



Capabilus

THE SCIENCE OF CAPABILITY

GUÍA DEL PROGRAMA • V0.2 • SEPTIEMBRE DE 2026

Certificación en Gestión del Cambio con Base Neurocientífica

Por qué las organizaciones latinoamericanas necesitan esta capacidad,
cómo está construido el programa, cómo se evalúa y con qué
herramientas vas a trabajar.

40 h

acreditadas en 10
módulos, más un
módulo adicional

25

instrumentos propios
en el portal Capabilus

ACMP

Qualified Education
Provider • QEP™

SHRM

Recertification
Provider • PDCs

Qué encontrarás en esta guía

El brochure responde qué es el programa. Esta guía responde por qué existe, cómo funciona por dentro y qué tiene que demostrar un participante para certificarse.

01 El costo de no gestionar el cambio

Lo que pierden los proyectos, las transformaciones y la estrategia cuando nadie gestiona la adopción.

02 La brecha latinoamericana

Voluntad hay. Lo que falta es método, formación y contexto propio.

03 La certificación en una página

Duración, formato, acreditaciones, público y cómo transcurre una semana.

04 Engrama™ · el método de aprendizaje

Por qué lo que aprendes aquí sigue en pie un año después.

05 La ruta: diez módulos en cuatro fases

Temas, instrumentos y competencia que certifica cada módulo.

06 Sistema de evaluación y certificación

Quizzes, tareas de transferencia, capstone y los dos niveles de reconocimiento.

07 El portal, las herramientas y la inteligencia artificial

Instrumentos que puntúan, interpretan y recomiendan.

08 Quién facilita y cómo participar

Facilitador, modalidades y contacto. Al final, las fuentes citadas.

Entregado no es adoptado

Toda estrategia termina convertida en proyectos, y todo proyecto termina pidiéndole a personas que trabajen distinto. Cuando esa última parte no se gestiona, la inversión se entrega pero no se adopta: el sistema está instalado, el proceso está documentado y la operación sigue funcionando como antes.

88% vs 13%

La variable que más separa un proyecto exitoso de uno fallido

De los proyectos con gestión del cambio excelente, 88 % cumplió o superó sus objetivos. Con gestión deficiente, solo 13 %: una probabilidad de éxito unas siete veces mayor. Pasar de "deficiente" a apenas "aceptable" ya triplica las probabilidades.

Prosci, Best Practices in Change Management, 12.ª edición

En los proyectos

9,9%

de cada dólar invertido en proyectos se pierde por bajo desempeño

PMI, Pulse of the Profession 2018

48%

de los proyectos no se entrega a tiempo; 43 % se sale del presupuesto y casi un tercio no cumple sus metas

PMI, 2018

38%

de los proyectos no tiene un patrocinador ejecutivo activo, el principal factor de éxito según el mismo estudio

PMI, 2018

En las transformaciones

58%

de 40 programas de cambio estudiados no alcanzó sus metas, y uno de cada cinco capturó un tercio o menos del valor esperado.

McKinsey, Helping employees embrace change

143% vs 35%

del valor esperado capturaron las empresas fuertes en gestión del cambio en todos sus niveles, frente a las débiles en los tres.

McKinsey, mismo estudio

En el despliegue de la estrategia

La mayoría de los comités ejecutivos sabe que ejecutar importa; pocos lo tratan como una capacidad. En el estudio de The Economist Intelligence Unit para PMI, casi nueve de cada diez ejecutivos consideraron esencial ejecutar bien sus iniciativas estratégicas, pero la mayoría admitió que su organización no logra cerrar la distancia entre formular la estrategia y operarla día a día.

61%

de las firmas tiene dificultades para llevar la estrategia de la formulación a la operación diaria

EIU / PMI, Why Good Strategies Fail

44%

de las iniciativas estratégicas de los tres años previos no tuvo éxito

EIU / PMI

85%

de los ejecutivos creía entregar resultados estratégicos con eficacia, mientras los datos mostraban lo contrario

PMI, 2018

En las personas

El volumen de cambio que se le pide a cada colaborador se multiplicó, y su disposición a sostenerlo se desplomó. No es resistencia gratuita: es un sistema nervioso saturado que protege su energía. Sin gestión, cada nueva iniciativa compite con las anteriores por la misma atención.

