma conclusión: el cambio es necesario y debe realizarse.

CONSTRUIR UN EQUIPO QUE SEA LA GUÍA PARA EL CAMBIO

Para guiar el cambio se necesita de líderes que estén dispuestos a poner sus habilidades, capacidades y talentos en este proceso. El verdadero líder del cambio no distingue experiencia, cargo ni profesión, por eso, se ha de identificar dentro de la organización al conjunto de personas que pueden ser parte del equipo que lidere el cambio, una buena opción es incorporar personas de los distintos departamentos, áreas u oficinas, a fin de enriquecer el proceso de cambio y las propuestas para su gestión de manera conjunta. Como recomendación se deben incluir a personas con indicadores claros de liderazgo, compromiso, trabajo en equipo y empatía.

CREAR UNA VISIÓN ESTRATÉGICA PARA EL CAMBIO

Es necesario que se tenga presente lo que se piensa lograr a futuro con el cambio que se realizará, esto forma parte de la creación de una visión que sirve de mucha ayuda para superar la resistencia al cambio que se presentará en este proceso. De igual forma los líderes del cambio deben tener presente las estrategias que emplearán para el logro de dicha visión, a fin de trazar una ruta clara. Todo lo mencionado anteriormente debe ser breve y resumido para que permita su difusión en la organización.

DIFUNDIR LA VISIÓN EN TODA LA ORGANIZACIÓN

No sólo basta tener escrito en papel o guardado en un documento digital la visión estratégica para el cambio, en este paso hablamos de la necesidad de comunicar y difundir las proyecciones positivas que se tienen planificadas. Esto pues, significa traer esa visión a las reuniones laborales dentro de la organización, en sus diferentes niveles, dejando espacio para el diálogo y la aclaración de dudas que se pueda tener al respecto.



Imagen: Estrategias - RH En las empresas

PASO 5

ELIMINACIÓN DE OBSTÁCULOS Y BARRERAS

Los líderes del cambio han de estar atentos a los obstáculos y barreras que se producirán como consecuencia de la resistencia que presenten uno o más colaboradores. Existen muchas estrategias que se pueden aplicar para combatir estos obstáculos, las cuáles pueden ser recompensas o reconocimientos para quienes contribuyan en el proceso. Es preciso señalar que el cambio no debe ser impuesto ni ser visto como obligación; por eso, si se ha identificado a una persona en concreto lo mejor será buscar los medios y formas más adecuadas para concientizar sobre la importancia del cambio sin caer en la presión.

PASO 6

ASEGURAR LOGROS A CORTO PLAZO

No existe mayor motivación en la vida que sentirnos triunfadores y ganadores, es por esta razón que se debe buscar que, en el proceso de cambio, se vayan alcanzando metas a fin de tener pequeños triunfos que motiven a continuar con el cambio implementado. En este punto, hay que tener cuidado en las metas cortas que se plantea alcanzando metas a fin de tener pequeños triunfos que motiven a continuar con el cambio implementado. En este punto, hay que tener cuidado en las metas cortas que se plantea alcanzando metas a fin de tener pequeños triunfos que motiven a continuar con el cambio implementado. En este punto, hay que tener cuidado en las metas cortas que se plantea alcanzando metas a fin de tener pequeños triunfos que motiven a continuar con el cambio implementado.

PASO 7

MANTENER EN CONSTRUCCIÓN EL CAMBIO

Cada pequeño logro alcanzado en el paso anterior contribuye al éxito del cambio. Sin embargo, es preciso señalar que no se puede decir que el cambio se ha realizado de manera exitosa, sin mediciones cuantitativas que lo respalden, por ende, es preciso señalar que el cambio requiere de interacciones que nos permitan construir sobre la marcha, a fin de perfeccionar y mejorar el proceso realizado. Por lo tanto, al avanzar, en el camino, es necesario preguntarnos ¿Qué salió bien o mal? a fin de tener un aprendizaje constante que permita una mejora continua.

PASO 8

HACER PERDURAR EL CAMBIO EN LA CULTURA DE LA EMPRESA

Este último paso incluye introducir el cambio realizado al corazón de la empresa: su cultura organizacional. Para ello es importante recordar a quienes fueron parte del cambio, los procesos que se llevaron a cabo y los logros alcanzados, a fin de que, tanto el personal antiguo o nuevo de la organización encuentre valioso el realizar cambios y vean en ellos una oportunidad de crecimiento.



Finalmente exhorto a los líderes que están leyendo este artículo, a salir de nuestra zona de confort para aprender juntos a abrazar la innovación y con ello las oportunidades que trae el atreverse a ser verdaderos gestores del cambio.