
The background is a solid blue color. Scattered across it are several light blue, semi-transparent icons: gears of various sizes and shapes, and puzzle pieces of various sizes and orientations. Some gears are simple circles with teeth, while others have internal spokes. The puzzle pieces are interlocking shapes. The text is centered in the middle of the page.

Modelos de Cambio Organizacional

▶ Empezar



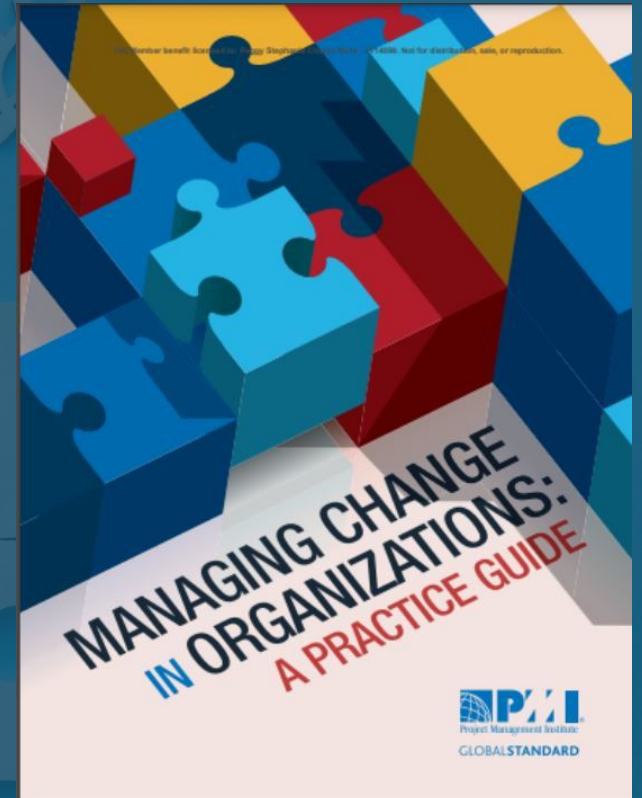
¿Cómo pasar del
estado actual
al
estado futuro?

Managing Change in Organizations: A Practice Guide

Es un modelo que se basa en elementos comunes a través de una gama de modelos de gestión de cambios Su marco de referencia tiene cinco elementos asociados interconectados a través de una serie de ciclos de realimentación:

- Formular el cambio.
- Planificar el cambio Implementar el cambio.
- Gestionar la transición
- Mantener el cambio
-

Para profundizar sobre el modelo se le invita a descargar la guía del PMI sobre este modelo



Modelo ADKAR

Se centra en cinco pasos secuenciales:

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

EL PROCESO DE 8 PASOS PARA LIDERAR EL CAMBIO



MODELO DE CAMBIO

Trata de cómo las personas experimentan y enfrentan el cambio



MODELO DE TRANSICIÓN

El cambio es situacional y se produce si las personas pasan por él o no. La transición es un proceso psicológico en el que las personas aceptan gradualmente los detalles de la nueva situación y cambios que conlleva.

