





- 1. confusión
 - 2. enojo
 - 3. aceptación
 - 4. aprendizaje
- } 80% emocionalidad
- } 20% racionalidad

- 80% voluntad
- 20% capacidad
- 1. creer
 - 2. querer
 - 3. saber
 - 4. poder hacer



CHANGE MANAGEMENT STORIES



1995 8 STEPS

Kotter
Create - Build - Form - Enlist
Enable- Generate - Sustain - Institute

2001 AGILE MANIFIESTO

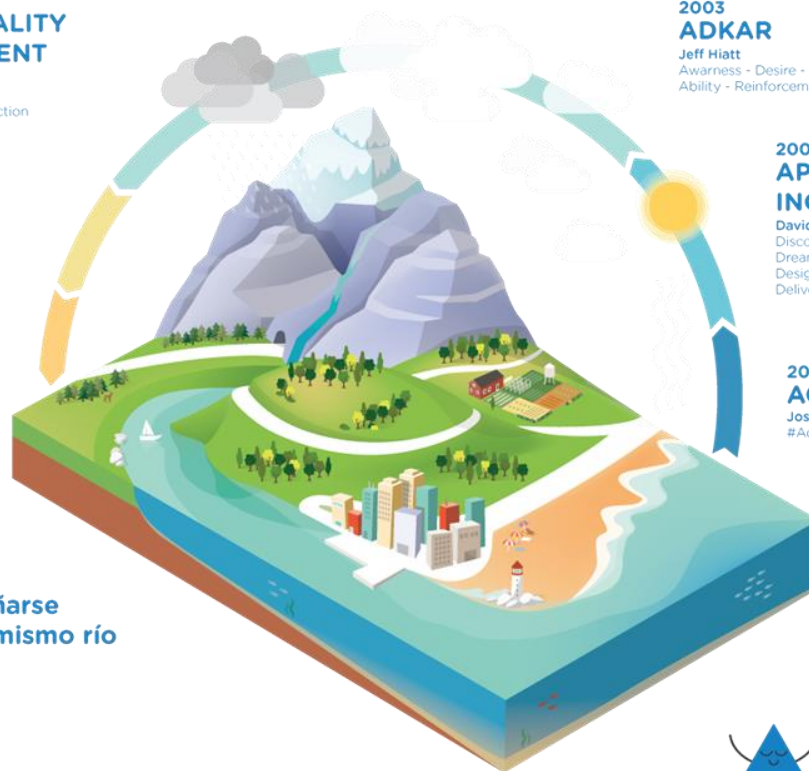
#Practitioners
Individuals and integrations + Working Product
+ Customer Collaboration + Responding to change

1950 TOTAL QUALITY MANAGEMENT

Demming
PDCA
Plan - Do - Check - Action

1947 THREE STAGE PROCESS

Kurt Lewin
Unfreeze
Change
Refreeze



2003 ADKAR

Jeff Hiatt
Awareness - Desire - Knowledge - Ability - Reinforcement

2005 APPRECIATIVE INQUIRY

David Cooperrider
Discovery
Dream
Design
Delivery

2010 ACTIVE

Jose L. Pinheiro
#Active100 Matrix

500 AC. Nadie puede bañarse dos veces en el mismo río

Todo fluye,
todo es cambio:
perpetua mutación
y transformación.

Heráclito

2021
**SI QUIERES LLEGAR
A LO MÁS ALTO
HAY QUE PASAR
A LA ACCIÓN**
AVA





ACTIVE

“cuanto más positivo es el sueño,



NIVEL DE SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES:



Kellogg's

BRIDGESTONE

★ HEINEKEN

 **Nestlé**

 **MetLife**

OXXO

citibanamex 





Metodología de Change Management con un enfoque ágil, ayuda a cambiar el **MINDSET**, comprender los factores críticos de éxito, medir los niveles de riesgo y planear cualquier proceso de cambio.



Active es un modelo de change management creado por **HDO^o** con **6 principios de diseño**:



Ayuda a las organizaciones a transitar por un proceso de cambio de manera ágil en entornos **VUCA**, para ello trabajamos colaborativamente en **6 SPRINTS**:



COMUNICACIÓN / COMMUNICATION

Empatía y conexión con las emociones de las personas para con ello transmitir la energía la visión y darle un sentido al cambio.

