

DIPLOMADO

# LIDERAZGO REVERSIBLE

RESOLUCIÓN 666/25

Certificación UTN-FRD



Exploraremos al líder que resuelve dilemas, el que sabe delegar, y el que conecta profundamente, integrando herramientas de autoconocimiento, gestión emocional y desarrollo de equipos para lograr asertividad y efectividad.

Este diplomado propone un recorrido práctico y reflexivo para:

- ▶ Fortalecer la autoconciencia y el autoliderazgo
- ▶ Comprender los opuestos internos y tomar decisiones más equilibradas
- ▶ Ampliar la capacidad de leer el clima emocional del equipo
- ▶ Trabajar con la Sombra personal y grupal como recurso
- ▶ Identificar y transformar automatismos del Ego
- ▶ Construir un liderazgo más auténtico, empático y flexible

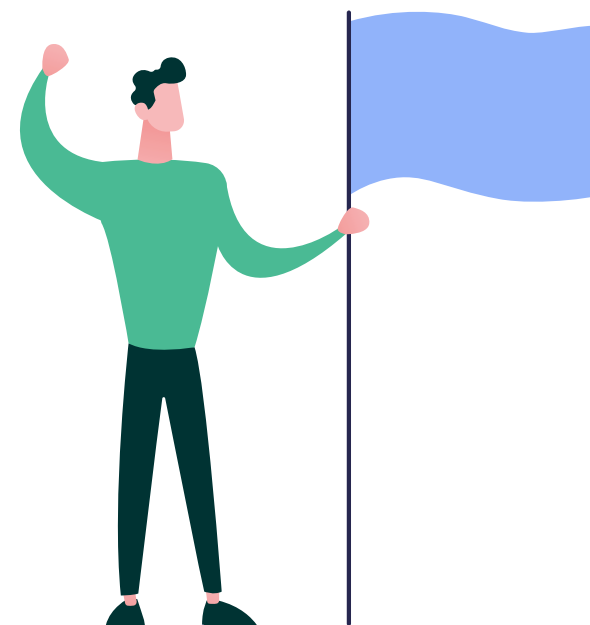
**Es importante que los participantes tengan gente a cargo, aunque sea un solo colaborador.**

## Herramientas

- ▶ **Polaridades:** Aspectos o partes de luz y sombra
- ▶ **Reversadores:** En que una característica o habilidad se abre en su totalidad
- ▶ **Cuatro estilos de personalidad** con sus ventajas y desventajas
- ▶ **Arquetipos:** Modelos prototípicos en los que nos movemos
- ▶ **Siete ejes de polaridad:** Ideas fuerza para oscilar entre ellas
- ▶ **Los tres movimientos:** Los vínculos con otro reflejan mi vínculo conmigo.
- ▶ **Símbolos:** Metáforas que nos permiten conocernos en la zona desconocida, como las “Fábulas de convivencia”
- ▶ **Mapa psíquico:** El Yo, Ego, Sombra y Sí mismo

## Objetivos generales

- ▶ **Fortalecer el autoconocimiento del líder** como herramienta clave para una gestión más efectiva, auténtica y adaptativa en contextos cambiantes.
- ▶ **Desarrollar habilidades emocionales y conversacionales** que promuevan una comunicación más asertiva, empática y orientada a la resolución de conflictos.
- ▶ **Mejorar la toma de decisiones y la delegación**, aumentando la eficiencia operativa del equipo sin perder de vista el bienestar y la motivación de sus integrantes.
- ▶ **Entrenar la capacidad de liderar** con presencia, claridad y propósito, integrando herramientas prácticas con una visión estratégica del negocio.
- ▶ **Optimizar el desempeño del equipo** mediante el reconocimiento de dinámicas invisibles, tensiones latentes y oportunidades de desarrollo en cada colaborador.
- ▶ **Ampliar la capacidad de liderar** desde la presencia, la conexión y el propósito, equilibrando acción y reflexión, brindando agilidad.
- ▶ **Promover un estilo de liderazgo más flexible y reversible**, capaz de integrar polaridades, sostener dilemas y actuar con mayor impacto sin perder humanidad



**Módulo 01****IR HACIA SÍ MISMO (Autoconocimiento profundo)****Objetivo:**

Profundizar en el estilo personal de liderazgo mediante la exploración de los cuatro estilos de personalidad, identificando el eje predominante y reconociendo áreas ciegas que impactan la gestión.

