

UNA INTRODUCCIÓN A GESTIÓN DEL CAMBIO

¿Qué es y por qué hace
la diferencia en su organización?



CONTENIDO

03	Bienvenida
04	Por qué Change Management
07	Qué es Change Management
09	CM para cambios individuales
12	CM para proyectos
14	CM para organizaciones
16	Beneficios y resultados de CM
17	Próximos pasos

¡BIENVENIDOS!



TIM CREASEY

CHIEF INNOVATION OFFICER



Dentro del panorama de cambios en las organizaciones, nos encontramos con iniciativas que se cumplen en tiempo, dentro de presupuesto y con los requisitos técnicos, sin embargo, no generan los resultados esperados. **¿A qué se debe la brecha entre los requisitos y los resultados?** Al empeño que dediquen las organizaciones a que sus empleados adopten y usen efectivamente el cambio que se está introduciendo. Esta es la realidad del cambio y el motivo de Gestión del Cambio.

Gestión del Cambio es la aplicación de un proceso estructurado y un conjunto de herramientas para liderar el lado humano del cambio y alcanzar los resultados esperados. Con un enfoque en impulsar la adopción y el uso, Gestión del Cambio apoya cambios holísticos y exitosos.

En las últimas dos décadas, la disciplina de Gestión del Cambio ha crecido y evolucionado. Esta guía proporciona una base sólida que cubre el qué, el porqué y el cómo de la gestión del lado humano del cambio para obtener resultados. Prosci, el líder mundial en investigación y desarrollo de Gestión del Cambio, está aquí para ayudarlo a usted y a su organización a mejorar los resultados de cambio a través de las personas.

Gracias!

¿POR QUÉ CHANGE MANAGEMENT?

Hoy en día estamos viviendo momentos de grandes cambios. Para poder sobrevivir y prosperar las organizaciones deben gestionar estos cambios de manera más ágil y rápido. Desafortunadamente, muchas organizaciones dejan el éxito del proyecto al azar.

CHANGE MANAGEMENT AUMENTA LAS PROBABILIDADES DE ÉXITO

Incluso cuando los cambios organizacionales cumplen con los requisitos técnicos y los hitos, aún puede haber algo que impida que se alcancen los resultados esperados.

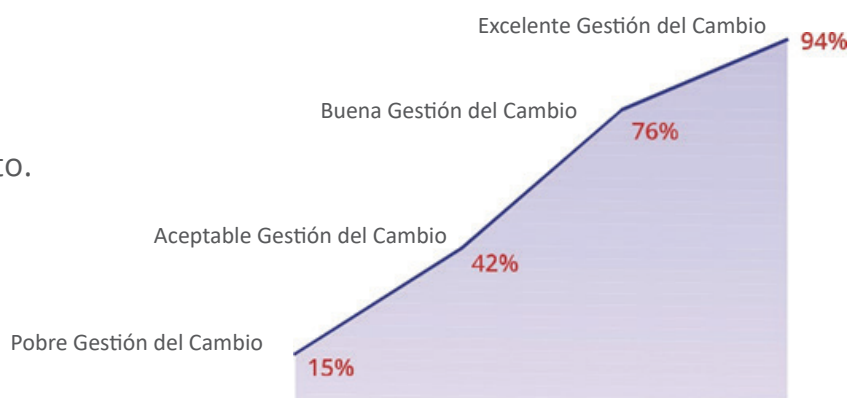
Entonces, **¿Qué falta?** La respuesta es simple, que las personas involucradas en el cambio adopten nuevas formas de trabajar. Las iniciativas de estos cambios pueden afectar los siguientes aspectos del trabajo de un individuo.



El éxito de la iniciativa depende de cómo los individuos en la organización adoptan estos cambios.

Mientras mejor apliquemos Gestión del Cambio, es más probable que cumplamos los objetivos del proyecto.

PORCENTAJE DE PROYECTO QUE ALCANZARON SUS OBJETIVOS



Las iniciativas con una excelente Gestión del Cambio tienen **6 VECES MÁS PROBABILIDADES** de cumplir los objetivos que las que tienen una Gestión del Cambio deficiente.



