



# DAR: GESTIÓN DEL CAMBIO

El Método de Gestión del Cambio que te ayudará a  
obtener lo mejor del proceso

[www.incubadoradelideres.com](http://www.incubadoradelideres.com)

#CORPORATETRAINING

# INTRODUCCIÓN

**"No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que mejor responde al cambio."**

**Charles Darwin**

## El arte de navegar la incertidumbre

Vivimos en la era de la transformación permanente.

Lo que ayer era una ventaja competitiva, hoy es el estándar, y mañana será obsoleto.

En este contexto, la capacidad de una organización para evolucionar no depende solo de su tecnología o de su capital financiero, sino de la agilidad de su capital humano.

La gestión del cambio no es simplemente un proceso administrativo; es la disciplina que permite acortar la distancia entre el "donde estamos" y el "donde necesitamos estar", minimizando el caos y protegiendo el bienestar de las personas en el camino.

## ¿Por qué esta formación?

La mayoría de los proyectos de transformación fracasan no por deficiencias técnicas, sino por la resistencia humana y la falta de una hoja de ruta clara.

Este programa nace para romper esa tendencia. A lo largo de esta formación, exploraremos cómo convertir la incertidumbre en una ventaja estratégica, dotando a los participantes de las herramientas necesarias para liderar transiciones con éxito, empatía y visión de futuro.

Bienvenidos a la gestión del cambio: el motor de la evolución organizacional.

# OBJETIVOS

**"El objetivo final es maximizar la velocidad de adopción y minimizar el impacto negativo en la productividad durante el periodo de transición."**

## Objetivos Generales

Desmitificar el cambio: Transformar la percepción del cambio de una "amenaza" a una "oportunidad estratégica" de crecimiento.

Homogeneizar el lenguaje: Establecer una base común y una terminología compartida sobre cómo se gestionan las transiciones en la organización.

## Objetivos Específicos

### 1. Dimensión Cognitiva (Saber)

- Comprender la psicología del cambio: Identificar las fases emocionales que atraviesan las personas durante una transición para actuar de forma preventiva.
- Conocer metodologías estándar: Estudiar los marcos de trabajo más eficaces (como ADKAR o Kotter) para dejar atrás la improvisación.
- Identificar barreras: Reconocer los principales focos de resistencia y las causas raíz que los generan.

### 2. Dimensión Procedimental (Saber hacer)

- Diseñar un plan de acción: Elaborar una hoja de ruta clara que incluya hitos, responsables y recursos necesarios para implementar un cambio.
- Ejecutar una comunicación efectiva: Crear mensajes potentes que reduzcan la incertidumbre y alineen a los equipos con los nuevos objetivos.
- Medir el progreso: Definir métricas e indicadores de adopción para evaluar si el cambio se está consolidando o si requiere ajustes.

### 3. Dimensión Actitudinal (Ser)

- Fomentar el liderazgo facilitador: Desarrollar una actitud empática y abierta que sirva de ancla y guía para el resto de los colaboradores.
- Promover la cultura de la agilidad: Incentivar una mentalidad flexible que permita a la empresa pivotar rápido ante cambios externos.

# CONTENIDOS

**TIMING:**  
5 horas con 30'  
de descanso

## 1. Fundamentos: ¿Por qué cambiamos?

- El contexto actual: Entornos VICA (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad).
- Psicología del cambio: El modelo de la curva del cambio (negar, resistir, explorar, aceptar).
- El coste de no gestionar el cambio: Riesgos operativos y fuga de talento.

## 2. Metodologías y Marcos de Trabajo

- Modelo ADKAR: Conciencia, Deseo, Conocimiento, Habilidad y Refuerzo.
- Los 8 pasos de Kotter: Crear urgencia, formar coaliciones y consolidar éxitos.
- Lean Change Management: Un enfoque ágil y experimental.

## 3. El Rol del Líder como Facilitador

- Liderazgo transformacional: Cómo inspirar en tiempos de incertidumbre.
- Gestión de la resistencia: Identificación de perfiles (escépticos, pasivos, embajadores).
- Escucha activa y empatía: Herramientas para reducir la fricción emocional.

## 4. Comunicación y Estrategia

- El Plan de Comunicación: Qué informar, a través de qué canales y con qué frecuencia.
- Storytelling para el cambio: Cómo construir una narrativa que conecte con el propósito.
- Feedback loops: Mecanismos para escuchar al equipo durante la transición.

## 5. Medición y Sostenibilidad

- Indicadores Clave de Desempeño (KPIs): ¿Cómo sabemos que el cambio está funcionando?
- Celebración de victorias tempranas (Quick Wins): Mantener el impulso.
- Institucionalización del cambio: Cómo evitar volver a los viejos hábitos.

## 6. Taller Práctico / Casos de Éxito

- Simulación de un escenario real: Aplicación de herramientas vistas.
- Análisis de errores comunes: Lecciones aprendidas en grandes organizaciones.
- El Método DAR
  - a. La Actitud en Tiempos de Crisis.
  - b. Método DAR.
  - c. Dinámica: Nube de Ideas.

# BENEFICIOS

Al finalizar este programa, habrás transformado la forma en que percibes y ejecutas cualquier cambio.

Estos son los pilares de tu evolución:

## **Mentalidad y Agilidad:**

- Reducción de la curva de aprendizaje: Aprenderás a asimilar nuevas metodologías y herramientas en tiempo récord, minimizando la parálisis por análisis.
- Resiliencia Proactiva: Dejarás de "sobrevivir" al cambio para empezar a liderarlo, transformando la resistencia en una oportunidad de mejora.

## **Herramientas y Ejecución:**

- Dominio de Marcos de Trabajo: Capacidad para aplicar modelos probados (como ADKAR o Kotter) para estructurar cualquier transición de forma lógica.
- Comunicación Estratégica: Sabrás qué decir, a quién y cuándo, evitando los rumores y la desinformación que suelen hundir los proyectos.

## **Impacto en el Equipo:**

- Gestión del Factor Humano: Desarrollarás empatía táctica para identificar y mitigar el miedo al cambio en tus colaboradores o compañeros.
- Aumento del ROI del Proyecto: Al reducir la fricción humana, los proyectos alcanzan sus objetivos financieros y operativos mucho más rápido.