GESTIÓN DEL CAMBIO · OFERTA COMPLETA

Una ruta por rol y dos pistas para quienes lideran

CAPABILUS
THE SCIENCE OF CAPABILITY

Cuatro niveles que llevan de entender el cambio a gobernarlo, y dos programas para los líderes que lo habilitan desde su lugar.

UN MISMO MÉTODO Diagnosticar — Diseñar — Alinear — Activar — Anclar

RUTA DE CERTIFICACIÓN · CUATRO NIVELES POR ROL

El nivel lo define el rol, no la cantidad de horas.

NIVEL 1

Fundamentos del cambio

ROL
Toda persona que vive un cambio

OBJETIVO
Entender qué es la gestión del cambio y ubicarse en la ruta.

ALCANCE
Su propia experiencia del cambio.

FORMATO
En línea, a su ritmo · 4 h · certificado de participación

ENTREGA
Su cambio en una página y su lugar en la ruta

NIVEL 2

Agente de cambio

ROL
Miembro del equipo de un proyecto (champion)

OBJETIVO
Aplicar las herramientas de campo y producir el dato del cambio.

ALCANCE
Un grupo impactado, en un proyecto real o simulado.

FORMATO
En línea, a su ritmo, con revisión de sus entregas · aprox. 8 h · certificado de nivel

ENTREGA
Insumos de campo y el pulso de su área, antes y después

NIVEL 3

Gestor del cambio

ROL
Quien lidera el cambio de un proyecto

OBJETIVO
Diseñar la estrategia y dirigir la adopción.

ALCANCE
Un proyecto completo, de inicio a cierre.

FORMATO
En línea, con facilitador · aprox. 12–14 h · certificado de nivel

ENTREGA
Velocidad de adopción, utilización y competencia del proyecto

NIVELES 1 A 3 — Ruta al CCMP®
≈ 24–26 h de formación y los cinco grupos de proceso del estándar de ACMP. El CCMP pide 21 h.

NIVEL 4 · CERTIFICACIÓN

Arquitecto del cambio

ROL
Quien diseña y gobierna el sistema de cambio de la organización

OBJETIVO
Construir la capacidad de cambio de la empresa.

ALCANCE
El portafolio de cambios y la organización completa.

FORMATO
En línea, con facilitador · 28 a 32 h, la mitad en capstone y coaching, más 6 h de mentoría · certificación profesional

NIVEL 4
Ruta al MCMP®
Formación avanzada y 6 h de mentoría.

ENTREGA
Beneficio capturado y capacidad de cambio instalada

PISTAS PARALELAS PARA LÍDERES

Para quienes habilitan el cambio desde su lugar.

PISTA · EN LÍNEA O CON FACILITADOR

Líder del cambio

ROL	Jefe directo o supervisor que debe cambiar primero y llevar a su equipo
OBJETIVO	Vivir su propia transición y conducir la de su equipo.
ALCANCE	Su equipo directo, en un cambio real o simulado.
FORMATO	En línea, a su ritmo, con práctica de conversaciones · o con facilitador, 6 a 8 h · para individuos y empresas
ENTREGA	Un equipo que entiende el porqué y adopta la conducta nueva, medido antes y a los 30 días

PISTA · SOLO PARA EMPRESAS

Patrocinador del cambio

ROL	Ejecutivo que autoriza, financia y da la cara por el cambio
OBJETIVO	Patrocinar de forma visible y sostener el cambio después del arranque.
ALCANCE	Los cambios que patrocina.
FORMATO	Sesión ejecutiva de 2 h con facilitador, más 1 o 2 acompañamientos 1 a 1
ENTREGA	Patrocinio activo y visible, medido en el portal