76% de CEOs

dijeron que la capacidad de adopción al cambio será una ventaja competitiva.¹

¿QUÉ ES CHANGE MANAGEMENT?

Change Management: Es la aplicación de un proceso estructurado y un conjunto de herramientas para liderar el lado humano del cambio y alcanzar los resultados deseados.

Change Management es a la vez **un proceso y una competencia**.

CHANGE MANAGEMENT COMO UN PROCESO

La gestión eficaz del cambio sigue un proceso repetible y utiliza un conjunto holístico de herramientas para impulsar un cambio exitoso



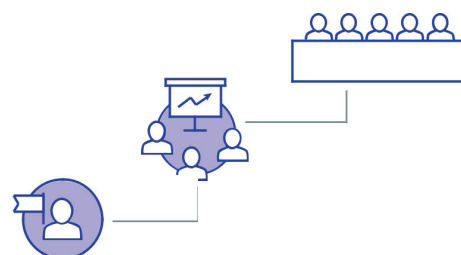
CHANGE MANAGEMENT COMO UNA COMPETENCIA

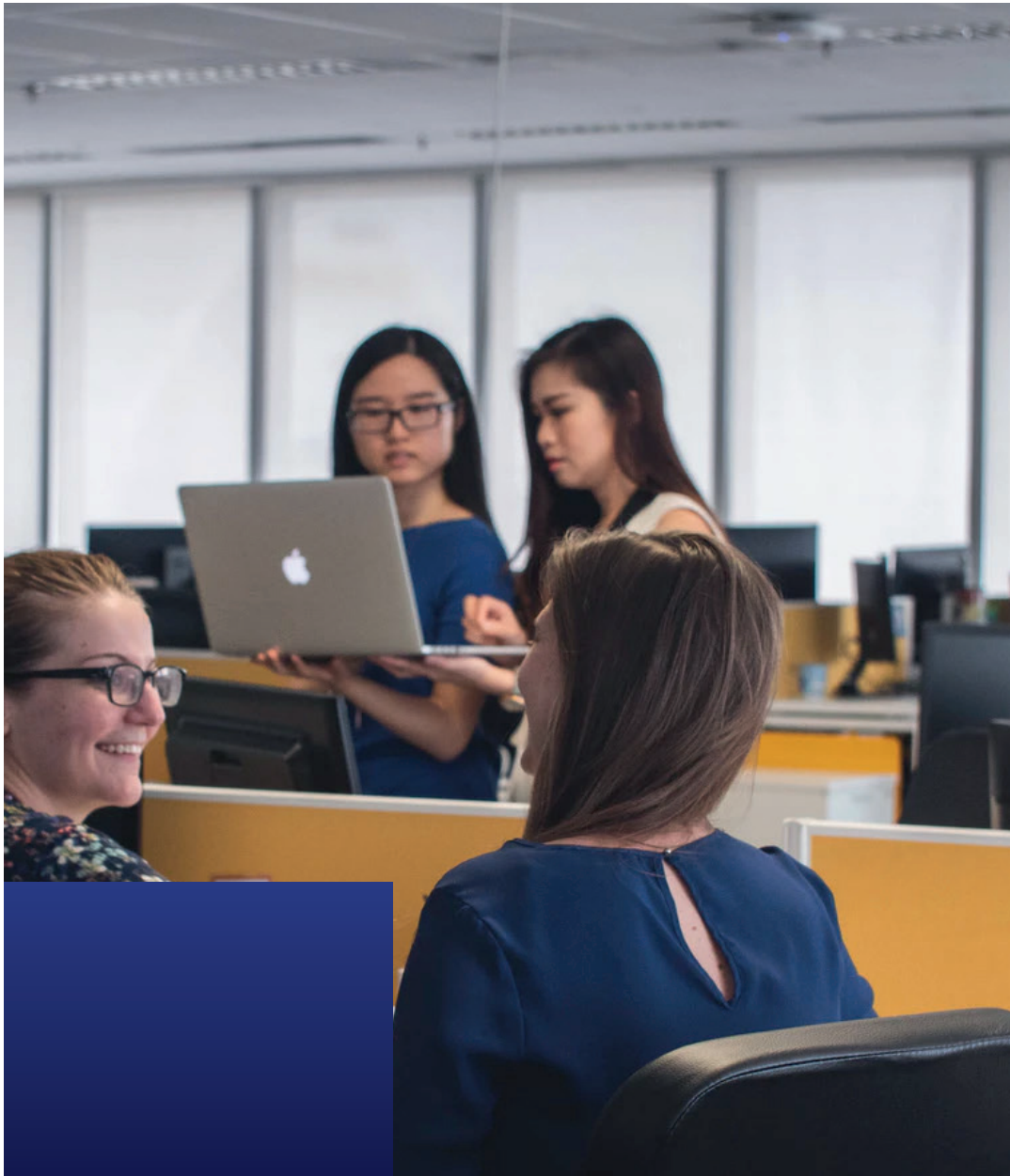
Como una competencia para los líderes, Gestión del Cambio es un conjunto de habilidades que permite el cambio y crea una capacidad estratégica para aumentar la eficacia de la organización.