INDICADORES / INDICATORS

Métricas de Project Management que determinan los factores de éxito y fracaso y dan seguimiento al progreso del cambio.

EVOLUCIÓN / EVOLUTION

Entender los niveles de desarrollo, crecimiento y avance que el cambio puede proveer a la organización y a las personas.



ACEPTACIÓN / AWARENESS

Conciencia de la situación actual de la empresa y las personas. En cuanto a las necesidades del cambio, los alcances del mismo, las personas afectadas, las posibles resistencias y el equipo responsable del proyecto.



TRANSICIÓN / TRANSITION

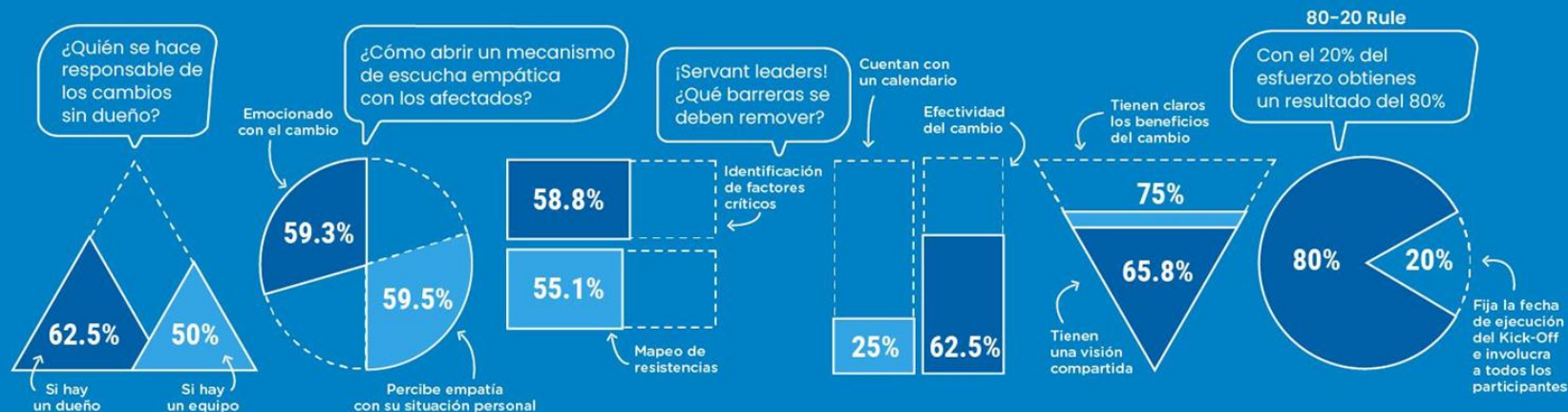
Desarrollo y ejecución de un plan de cambio, mediante estrategias como formación, comunicación, retroalimentación y Coaching.



VISIÓN / VISION

Establecimiento de una visión apoyada en las metas iniciales y sobre todo en los beneficios futuros. Así como la planeación de los ajustes necesarios para poder mantener el cambio.





ACEPTACIÓN

COMUNICACIÓN

TRANSICIÓN

INDICADORES

VISIÓN

EVOLUCIÓN

(NPS) Change Net Promoter Score



"Cuanto más positivo es el sueño, más profundo es el cambio"
-AVA

- Lider change
- Equipo change
- Equipo crisis
- Participante





ACTIVE
AGILE CHANGE MANAGEMENT

Todo gran cambio inicia dando el primer paso.

Descubre



SOLUCIONES



AGILE CHANGE MANAGEMENT

DIAGNÓSTICOS

- Readiness
- Monitor
- Cierre
- Business case (documentación)
- Comunicación del cambio

GAMIFICATION

- ACTIVE Game (venta)
- ACTIVE Game (renta)
- ACTIVE Game Train the trainers
- ACTIVE Game Master Gamer
- Diseño juego change management (a la medida)
- LEGO® Agile Thinking
- LEGO® Movie maker

ASSESSMENT

- VUCA People
- Líderes de cambio
- Agentes de cambio
- Equipo Agile

FORMACIÓN

- Change Management Book
- ACTIVE Book
- Manual Change Management (a la medida)
- NOOCS (Nano Open Online Courses)
- Micro learning
- Serie: ACTIVE Matrix
- Serie: Change Management (a la medida)
- Workshop
- Certificación en ACTIVE Change Management

COMUNICACIÓN

- BIG Idea
- Campaña endomarketing
- Iguala (comunicación para el cambio)
- Communication PlayBook

COACHING

- Líder de cambio
- Equipo guía
- Equipo SCRUM
- Proceso de cambio (implant)
- Task force (sprint)



Gestionar integralmente y de manera planificada los cambios en las organizaciones.

