



AGILESCRUM
AGILITAS - INNOVATIO - EXCELLENTIA

GESTIÓN DE EQUIPOS A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓN EFICAZ HABILIDADES BLANDAS

Brochure

LIDERAR CON CLARIDAD EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE
FORMACIÓN SINCRÓNICA EN LIDERAZGO ESTRATÉGICO

16 HORAS CRONOLÓGICAS DE ENTRENAMIENTO PRÁCTICO EN VIVO

- 1. BIOLOGÍA DEL LIDERAZGO**
Comprender decisiones bajo presión
- 2. GESTIÓN EN ALTA COMPLEJIDAD**
Navegar volatilidad y ansiedad
- 3. APRENDIZAJE PRÁCTICO Y REAL**
Análisis de casos y retroalimentación sincrónica

MANDO CONSCIENTE
CLARIDAD Y ESTRATEGIA
REACCIÓN INSTINTIVA
MODO SOBREVIVENCIA

LIDERAZGO ESTRATÉGICO INSCRIPCIONES ABIERTAS. Hablemos por mensaje directo.

Marzo 2026

Agile Scrum Academy

team@agilescrum.cl



PROGRAMA: GESTIÓN DE EQUIPOS A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓN EFICAZ

Duración: 16 horas

Modalidad: Online Sincrónico, Abierto

CÓDIGO SENCE

OBJETIVOS DEL CURSO

El propósito de este encuentro es que quienes participen logren definir rumbos con total claridad para eliminar la confusión en cualquier entorno colaborativo. Se busca que las personas transformen sus conversaciones diarias en una herramienta para corregir el camino a tiempo, fortaleciendo la confianza y el aprendizaje con su entorno. El aprendizaje permite alcanzar acuerdos beneficiosos entre distintas áreas y movilizar voluntades basándose en la credibilidad personal, sin depender de un cargo jerárquico. También se promueve la construcción de espacios seguros donde la honestidad facilite innovar y cada integrante se sienta realmente responsable del éxito compartido.

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Este curso se centra en el desarrollo de capacidades fundamentales para navegar la incertidumbre mediante una comunicación que otorga claridad y precisión absoluta en cada interacción. A través del contenido, se explora cómo establecer expectativas que eliminen la ambigüedad, permitiendo que la labor diaria de los integrantes se mantenga alineada con los propósitos globales y marcos de actuación de cualquier organización moderna. Se profundiza además en el uso de la retroalimentación como un sensor dinámico que corrige desviaciones, fortalece la confianza mutua y transforma los errores en oportunidades reales de mejora continua para todos los colaboradores.

El curso aborda la gestión de intereses diversos, entregando herramientas prácticas para alcanzar acuerdos de valor que superen las divisiones internas y fomenten una colaboración robusta entre distintos departamentos. Asimismo, se enfoca en la capacidad de movilizar iniciativas complejas mediante el uso de la credibilidad y la empatía, permitiendo que la influencia personal trascienda con éxito los cargos jerárquicos o la autoridad formal. La formación promueve activamente la creación de entornos psicológicamente seguros donde la transparencia y la responsabilidad compartida logren transformar las dificultades operativas en potentes mecanismos de aprendizaje e innovación colectiva para el beneficio de todo el sistema organizacional.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO?

Este curso está diseñado para personas que actúan como puntos de unión dentro de una organización y necesitan fortalecer su capacidad de influir sin depender de jerarquías. El programa convoca a quienes enfrentan el desafío de coordinar metas en entornos de alta incertidumbre, buscando transformar conflictos en colaboración. Es ideal para quienes desean liderar desde la confianza, promoviendo la responsabilidad compartida y la seguridad psicológica en sus entornos laborales.

- Gerentes de proyectos que coordinan áreas transversales
- Jefes de equipo en modalidades remotas o híbridas
- Consultores que requieren generar acuerdos entre departamentos
- Analistas seniors con liderazgo técnico sobre pares



- Profesionales de recursos humanos enfocados en cultura organizacional
- Líderes de transformación digital y cambio estratégico
- Coordinadores de operaciones en entornos de alta complejidad
- Facilitadores que gestionan la resolución de conflictos internos
- Encargados de comunicaciones internas y narrativa corporativa
- Especialistas encargados de asegurar estándares de calidad y rendición de cuentas.

¿QUÉ APRENDERÁS?

Al participar en este encuentro, las personas desarrollarán la habilidad de definir expectativas y límites con absoluta precisión para eliminar la ambigüedad en su labor diaria. El aprendizaje permite transformar la retroalimentación en un sensor dinámico que calibra el desempeño en tiempo real y fortalece la confianza mutua. Quienes asistan obtendrán herramientas para liderar en entornos híbridos, equilibrando la conexión humana con la fluidez de los mensajes. La formación entrega capacidades para negociar acuerdos de valor compartido entre distintas áreas, superando los silos organizacionales. Se potencia la facultad de movilizar iniciativas mediante la credibilidad y la empatía, logrando influir sin necesidad de autoridad formal. Finalmente, los asistentes aprenderán a gestionar conflictos como fuentes de innovación y a construir narrativas estratégicas que brinden sentido y propósito durante procesos de cambio críticos.