2 → 10

cambios organizacionales planificados vivió en promedio un empleado en 2022, frente a dos en 2016

Gartner, citado en Harvard Business Review, 2023

74% → 43%

cayó la proporción de empleados dispuestos a apoyar el cambio organizacional en el mismo periodo

Gartner, 2016–2022

TRADUCIDO A DINERO

Un portafolio de US\$10 millones en proyectos

US\$1,02 M

pérdida anual al promedio de Latinoamérica reportado por PMI (10,2 %)

US\$1,22 M

al promedio de Brasil (12,2 %), el más alto de la región medida

US\$140 mil

al nivel de las organizaciones de mejor desempeño del estudio (1,4 %)

Cálculo ilustrativo con los porcentajes de desperdicio de PMI Pulse of the Profession 2018. La diferencia entre el promedio regional y los mejores no está en la tecnología ni en el presupuesto: está en patrocinio activo, alineación con la estrategia y capacidad de las personas para adoptar lo que se entrega.

La gestión del cambio no es la parte blanda del proyecto. Es el mecanismo que convierte la inversión en retorno.

Voluntad hay. Falta método.

Latinoamérica no tiene un problema de compromiso: su fuerza laboral está entre las más comprometidas del mundo. Tiene un problema de capacidad para convertir ese compromiso en cambios que se sostienen.

31%

de compromiso laboral en Latinoamérica y el Caribe, empatada con EE. UU. y Canadá como la región más alta del mundo, frente a 21 % global

Gallup, State of the Global Workplace 2025

~50%

de las empresas de la región señala la brecha de habilidades y la cultura organizacional como principales barreras para transformarse

Foro Económico Mundial, Future of Jobs 2025

84%

de los empleadores latinoamericanos planea responder formando a su propia gente, por encima de contratar talento nuevo

Foro Económico Mundial, 2025

10,2%

de la inversión en proyectos se pierde en Latinoamérica, y 12,2 % en Brasil, frente a 7,6 % en China y 8,1 % en India

PMI, Pulse of the Profession 2018

La evidencia económica apunta en la misma dirección. El Fondo Monetario Internacional recoge que las empresas de la región tienen prácticas de gestión más débiles de lo que su nivel de ingreso predeciría, y la World Management Survey estima que alrededor de una cuarta parte de las diferencias de productividad entre países se explica por la calidad de la gestión. En 2026, el índice de prosperidad de IMD para Latinoamérica identificó la debilidad gerencial como el principal freno de la región. Por país, el patrón se repite: en Colombia, 65 % de las empresas nombra la brecha de habilidades como barrera; en Argentina, casi la mitad culpa a la cultura organizacional y la resistencia al cambio.

Las tres brechas que este programa atiende

Contexto

La formación certificada en gestión del cambio nació en inglés, con casos de otras culturas organizacionales. Aquí se enseña en español, con casos y dinámicas de la región: jerarquías, relaciones y ritmos reales.

Rol

En la mayoría de las organizaciones de la región el cambio lo gestiona el líder del proyecto, el gerente o Recursos Humanos, además de su trabajo y sin formación específica. El programa les da un método y herramientas que caben en esa realidad.

Ciencia

Los modelos tradicionales dicen qué hacer. Pocos explican por qué el cerebro resiste, olvida o se adapta. Sin ese porqué, las técnicas se aplican de memoria y fallan en cuanto el contexto cambia.

Cuarenta horas para gestionar el lado humano del cambio

Elemento	Detalle
Nombre oficial	Certificación en Gestión del Cambio con Base Neurocientífica
Duración	40 horas acreditadas: 10 módulos de 4 horas cada uno, en 20 sesiones en vivo de 2 horas a lo largo de 10 semanas. Cada módulo suma unos 30 minutos de trabajo previo asíncrono.
Módulo adicional	Módulo 11 · Gestión del cambio en tiempos de inteligencia artificial: 2 horas incluidas como bonus, fuera de las 40 horas acreditadas, de modo que se actualiza al ritmo de la tecnología sin tocar lo acreditado.
Acreditaciones	ACMP Qualified Education Provider (QEP™): cubre las 21 horas de formación requeridas para postular al CCMP™. SHRM Recertification Provider: PDCs por asistencia en vivo. PMI: PDUs elegibles por auto-reporte.
Modalidad	Virtual, en vivo y por cohortes. Cohortes abiertas o in-company, también a través de socios distribuidores.
Dirigido a	Líderes y gerentes de proyecto, PMO, gerentes de área, HR y HRBP, consultores internos y externos, líderes de excelencia operacional y agentes de cambio.
Idioma	Español. El portal de instrumentos funciona en español e inglés.
Qué te llevas	Un expediente de cambio completo para una iniciativa real de tu organización, 25 instrumentos que sigues usando después del programa y una certificación acreditada internacionalmente.