Implementar de forma ágil el cambio como una capacidad organizacional.

Desarrollar de manera homogénea las acciones de Change Management.

Identificar a los actores que intervienen en el proceso de cambio e identificar estrategias para su participación activa.

Utilizar herramientas que aceleren el cambio de conductas de las personas.

Medir en tiempo real el avance y aporte de la Gestión del Cambio al resultado del negocio de acuerdo al cambio.

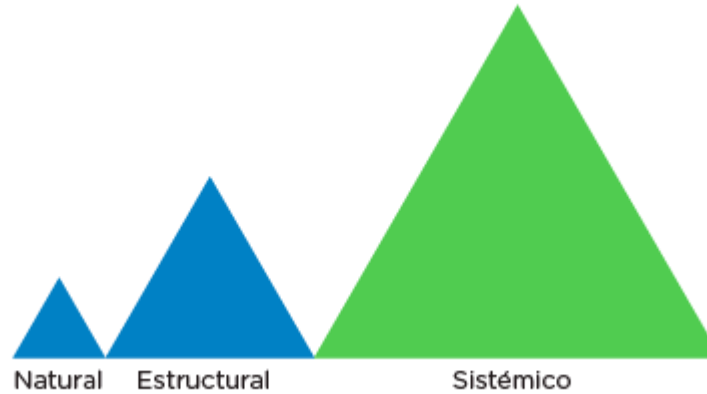




“Cuanto más positivo es el sueño
más profundo es el cambio”



SE PUEDE APLICAR EN TRES NIVELES DE RIESGO:



Natural: Orientado a cambios específicos, sencillos y de corto plazo, requiere de acciones simples en donde los involucrados conocen la mayoría de las tareas.

Estructural: Engloba cambios delimitados en procesos y grupos de personas. Requiere de un equipo dedicado a las tareas generadas durante el proyecto.

Sistémico: Es un proceso evolutivo y complejo. Involucra a la mayoría de las personas y procesos de diferentes áreas de la organización. Requiere de varios equipos dedicados al proceso del cambio.



Efectos psicología positiva



Diálogo Interno

Tu percepción es una historia que te cuentas y se puede cambiar.

Efecto Positivo

La creencia positiva genera un cambio más profundo.

Efecto Placebo

Si quiero, funciona

Efecto Pigmalión

La expectativa se convierte en realidad.



Evolución Consciente

La felicidad está en la realización del potencial.

Imaginación Positiva

Imágenes positivas crean una realidad positiva.





Como me dijo Platón:

Se conoce más de una persona
una hora jugando, que toda
una vida platicando





La forma más divertida y ágil de aprender sobre el cambio, de diagnosticar nuestras resistencias y de encontrar el camino hacia la meta, es **ACTIVE Game**.

Trasladamos nuestra metodología a una de las formas en que los seres humanos aprendemos con mayor facilidad y es jugando. A través de los personajes de Playmobil® (que están categorizados bajo los 12 arquetipos de Jung), los participantes se posicionarán en el tablero y por medio de preguntas poderosas de cada tarjeta irán descubriendo la forma de avanzar y llegar a la cima.

Es una herramienta poderosa que se utiliza dentro de las estrategias de ACTIVE y que es útil para diagnosticar, abrir espacios de escucha, monitorear avances, identificar áreas de oportunidad y planes de acción de mejora.





100 Figuras de Playmobil®
(50 hombres y 50 mujeres)

100 Tarjetas de acción

500 preguntas poderosas

Infinitas historias de cambio

¿Quién tira el
dado primero?





La agilidad, es una capacidad que se desarrolla para identificar, generar y entregar valor de manera temprana, constante y continua.





Aplicación de la Metodología
LEGO® Serious Play®
para transformar la cultura y generar
valor de manera ágil.



