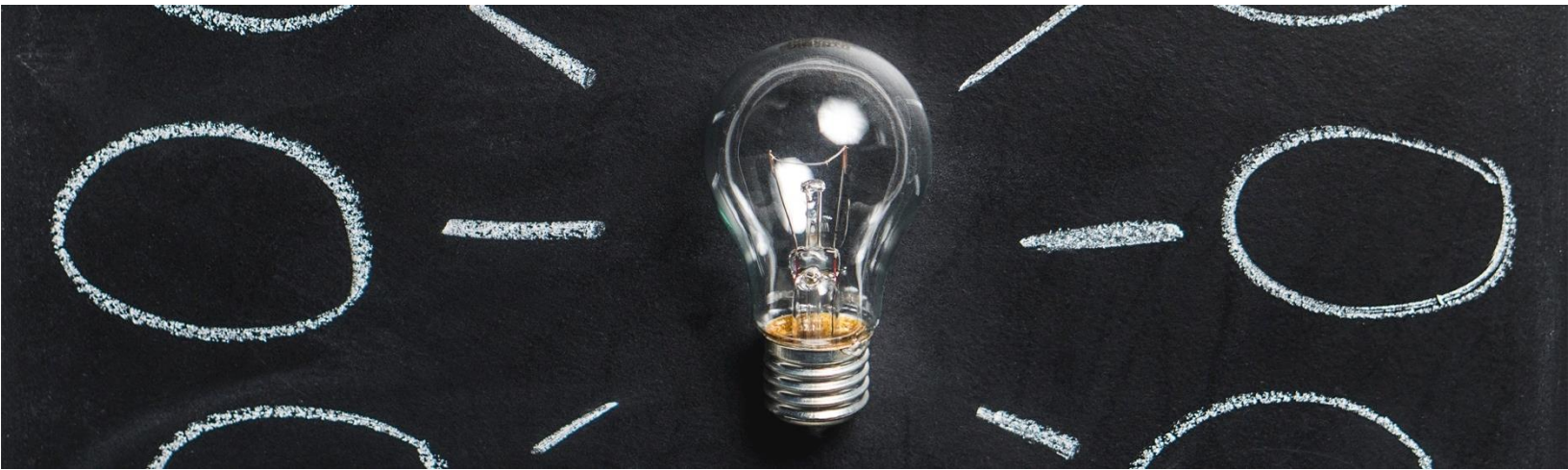


ANTES DE ACTUAR, CONSIDERA ESTOS PUNTOS CLAVE PARA PREPARARTE PARA EL CAMBIO

Faculta
EL CAMBIO COMO UNA VENTAJA COMPETITIVA

Prosci
GLOBAL
AFFILIATE
NETWORK



¿Sabes cómo prepararte para el Cambio?

La metodología de Prosci® no comienza con la aplicación de **Gestión del Cambio**. Inicia dando los pasos necesarios para comprender **el cambio y la organización** antes de crear una estrategia de Gestión del Cambio. A continuación, se detallan las actividades **clave** que debes llevar a cabo al inicio de **tu proyecto** (y de Gestión del Cambio):

PUNTO CLAVE No.1: IDENTIFICAR LAS CARACTERISTICAS DEL CAMBIO

Cada cambio en tu organización será único. Como resultado, la magnitud de las actividades de Gestión del Cambio también serán únicas. Al dimensionar tu cambio, asegúrate de incluir los siguientes aspectos:

- ◆ Alcance del cambio
- ◆ Número de personas y grupos impactados
- ◆ Tipo de cambio
- ◆ Cantidad de cambios

Cada uno de los factores anteriores influirá en tu estrategia de Gestión del Cambio y dictará la magnitud de Gestión del Cambio que se requerirá. Antes de actuar, considera estos puntos clave para prepararte para el cambio.

PUNTO CLAVE No. 2: EVALUAR LA ORGANIZACIÓN

Algunas organizaciones están listas, dispuestas y cambian con mayor facilidad, mientras que otras son resistentes al cambio. La evaluación de los atributos de la organización es la segunda clave para desarrollar una estrategia de Gestión del Cambio de alto nivel.