Cómo transcurre una semana

Antes Lectura breve y el instrumento del módulo, completado en el portal. En clase solo se hace el debrief.	Sesión 1 Concepto, ejemplo resuelto y práctica guiada, con chequeos de recuperación entre bloques.	Sesión 2 Caso integrador, instrumento aplicado y síntesis. Cierra con la tarea sobre tu propio cambio.	Después Aplicas la herramienta en tu organización. Se revisa al abrir el módulo siguiente.
---	--	--	--

El trabajo entre sesiones no es tarea: es donde el aprendizaje se consolida y se convierte en comportamiento.

Un programa que no solo enseña neurociencia: está construido con ella

Un engrama es la huella física que un aprendizaje deja en el tejido nervioso. El concepto lo propuso Richard Semon a inicios del siglo XX y hoy lo respalda la investigación de Sheena Josselyn y Susumu Tonegawa. Le da nombre al método porque describe su promesa: que quede marca.

Todos los programas de Capabilus se diseñan con Engrama. La razón es práctica: la mayoría de la formación corporativa se olvida en semanas porque está diseñada para exponer contenido, no para que el cerebro lo codifique, lo recupere y lo transfiera. Engrama ordena cada módulo en cinco etapas, sostenidas por una condición previa.

1

Activar

Antes de enseñar se saca a la luz lo que ya crees y se confronta con evidencia. Sin un hueco consciente no hay motivo para aprender.

2

Codificar

Fragmentos de cinco a siete ideas y el ejemplo resuelto antes de la práctica. Cada concepto entra por palabra e imagen.

3

Generar

Produces la respuesta en vez de reconocerla. Recuperar de memoria fija más que releer, por eso hay chequeos breves tras cada subtema.

4

Espaciar

Cada módulo abre recuperando el anterior. El olvido parcial no es un fallo del participante: es parte del diseño.

5

Transferir

Cada módulo cierra aplicándose a tu iniciativa real, con un compromiso concreto y revisión en la sesión siguiente.

S

Sustrato: seguridad y atención

Bajo amenaza el cerebro no codifica. La seguridad psicológica del grupo es la condición que sostiene las cinco etapas.

Cómo se nota en cada sesión

- Ninguna sesión empieza con diapositivas nuevas: empieza recuperando lo que viste la semana anterior.
- La teoría llega en bloques cortos, siempre seguida de práctica y de un chequeo que te obliga a producir.
- Un caso integrador recorre los diez módulos, para que cada herramienta se vea conectada con las demás.
- El instrumento del módulo se aplica sobre tu cambio real, no sobre un ejemplo de laboratorio.

Hay coherencia en esto: un programa que enseña cómo el cerebro adopta un cambio no puede diseñarse ignorando cómo el cerebro aprende.

Diez módulos en cuatro fases

La ruta va del porqué al cómo: primero el cerebro que cambia, luego la disciplina, después los métodos y las personas, y al final la ejecución y la medición. Cada módulo dura 4 horas, trabaja un instrumento del portal y certifica una competencia concreta.

FASE 1 Fundamento neurocientífico

01 La neurociencia del cambio

Por qué el cerebro trata un cambio como una amenaza y qué hace un líder para bajar esa alarma. El cerebro predictivo, los sistemas rápido y lento, los impulsores sociales que disparan amenaza, el hábito, la emoción y su regulación, y las cuatro capas de la seguridad psicológica. Cierra con las cinco palancas para intervenir.

Instrumentos: Evaluación de Seguridad Psicológica (PS-40) · Perfil de Orientación al Cambio (COP: Steward, Navigator, Pioneer)

Competencia: diagnosticar la respuesta de amenaza de un grupo y elegir la palanca que corresponde.

FASE 2 Fundamentos de la gestión del cambio

02 Fundamentos de la gestión del cambio

Qué es y qué no es la disciplina, los cinco mitos más costosos, la naturaleza del cambio en cuatro dicotomías y la diferencia entre cambio y transición. La curva emocional, por qué fallan los proyectos y la cadena que va del objetivo a los beneficios.