Cultura
Agile



Procesos
Agile



Equipos
SCRUM



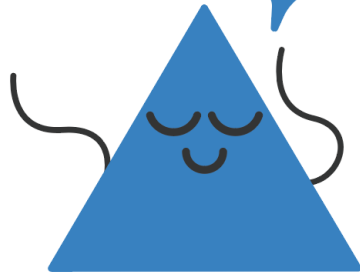
Servant
Leaders



Herramientas
Agile

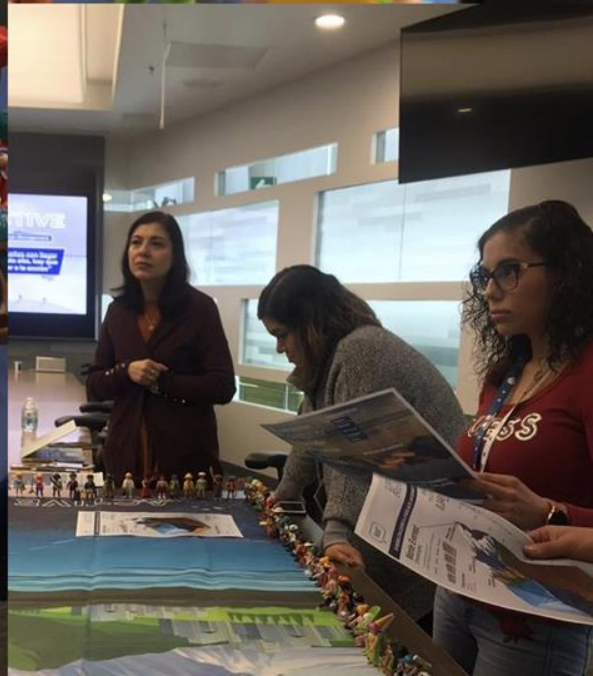


Casos de éxito



Cambio Espacios







THE GAME



100 Figuras de Playmobil®
(50 hombres y 50 mujeres)

100 Tarjetas de acción

500 preguntas poderosas

Infinitas historias de cambio

¿Quién tira el
dado primero?



100 Figuras de Playmobil®
(50 hombres y 50 mujeres)

100 Tarjetas de acción

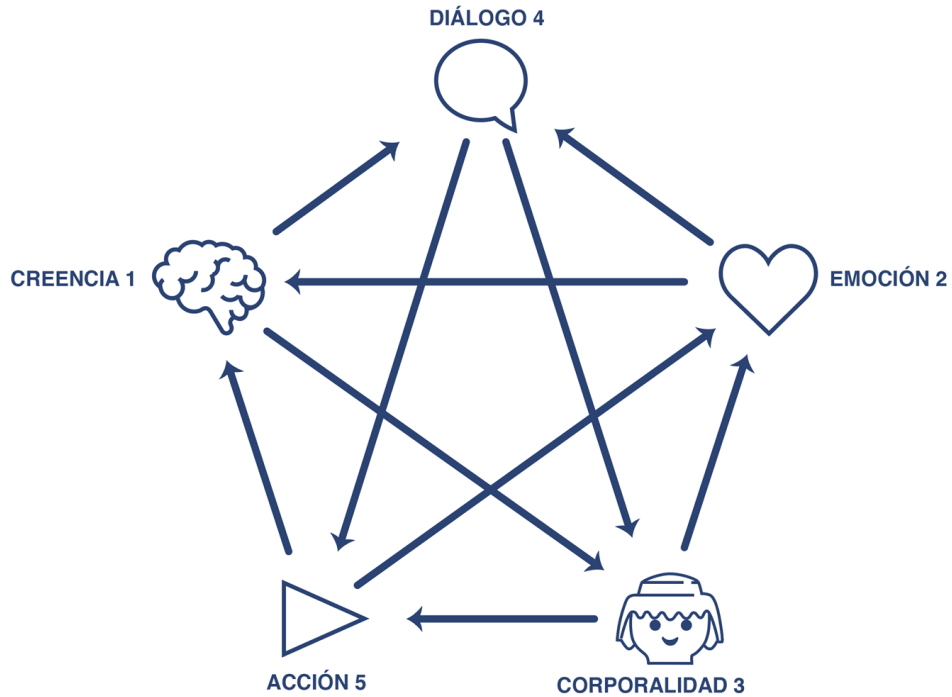
500 preguntas poderosas

Infinitas historias de cambio

¿Quién tira el
dado primero?



