AGILE SUMMIT pragma Online

pragma

ADKAR®

Logrando un cambio efectivo
en las organizaciones

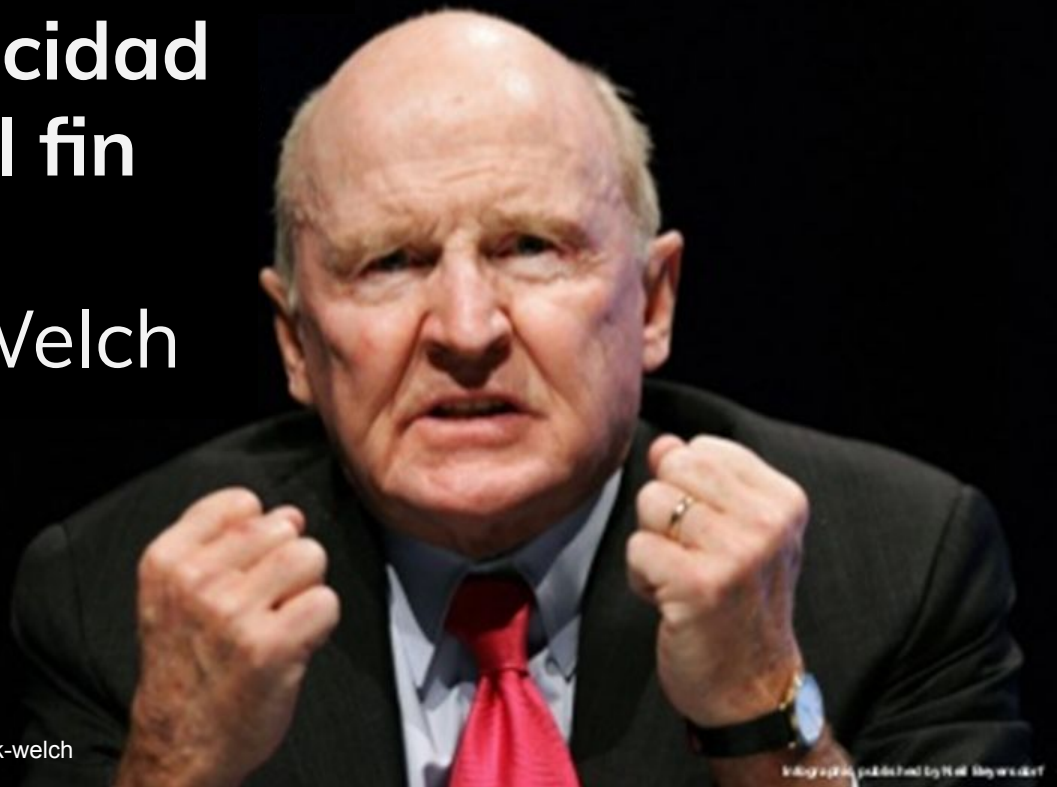
¡Gracias!

Carlos Palacio
Agile coach y facilitador
cpalacio@pragma.com.co

pragma

“Si la velocidad de cambio afuera excede la velocidad de cambio adentro, el fin está cerca”

