



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. Este es el segundo hito del Modelo ADKAR® de Prosci®, un modelo simple pero efectivo para el cambio individual compuesto por cinco bloques fundamentales:



Aunque sabemos que una persona debe decidir apoyar un cambio, lograr este hito aparentemente simple, no es tan fácil como parece. De hecho, algunos de los mayores desafíos para los profesionales de Gestión del cambio se encuentran en este elemento del modelo ADKAR®. A continuación, conozca por qué el deseo requiere una estrategia de Gestión del cambio cuidadosamente diseñada para que sus cambios tengan éxito.

HACIENDO LA TRANSICIÓN DE LA CONSCIENCIA (AWARENESS) AL DESEO (DESIRE)

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 que enfrentan los practitioners de Gestión del cambio, y puede ser muy desalentador y molesto para los colaboradores. Sus planes de Change Management requerirán del uso ingenioso de líderes empresariales clave como patrocinadores del cambio, y de gerentes y supervisores como Coaches de los colaboradores durante el proceso de cambio.



Motivadores para participar en un cambio:

- ◆ Probabilidad de obtener algún beneficio o incentivo
- ◆ Temor a consecuencias negativas
- ◆ Deseo de ser parte de algo (pertenencia)
- ◆ Disposición para seguir a un líder en quien confiamos
- ◆ La alternativa es peor



CÓMO ALCANZAR EL DESEO (DESIRE)

Muchos practitioners consideran que el deseo es el más difícil de alcanzar de los cinco bloques. El deseo es difícil porque, en última instancia, es una decisión personal que no está bajo nuestro control directo. Aunque ciertamente hay maneras de intentar influir en la decisión de una persona, para que acepte un cambio, al final, los individuos deben tomar esta decisión por sí mismos. Al igual que con la consciencia, el deseo solo se logra cuando el individuo nos dice: "He decidido ser parte de este cambio".

Tácticas para construir el deseo (Desire):

- ◆ Patrocinador primario activo y visible
- ◆ Fuerte coalición de patrocinio
- ◆ Compromiso personal de los Coaches
- ◆ Manejo proactivo de la resistencia
- ◆ Fuerte participación de los colaboradores en la creación de la solución necesaria
- ◆ Programas de incentivos alineados con el cambio



Factores potenciales de resistencia:

- ◆ Confort o seguridad sobre cómo están las cosas ahora
- ◆ Miedo a lo desconocido
- ◆ Cambio no alineado con el interés propio o los valores de una persona
- ◆ No hay respuesta a ¿Qué hay para mí? (What's In It For Me?) (WIIFM)
- ◆ Historial negativo de cambios a nivel personal
- ◆ La situación personal de cada individuo: financiera, profesional, familiar, de salud
- ◆ El historial de una organización con el manejo de cambios

www.facultagroup.com



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@facultagroup.com



La consciencia y el deseo, los dos primeros elementos de ADKAR®, pueden decaer a lo largo del proyecto. A veces, los profesionales en Gestión del cambio piensan que una vez que han creado consciencia y deseo, ya no necesitan reforzar estos elementos. Pasan rápidamente a la capacitación para ayudar a desarrollar el conocimiento y la habilidad. Sin embargo, en realidad, la consciencia y el deseo pueden desaparecer tan rápido como fueron creados. Se requiere de refuerzo y comunicación continuos para mantener los niveles de consciencia y el deseo necesarios para llevar a cabo cambios exitosos.