Instrumentos: Diagnóstico de Naturaleza del Cambio · Calculadora del Valor del Cambio

Competencia: construir la cadena de valor de un cambio y cuantificar lo que vale su adopción.

03 Tipos de gestión del cambio

El cambio visto como portafolio. Tipologías por altitud, detonante y arquetipo; saturación y capacidad de absorción; el mapa de carga por área —que cruza áreas con iniciativas y muestra quién va por encima de su capacidad— y los cinco niveles de madurez organizacional en gestión del cambio.

Instrumentos: Diagnóstico de Salud del Cambio · Mapa de Saturación de Cambio por Área

Competencia: evaluar la salud y la saturación de un área y decidir si lanzar, escalonar o pausar.

04 Impacto del cambio

Las seis dimensiones en las que un cambio toca el trabajo de las personas, el análisis del estado actual al futuro, la segmentación por grupo y la severidad. Un principio que ahorra errores caros: el grupo más ruidoso no suele ser el más afectado.

Instrumento: Lienzo de Impacto del Cambio

Competencia: mapear el impacto por grupo y determinar qué debe hacer distinto cada uno.

05 Metodologías de gestión del cambio

La diferencia entre tener un método y hacer actividades sueltas, el panorama de metodologías reconocidas y el Método de Cambio Capabilus, con sus compuertas de decisión entre etapas.

Diagnosticar

Qué cambia, para quién y con qué riesgo

Diseñar

Estrategia y plan a la medida del impacto

Alinear

Patrocinio, líderes y gobernanza

Activar

Comunicación, formación y soporte

Anclar

Refuerzo, medición y sostenimiento

Instrumento: Manual del Método

Competencia: seleccionar y adaptar un método de cambio con compuertas claras de avance.

06 Roles en la gestión del cambio

Los seis roles que sostienen un cambio y el mandato del patrocinador en tres deberes. El "medio congelado": por qué los mandos medios frenan o aceleran todo, los cinco trabajos que les toca hacer y los cinco modos en que un patrocinio falla. Cierra con la red de agentes de cambio: cuántas personas sostiene realmente cada hora de dedicación.

Instrumentos: Evaluación de Efectividad del Patrocinador · Red de Agentes de Cambio

Competencia: evaluar al patrocinador y activar a los mandos medios como líderes del cambio.

07 Resistencia y comportamiento humano

La resistencia como información, no como obstáculo. Por qué el cerebro resiste y las Cinco Raíces de la resistencia: Comprensión, Capacidad, Convicción, Confianza y Sistema. Cómo distinguir el síntoma de la raíz y responder a lo segundo.

Instrumentos: Rejilla de Diagnóstico de Resistencia · Perfil de Raíces de Resistencia (PRR)

Competencia: diagnosticar la raíz de una resistencia y diseñar la respuesta que le corresponde.

FASE 4 Ejecución y resultados

08 Estrategia y planificación del cambio

Las Cinco Decisiones de toda estrategia de cambio: Secuencia, Grupos de interés, Relato, Soporte y Gobernanza. Cómo convertirlas en un plan vivo de una página que se actualiza, en lugar de un documento que se archiva. El mapa de grupos de interés sitúa a cada parte en un cuadrante y le asigna estrategia y responsable; el plan de comunicación añade la columna que suele faltar: cómo sabremos que el mensaje llegó.

Instrumentos: Mapa de Estrategia de Grupos de Interés (mapa de cuadrantes) · Plan de Comunicación por Audiencia

Competencia: construir una estrategia de cambio de una página que responde a las cinco decisiones.

09 Integrar la gestión del cambio y la de proyectos

Las Cuatro Costuras donde ambas disciplinas se unen o se rompen: Plan, Roles, Compuertas y Cadencia. Dónde termina el trabajo del gerente de proyecto, dónde empieza el del gestor del cambio y qué le toca al patrocinador.

Instrumento: Compuerta de Preparación para la Adopción (ocho criterios)

Competencia: integrar el plan de cambio al del proyecto y decidir si la organización está lista para adoptar.

10 Medir la adopción y el impacto del cambio

La escalera que va de la actividad a la adopción y de la adopción al impacto. Cómo diseñar indicadores observables, adelantados y accionables, cómo equilibrarlos con los rezagados y cómo presentar el capstone que cierra la certificación.

Instrumento: Tablero de Adopción

Competencia: diseñar indicadores de adopción e impacto con línea base, y actuar sobre sus señales.

