

## USO DEL MODELO ADKAR PARA MEDIR EL ÉXITO DEL CAMBIO

★  
A  
D  
K  
A  
R  
★

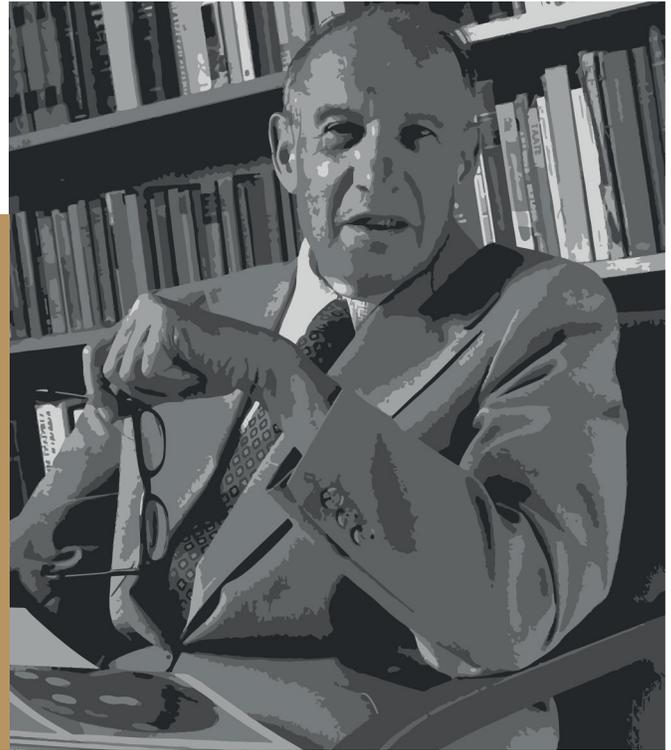


# PETER DRUCKER

“

Lo que se mide se gestiona

”



En el espacio del cambio, a menudo la medición ha sido un objetivo difícil de alcanzar. Con su orientación individual y de resultados, el modelo ADKAR de Prosci tiene un valor único como mecanismo de medición.

En el estudio de investigación sobre las Aplicación del Modelo ADKAR de Prosci, los Profesionales de Gestión del Cambio (Change Practitioners) compartieron sus experiencias, perspectivas y consejos sobre el uso del modelo ADKAR como marco de medición.

Los resultados son muy positivos: Dos tercios de los participantes que utilizaron el modelo como marco de medición dijeron que era extremadamente efectivo.

Tal como señaló un participante, “ADKAR te permite medir dónde se encuentran las personas en el proceso de cambio para que las actividades de Gestión del Cambio se puedan adaptar y ser oportunas”.

## ¿POR QUÉ NECESITAMOS MEDIR EL CAMBIO?

La medición del cambio es fundamental a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto. Desde el principio, establecer métricas de medición configura parámetros de cómo sabremos si estamos logrando el progreso necesario.

Las medidas iniciales también proporcionan una línea de base para comprender cuál es el punto de inicio. En las etapas intermedias del proyecto, la medición del progreso de cambio nos permite saber qué tan efectivamente estamos haciendo Change Management, y quizás lo más importante, dónde estamos batallando. Cuando medimos, podemos identificar brechas.

Así, una vez que hayamos identificado las brechas, podemos actuar para corregirlas. Hacia el final del esfuerzo y en camino al sostenimiento, la medición nos permite saber si el cambio se mantiene y si las personas han tenido éxito en su propia transición.



La medición del cambio a nivel individual es un componente esencial del tablero de control sobre la efectividad de Gestión del Cambio.

Los datos se pueden utilizar para informar e influenciar a los equipos de proyecto y líderes sénior.

La medición del cambio individual puede aclarar la importancia fundamental de gestionar el lado humano del cambio y así obtener resultados.

En última instancia, la medición del progreso del cambio por parte de los stakeholders proporciona un mecanismo para evaluar la efectividad del trabajo de Gestión del Cambio.

## LO QUE DICE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de investigación de Prosci sobre las Aplicaciones del Modelo ADKAR exploró siete usos del modelo de ADKAR, uno de los cuales sirvió era un marco de referencia sobre medición. Las siguientes citas, de los participantes en el estudio, ilustran la aplicación y los resultados que se obtienen al utilizar el Modelo ADKAR para medir el progreso en el cambio.

“

La evaluación individual proporcionó datos fácilmente cuantificables y comparables (línea de base y medida de progreso) para guiar los esfuerzos de Gestión del Cambio.

“

Facilita transitar de los resultados de la medición a las acciones. Si el conocimiento (Knowledge) y la habilidad (Ability) son bajos, el problema entonces es la capacitación; si el deseo (Desire) es bajo, la capacitación no resolverá el problema.

“

Los datos recopilados a partir de los resultados de la encuesta permiten al equipo de cambio profundizar más en brechas o barreras específicas

El análisis a profundidad incluye información adicional sobre por qué se usó el modelo ADKAR como marco de medición, cómo se usó (incluida la instrucción sobre quién, cuándo y cómo medir) y el impacto que tuvo como mecanismo de medición.

Haz clic en la siguiente imagen para descargar los siete estudios de investigación sobre las aplicaciones de ADKAR, incluido éste sobre el uso del modelo ADKAR como marco de medición. Esto te proveerá de inspiración y ejemplos.

También presenta un caso de estudio de cómo una organización de servicios públicos utiliza el modelo para medir a lo largo del ciclo de vida del proyecto.

“

Organizó, resumió y reportó los datos a los patrocinadores del proyecto y a los miembros del equipo de proyecto. Luego, los datos se utilizaron para realizar ajustes en las actividades de Gestión del Cambio



**Prosci**<sup>®</sup>  
PEOPLE. CHANGE. RESULTS.

CHANGE  
PRACTITIONER



## APLICACIONES DE ADKAR

Los Profesionales de Gestión del Cambio (Change Practitioners) han identificado siete maneras nuevas y creativas de impulsar el cambio organizacional utilizando el modelo ADKAR. Profundiza en las mejores prácticas detrás de cada una de estas maneras de utilizar el modelo ADKAR con este reporte de nuestra investigación.

APRENDE MÁS

+ 52 1 55 6254 2921  
solutions@prosci.com  
www.prosci.es