Jack Welch



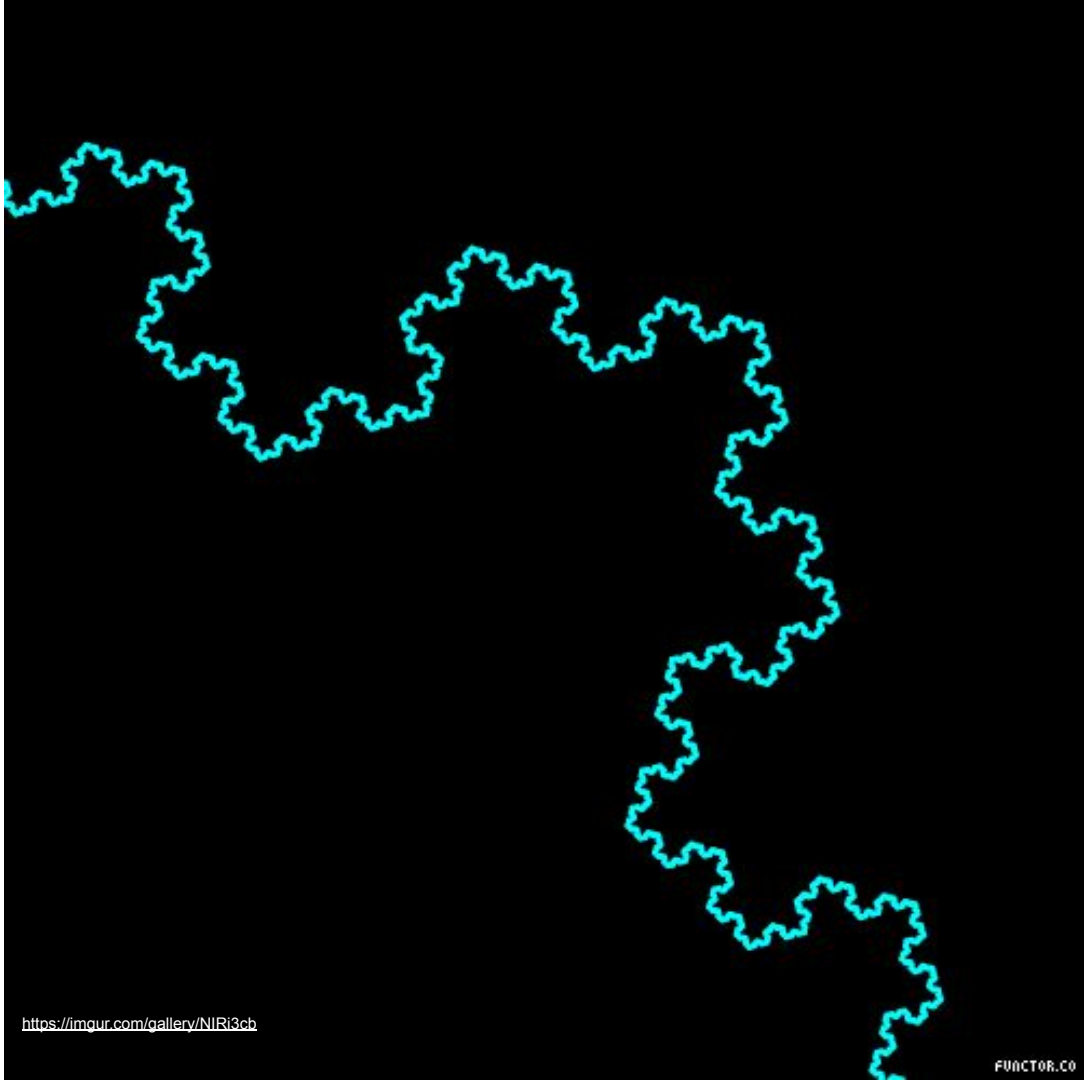
https://www.slideshare.net/optimaltransformation/collection-of-quotes-from-jack-welch

¿Quién lo quiere liderar?

Fractal |

Un fractal es un objeto geométrico
cuya estructura básica, fragmentada o aparentemente irregular, se repite
a diferentes escalas.

https://es.wikipedia.org/wiki/Fractal



https://imgur.com/gallery/NIRi3cb

¿Cómo quisiéramos que funcione el cambio?

