

FASE 2: GESTIONAR EL CAMBIO

Una vez que hayas realizado todos los procesos para preparar al equipo, es tiempo de llevar a cabo el cambio desde la gestión. Para ello, te recomendamos desplegar los siguientes procesos:

1. Desarrollar el plan de manejo del cambio.
2. Implementar el plan de manejo del cambio y llevarlo a la acción.

Profundicemos en los aspectos fundamentales de cada uno de ellos.

1. DESARROLLAR EL PLAN DE MANEJO DEL CAMBIO



1.1 Plan de comunicación

- 1.1.1. Identifica a la audiencia.
- 1.1.2. Identifica los mensajes claves y los cambios.
- 1.1.3. Determina la estructura de tu comunicación.
- 1.1.4. Prepara y presenta el plan de comunicación a tu equipo.



1.2 Plan de patrocinio

- 1.2.1. Una participación activa y visible del líder durante el proyecto.
- 1.2.2. La construcción de una coalición de patrocinio de pares y gerentes.
- 1.2.3. Comunicación directa con los colaboradores.



1.3. Plan de coaching

1.3.1. Prepara a los gerentes para el cambio:

- a) Entendiendo los cambios que vienen y su rol.
- b) Adaptándose al cambio que les está sucediendo.
- c) Desarrollando la competencia para el manejo del cambio.

1.3.2. Lidera a los colaboradores y colaboradoras durante del cambio:

- a) Presentando el cambio a los empleados y empleadas.
- b) Guiándolos durante la transición.
- c) Reforzando y celebrando éxitos.



1.4. Plan para gestionar los riesgos

1.4.1. Anticipa los riesgos: Aplicando un proceso estructurado y un conjunto de herramientas para liderar el lado humano del cambio y conseguir un resultado esperado.

1.4.2. Gestiona proactivamente los riesgos: La anticipación y la pronta identificación de una posible resistencia puede ser planeada, cubierta o eliminada con anticipación.

1.4.3. Gestiona reactivamente: Utiliza un conjunto de tácticas que pueden utilizarse cuando la resistencia es difícil de tratar.

Se debe considerar que la resistencia corre por el ámbito organizacional y personal; desde el punto de vista de la empresa existen culturas arraigadas y por el otro lado, las personas viven emociones y situaciones variables diversas.



1.5. Plan de capacitación

1.5.1. Identifica las diferentes audiencias que requieren de capacitación:

- a) Empleados impactados.
- b) Supervisores y gerentes.
- c) Patrocinadores.
- d) *Stakeholders*.
- e) Clientes.
- f) Proveedores.

1.5.2. Realiza un análisis de necesidades para la audiencia:

- a) Habilidades necesarias de durante el cambio.
- b) Habilidades después del cambio.
- c) Selecciona el método para recabar la información.
- d) Utiliza la plantilla de evaluación de necesidades de capacitación.

1.5.3 Documenta los requerimientos de capacitación:

- a) Incluir recursos internos y/o externos para la capacitación.

2. IMPLEMENTAR EL PLAN DE MANEJO DEL CAMBIO Y LLEVARLO A LA ACCIÓN



21 Integrar las actividades de gestión del cambio

- 2.1.1. Evalúa el entorno actual en la organización.
- 2.1.2. Ajusta los planes de Gestión del Cambio para incluir el “control de daños”.
- 2.1.3. Integra los planes de Gestión del Cambio con las actividades restantes del proyecto.

22 Implementar los planes

- 2.2.1. Sé flexible, adáptate según sea necesario.
- 2.2.2. Involucra a los empleados y empleadas.

23 Monitorear el avance y da seguimiento

- 2.3.1. Organiza reuniones frecuentes y regulares con el patrocinador o patrocinadora.
- 2.3.2. Continúa desarrollando habilidades de patrocinio para los *stakeholder* críticos.
- 2.3.3. Utiliza herramientas de *project management* en proyectos complejos.