

Taller Gestión del Cambio - ADKAR

Introducción

La Gestión del Cambio, es un conjunto de actividades orientadas a encausar las expectativas de las personas, la cultura y la organización para lograr que comprendan, acepten e implementen los cambios deseados. El desarrollo de estas actividades tiene la finalidad de lograr los objetivos establecidos, facilitando el proceso de cambio.

1



Objetivos del Taller

ADKAR® es un modelo de cambio individual desarrollado por Prosci® que describe los cinco pasos secuenciales que todos los seres humanos seguimos cuando vivimos un cambio exitoso. Estos pasos son:

- Awareness (A): conciencia de la necesidad de Cambio
- Desire (D): deseo de participar y apoyar el cambio.
- Knowledge (K): conocimiento sobre cómo cambiar.
- Ability (A): capacidad para implementar las habilidades y comportamientos adquiridos.
- Reinforcement (R): refuerzo para sostener el cambio.

Cuando una persona transita por estos cinco pasos se considera que ha realizado un cambio con éxito.

Contenidos

Primer Paso: Awareness (A)

Este primer bloque de construcción se define como “consciencia de la necesidad de cambio”, no simplemente “consciencia de que se está produciendo un cambio”. Esto puede parecer trivial al principio, pero es una distinción importante y no meramente semántica.

En el modelo ADKAR® la consciencia significa compartir tanto la naturaleza del cambio como responder por qué es necesario este cambio. Significa también, explicar claramente los impulsores de negocios u oportunidades que han resultado en la necesidad del cambio

Segundo Paso: Desire (D)

Una vez que una persona comprende por qué se necesita un cambio, el siguiente paso para lograr un cambio exitoso es tomar una decisión personal para apoyar y participar en el cambio.

Más y más y más consciencia no da lugar al deseo. Continuar enfocándose en las razones del cambio y no traducir esas razones en factores motivadores personales y organizacionales es una trampa.

Se debe analizar:

- a) Motivadores para participar en un cambio
- b) Factores potenciales de resistencia

Taller Gestión del Cambio - ADKAR



Tercer Paso: Knowledge (K)

Desde la perspectiva de Gestión del Cambio, existen dos tipos distintos de conocimiento. El primero es el conocimiento sobre cómo cambiar (qué hacer durante la transición), y el segundo es el conocimiento sobre cómo actuar de manera efectiva en el estado futuro (conocimiento sobre las aptitudes y los comportamientos necesarios para apoyar el cambio). En la práctica, ambos tipos de conocimiento pueden integrarse y abordarse con un solo plan, pero a medida que documente y desarrolle los requisitos de capacitación, es importante considerar ambos aspectos.

Sin embargo, recuerde que el conocimiento solo es efectivo cuando el individuo ya tiene consciencia y deseo.

3

Cuarto Paso: Ability (A)

La habilidad es la etapa en el proceso de cambio de un individuo en donde el cambio realmente ocurre. Se define por un individuo que demuestra los cambios requeridos de manera que se logren los resultados de desempeño esperados.

Aunque el conocimiento y la habilidad podrían parecer similares, puede haber una brecha muy grande entre los dos. Si bien alguien puede obtener el conocimiento sobre una nueva aptitud (las herramientas necesarias, el proceso, la técnica adecuada), este conocimiento puede tardar mucho más en traducirse en capacidad en términos de desempeño exhibido.

Quinto Paso: Reinforcement (R)

Es una tendencia humana natural el regresar a lo que ya sabemos, el volver al territorio conocido. Mientras que hacer un cambio es difícil, mantener un cambio puede ser aún más difícil. Es por esto que el reforzamiento (reinforcement) es un componente crítico para un cambio exitoso. Abarca los mecanismos y enfoques para que la nueva forma de hacer las cosas se mantenga en su lugar.

Taller Gestión del Cambio - ADKAR



Metodología

Clase teórica/práctica, se expone el modelo y se aplica a la realidad de la empresa, de acuerdo con el cambio que se desea lograr.

Requisitos

Conocer previamente el ámbito donde se requiere aplicar una metodología de gestión del cambio.

Dirigido a:

Toda persona involucrada en la implementación de cambios dentro de una organización.

Generalidades

- Duración 16 horas cronológicas.
- Taller cerrado.