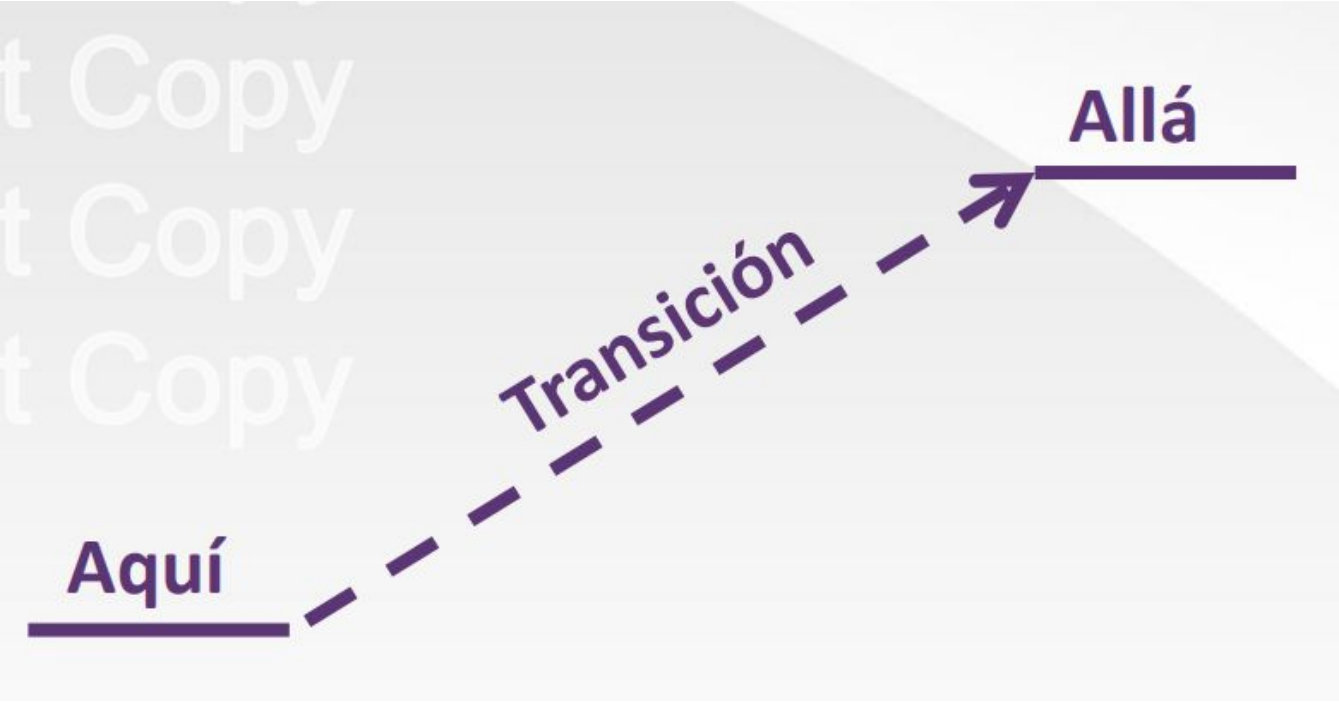
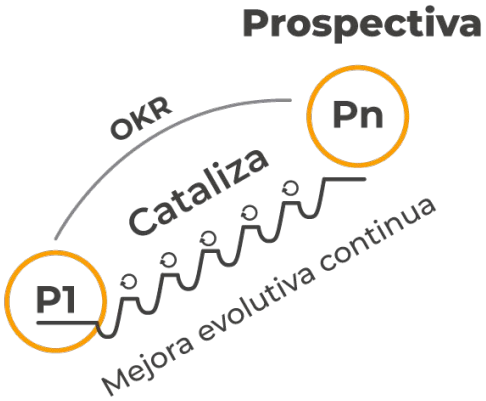


Imagen tomada de KMP 2 - Iván González - PerformanceDev

¿Cómo funciona realmente el cambio?



