

<https://www.notastransformaciondigital.com/Agilismo/El-modelo-de-Kotter.php>

CREAR URGENCIA	COALICION PODEROSA	VISION DEL CAMBIO	COMUNICAR VISION
<b>Resaltar las dificultades y el impacto que genera X situación</b>	<b>Identificar los interesados con poder e influencia para gestionar la urgencia</b>	<b>Visualización de la meta</b>	<b>Transmitir el mensaje a todos los interesados que serán afectados con el cambio</b>
<p><b>Situación:</b> Estancamiento en el crecimiento profesional 360 grados.</p> <p><b>Acción</b> Analizar el impacto del estancamiento profesional en el ambito empresarial y personal.</p> <p><b>Apoyo del gestor del cambio</b> Guiar el resultado de la acción.</p>	<p><b>Interesados</b> Vicepresidencia, líderes PMO y VMO.</p> <p><b>Acción</b> Definición plan de carrera</p> <p><b>Apoyo del gestor del cambio</b> Guiar el resultado de la acción.</p>	<p><b>Meta</b> Llegar a ser Líder de la PMO o VMO o Agil coach empresarial.</p> <p><b>Acción</b> Definición de cronograma de actividades.</p> <p><b>Apoyo del gestor del cambio</b> Guiar el resultado de la acción.</p>	<p><b>Comunicación</b> Transmitir el alcance, beneficios y resultados esperados de la visión del cambio.</p> <p><b>Acción</b> Comunicar, escuchar activamente y recopilar comentarios que podrían convertirse en obstáculos.</p> <p><b>Apoyo del gestor del cambio</b> Guiar el resultado de la acción.</p>
ELIMINAR OBSTACULOS	CREAR GANANCIAS A CORTO PLAZO	CONSTRUIR SOBRE EL CAMBIO	ANCLAR LOS CAMBIOS A LA CULTURA CORPORATIVA
<b>Negociación y generar acciones para eliminar los impedimentos</b>	<b>Lograr resultados pequeños pero frecuentes</b>	<b>Construir sobre lo construido</b>	<b>Generar sinergia entre el cambio y la organización</b>
<p><b>Obstaculo</b> La organización X no tiene disponible vacantes.</p> <p><b>Acción</b> Negociar con la organización X oportunidades de crecimiento profesional 360.</p> <p><b>Apoyo del gestor del cambio</b> Guiar el resultado de la acción.</p>	<p><b>Ganancias a corto plazo</b> 1) Certificaciones PMI. 2) Superar expectativas de rendimiento. 3) Buscar y abrir espacios de crecimiento.</p> <p><b>Acción</b> Aplicación del método Kaizen.</p> <p><b>Apoyo del gestor del cambio</b> Guiar el resultado de la acción.</p>	<p><b>Construido</b> Certificaciones PMI.</p> <p><b>Acción</b> Materializar superación de expectativas de rendimiento.</p> <p><b>Apoyo del gestor del cambio</b> Guiar el resultado de la acción.</p>	<p><b>Cambios</b> Ganancias a corto plazo materializadas.</p> <p><b>Acción</b> Mantener vigente las ganancias obtenidas a partir de la recompensa y el reconocimiento.</p> <p><b>Apoyo del gestor del cambio</b> Guiar el resultados de la acción.</p>