

AXENT INSTITUTE · MATERIAL DE APLICACIÓN

Guía técnica CAMBIA

Sistema de cambio sostenible en 30 días

8 páginas · Distinción · Modelo · Práctica ·
Evidencia

MÓDULO 10 DE 10 · SELF · PEOPLE · PERFORMANCE

Tu empresa creció. Ahora hagamos crecer a sus líderes.



01 · DISTINCIÓN CENTRAL

Treinta días instalan un sistema, no garantizan automaticidad

Un ciclo de 30 días ofrece suficientes episodios para observar línea base, modificar el contexto, ensayar respuestas y revisar evidencia. No existe garantía de que toda conducta se convierta en hábito dentro de ese plazo.

La salida del ciclo no es una medalla por completar días. Es una decisión informada: sostener el diseño, ajustar señal o dificultad, elevar el contexto de práctica o seleccionar la siguiente capacidad.

**PRINCIPIO
OPERATIVO**

Mide transferencia en episodios reales y utiliza el día 30 para decidir el siguiente ciclo, no para declarar transformación definitiva.

Mapa de observación

CLARIDAD

GIRO, LENTE y UMBRAL: línea base, sentido y transición.

EJECUCIÓN

TRAMA y RESET: respuesta, contingencia y recuperación.

DISEÑO

ANCLA, CAMPO y MOTOR: señal, entorno y capacidad.

ADAPTACIÓN

CICLO y CAMBIA: evidencia, experimento y continuidad.

02 · MODELO CAMBIA

Observar antes de reaccionar

Capturar línea base**C**

Registra episodios, frecuencia, señal, respuesta y efecto.

Pregunta: ¿Qué patrón específico deseas cambiar?

Alinear sentido e identidad**A**

Conecta conducta con valor, rol y resultado relevante.

Pregunta: ¿Quién necesitas ser en esta escena y qué haría visible esa identidad?

Modificar el contexto**M**

Instala señal, acceso, fricción y soporte coherentes.

Pregunta: ¿Qué debe estar preparado antes del momento crítico?

SECUENCIA

No saltes a la acción antes de distinguir señal, significado, necesidad y efecto.

03 · MODELO CAMBIA

Elegir una respuesta útil

Build: repetir y recuperar**B**

Ejecuta acción mínima, plan si-entonces y protocolo de retorno.

Pregunta: ¿Cómo protegerás la continuidad cuando aparezca el obstáculo?

Inspeccionar evidencia**I**

Revisa repetición, calidad, efecto, feedback y efectos secundarios.

Pregunta: ¿Qué cambió realmente y qué solo pareció movimiento?

Ajustar el siguiente ciclo**A**

Sostén, modifica, amplía o detén según la evidencia.

Pregunta: ¿Qué decisión corresponde para los próximos 30 días?

CALIDAD

Una buena respuesta protege simultáneamente relación, responsabilidad y avance.

04 · PRÁCTICA DEL LÍDER

Construye una trayectoria, no una racha

PRÁCTICAS QUE AYUDAN

Trabaja una conducta prioritaria. · Revisa evidencia semanalmente. · Practica recuperación además de ejecución. · Define decisión para el día 30.

ATAJOS QUE DEBILITAN

Prometer automaticidad en 30 días. · Medir solo cumplimiento diario. · Cambiar el plan sin registrar causa. · Escalar antes de estabilizar.

Preguntas de transferencia

- ¿Qué patrón específico deseas cambiar?
- ¿Quién necesitas ser en esta escena y qué haría visible esa identidad?
- ¿Qué debe estar preparado antes del momento crítico?
- ¿Cómo protegerás la continuidad cuando aparezca el obstáculo?
- ¿Qué cambió realmente y qué solo pareció movimiento?
- ¿Qué decisión corresponde para los próximos 30 días?

**PRÁCTICA
DELIBERADA**

Ensaya primero en situaciones de riesgo bajo o medio; registra efecto y ajusta una sola variable.

05 · CASO APLICADO

De resolver a desarrollar criterio

Sebastián interrumpe y entrega soluciones cuando su equipo trae problemas. Diseña una práctica de 30 días para preguntar por evidencia, opciones y recomendación antes de ofrecer su respuesta.

OPCIÓN 1

Medir si evitó intervenir todos los días sin excepción.

OPCIÓN 2

Registrar episodios, señal, preguntas realizadas, decisión del equipo y feedback semanal.

OPCIÓN 3

Trabajar al mismo tiempo delegación, reuniones, productividad y comunicación.

Criterio de decisión

- Medir si evitó intervenir todos los días sin excepción. — Incompleto. La racha no captura calidad, contexto ni recuperación.
- Registrar episodios, señal, preguntas realizadas, decisión del equipo y feedback semanal. — Correcto. Combina conducta, efecto y aprendizaje.
- Trabajar al mismo tiempo delegación, reuniones, productividad y comunicación. — No. Demasiados focos reducen repetición e interpretación.

RESOLUCIÓN

Al día 30, Sebastián reduce respuestas inmediatas, aumenta recomendaciones construidas por el equipo y decide elevar la práctica a conversaciones de mayor presión.

06 · LABORATORIO

Calibra tu criterio

**'EN 30 DÍAS EL
HÁBITO
QUEDARÁ
FORMADO'.**

Promesa no sustentada. El ciclo instala práctica y evidencia; la automaticidad varía.

**'MEDIRÉ SEÑAL,
CONDUCTA,
EFECTO Y RECU-
PERACIÓN'.**

Sistema de evidencia más completo que una racha.

**'SI FALLO UN
DÍA, REINICIO EL
CONTEO'.**

Puede reforzar todo o nada. Retoma en la siguiente señal y aprende.

**'AL CIERRE
DECIDIRÉ
SOSTENER,
AJUSTAR O
AMPLIAR'.**

El día 30 funciona como puerta de decisión.

Chequeo de calidad

- Elegí una sola conducta palanca.
- Existe protocolo para obstáculos y recuperación.
- El cierre del ciclo produce una decisión verificable.

07 · FIELD CHALLENGE

Diseña tu sistema CAMBIA

Construye un ciclo de 30 días para una conducta de liderazgo relevante y medible.

Línea base y conducta

Episodios, frecuencia, señal, respuesta y efecto...

Sentido e identidad

Valor, rol y resultado que protege...

Señal, entorno y plan

Acción mínima, fricción, soporte y si-entonces...

Evidencia semanal

Repetición, calidad, efecto, feedback y recuperación...

Puerta del día 30

Criterios para sostener, ajustar, ampliar o detener...

EVIDENCIA MÍNIMA

Describe conducta observable, efecto interpersonal, resultado y momento de revisión.

08 · TRANSFERENCIA

Del módulo al trabajo real

Protocolo de aplicación

- Selecciona una conversación real de riesgo bajo o medio.
- Prepara la intervención con CAMBIA y define una conducta observable.
- Ejecuta sin intentar controlar la emoción de la otra persona.
- Registra qué cambió en tu respuesta, en la relación y en el resultado.
- Solicita feedback específico y decide un siguiente ensayo.

CIERRE

Sostener el cambio significa poder repetir, recuperar y adaptar la conducta cuando el contexto deja de ayudar.

Referencias

Lally, P., van Jaarsveld, C. H. M., Potts, H. W. W. y Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40, 998-1009. <https://doi.org/10.1002/ejsp.674>

Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493-503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Kashdan, T. B. y Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>