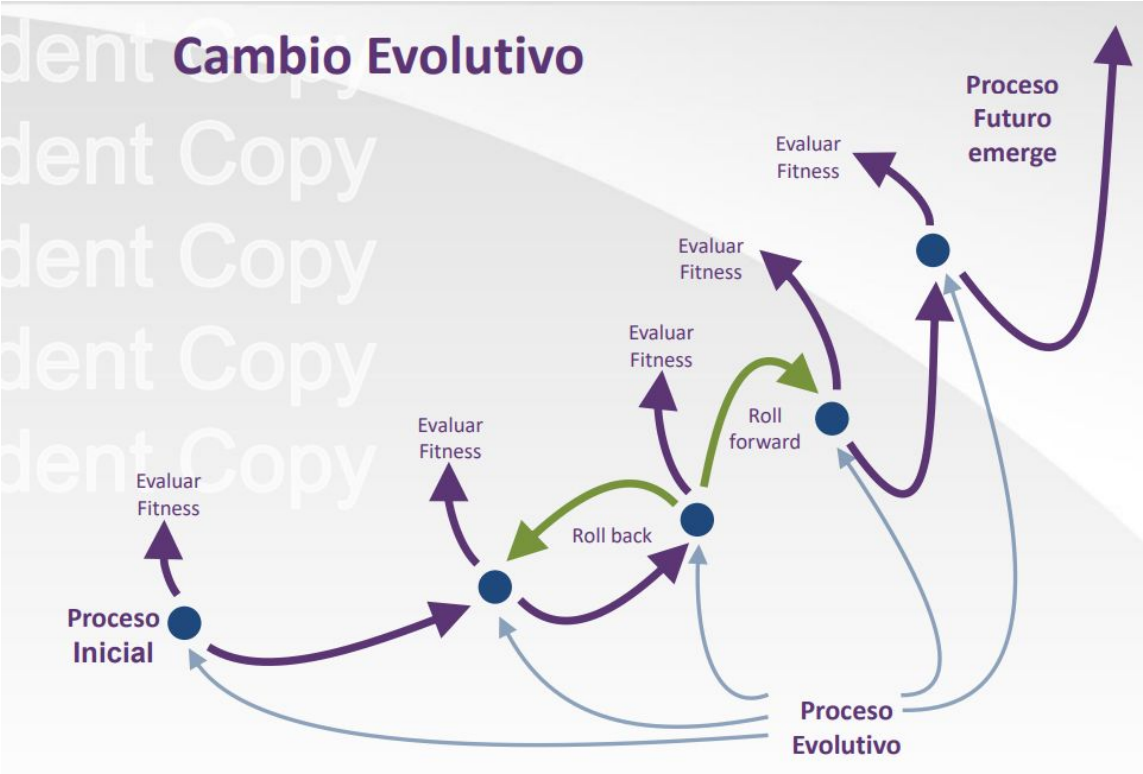


Imagen tomada de KMP 2 - Iván González - PerformanceDev

pragma
AGILE SUMMIT pragma Online

Imagen tomada de “THE PROSCI ADKAR® MODEL”

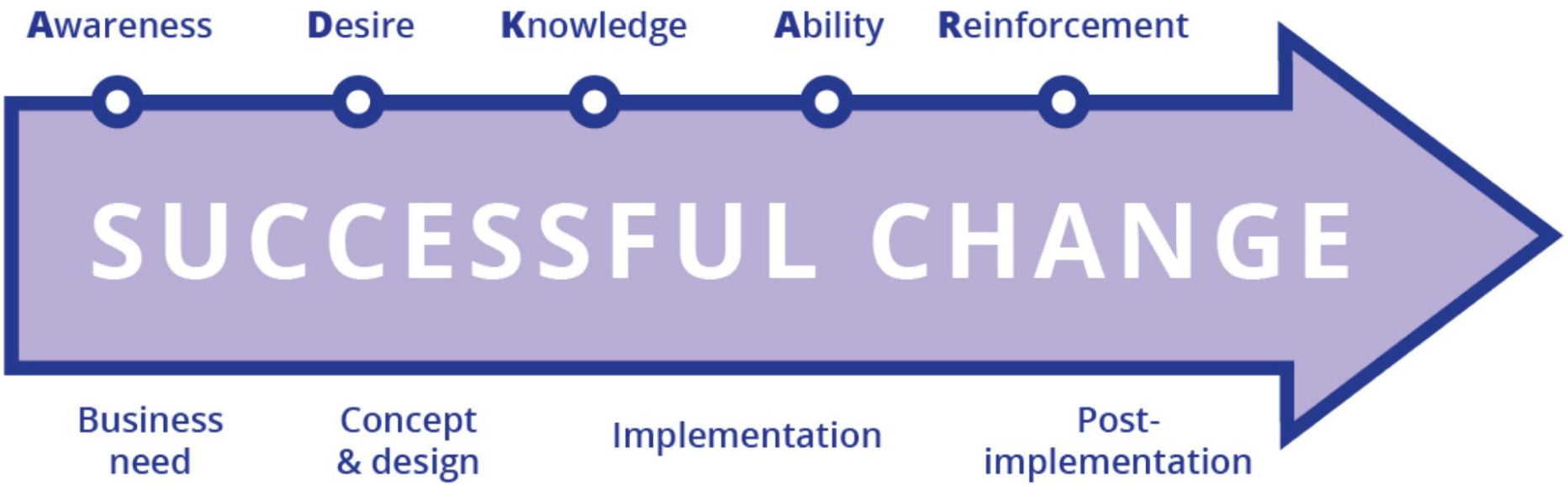
¡El cambio efectivo desde las personas!

