
SON VARIOS LOS DESAFÍOS Y CAMBIOS QUE
ACOMPañAN A LA FUSIÓN Y INTEGRACIÓN
DE DOS EMPRESAS.



9 Pasos

Esenciales para una Integración Exitosa

Las organizaciones deben tomar un enfoque estratégico para manejar los cambios a fin de asegurar una fuerza de trabajo ágil, comprometida y preparada para funcionar a toda su capacidad.

CUANDO DOS EMPRESAS SE INTEGRAN, VARIAS COMPLEJIDADES Y CAMBIOS ACOMPAÑAN ESTA FUSIÓN.

El objetivo es la construcción de una empresa y un equipo, que empodera a los líderes, equipos e individuos, que se adapta y abraza los cambios del ambiente de los negocios, mientras continúa cumpliendo sus objetivos comerciales.

En la economía actual, las organizaciones deben tomar un enfoque estratégico para manejar los cambios a fin de asegurar una fuerza de trabajo ágil, comprometida y preparada para funcionar a toda capacidad.

La habilidad de adaptarse con rapidez ante una adquisición o fusión, les permite a las empresas aprovechar las nuevas oportunidades del mercado, teniendo éxito en un mundo en el que el mercado es competitivo y vertiginoso. ¿Está su organización preparada para el cambio o está arriesgando la pérdida de productividad, rotación de personal y la disminución de ingresos al no tener un plan?. Para que los esfuerzos en gestión del cambio sean exitosos, es importante incorporar estos 9 pasos, para asegurar una integración exitosa.

1. PREPARA PARA CADA ETAPA DEL CAMBIO.

La regla más importante es entender que el proceso del cambio se desarrolla en etapas y la clave es preparar cada etapa, desde anunciar la fusión, indicar los beneficios esperados, aclarar los roles de los líderes e individuos, establecer los objetivos claros con plazos razonables, entregando información importante de manera oportuna y regular, comunicando los hitos y cuándo son cumplidos. Si la preparación no inicia hasta el momento en que se realiza la fusión, podría ser muy tarde y puede que se arriesgue a perder algunos trabajadores y clientes. La preparación debe realizarse antes de la que fusión sea anunciada y debería incluir un plan de

comunicación que tome en cuenta las necesidades únicas de cada empresa, las directrices generales para la identidad visual de la nueva organización y directrices claras para garantizar una respuesta coherente, en mensaje de marca.

2. ESTABLECE UN CIERTO SENTIDO DE URGENCIA.

Para sobrevivir y prosperar en los negocios hay que mantener el foco en las metas a cumplir. El cambio puede distraer e interrumpir creando falta de concentración y urgencia que se traducirá en oportunidades de negocio perdidas. Abra los ojos y tenga sus oídos atentos a los comentarios de sus colaboradores, y asegúrese de recibir la información, dé orientación y apoyo a aquellos que lo necesiten para que los trabajadores se enfoquen en cumplir su trabajo y satisfacer las necesidades de los clientes.

3. CREE UN CLIMA DE CAMBIO EN EL QUE LOS LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN, ESTÉN VISIBLES.

En los casos de transformaciones exitosas, el equipo de liderazgo debe ser campeones del cambio, activos y visibles. Es necesario construir un equipo de líderes empoderados, con la influencia y autoridad para dirigir este esfuerzo de cambio y guiar al grupo para trabajar en conjunto y alcanzar los objetivos.

4. CREE UNA VISIÓN COMPARTIDA.

Comprometa y permita la participación de toda la organización, a través de la comunicación abierta y frecuente, conversaciones cara a cara y oportunidades de participación. Mediante la articulación de un objetivo claro, con esto se gana tiempo para su equipo, lo cual los inspirará a actuar y cumplir con la nueva visión compartida.

Los 9 pasos para una integración exitosa.