CHANGE MANAGEMENT EN 3 NIVELES

- 1. Para las personas:** Permite el éxito de las personas apoyándolas en su proceso de cambio personal.
- 2. En un proyecto:** Para aumentar los resultados y el retorno de la inversión al impulsar la adopción y el uso.
- 3. Para una empresa:** Mejorando la agilidad mediante la incorporación de Gestión de Cambio como una capacidad en la organización.





Gestión del Cambio

cualquier nivel se centra en cómo ayudar a los empleados a adoptar y utilizar un cambio en su trabajo diario.

CHANGE MANAGEMENT PARA CAMBIOS INDIVIDUALES

Para que una organización cambie con éxito, las personas deben cambiar. El éxito de cada proyecto recae en última instancia en que cada empleado impactado haga su trabajo de manera diferente.

El modelo de cambio individual de Prosci es llamado Modelo ADKAR®, un acrónimo que significa: Awareness (Consciencia), Desire (Deseo), Knowledge (Conocimiento), Ability (Habilidad) y Reinforcement (Reforzamiento):



Esta es la esencia de una gestión de cambio efectiva: apoyarse en habilidades y actividades organizacionales para impulsar las transiciones individuales

Utilice el modelo ADKAR® de Prosci® para:

Facilitar el
cambio
individual

Crear un
lenguaje
común
para el
cambio

Empoderar
a los
Gerentes

¿ALGUNA VEZ LE SOLICITARON QUE REALIZARA UN CAMBIO CUANDO NO SABÍA POR QUÉ ERA NECESARIO ESE CAMBIO? ¿CÓMO LE HIZO SENTIR ESO?

La consciencia es el primer hito del Modelo ADKAR® de Prosci®. El saber por qué se realiza un cambio, la naturaleza del cambio y el riesgo de no cambiar, son clave para un cambio exitoso.

Un cambio solo tiene éxito cuando cada empleado afectado ha alcanzado los cinco hitos del Modelo ADKAR®.





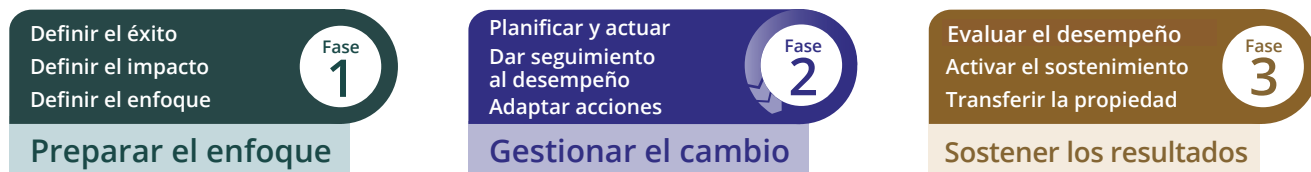
9 de 10 ejecutivos

dijeron que la agilidad organizacional fue fundamental para el éxito empresarial.²

CHANGE MANAGEMENT PARA PROYECTOS

Si bien el cambio se produce una persona a la vez, Gestión del Cambio a nivel de proyecto puede ayudar a facilitar este cambio entre los grupos. El proceso de 3 fases de Gestión del Cambio de Prosci® guía a los líderes a través de las fases durante un proyecto.

