

## 8 tips para favorecer el cambio en tu empresa



**Te compartimos algunos consejos para que tus empleados acepten favorablemente las transformaciones de la organización.**

Por Antonio Piñón  
10-10-2014

Actualmente, cuando se habla de competencia o características de éxito en las personas es común que éstas estén orientadas a la adaptación o promoción del cambio. Muchos dueños de empresas buscan individuos que favorezcan a su empresa y que tomen decisiones con mayor facilidad.

Sin embargo muchos no se mueven a la par de los negocios. Es común que dentro de los equipos de trabajo existan cuestionamientos, rechazo y negación ante los [cambios](#), incluso

cuando sean favorables para el bien común. No nos detendremos en las causas; son tantas como lo son el número de personas.

La reacción al cambio no puede evitarse...pero puede atenuarse y permitir que sea aceptado poco a poco. Al final, los cambios son **inevitables**, ya sea por la imposición o por costumbre, pero el beneficio que se debe buscar es que éstos ocurran de la manera más rápida y con las menores pérdidas posibles. Esto se traduce en ganancias de tiempo, acciones y por supuesto dinero, tanto a corto como a largo plazo.

Un líder orientado al cambio debe medir su terreno y tomar acciones considerando el beneficio para la organización sin perder de vista a todos sus actores.

¿Cómo lograr un cambio más rápido y con menos obstáculos? Las ocho propuestas.

**1. Sé sensible con las personas.** Ante todo recuerda que lo que para ti pueda ser “benéfico” tal vez para otros signifique **incomodidad**. Debes medir el impacto en el mayor número de personas, entender cómo les afecta. Habrá ocasiones que una mala decisión pueda evitarse considerando esto.

**2. Transmite.** Tal vez es lo más importante. Los demás no aceptarán el cambio si no lo conocen o no lo entienden. Difunde la información de forma puntual y transparente en el lenguaje propio de cada nivel de la organización. Aunque el cambio sea drástico, es mejor un enojo que una desilusión por falta de credibilidad.

**3. Disminuye el impacto.** Estudia el cambio; resalta sus beneficios por encima de sus desventajas. Haz que la gente se vuelva aliada de las razones y aproveche en su beneficio lo que va a obtener y no lamentar lo que va a perder. Explica detalladamente en cada nivel la importancia de las decisiones que se toman. Es muy importante comunicarlo con anticipación para que la gente tome las medidas necesarias.

**4. Compensa.** De ser posible, previo al cambio, busca negociar beneficios para las personas que trabajan contigo para que todo sea aceptado con mayor facilidad.

**5. Aprovecha todos los medios posibles.** Sé creativo en cuanto a las formas de hacer llegar el mensaje. Utiliza internet, los espacios visuales, recursos multimedia, haz dinámicas, etcétera.

**6. Forma agentes de cambio.** Identifica expertos con liderazgo orientados al cambio en tu organización. Convéncelos y haz que transmitan el mensaje como tú lo harías. Vuélvelos un ejemplo y permite que hagan permeable la idea. Mientras más gente sea partidaria del cambio se multiplicará el resultado.

**7. Apoya a los que no están conformes.** Nunca se trata de castigar a quienes no están a favor del cambio. En muchas ocasiones ellos tienen las ideas o aportaciones para impulsar de mejor manera el objetivo. Hay que hacerlos partícipes.

**8. Fomenta una cultura de cambio.** Aunque trillado, bien dicen que el cambio es la única constante. Acostumbra a tu organización a que los cambios son necesarios. Desarrolla constantemente el hábito, capacítalos y comunícate formal y continuamente con todos.

El resultado esperado es un equipo abierto y participativo. El cambio es un platillo que se termina más rápido mientras más personas lo muerden. ¡Haz que suceda!