PREPARA PARA CADA ETAPA DEL CAMBIO

ESTABLECE UN CIERTO SENTIDO DE URGENCIA

CREE UN CLIMA EN EL QUE LOS LÍDERES ESTÉN VISIBLES

CREE UNA VISIÓN COMPARTIDA

COMUNICA CON TODAS LAS PARTES INTERESADAS

PREPARE A SU EQUIPO CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS

PEQUEÑOS PASOS, GRANDES METAS

ASUNTOS CULTURALES

CONSIDERE QUE EL CAMBIO ES UN PROCESO

5. COMUNICARSE CON TODAS LAS PARTES INTERESADAS.

Recuerde compartir los logros relevantes con todos los actores y no olvide incluir a los colaboradores, clientes, proveedores y, en algunos casos, los medios de comunicación. Utilizar varios canales de comunicación para asegurarse de que todos reciban la información. Considere crear un pequeño sitio dentro de la intranet de la empresa que entregue información con respecto a la fusión, incluyendo todos los comunicados y nuevos puestos de trabajo. No se olvide que el mejor canal de comunicación son los líderes de la organización. También debe recordar que, su comunicación verbal y no verbal es cuidadosamente estudiada por los colaboradores. Ponga atención a lo que ellos y sus clientes comenten de la empresa, sobre todo en las redes sociales., para responder rápidamente ante cualquier negatividad.

6. PREPARE A SU EQUIPO CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA EL CAMBIO.

A menudo se cree que es normal que las personas se resistan al cambio, pero este temor es menos sobre la resistencia y más sobre los obstáculos a sortear. Elimine los obstáculos entregando apoyo a través de un enfoque de gestión del cambio estruc-

turado que incluya la capacitación, recursos y herramientas, que ayudan a los colaboradores a desarrollar habilidades y agilidad. Las personas necesitan sentir confianza en sus habilidades, antes de poder aceptar la idea del cambio. ¿Cuáles son las habilidades que necesitan en la nueva organización, para poder seguir adelante?, ¿tienen al personal con las habilidades necesarias?. Las empresas que estén iniciando cualquier tipo de cambio deben evaluar las habilidades y competencias que poseen los trabajadores de la organización, a modo de identificar cuáles son las nuevas competencias que necesitan para poder desarrollar un plan que pueda satisfacer estas necesidades.

7. PEQUEÑOS PASOS, GRANDES METAS

Los gerentes deben identificar rápidamente las oportunidades de demostrar las mejoras en el desempeño, al realizar pequeños y graduales cambios. Desarrollar estrategias para alcanzar estas metas y crear incentivos para recompensar aquellos que han contribuido en el cambio.

8. ASUNTOS CULTURALES.

Gran parte de los procesos de integración entre dos compañías fracasa por razones culturales. Es de vital importancia evaluar la cultura de ambas

organizaciones e identificar las similitudes y diferencias. Para poder seguir adelante, identifique los valores únicos y el comportamiento que definirán, la nueva cultura organizacional. Desarrolle las características culturales que definen la forma en que la empresa desarrolla sus negocios, trata a sus empleados y clientes, cómo se tomarán las decisiones, cómo serán transmitidas las nuevas ideas y opiniones. También asegúrese de tener un mapa de ruta claro, que ayude a los integrantes de la compañía a entender como se están llevando a cabo las cosas en la nueva compañía, para que todo el mundo esté posicionado para el éxito.

9. CONSIDERE QUE EL CAMBIO NO ES UN EVENTO, ES UN PROCESO

Se debe implementar y mantener el cambio, con apoyo y entrenamiento continuo. Durante una fusión es imposible preparar para todo los intangibles que irán surgiendo a diario. Pero se pueden anticipar gran parte de ellos. Siga estos 9 pasos y estará posicionando su organización en proceso de cambio exitoso.

ACERCA DE LEE HECHT HARRISON | DBM

Lee Hecht Harrison ayuda a las empresas a transformar la composición y las capacidades de su talento, al ayudar a los empleados a afrontar el cambio, convertirse en líderes, desarrollar mejores carreras y encontrar una mejor alternativa profesionales.

Como empresa líder mundial en desarrollo del talento y la transición de carreras profesionales (outplacement), ofrecemos soluciones adaptadas a cada necesidad, en función de los perfiles y alternativas profesionales, así como de los contextos de desvinculación.