MÓDULO ADICIONAL • FUERA DE LAS 40 HORAS ACREDITADAS

11 • Gestión del cambio en tiempos de inteligencia artificial

Cuando la inteligencia artificial es el cambio, la amenaza que perciben las personas no es solo aprender una herramienta nueva: es la pregunta por el lugar de su propio trabajo. Este módulo aplica todo lo visto en la certificación a la adopción de IA en la organización, y muestra cómo el gestor del cambio puede apoyarse en la IA para diagnosticar, planificar y medir mejor.

Cómo encajan las piezas

Los instrumentos no son ejercicios aislados. Juntos forman el expediente de un cambio real: el diagnóstico de las fases 1 y 2 alimenta el diseño de la Fase 3, que a su vez define la estrategia, la compuerta y el tablero de la Fase 4. Cuando terminas el módulo 10, ya construiste casi todo tu capstone.

Fase	Pregunta que responde	Entregable para tu cambio
1 • Fundamento	¿Qué está pasando en el cerebro de las personas afectadas?	Lectura de amenaza y seguridad del grupo
2 • Fundamentos	¿Qué cambia, cuánto vale y a quién toca?	Perfil de riesgo y lienzo de impacto
3 • Métodos y personas	¿Con qué método, qué roles y qué resistencias?	Método adaptado y diagnóstico de raíces
4 • Ejecución	¿Cómo se ejecuta, cuándo está listo y cómo se mide?	Estrategia, compuerta y tablero

Certificarse exige demostrar criterio, no memoria

La evaluación mide lo que la certificación promete: que puedas gestionar un cambio real. Por eso pesa más lo que haces con un caso propio que lo que recuerdas de una definición.

Componente	Peso	Criterio para aprobar
Asistencia en vivo	requisito	Mínimo 80 % de las sesiones (16 de 20) para optar al certificado. Los PDC de SHRM se otorgan por asistencia efectiva en vivo; una grabación no sustituye la sesión para esos créditos.
Quizzes por módulo	30 %	Diez preguntas de aplicación por módulo, tomadas al azar de un banco. 70 % para aprobar, con dos reintentos.
Tareas de transferencia	20 %	Una por módulo, aplicada a tu cambio real. Se registran como entregadas o no entregadas; se requieren 8 de 10.
Proyecto capstone	50 %	70 % o más en la rúbrica, sin ningún criterio en cero.
Autoevaluación de capacidad	requisito	Completada al inicio y al final del programa. No se califica.

Los quizzes

Son a libro abierto por diseño, así que no preguntan definiciones: presentan un caso corto y piden diagnosticar. Buscar la respuesta en el cuaderno no ayuda cuando lo que se evalúa es tu criterio.

Las tareas de transferencia

Correr el diagnóstico en tu área, construir el lienzo, puntuar la compuerta. No llevan nota porque su función es otra: son la materia prima del capstone y se revisan al abrir el módulo siguiente.

Dos niveles de reconocimiento

NIVEL 1

Certificado de participación

Se obtiene con la asistencia mínima y los quizzes aprobados. Reconoce la formación completa y los créditos profesionales correspondientes.

NIVEL 2

Certificación

Exige, además, el capstone aprobado. Quien no tenga un cambio real disponible durante las diez semanas puede presentarlo hasta seis meses después de terminar su cohorte.

Un expediente de cambio real, no un examen

Eliges un cambio de tu organización y lo llevas por el método completo. Los seis entregables salen de instrumentos que ya llenaste durante el programa: no construyes nada nuevo, argumentas lo que hiciste y por qué. El portal compila el expediente en un PDF listo para presentar a tu patrocinador.

1 · El cambio

Qué cambia, por qué y qué valor se espera capturar.

2 · Perfil de riesgo

Naturaleza del cambio y salud del área que lo recibe.

3 · Lienzo de impacto

Qué debe hacer distinto cada grupo afectado.

4 · Estrategia

Las cinco decisiones en un plan de una página.

5 · Compuerta

Preparación para la adopción, puntuada en ocho criterios.

6 · Tablero

Indicadores de adopción e impacto con línea base.

Rúbrica del capstone

Cada criterio se califica en cinco niveles, de 0 a 4. Se aprueba con 70 % ponderado o más y ningún criterio en cero.