Proceso de 3 Fases de Gestión del Cambio de Prosci®



FASE 1. Preparándose para el cambio

La primera fase en la metodología de Prosci® ayuda a los equipos de proyecto y de cambio a prepararse para diseñar sus planes de Gestión del Cambio. Responde preguntas como:

- ♦ “¿Por qué estamos realizando este cambio?”
- ♦ “¿A quién afecta esta iniciativa y de qué manera?”
- ♦ “¿Quiénes son los patrocinadores que debemos involucrar para que esta iniciativa tenga éxito?”

FASE 2. Gestionando el cambio

La segunda fase ayuda a que los individuos transiten por los 5 elementos del Modelo ADKAR® a través de:

- ♦ La creación de planes de: Comunicación, Ruta del patrocinador, Coaching, Entrenamiento y de Manejo de resistencia
- ♦ La integración de Change Management y Project Management
- ♦ La ejecución de los planes para impulsar la adopción y el uso

FASE 3. Reforzando el cambio

La tercera fase se centra en mantener el cambio a lo largo del tiempo:

- ♦ Medir el desempeño y su impacto en los resultados de negocio
- ♦ Identificar causas raíz de las desviaciones
- ♦ Implementar acciones correctivas y celebrar éxitos.

REFLEXIÓN



Piense en un proyecto en su organización. ¿Qué porcentaje de los beneficios esperados dependen de que las personas cambien su forma de trabajar? ¿Cuenta con el apoyo necesario en su organización para ayudar a que las personas realicen este cambio?

CHANGE MANAGEMENT PARA ORGANIZACIONES

Para tener éxito en un entorno de cambios simultáneos y continuos, las organizaciones deben hacer crecer su capacidad de cambio. Una capacidad de cambio madura significa:

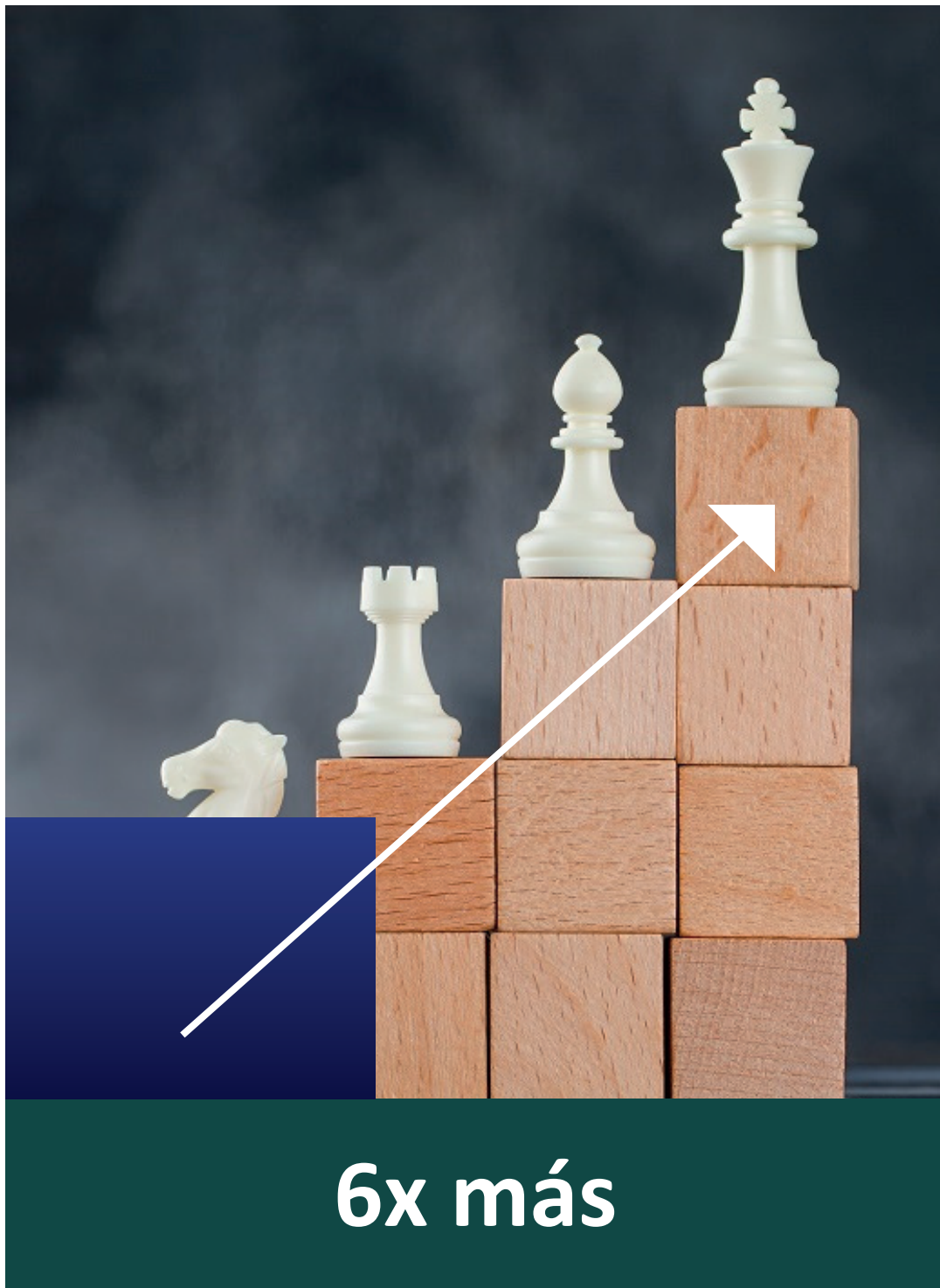
- ♦ Gestión del Cambio es la norma en proyectos e iniciativas
- ♦ Existen procesos y herramientas comunes de Gestión del Cambio
- ♦ Tanto patrocinadores como mandos medios y empleados de primera línea conocen y cumplen sus roles para liderar el cambio