PRECAUCIÓN

A	AWARENESS	Consciencia de la necesidad del cambio
D	DESIRE	Deseo de apoyar el cambio
K	KNOWLEDGE	Conocimiento de cómo cambiar
A	ABILITY	Habilidad para demostrar nuevas competencias y comportamientos
R®	REINFORCEMENT®	Refuerzo para sostener el cambio

Las etapas del modelo deben ejecutarse en orden

THE PEOPLE SIDE OF CHANGE



PHASES OF A CHANGE PROJECT

Imagen tomada de “THE PROSCI ADKAR MODEL”

pragma
AGILE SUMMIT pragma Online

ADKAR® | ¿Por qué?

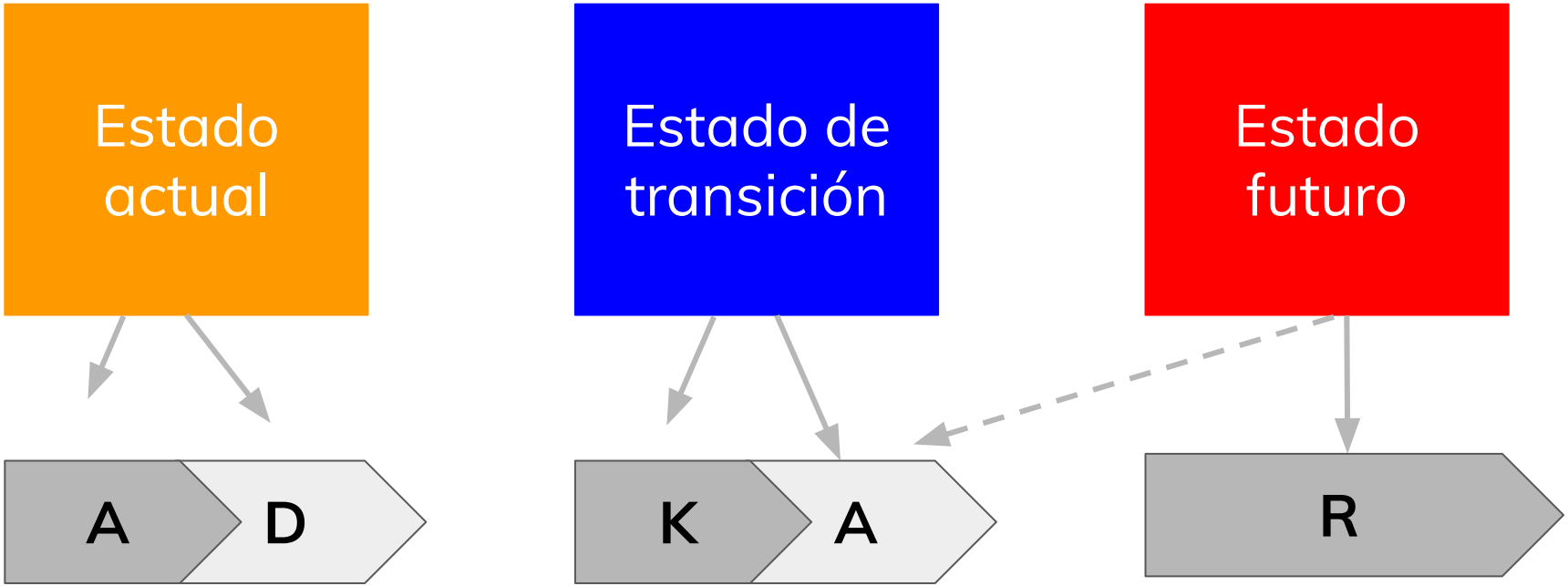
- Liderar un cambio de manera efectiva y exitosa requiere nuevos modelos de pensamiento y nuevas herramientas.

- El secreto para lograrlo está en algo extremadamente simple:
  ¿cómo podemos facilitar el cambio en una sola persona?

- Para lograr cambios en la sociedad, en las organizaciones, en los equipos...

  ¡DEBEMOS EMPEZAR POR LOS CAMBIOS EN LAS PERSONAS

ADKAR® es un modelo de gestión del cambio orientado a objetivos, para guiar el cambio individual y organizacional.


Estado actual
Estado de transición
Estado futuro
A
D
K
A
R

Awareness - Consciencia

Cuando una persona conoce la naturaleza del cambio y logra interiorizar por qué es importante para él y para la organización, es mucho más probable que lo apoye.

¡SOY CONSCIENTE DE LA NECESIDAD DE CAMBIAR!