Criterio	Peso	Qué distingue el nivel más alto
Calidad del diagnóstico	20 %	Cruza varios instrumentos y explica qué hipótesis descartó y por qué.
Coherencia entre diagnóstico y estrategia	25 %	Cada decisión rastrea a un hallazgo concreto, tiene dueño y justifica las alternativas descartadas.
Uso de los instrumentos	20 %	Interpreta resultados, ajusta parámetros al contexto y cuestiona un resultado con evidencia propia.
Realismo de la ejecución	20 %	Plan ajustado a la capacidad real, con roles nombrados, riesgos anticipados y un plan si la compuerta no se supera.
Calidad de la medición	15 %	Indicadores observables, adelantados y accionables con meta, cadencia de revisión y responsable ante cada señal.

La autoevaluación de capacidad

Diez competencias, una por módulo, en una escala de 1 ("no sabría por dónde empezar") a 5 ("puedo enseñarlo a otro"). Se responde en la primera y en la última sesión.

Por qué no lleva nota

Si contara, todos se subestimarían al inicio y se sobrestimarían al final. Sin nota, muestra tu avance real, y una caída en alguna competencia suele significar algo valioso: que al inicio no sabías lo que no sabías.

Instrumentos que puntúan, interpretan y recomiendan

Las plantillas en Excel se llenan y se archivan. Los instrumentos del portal devuelven un puntaje por dimensión, una banda de resultado y el cuello de botella que hay que atender primero.

PORTAL.CAPABILUS.COM

El portal de instrumentos

- 25 instrumentos del programa en línea, disponibles durante toda la certificación y después de ella.
- Ruta por módulo: qué instrumento toca, qué tarea queda pendiente y cuánto llevas avanzado.
- Cuenta individual; tus proyectos y resultados son privados.
- Panel de salud del proyecto, con instantáneas fechadas para ver su evolución.
- Registro de acciones con responsables y fechas, reunido desde todos tus instrumentos.
- Expediente de cambio y resultados exportables en PDF con marca, listos para tu patrocinador.
- Disponible en español e inglés.

PLATAFORMA DE APRENDIZAJE

El aula virtual

- Acceso por cohorte con usuario y contraseña propios, correo de bienvenida con credenciales y recuperación de contraseña en línea.
- Quizzes por módulo con puntajes registrados y reintentos.
- Entrega de tareas de transferencia y del capstone.
- Grabaciones de las sesiones y repositorio de lecturas, guías y enlaces.

Las grabaciones sirven para repasar; no reemplazan la asistencia en vivo para efectos de acreditación.

Nuevo en esta versión de la plataforma

Ayuda contextual

Cada pantalla explica en tres o cuatro pasos qué hacer, con un apartado "Ojo" sobre lo que la gente suele malinterpretar. Diez ayudas distintas, en los dos idiomas.

Modo proyección

El facilitador proyecta cualquier instrumento en tamaño de aula para trabajarlo en vivo con la cohorte, sin salir del portal.

Evolución en el tiempo

El panel guarda instantáneas fechadas, así que un segundo diagnóstico se compara contra el primero en lugar de reemplazarlo.

Detalles que se notan

Señal visible al guardar y salto directo al primer ítem sin responder.

Un interlocutor entre sesiones, no un oráculo

Al enviar un instrumento recibes una lectura escrita de tu resultado, generada con inteligencia artificial a partir de tus respuestas y del marco del programa. Siempre llega con la misma estructura, para que sea accionable:

Qué dice tu resultado

La lectura del puntaje en lenguaje claro

Por dónde empezar

Tres acciones concretas y priorizadas

Qué cuidar

El riesgo que el resultado deja ver

Para pensar

Una pregunta que lleva el análisis más lejos

Cuatro formas de usarla

Modo	Qué hace
Lectura del instrumento	Interpreta el resultado que acabas de completar y propone por dónde empezar.
Crítica	Cuestiona lo que escribiste: señala supuestos sin sustento, vacíos y contradicciones antes de que lo vea tu patrocinador.
Lectura cruzada	Lee varios instrumentos del mismo proyecto a la vez y conecta lo que por separado no se ve: un diagnóstico que no cuadra con la estrategia, una resistencia que explica una compuerta en rojo.
Agregado de cohorte	Para el facilitador: resume el patrón del grupo para preparar el debrief de la sesión.

Puedes repreguntar sobre cualquier lectura, y toda la retroalimentación responde en el idioma que elijas.

Privacidad y confianza

El facilitador no ve tus respuestas

Su panel de cohorte muestra avance y alertas, nunca lo que contestaste en cada criterio. Un instrumento de autoevaluación deja de servir en cuanto se convierte en vigilancia.