Hacer que **Gestión del Cambio** sea una competencia interna **incrementa** de manera impresionante **el éxito** de los proyectos a lo largo de la organización y construye la capacidad para que las organizaciones tengan éxito ante cambios constantes.

REFLEXIÓN



¿Se beneficiaría su organización del desarrollo de la capacidad de cambio? ¿Cómo ayudaría esta capacidad a que su organización se vuelva más ágil y exitosa?



6x más

probabilidades de lograr los objetivos del
proyecto con una excelente Gestión del
Cambio.³

BENEFICIOS Y RESULTADOS DE CHANGE MANAGEMENT

6x

Más probabilidades de alcanzar los objetivos del proyecto.

5x

Más probabilidades de terminar su proyecto a tiempo.

2x

Más probabilidades de mantener o reducir el presupuesto de su proyecto.

Con una capacidad de Gestión del Cambio integrada:

- ♦ Las organizaciones tienen 6 veces más proyectos exitosos

Con una excelente Gestión del Cambio, los empleados:

- ♦ Adoptan cambios más rápidos y más completos
- ♦ Se mantiene comprometidos con la organización durante el cambio
- ♦ Entienden el porqué del cambio
- ♦ Cuentan con los recursos para sentirse acompañados y construir su deseo de participar activamente en los cambios.

SIGUIENTES PASOS

OBTÉN LA CERTIFICACIÓN EN CHANGE MANAGEMENT

Únete a los más de 60,000 profesionales certificados de Prosci® que están equipados con todas las herramientas que se necesitan para aplicar Gestión del Cambio en un proyecto y obtenga la Certificación en Change Management más solicitada y buscada a nivel mundial.

www.prosci.es

MÉXICO
Insurgentes Sur 586, Oficina 402, Col. Del Valle, Ciudad de México, México.

CHILE
Marchant Pereira 150, Oficina 901, Providencia, Santiago de Chile.

ESPAÑA
Avenida de Brasil 6 ,1ra Planta, C.P. 28020, Madrid, España.

contacto@prosci.com



LLEVA CHANGE MANAGEMENT A SU ORGANIZACIÓN

Llámanos. Te ayudaremos a evaluar el estado actual de madurez de Gestión del Cambio en tu empresa, revisar la estrategia de desarrollo de la capacidad organizacional de Change Management y crear un plan para impulsarla.