**Contenidos:**

- ▶ Introducción al proceso de autoconocimiento como base del desarrollo del liderazgo.
- ▶ Principios fundamentales del autoliderazgo y su implicancia en contextos organizacionales.
- ▶ El liderazgo como proceso interno: fundamentos teóricos del “liderarse a uno mismo”.
- ▶ Modelo de los cuatro estilos de personalidad según la tipología de Jung: rasgos, potencialidades y desafíos asociados.
- ▶ Manifestaciones conductuales de los estilos en el ejercicio del liderazgo.
- ▶ El estilo preferente como zona de confort: implicancias para la efectividad personal y relacional.
- ▶ Exploración del eje dominante (racional, emocional, práctico o intuitivo) en la construcción del estilo de liderazgo.
- ▶ Incidencia del eje preferente en la toma de decisiones, la resolución de problemas y el vínculo con el equipo.
- ▶ Conceptualización del Ego (Máscara) y la Sombra en el liderazgo.
- ▶ Formación y expresión de las zonas ciegas en el comportamiento organizacional.
- ▶ Herramientas de autodiagnóstico para el reconocimiento de patrones automáticos.

**Módulo 02****¿QUIÉN ES EL QUE LIDERA? (Yo, Ego y Sombra)****Objetivo:**

Comprender el funcionamiento del Yo y el Ego en la configuración de la experiencia personal y profesional, diferenciando patrones automáticos para ampliar la capacidad de respuesta consciente. Cómo el Ego (máscara) organiza nuestra experiencia, cuándo protege y cuándo limita; identificar automatismos y empezar a diferenciarlos.

**Contenidos:**

- ▶ Fundamentos conceptuales del Yo, el Ego (máscara) y la Sombra. Su aplicación en el ámbito del liderazgo.
- ▶ El Yo como estructura organizadora de la identidad: funciones adaptativas, mecanismos de defensa y formación de la “máscara”.
- ▶ El Ego (máscara) como estrategia de validación y pertenencia: beneficios, costos y límites en contextos de liderazgo.
- ▶ Identificación de automatismos del Yo en situaciones de estrés, conflicto o exposición.
- ▶ Reconocimiento de patrones repetitivos de comportamiento y su impacto en la gestión de personas.
- ▶ El rol de la Sombra en la vida profesional: proyecciones, negación y transferencia en dinámicas laborales.
- ▶ Estrategias para la observación y desactivación de patrones inconscientes que limitan la respuesta consciente.
- ▶ Prácticas de autoconciencia para ampliar la libertad interna frente a los condicionamientos del Yo.

**Módulo 03****RESPONDER O REACCIONAR (Conciencia emocional)****Objetivo:**

Desarrollar inteligencia emocional aplicada al liderazgo, diferenciando reacción de respuesta, para gestionar el conflicto desde la integración emocional y la autoconciencia. Distinguir y gestionar reacciones automáticas del Yo frente al conflicto, en sí mismos y en otros.

**Contenidos:**

- ▶ Fundamentos de la inteligencia emocional aplicada al liderazgo: teoría y componentes clave.
- ▶ Distinción conceptual entre reacción automática y respuesta consciente: bases neuro emocionales y psicológicas.
- ▶ Identificación de los disparadores emocionales en situaciones de conflicto y presión.
- ▶ El rol del Yo observador en la gestión de la emocionalidad propia y ajena.
- ▶ Reconocimiento y regulación de emociones primarias y secundarias en contextos organizacionales.
- ▶ Impacto de las reacciones emocionales en la comunicación, la toma de decisiones y el clima laboral.
- ▶ - Modelos de intervención para transformar reactividad en respuestas adaptativas.
- ▶ Estrategias para la integración emocional como vía para fortalecer la presencia y la estabilidad interna.
- ▶ Lectura de las reacciones emocionales en los demás: empatía, contención y límites saludables.
- ▶ Prácticas de autoconciencia emocional para la vida cotidiana del liderazgo.