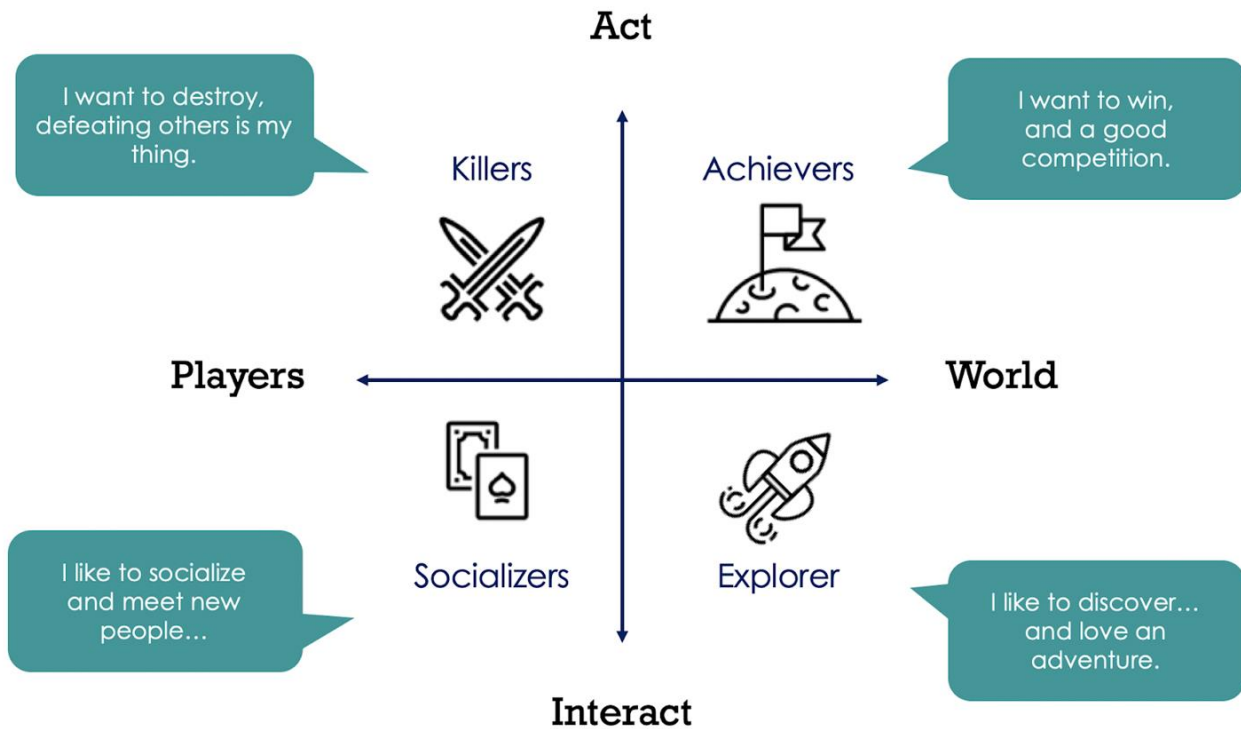
Pentagrama



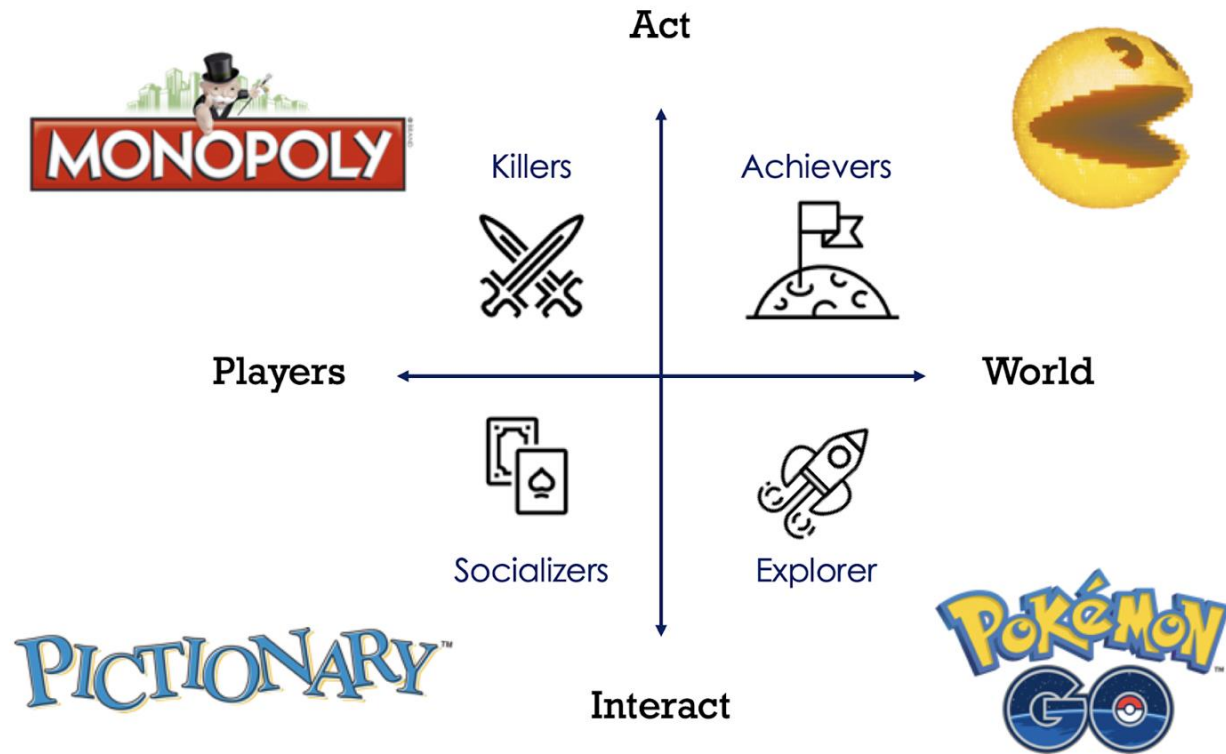
ACTIVE
AGILE CHANGE MANAGEMENT

THE GAME

Bartle Player Types



Bartle Player Types





1. Escoge un personaje.



2. Explica por que lo escogiste.



3. Toma una tarjeta y tira un dado, tendrás que contestar la pregunta de la figura que te haya salido en el dado.



4. La persona de tu mano derecha tendrá que tirar un dado y tu el otro.



5. Consulten el pentagrama para ver quién gana, ¡ACTIVE siempre gana!



6. Si ganas, podrás avanzar una casilla, si pierdes retrocedes.



7. ¡Gana el que llegue a la cima!

DESCUBRES MÁS
DE UNA PERSONA
EN UNA HORA DE
JUEGO, QUE TODA

UNA VIDA
PLATICANDO.
PLATÓN



INSTRUCCIONES

TIRA EL DADO

MUEVE TU PERSONAJE LAS
CASILLAS QUE MARQUE EL
DADO

ABRE LA TARJETA
QUE TE TOCO

Y RESPONDE LA PREGUNTA
QUE CORRESPONDE AL
NUMERO DEL DADO,
¡SI SALIO 6 PUEDES ESCOGER!

QUIEN LLEGE AL CENTRO
PRIMERO ¡GANA!



¿Cómo arranca el proceso? 25 acciones

	PREPARACIÓN	PLANEACIÓN	EJECUCIÓN	CIERRE
A de Aceptación	Determinar el dueño del proyecto	Crear un equipo de proyecto	Lograr un equipo de alto desempeño	Capitalizar aprendizajes
C de Comunicación	Diseñar un Plan de Comunicación	Monitorear las expectativas de comunicación	Crear espacios de diálogo con los afectados	Celebrar el éxito
T de Transición	Ritualizar el inicio del cambio	Identificar factores críticos de éxito	Coachear al equipo implementador	Ritualizar el final del cambio
I de Indicadores	Identificar los hitos del proyecto	Definir indicadores para el cambio	Evaluar los objetivos iniciales	Evaluar el impacto en el negocio
V de Visión	Crear una visión compartida	Construir imágenes positivas de futuro	Mantener el rumbo del cambio	Documentar el caso de negocio
E de Evolución	Generar tensión creativa entre lo actual y lo ideal	Mantener el enfoque positivo	Reconocer los avances	Abrir nuevas posibilidades de cambio





¿En qué cambio te ayudamos?

¿Qué te duele?

¿Con qué sueñas?



+52 55 2566 8436

www.HDO.company

Arquetipos Jung