Al evaluar tu organización, es importante comprender los siguientes atributos organizacionales:

- ◆ Sistema de valores organizacionales y culturales (adaptabilidad al cambio)
- ◆ Capacidad de cambio (cuánto más cambio puede absorber la organización)
- ◆ Efectos residuales de cambios pasados (fallas en cambios pasados que predisponen a la organización)



PUNTO CLAVE No.3: ANALIZAR EL IMPACTO POR GRUPO

Los cambios impactan a los grupos de manera diferente. Algunos grupos pueden experimentar un alto nivel de cambio mientras que otros solo pueden manejar cambios menores. Cada grupo dentro de tu organización es único y tendrá desafíos particulares que requieren tácticas especiales. Al elaborar tu estrategia de Gestión del Cambio, esta deberá adaptarse después de comprender:

- ◆ Qué tipo de cambio vivirán los diferentes grupos impactados y en qué grado
- ◆ Cuántos empleados hay en cada grupo
- ◆ Qué barreras organizacionales únicas existen para cada grupo (es decir, experiencias con cambios pasados, desafíos de liderazgo, etc.)

Este análisis de grupos impactados permite la personalización de los cinco planes: el plan de comunicación, la hoja de ruta del patrocinador, el plan de capacitación, el plan de acción de mandos medios como coaches de cambio y el plan de manejo de resistencia.

PUNTO CLAVE No. 4: EVALUAR EL NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO

Cada proyecto de cambio tiene diferentes rasgos y, por lo tanto, un nivel de riesgo diferente. El riesgo del proyecto será una función de los atributos de la organización y las características del cambio. Se debe evaluar el nivel de riesgo y compartir los resultados con el patrocinador principal del proyecto. Esta información se utilizará para desarrollar una estrategia de Gestión del Cambio que cuente con los recursos y tácticas especiales necesarias para maximizar las probabilidades de éxito del proyecto.



PUNTO CLAVE No.5: EVALUAR LA RESISTENCIA E IDENTIFICAR TÁCTICAS ESPECIALES

En la mayoría de los proyectos de cambio es posible identificar áreas de resistencia incluso antes de que el proyecto se ponga en marcha. Esto se denomina gestión proactiva de la resistencia y es una de las tres vías para gestionar la resistencia. Una adecuada gestión proactiva de la resistencia permitirá desarrollar tácticas especiales que se vuelven fundamentales para el éxito de tu proyecto.



¿TIENES TODOS LOS PUNTOS CLAVE? DESARROLLA TU ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Desarrolla tu estrategia de Gestión del Cambio con base a la información que has compilado partiendo de los puntos clave anteriores. Sin estos puntos clave, tu trabajo de Gestión del Cambio no responderá a las necesidades únicas de tu proyecto.

Prepara una presentación para el equipo del proyecto y el patrocinador ejecutivo para obtener el apoyo para tu estrategia. Tu presentación deberá de incluir los siguientes elementos:

1

Resultados de la evaluación de las características del cambio.

5

Evaluación de nivel de riesgo.

2

Resultados de la evaluación de atributos organizacionales.

6

Gestión proactiva de la resistencia.

3

Equipo de Gestión del Cambio propuesto.

7

Recomendaciones para tácticas especiales.

4

Modelo de patrocinio propuesto y evaluación de los patrocinadores.

8

Siguientes pasos.

CONSTRUYE TU CAPACIDAD ORGANIZACIONAL DE CAMBIO CON PROSCI®

Más del 80% de las compañías Fortune 100 han trabajado con Prosci® para desarrollar su capacidad Organizacional de cambio. Nuestra metodología basada en investigación es fácil de aplicar. En un entorno organizacional que enfrenta cambios cada vez más grandes, rápidos y complejos, equipamos a tu empresa con los conocimientos, habilidades y herramientas para manejar los cambios de forma más efectiva, volverse más ágil y prosperar.

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 1, 6ra Planta, C.P. 28020, Madrid, España

✉ contacto@facultagroup.com