**Módulo 04****EL LÍDER QUE RESUELVE DILEMAS (Integración de opuestos)****Objetivo:**

Potenciar el pensamiento estratégico y flexible frente a dilemas complejos, integrando perspectivas opuestas sin polarizarse, para una toma de decisiones más equilibrada. Navegar contradicciones internas y dilemas de equipo sin polarizarse.

**Contenidos:**

- ▶ Dilemas y polaridades como oportunidad de desarrollo: la dualidad y la reversibilidad
- ▶ Mente dual, ventajas y desventajas
- ▶ Polarización interna y externa: dinámicas en los equipos de trabajo.
- ▶ Integración de opuestos como competencia clave en la toma de decisiones estratégicas.
- ▶ Modelos para el abordaje de tensiones: siete ejes de polaridad
- ▶ Herramientas para mapear dilemas y reconocer tensiones subyacentes.
- ▶ Prácticas para sostener el conflicto interno sin necesidad de resolverlo de forma inmediata.
- ▶ Los pasos para integrar: Reconocer, Aceptar, Valorar, Apalancar, Incluir, Integrar
- ▶ Casos aplicados de dilemas en liderazgo: análisis, intervención y aprendizaje.
- ▶ Los 8 tipos de líder como integrador de diversidad de miradas y contenedor de contradicciones.
- ▶ Desarrollo de flexibilidad cognitiva y emocional como base para una acción más equilibrada y sostenible.

**Módulo 05****EL LÍDER QUE DELEGA (Confianza, límites y madurez)****Objetivo:**

Fortalecer la capacidad de delegar con claridad y confianza, estableciendo límites saludables y promoviendo la autonomía del equipo sin perder foco ni liderazgo. Aprender a soltar el control sin perder dirección ni presencia. Los participantes no solo aprenden qué delegar, sino por qué, cómo y cuándo, integrando claridad estratégica, empoderamiento del equipo, desarrollo de capacidades y preservación del foco del líder.

**Contenidos:**

- ▶ La delegación como competencia central del liderazgo: marco conceptual y desafíos comunes. Fundamentos, beneficios y resistencias.
- ▶ Delegación consciente: distinción entre delegar funciones, decisiones y autoridad.
- ▶ 8 estilos de liderazgo y su relación con la capacidad de delegar.
- ▶ Confianza organizacional: cómo construirla, sostenerla y recuperarla como base para delegar efectivamente.
- ▶ El rol del control en el liderazgo tradicional: impacto en la autonomía y la motivación del equipo. El control como mecanismo de seguridad: causas, consecuencias y alternativas.
- ▶ Establecimiento de límites claros: contener sin restringir, guiar sin invadir.
- ▶ Diagnóstico de patrones personales de control y retención de poder.
- ▶ Desarrollo de la autonomía en el equipo: acompañar el error, sostener procesos de aprendizaje y fortalecer la responsabilidad individual.
- ▶ Desarrollo de la autonomía en el equipo: acompañamiento, seguimiento y
- ▶ La presencia del líder cuando no está al mando: influencia, coherencia y visión.

**Módulo 06****EL LÍDER QUE CONECTA (Comunicación y vínculos)****Objetivo:**

Mejorar las habilidades comunicacionales para generar vínculos sólidos, brindar feedback efectivo y gestionar conversaciones desafiantes desde la empatía y la presencia. Ampliar la capacidad de generar confianza, contener emocionalmente, en la dirección del negocio.

