

**Construimos  
procesos de  
transformación  
éticos en las  
organizaciones y en  
las personas para  
que logren sus  
objetivos y se genere  
riqueza sostenible en  
la sociedad.**

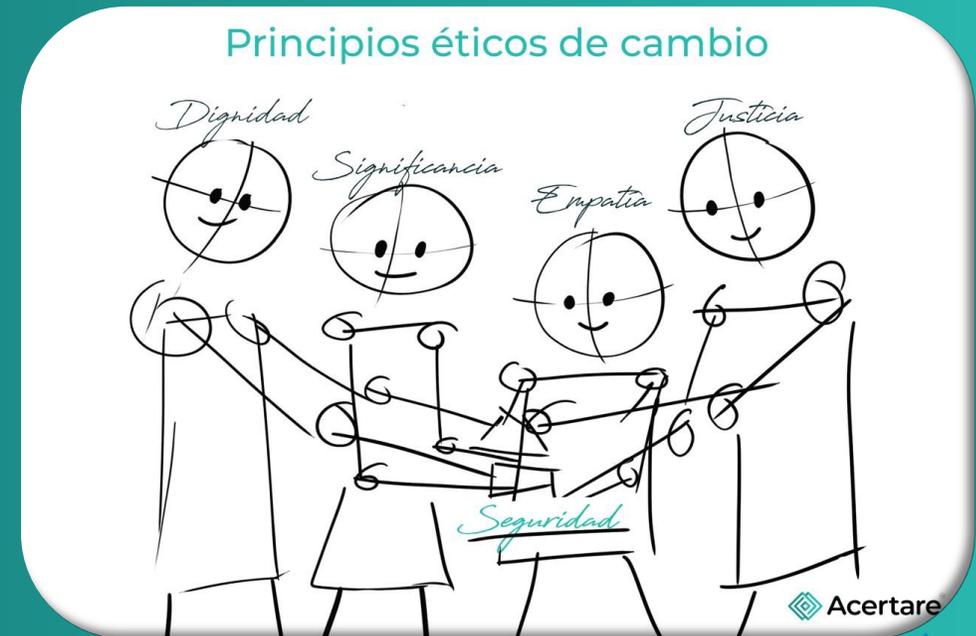


Bienvenidos al mundo de la Gestión del Cambio Ética — un faro para las empresas en busca de una transformación sostenible.

✓ **El cambio debe resonar con los valores de cada interesado.**

No se trata solo de marcar casillas o cumplir con los hitos del proyecto.

**La Gestión del Cambio Ética profundiza en el corazón de la transformación,** asegura que cada paso que damos honre en cada interesado.



## Servicios

- ✓ Consultoría
- ✓ Certificación en gestión del cambio
- ✓ Mentoría y coaching
- ✓ CMO - Diseño de oficinas de gestión del cambio
- ✓ Refinamiento – Desarrollo de Metodología alineada a los valores y necesidades de la organización



MÉXICO

ESPAÑA

CHILE

FRANCIA

ALEMANIA

ESTADOS UNIDOS



## Gestión Ética del Cambio

*Piénsalo como la diferencia entre un salto único y un vuelo sostenido.*

Los enfoques tradicionales a menudo priorizan los objetivos finales, a veces pasando por alto el aspecto humano del viaje.

La Gestión del Cambio Ética coloca a las personas en su núcleo — equilibrando los objetivos empresariales con el bienestar de cada interesado.

### Enfoque tradicional

**Transmitir información**

**Falta de transparencia con los afectados**

**Inculcar sentido de urgencia como medio para que la gente actúe**

**Solo la perspectiva de jefe es válida**

**Yo te convenzo**

**Culpar a la gente por resistirse al cambio**

### Enfoque ético

**Promover conversaciones útiles para promover otras formas de pensar**

**Alineación y congruencia**

**Creación colaborativa**

**Facilitar la comprensión desde distintas perspectivas**

**Elección voluntaria y consciente**

**Entendimiento de las respuestas al cambio**

# Enfoque ético del cambio Acertare DOIT Change<sup>©</sup>

## Generar conversaciones significativas

Habilitar y empoderar a líderes para provocar y guiar conversaciones que incluyan escucha y empatía.

## Impulsar el cambio personal

Facilitar la comprensión de las necesidades individuales y ayudarles a descubrir cómo pueden satisfacerlas en el nuevo entorno fomenta la colaboración y promueve la adopción del cambio.



## El Poder de las Preguntas como detonador del cambio de paradigmas

No preguntas = No cambio

"No se puede construir experiencia sin la actividad de hacer preguntas". H.G. Gadamer

## Desarrollo de Competencias

Identificar necesidades de Capacitación técnica y soft y programar la formación necesaria.



# Modelo DOIT Change<sup>©</sup> Cambio

DOIT Change<sup>©</sup> (Descubrir, Observarse, Ingeniar y Transformar), detona un proceso de reflexión desde la comprensión del contexto hasta el compromiso y acción.