Tus datos son de tu organización

Cada cuenta es individual y los proyectos quedan dentro de la organización. La modalidad in-company incluye exportación completa de sus datos.

La IA no reemplaza tu criterio

Orienta; las decisiones son tuyas. De hecho, el capstone premia justamente que cuestiones un resultado con evidencia propia.

Diseñado por alguien que ha gestionado el cambio desde adentro



Rolando Vargas

Fundador de Capabilus. Ingeniero con formación en neurociencias aplicadas y más de 18 años en desarrollo humano y organizacional en 27 países. Ha formado a más de 10.000 personas en excelencia organizacional y ha liderado despliegues globales de excelencia operacional en la industria portuaria.

Su recorrido explica el programa: empezó en la mejora continua con un enfoque técnico, pasó a la gestión del cambio al descubrir que el método no bastaba y se especializó en neurociencia para entender por qué las personas adoptan o no lo que se les pide.

Credenciales

- Prosci Certified Advanced Instructor
- Lean Six Sigma Master Black Belt; ASQ CMQ/OE, CQE y Six Sigma Black Belt
- Shingo Institute: Discover Excellence, Systems Design, Cultural Enablers
- Neurociencias Aplicadas (Universidad Adolfo Ibáñez) y posgrado en Neurociencias Cognitivas (Universidad de Chile)
- Premio Nacional a la Excelencia de Costa Rica 2024

Experiencia con

National Instruments, Bank of America, Roche, Spectrum Brands, Medtronic, APM Terminals, Maersk, Hanseatic Global Terminals y Auxis.

Conferencista

Conferencia Shingo Latinoamérica y Foro Nacional de la Excelencia de Costa Rica.

Formas de participar

Cohorte abierta

Profesionales de distintas organizaciones comparten la ruta y enriquecen el aprendizaje con casos de varias industrias.

In-company

Una cohorte exclusiva, con los capstones enfocados en el portafolio de cambios de tu organización.

A través de socios

Cámaras, asociaciones y firmas aliadas que ofrecen la certificación a sus afiliados y clientes.

Conversemos sobre tu organización

Próximas cohortes, modalidad in-company y condiciones para socios.

info@capabilus.com

capabilus.com

Referencias citadas

- Prosci (2023). *Best Practices in Change Management*, 12.ª edición. Datos de correlación entre efectividad de la gestión del cambio y cumplimiento de objetivos. prosci.com
- Project Management Institute (2018). *Pulse of the Profession 2018: Success in Disruptive Times* y comunicado de prensa "\$1 Million Wasted Every 20 Seconds". Encuesta a 4.455 profesionales, 800 directores de PMO y 447 ejecutivos. pmi.org
- LaClair, J. A. y Rao, R. P. (2002). *Helping employees embrace change*. McKinsey Quarterly. Estudio de 40 programas de cambio. mckinsey.com
- The Economist Intelligence Unit (2013). *Why Good Strategies Fail: Lessons for the C-suite*. Patrocinado por PMI. Encuesta a 587 ejecutivos senior.
- Gartner (2023). Encuesta de cambio de la fuerza laboral, citada en: *Employees Are Losing Patience with Change Initiatives*. Harvard Business Review, mayo de 2023.
- Gallup (2025). *State of the Global Workplace: 2025 Report*. gallup.com
- World Economic Forum (2025). *The Future of Jobs Report 2025*, capítulo de perspectivas regionales y por país. weforum.org
- Fondo Monetario Internacional (2022). *Productivity in Latin America and the Caribbean*. Documento de antecedentes, Perspectivas Económicas Regionales, Hemisferio Occidental, octubre de 2022.
- Bloom, N., Lemos, R., Sadun, R., Scur, D. y Van Reenen, J. (2014). *The New Empirical Economics of Management*. NBER Working Paper 20102. World Management Survey.
- IMD World Competitiveness Center (2026). *Latin America and Caribbean Prosperity Index*. imd.org
- Josselyn, S. A. y Tonegawa, S. (2020). Memory engrams: Recalling the past and imagining the future. *Science*, 367(6473).

Nota: las cifras se presentan como las reportan sus fuentes y corresponden al año y la muestra de cada estudio. El cálculo del capítulo 01 es ilustrativo. Los requisitos de acreditación pueden actualizarse; los vigentes para cada cohorte se confirman al momento de la inscripción.