



Aunque la construcción de conocimiento es una parte importante de la Gestión del Cambio, el cambio exitoso no comienza con el conocimiento. El conocimiento es el tercer hito en el Modelo ADKAR® de Prosci®, un modelo simple pero efectivo para el cambio individual compuesto por cinco bloques fundamentales del cambio:



El cambio exitoso primero crea consciencia y deseo, y luego conocimiento. Una vez que los individuos tienen el conocimiento para cambiar, deben pasar por los hitos finales de ADKAR®, la habilidad y el reforzamiento.

DOS TIPOS DE CONOCIMIENTO

Las organizaciones tienen una larga y enriquecedora historia sobre proporcionar capacitación, y muchas incluso tienen un departamento completo dedicado a la capacitación con especialistas que se centran en la educación. Sin embargo, la capacitación no es la única manera de desarrollar el conocimiento.

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. Cada uno de nosotros ha estado en un programa de formación en el que no estábamos seguros de por qué estábamos allí en primer lugar. Sin consciencia ni deseo, no se puede crear efectivamente el conocimiento necesario para un cambio exitoso.

CREANDO CONOCIMIENTO

Para construir conocimiento, los individuos deben tener:

- ◆ Formación y educación
- ◆ Experiencia
- ◆ Acceso a información
- ◆ Acceso a un mentor

Desafíos potenciales y factores de resistencia:

- ◆ Brecha entre los niveles de conocimiento actuales y los niveles de conocimiento deseados
- ◆ Tiempo insuficiente
- ◆ Recursos inadecuados disponibles para la capacitación
- ◆ Falta de acceso a la información necesaria
- ◆ Capacidad de aprender

Tácticas para construir conocimiento:

- ◆ Programas formales de capacitación
- ◆ Ayudas en el trabajo
- ◆ Coaching uno a uno
- ◆ Grupos de usuarios y foros
- ◆ Guía de resolución de problemas

Sin un modelo holístico para el cambio individual, como el modelo ADKAR®, los equipos pueden caer fácilmente en la trampa de simplemente enviar a los colaboradores a la capacitación cuando se está introduciendo un cambio. Esto rara vez genera un cambio exitoso y, a menudo, puede tener un impacto negativo y duradero en los colaboradores, quienes deben darle vida a un cambio en su trabajo diario. La formación es crítica, pero debe ocurrir en el contexto de los cinco hitos del cambio individual.

www.facultagroup.com

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

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

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

✉ contacto@facultagroup.com