**Contenidos:**

- ▶ Comunicación consciente como competencia de liderazgo relacional
- ▶ La conexión como acto de liderazgo: presencia, escucha activa y lenguaje emocional.
- ▶ 8 estilos de liderazgo y su relación con la capacidad de conectar.
- ▶ Obstáculos para la conexión real: automatismos del ego, sobreidentificación con el rol, urgencia operativa y miedo a la exposición.
- ▶ La desconexión como defensa: por qué algunos líderes no logran (o no se permiten) conectar.
- ▶ Vínculos sólidos en entornos organizacionales exigentes
- ▶ Confianza como base del vínculo: cómo se construye, cómo se pierde y cómo se recupera.
- ▶ El vínculo emocional en el liderazgo: contención, validación, presencia y límites claros.
- ▶ Feedback como herramienta de crecimiento y conexión- Feedback horizontal y vertical
- ▶ Cómo dar devoluciones difíciles sin dañar el vínculo ni evitar el conflicto.
- ▶ Obstáculos internos del líder frente al feedback: miedo al rechazo, culpa, necesidad de agradar o controlar.
- ▶ Conversaciones difíciles con presencia y madurez emocional, sin desconectarse ni sobrecargarse
- ▶ Regulación emocional del líder en la conversación: del juicio al diálogo genuino.

**Módulo 07****DINÁMICAS DE EQUIPO (Roles, proyecciones y tensiones)****Objetivo:**

Identificar e intervenir en dinámicas grupales implícitas, comprendiendo roles inconscientes y tensiones colectivas que afectan el rendimiento del equipo. Leer tensiones invisibles del grupo, intervenir desde la comprensión de la energía colectiva.

**Contenidos:**

- ▶ El equipo como sistema psicosocioemocional
- ▶ Comprensión del equipo más allá de la suma de individuos: visión sistémica.
- ▶ Dinámicas conscientes e inconscientes que emergen en contextos de trabajo.
- ▶ Energía grupal: cómo se crea, cómo se desplaza, cómo se sostiene.
- ▶ Roles funcionales: Diferencia entre roles asignados, asumidos y proyectados.
- ▶ Roles arquetípicos en los equipos (el salvador, el rebelde, el saboteador, el niño, etc.).
- ▶ Proyecciones y tensiones colectivas: del grupo sobre el líder y entre miembros del equipo.
- ▶ El líder como pantalla de idealización, temor o expectativa.
- ▶ Tensión emocional como señal de algo no dicho: cómo leerla e intervenir sin reprimirla.
- ▶ Conflicto grupal como puerta al desarrollo
- ▶ Cómo sostener el conflicto sin evitarlo ni amplificarlo.

**Módulo 08****LA VOCACIÓN QUE ME MUEVE (Propósito y sentido)****Objetivo:**

Reconectar con el propósito personal en el ejercicio del liderazgo, clarificando motivaciones internas y alineando la acción con una vocación auténtica y sostenible. Conectar con el sentido profundo del liderazgo, revisar motivaciones internas y reconectar con una vocación auténtica.

**Contenidos:**

- ▶ Vocación, propósito y sentido del líder: definiciones clave
- ▶ Diferencias entre vocación, propósito, motivación y ambición.
- ▶ El sentido como brújula interna que orienta decisiones en la complejidad.
- ▶ Exploración de la historia personal como mapa vocacional. Momentos de inflexión: crisis, logros, rupturas y aprendizajes.
- ▶ Identificación de patrones vitales que revelan propósito.
- ▶ Narrativa de vida: cómo cuento mi recorrido y qué significado le doy.
- ▶ Motivaciones internas y distorsiones del propósito. ¿Desde dónde lidero?: miedo, reconocimiento, control, servicio, amor.
- ▶ Vocación auténtica vs. mandato interno o social.
- ▶ Integrar propósito y liderazgo cotidiano. - Alineación entre visión personal y rol organizacional.
- ▶ Tomar decisiones coherentes con el propósito, aún bajo presión.