

Anexo 3 - Plan de gestión de cambio

Fecha de Elaboración	Versión
30/09/2022	1

ADKAR	PÚBLICO OBJETIVO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	MEDIO	RESPONSABLE
Todos	Todos	Seleccionar encargado de coordinar acciones para gestión del cambio, puede ser interno o por consultoría externa.	Contar con un líder para movilizar las iniciativas de gestión de cambio bajo el ciclo PHVA.	Designación de rol o responsabilidades	
Awareness (conciencia)	Todos	Seleccionar representante de gestión de cambio por grupo.	Conformar un grupo de gestores de cambio que contribuya a replicar las acciones de generar conciencia en las necesidades de cambio.	Capacitación presencial	Líder de gestión de cambio
Awareness (conciencia)	Líderes de equipos de trabajo	Capacitación en gestión de cambio y sensibilización frente a importancia de gestionar el cambio en las personas y grupos de trabajo.	Contar con patrocinadores activos y visibles que promuevan y lideren los cambios, y contribuyan en la toma de decisión en recursos y tiempo cuando se requiera.	Capacitación presencial	Líder de gestión de cambio
Knowledge (conocimiento)	Líderes de equipos de trabajo	Conformación de coaliciones de patrocinio.	Validar puntos comunes en cambios que pueden trabajarse de manera conjunta para fortalecer la integración entre los equipos de trabajo.	Taller	Líder de gestión de cambio
Desire (deseo)	Todos	Plan de comunicaciones.	Diseñar un plan de comunicaciones por cada proyecto que implique nuevos cambios, orientado por público objetivo y segmentando mensajes acorde al grupo de trabajo para que cada grupo conozca información relevante y pertinente del cambio. (El plan debe incluir audiencias, mensajes clave y tiempos, metodo de entrega del mensaje y emisor)	Piezas de comunicación	Líder de gestión de cambio y equipo de comunicaciones de la FCI
Awareness (conciencia)	Todos (excepto seguridad)	Plan de manejo de resistencia al cambio por persona.	Disminuir los opositores que impiden movilizar los cambios, y que influyen en los grupos de trabajo.	Acciones personalizadas acorde al plan definido, puede incluir sesiones de coaching, incentivos, y mentoring	Líder de gestión de cambio junto con Sponsor de cada equipo de trabajo, y con apoyo de representante del área de gestión humana.
Awareness (conciencia)	Todos (excepto seguridad)				
Knowledge (conocimiento)	Orientadores	Capacitación frente a nuevas actividades para fortalecer la orientación a pacientes.	Aprovechar al máximo el recurso de orientadores formandolos para una atención integral en el conocimiento de las instalaciones, tipos de atención y requisitos	Capacitación y mentoring.	Líder de grupo de trabajo
Reinforcement (refuerzo)	Todos	Presentar avances y efectos de los cambios adoptados.	Generar conciencia en los grupos de trabajo de la importancia de sus acciones para el logro de objetivos en común.	Indicadores o boletines de avances y logros.	Líder de gestión de cambio y equipo de comunicaciones de la FCI
Ability (habilidad)	Todos (excepto seguridad)	Diagnóstico de habilidades blandas del equipo por medio de evaluación DISC.	Conocer rasgos de personalidad respecto a la forma que tiene cada uno de hacer las cosas para el aprovechamiento de rasgos de cada colaborador.	Evaluación DISC.	Líder de gestión de cambio junto con representante del área de gestión humana.
Reinforcement (refuerzo)	Líderes de equipos de trabajo y gestores de cambio por grupo	Kit de gestores de cambio	Reforzar el sentido de pertenencia, involucramiento e identificación de los gestores de cambio en las iniciativas (los grupos de gestores de cambio pueden cambiar según temática)	Alternativas como termos, camisetas, manillas, etc.	Líder de gestión de cambio y equipo de comunicaciones de la FCI
Desire (deseo)	Todos (excepto seguridad)	Sesiones de retroalimentación	Programar espacios por grupos de trabajo en los que se escuche a los colaboradores y sus preocupaciones, propuestas e inconformidades. En estos espacios se debe propender por dar respuesta a las inquietudes que sea posible, y tomar en cuenta las propuestas que puedan contribuir al cambio.	Reuniones	Líder de gestión de cambio y patrocinadores del cambio.
Reinforcement (refuerzo)	Todos	Reconocer publicamente victorias y logros a nivel grupal	Reforzar el compromiso de los equipos que avanzan y cumplen con las necesidades de cambio	Piezas de comunicación	Líder de gestión de cambio y equipo de comunicaciones de la FCI
Reinforcement (refuerzo)	Todos	Recompensar la adopción positiva del cambio.	Sin que sea de carácter económico, se pueden generar incentivos personales con base en resultados de indicadores de desempeño y progreso a nivel individual.	Por definir	Equipo patrocinadores