**T**ransformar *Asumo la responsabilidad y actúo*

**I**ngeniar *Encuentro cómo puedo contribuir (mi rol)*

**O**bservar *Observo mi postura ante lo que descubrí*

**D**escubrir *Descubro y entiendo el contexto*

# Modelo Conversacional DOIT Change<sup>©</sup> en acción



**Descubrir**

¿Qué sucede?



**Observar**

¿Qué postura tomo?

“Me comprometo”



**Ingeniar**

¿Cómo puedo contribuir?



“Ya sé cómo contribuir”



“Manos a la obra”

**Transformar**

¿Qué haré y cuándo?



“¡Ah!, ya veo, ya entendí”.



**CAMBIO**



# Acciones Marco

- ✓ Un proceso de Gestión del Cambio estructurado que tome en cuenta la cultura
- ✓ Visión clara y Estrategia asumida por todos a lo largo de la cadena de mando
- ✓ Líderes: capaces de Patrocinar e Influenciar
- ✓ Mandos Medios: Asumir como su responsabilidad adoptar cambios en su área
- ✓ Efectividad, Integración y coordinación del Equipo de proyecto, incluyendo a las firmas de consultoría
- ✓ Agentes de Cambio: Socializar el cambio en su área de influencia
- ✓ Personas: Estar preparadas para operar con el nuevo modelo y herramientas

**Que todo lo anterior suceda es función de:**  
**Gestión del cambio**



Modelo del Reloj Acertare®



# Mejoras significativas en los proyectos y los resultados empresariales cuando la gestión del cambio da prioridad al bienestar de las personas afectadas

<p><b>Mayor compromiso de los empleados,</b> <b>21% más de rentabilidad</b> <b>Gallup</b></p> <p>Los empleados comprometidos son más propensos a aceptar el cambio, lo que facilita la implantación y mejora los resultados de los proyectos.</p>	<p><b>Menos Resistencia al cambio</b> <b>en 72%</b> <b>Prosci</b></p> <p>Tener en cuenta las inquietudes de los empleados y hacerles partícipes del proceso de cambio facilita las transiciones y mejora los resultados del proyecto.</p>	<p><b>Adopción y sostenimiento mejorados</b> <b>Hasta un 96% de adopción</b> <b>McKinsey</b></p> <p>El cambio sostenido garantiza la consecución de los resultados deseados y su mantenimiento a largo plazo, lo que se traduce en una mejora de los resultados empresariales.</p>
<p><b>Impacto positivo en los resultados financieros</b> <b>143% de probabilidades de superar los objetivos.</b> <b>IBM</b></p> <p>La gestión eficaz del cambio se asocia a una probabilidad un 143% mayor de alcanzar o superar los objetivos financieros.</p>		<p><b>Mayor resiliencia organizacional</b> <b>HBR</b></p> <p>2,5 veces más probabilidades de superar a sus homólogos en términos de resultados financieros en un periodo de 5 años.</p>

Estos porcentajes ponen de relieve el importante impacto que puede tener en los resultados de los proyectos y las empresas dar prioridad al bienestar de las personas en la gestión del cambio, lo que subraya la importancia de invertir en enfoques del cambio centrados en la ética.

# Certificación : *ETHICAL CHANGE MANAGERS*

ACMP QEP #Q000466



Descubra la Ruta Ética hacia el Liderazgo del Cambio Organizacional: Las organizaciones con más éxito serán las que consigan evolucionar y transformar su modelo de negocio, sus procesos, sus sistemas, su estructura y, por supuesto, su cultura de forma ética.

**“Los problemas técnicos son los fáciles, y los no técnicos representarán el mayor reto.” Michael Hammer**

Bienvenido al taller que le proporcionará la hoja de ruta más efectiva y práctica para liderar el cambio en su organización. Desarrollará habilidades personales y adquirirá las herramientas esenciales para liderar y gestionar proyectos de gran complejidad mediante la aplicación de la metodología y el modelo conversacional Acertare® DOIT Change®.

Esta certificación es aprobada por el ACMP® y respaldado por más de dos décadas de experiencia en gestión del cambio en América y Europa, fusiona los principios de Lean, Agile, Coaching y Design Thinking.



Para más información y registro: [www.acertare.com](http://www.acertare.com)



## ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO ESTE CURSO?

Personas responsables de la gestión del cambio:

- Líderes de la gestión del cambio
- Jefes de proyecto
- Miembros del equipo del proyecto
- Responsables de recursos humanos
- Líderes de desarrollo organizativo
- Profesionales de Tecnologías de Información



## OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Los participantes:

- Aplicarán el modelo DO IT Change® como guía para gestionar el cambio organizacional
- (D) Descubrir el valor de la gestión del cambio y su aplicación
- (O) Observarse a sí mismos, para adquirir la competencia necesaria para gestionar eficazmente el cambio
- (I) Idear estrategias y actividades
- (T) Crear un plan de transformación
- Utilizar el marco y las herramientas de Acertare® Change® Canvas



## ACCESO

Este programa está disponible en formato presencial y virtual dirigido por un instructor.

Pocos días antes de la formación, los participantes recibirán un cuestionario y un caso de estudio que marcan el inicio de la formación.