Qué se aprende y con qué se trabaja en cada programa

CAPABILUS
THE SCIENCE OF CAPABILITY

CURSOS EN LÍNEA · TRES REGLAS

1. Se trabaja sobre su cambio real
2. Su entorno se mide antes y después
3. Deja algo que usa el lunes

Sello **«con evidencia de aplicación»** al completar la segunda medición

PROGRAMA	TEMARIO	HERRAMIENTAS DEL PORTAL
NIVEL 1 **Fundamentos del cambio** 4 h · en línea, a su ritmo	Entregado no es adoptado · Por qué fallan los proyectos · Qué es y qué no es la gestión del cambio · Cambio y transición · El cerebro ante el cambio (SCARF) · Tipos de cambio · Cambio individual y organizacional · Preparación para el cambio · Las cinco fases, los roles y la relación con la gestión de proyectos	Orientación al Cambio (COP) · **Mi cambio en una página (nuevo)** · Portal en modo demostración
NIVEL 2 **Agente de cambio** aprox. 8 h · en línea, a su ritmo	Definir el cambio, su porqué y el estado futuro · Grupos impactados e impacto del cambio · Raíces de resistencia y preparación de las personas · Cultura y seguridad psicológica · Necesidades de comunicación y de aprendizaje · La red de agentes y el papel del agente · Retroalimentación y dato de campo	**Pulso de mi área (nuevo)** · Caso del cambio · Inventario del Cambio · Lienzo de Impacto · Mapa de Grupos · Raíces de Resistencia (PRR) · Relato · Calendario de comunicación · PS-40 (versión corta) · Red de Agentes (como miembro) · Encuestas «Oír a la gente» · Ruta mínima
NIVEL 3 **Gestor del cambio** aprox. 12–14 h · con facilitador	Roles, patrocinio y responsabilidades · Objetivos, criterios de éxito y alineación estratégica · Riesgo, capacidad y factores externos · La estrategia: recursos, comunicación, involucramiento, preparación, aprendizaje, medición y sostenibilidad · Plan integrado y aprobación con la dirección del proyecto · Ejecutar, monitorear y ajustar el plan · Cierre: resultados, lecciones aprendidas y transferencia · Laboratorio de Habilidades: 6 habilidades núcleo	Perfil de Riesgo · Efectividad del Patrocinador · Seis Roles · Preparación de Líderes · Matriz de Conductas Críticas · Registro de Beneficios · Estrategia del cambio · Plan integrado · Compuerta · Tablero de Adopción · Salud del cambio · Cierre
NIVEL 4 · CERTIFICACIÓN **Arquitecto del cambio** 28 a 32 h + 6 h de mentoría · con facilitador · habilita el MCMP®	Portafolio de cambios y saturación · Capacidad de cambio de la organización: oficina, red y memoria · Caso de negocio y valor ante finanzas · Cambios complejos: fusiones, reestructuras e IA · Realidad LATAM: laboral, sindical y cultural · Coaching de patrocinadores y líderes · Puente con Despliegue de la Excelencia · Laboratorio de Habilidades: las otras 6 · **Mentoría profesional: 6 h recibidas y mentoría a un agente**	Saturación (SC-30) · Red de Agentes (diseño) · Radar · Filtro de Condiciones · Transición de la Fuerza Laboral · Preparación para IA · Mapa de capacidades · Biblioteca de protocolos · Memoria organizacional · Calculadora del Valor · Coaching A0–A6 · **Expediente MCMP (nuevo)** · Expediente y Rúbrica del Capstone
PISTAS PARALELAS PARA LÍDERES		
EN LÍNEA O CON FACILITADOR **Líder del cambio** En línea a su ritmo, o 6 a 8 h con facilitador	Mi propia transición: orientación al cambio y autorregulación · El cerebro ante el cambio, en mí y en mi equipo · Contar el porqué en mis palabras · Leer la resistencia sin etiquetar a la persona · Conversaciones difíciles · Seguridad psicológica en el equipo · Reconocer y reforzar la conducta nueva · Ser el puente: subir lo que oigo y escalar a tiempo	Orientación al Cambio (COP) · **Mi equipo en el cambio (nuevo)** · PRR individual · PS-40 (versión corta) · Encuesta «Mi jefe directo en este cambio» · Prueba del elevador · Práctica de conversaciones en el Laboratorio de Habilidades: escucha, lectura de la resistencia, el porqué, conversaciones difíciles y facilitación
SOLO PARA EMPRESAS **Patrocinador del cambio** 2 h + acompañamiento 1 a 1	Qué hace un patrocinador que funciona · Estar presente y visible · Armar su coalición · Comunicar el porqué en persona · Sostener el cambio después del arranque · Por qué su conducta pesa más que cualquier comunicado · Leer el tablero de salud y decidir	Efectividad del Patrocinador · Aprobación del plan en la Estrategia del cambio · Prueba del elevador · Encuesta «Visibilidad del patrocinador» · Lectura ejecutiva de Salud del cambio