TABLA DE CONTENIDOS

1.1 Fundamentos Neuropsicológicos del Liderazgo Ejecutivo

1.1.1 Modelo neurofisiológico aplicado al liderazgo: cerebro reptiliano (supervivencia), sistema límbico (emocional) y neocórtex (racional estratégica). Esta tríada cerebral define cómo los líderes procesan la realidad organizacional. El tallo cerebral gestiona reacciones instintivas de supervivencia, mientras el sistema límbico procesa el impacto emocional de las crisis. El éxito radica en activar el neocórtex para mantener el pensamiento estratégico y la visión de largo plazo, evitando que los impulsos primarios dominen las decisiones críticas en la gestión de equipos.

1.1.2 Respuesta al estrés organizacional: activación de amenaza, toma de decisiones bajo presión e inhibición temporal del razonamiento estratégico. Cuando el entorno se percibe como amenazante, el cerebro activa el sistema de alerta, lo que puede provocar un "secuestro amigdalino". Esto reduce la capacidad de análisis complejo y limita la visión periférica del directivo. Comprender este fenómeno permite identificar cuándo el estrés está nublando el juicio, evitando decisiones impulsivas que comprometan la estabilidad operativa o la cohesión del grupo de trabajo.

1.1.3 Evolución del pensamiento y reconfiguración de patrones de liderazgo reactivo a liderazgo consciente. La neuroplasticidad demuestra que el cerebro del líder puede desaprender respuestas automáticas y defensivas para construir nuevos circuitos neuronales. Mediante la práctica deliberada, es posible transformar hábitos de mando autoritarios o reactivos en comportamientos conscientes y adaptativos. Esta capacidad de reconfiguración mental es esencial para evolucionar hacia un liderazgo que inspire confianza y promueva un

crecimiento organizacional sostenible y flexible.

1.2 Autogestión Avanzada y Mentalidad Adaptativa

1.2.1 Regulación emocional ejecutiva y coherencia psicofisiológica. La regulación emocional no implica reprimir sentimientos, sino gestionarlos para mantener la eficacia directiva. Al alcanzar una coherencia psicofisiológica, el líder logra una sincronía entre su ritmo cardíaco y su estado mental, proyectando calma y claridad. Esta competencia es vital para influir positivamente en el clima laboral, permitiendo que el ejecutivo actúe desde la estabilidad interna incluso en situaciones de alta volatilidad.

1.2.2 Desarrollo de resiliencia estratégica ante escenarios VUCA y BANI. En mundos volátiles y quebradizos, la resiliencia estratégica permite al líder absorber impactos negativos sin perder el rumbo. No se trata solo de resistir, sino de utilizar la adversidad como un catalizador para el aprendizaje y la innovación. Esta mentalidad adaptativa prepara al directivo para pivotar estrategias rápidamente, asegurando que el equipo mantenga el enfoque y la energía en condiciones inciertas.

1.2.3 Identificación y transformación de modelos mentales limitantes y sesgos cognitivos directivos. Los líderes suelen operar bajo sesgos inconscientes que distorsionan la toma de decisiones. Identificar estos modelos mentales limitantes permite cuestionar supuestos obsoletos y abrirse a nuevas perspectivas. Al transformar estas estructuras cognitivas, el directivo mejora su objetividad, reduce errores de juicio y fomenta una cultura de apertura donde la diversidad de ideas fortalece la resolución de problemas complejos dentro de la empresa.

1.3 Seguridad Psicológica y Regulación Sistémica



1.3.1 El líder como regulador emocional del sistema organizacional. El estado emocional de quien lidera se propaga rápidamente por toda la estructura. Al actuar como un regulador sistémico, el directivo puede mitigar el miedo y fomentar la confianza mediante su propia presencia y comunicación. Esta función es crucial para mantener la estabilidad operativa, asegurando que las emociones del equipo estén alineadas con los objetivos estratégicos y no se conviertan en bloqueos.

1.3.2 Construcción de entornos de seguridad psicológica para innovación y aprendizaje. La seguridad psicológica es la creencia compartida de que el equipo es un lugar seguro para asumir riesgos interpersonales. El líder debe crear un ambiente donde los colaboradores sientan que pueden expresar dudas o errores sin temor a represalias. Este entorno es el único suelo fértil donde la innovación real y el aprendizaje continuo pueden prosperar, potenciando el talento colectivo significativamente.

1.3.3 Gestión de ansiedad colectiva y contención en procesos de cambio estructural. Las transformaciones profundas suelen generar altos niveles de ansiedad en la organización. El líder debe ejercer una función de contención, validando las preocupaciones del equipo mientras mantiene la dirección clara. Gestionar esta ansiedad colectiva previene la parálisis operativa y el agotamiento, facilitando que el personal transite por el cambio con mayor compromiso y menor resistencia psicológica ante los nuevos desafíos estructurales.

✉ Contacto: team@agilescrum.cl

🌐 www.agilescrum.cl

📞 [wsp + 569 54234207](tel:+56954234207)