

MODELO ADKAR DE PROSCI PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO

Al usar el Modelo ADKAR de Prosci para analizar un cambio en tu lugar de trabajo, te dará una visión de dónde está el proceso, cuáles pasos puedes seguir para sobrevivir al mismo y cómo avanzar profesionalmente en un ambiente organizacional cambiante. Completa la hoja de trabajo lo mejor que puedas, calificando cada elemento en una escala del 1 (Ejemplo: Sin presencia de alertas [*awareness*]) al 5 (ej. Total presencia de alertas [*awareness*]).

Describe brevemente el cambio que se está implementando en tu lugar de trabajo y resume los elementos claves del cambio.

Escribe tu respuesta aquí:

A	A W A R E N E S S	Describe una alerta (<i>awareness</i>) para la necesidad de cambio ¿Cuáles son los problemas del negocio, clientes o competidores que han creado la necesidad de cambiar?	Revisa estas razones e indica el grado en el que estás alerta (<i>awareness</i>) y entiendes las razones del negocio para este cambio. Califica en una escala del 1 al 5 el grado de alerta (<i>awareness</i>).
---	---	---	---

D	D E S I R E	Menciona los factores motivacionales o las consecuencias (buenas y malas) que impactan tu deseo (<i>desire</i>) de cambiar, incluyendo las razones para apoyar el cambio y las objeciones especificadas para el cambio.	Considera estos factores motivacionales y las objeciones potenciales; luego, evalúa tu deseo (<i>desire</i>) de cambiar. Califica en una escala del 1 al 5 el grado de deseo (<i>desire</i>).
---	----------------------------	---	---

MODELO ADKAR DE PROSCI PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO

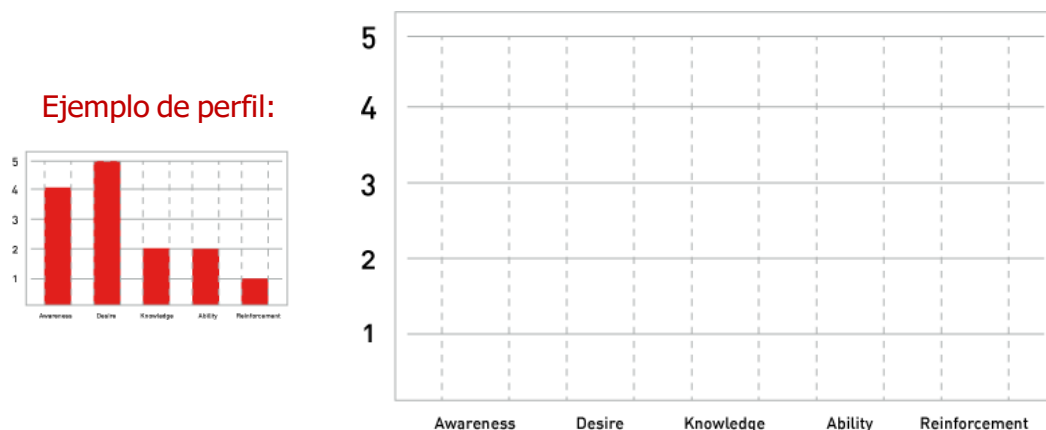
K	K N O W L E D G E	Nombra las habilidades y conocimientos (<i>knowledge</i>) necesarios para el cambio, incluyendo aquellos requeridos durante y después de la transición.	¿Tienes un claro entendimiento de las habilidades y los conocimientos (<i>knowledge</i>) necesarios? ¿Has recibido entrenamiento en estas áreas? Califica en una escala del 1 al 5 el grado de conocimiento (<i>knowledge</i>).
A	A B I L I T Y	Considerando las habilidades y los conocimientos necesarios, evalúa tu aptitud (<i>ability</i>) general para implementar este cambio ¿Qué retos presenta?	¿Hasta qué punto tienes la aptitud (<i>ability</i>) de implementar los nuevos conocimientos, habilidades y conductas asociados con este cambio? Califica en una escala del 1 al 5 el grado de aptitud (<i>ability</i>).
R	R E I N F O R C E M E N T	Identifica los reforzamientos (<i>reinforcements</i>) en tu organización que te ayudarán a sostener el cambio. ¿Qué incentivos existen para ayudarte a mantener el cambio? ¿Qué incentivos no apoyan el cambio?	¿Hasta qué punto estás recibiendo reforzamiento (<i>reinforcements</i>) para demostrar el cambio? Califica en una escala del 1 al 5 tu grado de reforzamiento (<i>reinforcements</i>).

EVALUACIÓN ADKAR

Transfiere los resultados de cada etapa de ADKAR a la tabla de abajo. Toma un momento para revisar tus resultados. Resalta aquellas áreas que obtuvieron una puntuación de 3 o menos e identifica cuál es el área más deficiente. Esta primera área será tu foco principal. Crea una gráfica de barra abajo que muestre tu perfil ADKAR de cambio.

Breve descripción del cambio	Puntuación de la hoja de trabajo de ADKAR
1. Alerta (<i>Awareness</i>) de necesidad del cambio. Observaciones:	
2. Deseo (<i>Desire</i>) de hacer que el cambio suceda. Observaciones:	
3. Conocimiento (<i>Knowledge</i>) acerca de cómo cambiar. Observaciones:	
4. Aptitud (<i>Ability</i>) para cambiar. Observaciones:	
5. Reforzamiento (<i>Reinforcement</i>) para mantener el cambio. Observaciones:	

Nota: Para crear una gráfica de barras de perfil ADKAR, marca tu resultado para cada elemento y sombrea las áreas debajo de la marca para crear cada barra. El ejemplo de abajo es para un perfil con A=4, D=5, K=2, A=2, R=1.



Consideraciones:

1. Propósito del instrumento: El instrumento lo utiliza el líder para evaluar a su equipo con respecto a la implementación de la gestión del cambio.

2. Escala: Del 1 al 5, la puntuación es asignada por el líder en función a su proceso de observación.

5 = Más alto.

4 = Alto.

3 = Medio.

2 = Bajo.

1 = Muy bajo.

3. Dimensiones:

* **Alerta (*Awareness*):** Reconoce la necesidad del cambio, aquí la comunicación es fundamental.

* **Deseo (*Desire*):** Interés por generar el cambio, se deben ofrecer incentivos a los miembros.

* **Conocimiento (*Knowledge*):** Entendimiento y aprendizaje de las habilidades necesarias, se requieren plataformas para capacitar sobre nuevos conocimientos para lograr el cambio.

* **Aptitud (*Ability*):** Desarrollo de las competencias y habilidades para implementar el cambio día a día, de allí que es importante el entrenamiento constante.

* **Reforzamiento (*Reinforcement*):** Refuerzo de comportamientos para mantener ese cambio; es importante el seguimiento y la medición.