Créditos, inversión y lo que nos hace distintos

CAPABILUS
THE SCIENCE OF CAPABILITY

CRÉDITOS PROFESIONALES POR PROGRAMA

PROGRAMA	HORAS	SHRM	ACMP QEP™
Nivel 1 · Fundamentos del cambio	≈ 4	PDCs*	En solicitud
Nivel 2 · Agente de cambio	≈ 8	PDCs*	En solicitud
Nivel 3 · Gestor del cambio	≈ 12–14	PDCs*	En solicitud
Nivel 4 · Arquitecto del cambio	**28–32**	**PDCs***	**En solicitud**
Líder del cambio	6–8	PDCs*	Por decidir
Patrocinador del cambio	2	Opcional	No aplica

* Un PDC por hora de tiempo educativo medido; cada programa se registra en SHRM antes de abrirse. La marca ACMP QEP™ se usa solo cuando el curso está aprobado.

La ruta hacia el CCMP® y el MCMP®

21 horas de formación requeridas



Los niveles 1, 2 y 3 suman cerca de **24 horas**: quien sigue la ruta cubre la formación que pide el CCMP® mientras sube de rol.

DESPUÉS, MCMP® El nivel 4 aporta las horas de formación QEP (se piden 10; da 28–32, distintas a las del CCMP) y, aparte, 6 horas de mentoría documentada. La experiencia, seis años en gestión del cambio, la aporta la persona.

INVERSIÓN DE REFERENCIA · EN DÓLARES ESTADOUNIDENSES (USD) POR PERSONA · PROPUESTA

Nivel 1 · lanzamiento USD 97	**USD 129**
Nivel 2	**USD 395**
Nivel 3 · cohorte con facilitador	**USD 790**
Nivel 4 · certificación profesional	**USD 2.100**
Ruta CCMP® · niveles 1 a 3	**USD 1.190**
Ruta completa · niveles 1 a 4	**USD 2.890**
Líder del cambio · en línea / con facilitador	**USD 295 / 590**
Patrocinador del cambio · para empresas	**A medida**

Todos los precios en dólares estadounidenses (USD). Empresas: 10 % desde 10 personas y 20 % desde 25. Lo pagado en un nivel se descuenta al comprar la ruta.

SIEMPRE INCLUIDO

Acceso al portal Capabilus y sus instrumentos · certificado con código verificable · créditos profesionales · respuesta del facilitador a tus preguntas

QUÉ SIGNIFICAN ESTAS SIGLAS

ACMP®
Association of Change Management Professionals: la asociación global, sin fines de lucro, de la profesión. Publica el estándar de gestión del cambio y otorga el CCMP y el MCMP.

ACMP QEP™
Qualified Education Provider: proveedor cuyos cursos ACMP revisa contra su estándar. Las horas de esos cursos cuentan como formación para sus certificaciones.

CCMP® Y MCMP®
Las certificaciones de ACMP: el CCMP acredita al practicante (formación de 21 h, experiencia y examen); el MCMP, al nivel maestro (formación avanzada, mentoría y experiencia).

SHRM · PDCS
Society for Human Resource Management, la mayor asociación de recursos humanos. Sus PDCs, créditos por hora de formación, mantienen vigentes las certificaciones SHRM-CP y SHRM-SCP.

LO QUE NOS HACE DISTINTOS

1 **Sobre tu cambio real**
Cada curso se trabaja sobre un cambio de tu organización, no sobre un caso de libro.

2 **Evidencia, no solo asistencia**
Tu entorno se mide antes y después; el certificado puede llevar el sello «con evidencia de aplicación».

3 **Herramientas que se quedan contigo**
Instrumentos en línea que leen tu caso, retroalimentación de tus entregas y práctica de conversaciones, no plantillas sueltas.

4 **Diseñado para recordar**
Engrama™: lecciones cortas, recuperación y repaso espaciado, con base en neurociencia del aprendizaje.

5 **Hecho para Latinoamérica**
En español desde el origen, con la realidad laboral, sindical y cultural de la región.

6 **Una ruta por rol que se acumula**
De entender el cambio a gobernarlo, con créditos desde el primer nivel.

