

FASE 1: PREPARANDO EL CAMBIO

Dentro de esta fase se contemplan tres procesos macro para su ejecución:

1. Definir la estrategia del cambio.
2. Preparar al equipo de gestión del cambio.
3. Desarrollar el modelo de patrocinio.

Conozcamos a continuación las características de cada uno:

1. Definir la estrategia del cambio



Para definir la estrategia del cambio, se deben gestionar diversos puntos, los cuales podemos subdividir de la siguiente manera:

1.1. Identifica las características del cambio

- 1.1.1. Naturaleza del cambio.
- 1.1.2. Alcance del cambio.
- 1.1.3. Grupo y el número de colaboradores impactados.
- 1.1.4. Tipo de cambio por grupo.
- 1.1.5. Cantidad de cambio.
- 1.1.6. Impacto en varios grupos u organizaciones.

1.2. Evalúa los atributos organizacionales

- 1.2.1. Sistemas de valores y culturales.
- 1.2.2. Capacidad para cambiar.
- 1.2.3. Estilos de liderazgo y distribución de poderes.
- 1.2.4. Historia de cambios anteriores.
- 1.2.5. Predisposición al cambio de los mandos medios.

13. Define la estrategia de Gestión de Cambio

- 1.3.1. Estructura del equipo.
- 1.3.2. Patrocinio.
- 1.3.3. Resistencia anticipada.
- 1.3.4. Tácticas especiales.

2. Preparar al equipo de gestión del cambio



Para preparar al equipo correctamente, te recomendamos seguir los siguientes puntos:

2.1 Obtén los recursos (Criterios para elegir a los miembros adecuados del equipo del cambio)

- 2.1.1. Estructura del equipo.
- 2.1.2. Influencia en el negocio.
- 2.1.3. Compromiso hacia el cambio.
- 2.1.4. Conocimiento del negocio.
- 2.1.5. Habilidades interpersonales (Jugador de equipo).
- 2.1.6. Experiencia en Gestión del Cambio.

2.2 Evalúa las competencias del equipo

- 2.2.1. Entrenamiento formal en Gestión del Cambio.
- 2.2.2. Trabajo previo con otros equipos de Gestión del Cambio.
- 2.2.3. Apoyo en la comunicaciones o capacitación en un proyecto del negocio.
- 2.2.4. Conocimiento de metodología o enfoques en Gestión del Cambio.

2.3 Prepara al equipo para la Gestión del Cambio

2.3.1. Comprendiendo los problemas de negocio, las soluciones y los resultados deseados.

2.3.2. Revisión de la documentación del equipo de proyecto (a) Entrevista con el equipo del proyecto (b) Entrevista con el patrocinador.

2.3.3. Entrenando al equipo en Gestión del Cambio (a) Programa formal de entrenamiento, (b) Aprendizaje auto-dirigido y (c) Proveer libros y manuales.

3. Desarrollar el modelo de patrocinio



Finalmente, en este proceso recuerda ejecutar lo siguiente:

3.1 Identifica a los patrocinadores y *stakeholders*

3.1.1. Fuerte habilidades de comunicación.

3.1.2. Crea participación a través de la pasión y entusiasmo.

3.1.3. Visible y presta apoyo.

3.1.4. Accesible y disponible.

3.1.5. Líder reconocido con experiencia en patrocinio.

3.2 Evalúa la competencia del patrocinador

3.2.1. Identifica a todos los grupos impactados.

3.2.2. Determina la posición de los patrocinadores y directivos clave relativa al cambio.

3.3 Evalúa las competencias del patrocinado