Si los participantes tienen un caso propio, también tendrán la oportunidad de trabajar en él durante las sesiones.



## AGENDA

3 días:

**DÍA 1 : 9:00H – 18:00H**

- Beneficios y para qué se utiliza la GdC.
- Cambio Enfoque ético del cambio: Iniciar conversaciones para fomentar un cambio de mentalidad y compromiso individual: DOIT- Descubrir, Observar, Idear y Transformar
- Acertare Canvas, la guía para gestionar adecuadamente las actividades de cambio
- Descubriendo la causa y el propósito del proyecto,
- Evaluaciones y Herramientas: Piedras angulares del proyecto,
- Evaluación de Riesgos Impactos del Cambio
- Análisis de los stakeholders
- Análisis del cambio y Estrategia y medición
- Estrategia de comunicación

**DÍA 2 : 9:00H – 18:00H**

- Plan de Gestión del Cambio: Comunicación, Capacitación, Liderazgo
- Dinámicas de equipo – sociogramas
- Impulsores del Cambio Personal 5 Ps – Patrocinadores
- Formulación de preguntas transformadoras y escucha
- Alineación del patrocinio – DOIT Juego de roles
- Rol de los Mandos Medios
- Reacciones al cambio
- Sostenimiento
- Medición y Control del Cambio

**4 Y 8 SEMANAS DESPUÉS, 9H – 13:00H (Virtual)**

- Compartiendo experiencias: plan de GdC,
- Vinculando las fases del proyecto con la GdC
- Principios básicos de coaching
- GdC y Estrategia Organizacional
- Roles y responsabilidades de GdC –Agentes de Cambio
- Gobernanza del Proyecto

# Temarios por Audiencia- Contenido ajustado para cada audiencia.

## Certificación 24 hrs.

1. Beneficios y para qué se utiliza la GdC.
2. Cambio Enfoque ético del cambio
3. Acertare Canvas
4. Descubriendo la causa y el propósito del proyecto,
5. Evaluaciones y Herramientas: Piedras angulares del proyecto,
6. Evaluación de Riesgos
7. Impactos del Cambio
8. Análisis de los stakeholders
9. Análisis del cambio y Estrategia y medición
10. Estrategia de comunicación
11. Plan de Gestión del Cambio: Comunicación, Capacitación, Liderazgo
12. Dinámicas de equipo – sociogramas
13. Impulsores del Cambio Personal 5 Ps – Patrocinadores
14. Formulación de preguntas transformadoras y escucha
15. Alineación del patrocinio – DOIT Juego de roles
16. Rol de los Mandos Medios
17. Reacciones al cambio
18. Sostenimiento
19. Medición y Control del Cambio
20. Principios básicos de coaching
21. GdC y Estrategia Organizacional
22. Agentes de Cambio
23. Gobernanza del Proyecto

## Change Sponsors (Directivos) 8 hrs.

1. Beneficios y para qué se utiliza la GdC.
2. Cambio Enfoque ético del cambio
3. Descubriendo la causa y el propósito del proyecto,
4. Evaluaciones y Herramientas: Piedras angulares del proyecto,
5. Evaluación de Riesgos
6. Impactos del Cambio
7. Análisis de los stakeholders
8. Análisis del cambio y Estrategia y medición
9. Dinámicas de equipo – sociogramas
10. Impulsores del Cambio Personal 5 Ps – Patrocinadores
11. Formulación de preguntas transformadoras y escucha
12. Alineación del patrocinio – DOIT Juego de roles
13. Medición y Control del Cambio

## Mandos Medios 8 hrs.

1. Beneficios y para qué se utiliza la GdC.
2. Cambio Enfoque ético del cambio Descubriendo la causa y el propósito del proyecto,
3. Evaluaciones y Herramientas: Piedras angulares del proyecto,
4. Evaluación de Riesgos
5. Impactos del Cambio
6. Dinámicas de equipo – sociogramas
7. Impulsores del Cambio Personal 5 Ps – Patrocinadores
8. Formulación de preguntas transformadoras y escucha
9. Alineación del patrocinio – DOIT Juego de roles
10. Rol de los Mandos Medios
11. Reacciones al cambio



**¿Estarías interesado en contribuir a una transformación respetuosa para una empresa y mundo más próspero?**

**Construimos procesos de transformación éticos en las organizaciones y en las personas para que logren sus objetivos y se genere riqueza sostenible en la sociedad.**

**Aceleramos: Tu empresa, Tu equipo,  
Tu proyecto.**



# Acertare

*Trascendiendo el Cambio*

Fundador y Estratega: Julián Pérez Duarte Escobar  
<https://www.linkedin.com/in/julianperezduartee/>

Socia Directora LATAM: Miriam Larios Mejía  
<https://www.linkedin.com/in/miriam-larios-mejia/>

Directora Consultoría: Vanessa Guizar Cisneros  
<https://www.linkedin.com/in/vaneguizar/>

Directora de Desarrollo de Negocios: Leslie Warnholtz Arnal  
<https://www.linkedin.com/in/lesliewarnholtz/>