ENGRAMA™ · MÉTODO CAPABILUS DE NEUROEDUCACIÓN APLICADA

Diseñado para que la persona haga algo distinto el lunes

Capabilus no vende clases: vende capacidad. Engrama diseña cada curso según cómo el cerebro codifica, recupera y automatiza una conducta, para cerrar la distancia entre dictar contenido y cambiar lo que la persona hace en su puesto tres meses después.

CAPABILUS
THE SCIENCE OF CAPABILITY

CINCO ETAPAS EN SECUENCIA

Cada etapa responde una pregunta del que aprende

1 Activar

¿Por qué debería importarme esto?

Saca a la superficie lo que la persona ya cree y lo confronta con evidencia antes de enseñar nada. El cerebro registra con prioridad lo que no coincide con lo que esperaba.

EN LOS CURSOS

Una pregunta de predicción antes de cada video; un caso donde la respuesta obvia falla.

Bjork y Bjork; Richland, Kornell y Kao 2009

2 Codificar

¿Qué es y cómo se hace?

Presenta el contenido en piezas que caben en la memoria de trabajo, con un ejemplo resuelto y una imagen que dice lo mismo que la palabra.

EN LOS CURSOS

Videos de 3 a 5 minutos con una sola idea; cada concepto con su gráfico.

Sweller 1988; Paivio 1986; Cowan 2001

3 Generar

¿Puedo producirlo yo?

Pide producir la respuesta en vez de reconocerla. Recuperar de memoria fortalece más que releer; la fluidez al releer engaña.

EN LOS CURSOS

Recuperación sin volver al video; «Hazlo en el portal» sobre su propio cambio.

Roediger y Karpicke 2006; Slamecka y Graf 1978

4 Espaciar

¿Sigue disponible dentro de una semana?

Reparte la recuperación en el tiempo y mezcla tipos de caso. El olvido parcial es parte del diseño: el esfuerzo de recordar es lo que consolida.

EN LOS CURSOS

Repaso por correo a los 2, 7 y 30 días; cada módulo abre recuperando el anterior.

Cepeda y cols. 2006; Rohrer y Taylor 2007

5 Transferir

¿Lo hago en mi trabajo real?

Lleva la conducta al contexto real con un compromiso de cuándo, dónde y cómo, y un entorno que la sostenga hasta que se automatiza.

EN LOS CURSOS

Entregables sobre su cambio real; medición antes y después; misiones si-entonces.

Gollwitzer 1999; Lally y cols. 2010

EL SUSTRATO, DEBAJO DE TODO

Seguridad y atención

¿Puedo pensar aquí?

La amenaza social apaga la corteza prefrontal, justo donde vive la memoria de trabajo. Quien teme quedar mal no está aprendiendo mal: no está aprendiendo. El sustrato puede caer en cualquier momento, sobre todo en la primera práctica o la primera retroalimentación.

En los cursos: el error es materia prima; práctica en pares antes que en plenaria; sin rankings ni rojo y verde; «todavía no» en lugar de «fallaste».

Arnsten 2009; Edmondson 1999; Lieberman y cols. 2007

Dos escalas del ciclo

El ciclo corre en dos escalas anidadas. Meter las cinco etapas en cada sesión deja Espaciar y Transferir como adorno.

- **Ciclo corto, en cada lección:** predicción, video, recuperación y aplicación.
- **Ciclo largo, entre módulos:** el repaso espaciado y la aplicación al trabajo real ocurren entre una sesión y la siguiente, y se revisan al abrir la próxima.

Cómo se ve en la ruta

- **Niveles 1 y 2, en línea:** cada lección sigue el ciclo corto; el Aula programa los repasos y mide el tiempo activo.
- **Niveles 3 y 4, con facilitador:** cada sesión abre recuperando la anterior y cierra con una aplicación a su proyecto.
- **Laboratorio de Habilidades:** práctica de conversaciones en un simulador y repaso a los 2, 7 y 21 días.
- **Medición:** el aprendizaje se mide por conducta, no por asistencia.

Rigor

No todo lo que Engrama aplica es neurociencia. El espaciamiento, la recuperación y la generación son hallazgos robustos de la psicología cognitiva; la neurociencia explica el mecanismo de la base: amenaza, atención y memoria de trabajo.

Ningún programa lleva el sello Engrama sin aprobar la auditoría de diseño. Método propio, con fuentes primarias; no adapta modelos con marca de terceros.