Lo medimos con las interacciones y la retroalimentación observadas

Awareness - Consciencia

- Patrocinador visible y confiable.
- Coalición para reforzar.
- Early adopters primero.
- Evita los laggards en la coalición.
- Mantener conversaciones uno a uno.
- Conversación cara a cara es más efectiva.
- Transparencia, sin agendas ocultas.

- Escuchar a las personas, sus miedos.
- La zona de comodidad es peligrosa.
- Cada persona es diferente y percibe el cambio de forma diferente.
- Manejo de la desinformación y los rumores.
- Comunicar lo que sabemos y lo que no sabemos.

Desire - Deseo

Se genera en la persona la voluntad de apoyar y comprometerse con el cambio.

¡YO DECIDO PARTICIPAR DEL CAMBIO!

Desire - Deseo

- La etapa más retadora.
- La consciencia por sí sola no lleva al deseo.
- Llevar la conversación a los valores y motivadores personales, ¿cómo se ven en el estado futuro?
- CVY (mis beneficios)
- Entender los contextos y situaciones individuales.
- Experiencias pasadas.

- Patrocinio - coalición - early adopters.
- Liderazgo servicial.
- Los gerentes y mandos medios son personas primero.
- El ejemplo arrasa.
- Comunicación abierta y frecuente.
- Involucrar a la gente, sus perspectivas, sus opiniones, sus resistencias.
- Riesgos, anticipación.
- Incentivos.

Knowledge- Conocimiento

Se genera el conocimiento necesario acerca de cómo cambiar y cómo desempeñarse efectivamente en el estado futuro.

¡TENGO EL CONOCIMIENTO NECESARIO!

Knowledge- Conocimiento

- ¿Qué necesita saber cada uno?
- Información, entrenamiento y educación necesaria para saber cómo llevar a cabo el cambio.
- Comportamientos y habilidades.
- Procesos, herramientas y sistemas.
- Roles y responsabilidades.
- Conocimiento y aprendizaje son diferentes.

- Solamente es efectivo cuando hay consciencia y deseo, antes de eso es un completo desperdicio.
- Tener en cuenta el punto de partida, ¿qué sabes hoy?
- Las capacidades y estilos de aprendizaje son diferentes en distintas personas.
- Recursos disponibles.
- Coaching y mentoring.

Ability - Habilidad

Se generan nuevas capacidades a partir de la puesta en práctica del conocimiento adquirido.

¡YO ESTOY EN CAPACIDAD DE HACER COSAS QUE ANTES NO PODÍA HACER!

Ability - Habilidad

- Se empiezan a evidenciar los resultados del cambio.
- Nuevos comportamientos, nuevas capacidades.
- El estado futuro empieza a tomar forma.
- Llevar el conocimiento a la práctica.
- Proveer el tiempo, los recursos y el apoyo necesario.
- Paciencia, mucha paciencia.

- Gerentes y líderes involucrados (realmente) en el día a día.
- Aparecen nuevos miedos y conflictos
- Podemos añorar el estado inicial, ¿por qué fue que me metí en esto?
- Abandonamos la zona de comodidad y entramos a la zona de aprendizaje.
- Dar y recibir retroalimentación.
- Pedir y ofrecer ayuda.
- Coaching y mentoring.

Reinforcement - Refuerzo

En el estado futuro no existe la perfección, los resultados una vez alcanzados deben cuidarse para que sean sostenibles.

¡SOY CONSCIENTE DE QUE EL CAMINO NO HA TERMINADO!

Reinforcement - Refuerzo

- El trabajo del jardinero.
- El cambio no ha terminado (nunca termina en realidad).
- Probabilidad del efecto rebote.
- Hacer un cambio es duro, sostenerlo es durísimo.
- No desfallecer.
- Extraño la paz y tranquilidad del estado inicial y de mi zona de comodidad.

- Celebrar el éxito (y el fracaso)
- Obtener y dar retroalimentación.
- Puede necesitarse tanto consciencia como deseo, conocimiento y habilidad.
- Vuelve siempre al propósito, a las bases.
- Vigila el entorno y el contexto, nuevos cambios pueden ser necesarios.
- Probabilidad de no querer devolverse al estado inicial, acá estamos mejor que antes.

“Nada ha cambiado,
solo yo he cambiado,
entonces todo ha cambiado”
- Proverbio -

Gracias

Carlos Palacio
Agile coach y facilitador
cpalacio@pragma.com.co

pragma