DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Un cambio que dura: las ocho etapas de Kotter en el equipo

Módulo adaptativo | ~20 min

El modelo de John Kotter se sigue enseñando en todas partes, pero se concibió para organizaciones piramidales en las que la dirección decidía sola. Este módulo lo adapta a estructuras más planas: la visión se construye en común en lugar de bajar desde arriba, la coalición puede reducirse a cuatro personas y un único hilo conductor —un equipo que empieza a usar la IA— da a cada una de las ocho etapas su aplicación concreta.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Hacer visible la urgencia mediante datos y, después, reunir una coalición complementaria de unas pocas personas.

02 Construir la visión con quienes van a vivirla y repetirla escuchando las reacciones que despierta.

03 Eliminar los obstáculos concretos —tiempo, acceso a las herramientas, derecho a probar— y buscar una victoria visible en un plazo de seis a ocho semanas.

04 Consolidar en lugar de cantar victoria demasiado pronto y, después, integrar las nuevas prácticas en los rituales y en la acogida de las nuevas incorporaciones.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y colaboradores que quieren liderar una transformación a escala de su equipo y hacer que perdure.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Modelo de las ocho etapas del cambio, de John Kotter («Al frente del cambio», 1996).
- Tres momentos para dar vida al modelo y aplicarlo en un equipo: movilizar, poner en marcha y anclar (método Afthonios).
- Coalición para el cambio, victorias rápidas («quick wins») y anclaje en la cultura, según John Kotter.

FUENTES Y REFERENCIAS

- John Kotter (Harvard Business School): modelo de las ocho etapas del cambio, «Al frente del cambio» (1996)
- John Kotter: más del 70 % de las transformaciones organizativas no alcanzan sus objetivos
- Stouten, Rousseau y De Cremer (2018): síntesis de los factores de éxito del cambio
- William Bridges: las tres etapas de la transición que se vive durante un cambio

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 22 de noviembre de 2026