



PROGRAMA DE DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO

OBJETIVOS

Potenciar el desarrollo de habilidades que permitan enfrentar de la mejor manera posible los constantes retos del liderazgo, entre ellos; conducir un equipo de trabajo, resolver problemas y conflictos, tomar decisiones acertadas, generar productividad, compromiso, influencia, iniciativa, auto-gestión, adaptabilidad y motivación con el fin de impulsar a las personas a ser más eficaces y a trascender en su entorno laboral, desarrollando sus competencias y logrando el máximo de su potencial, con el fin de lograr resultados exitosos que se reflejen en el interior de la organización.

PÚBLICO OBJETIVO

Todas aquellas personas que lideran procesos y/o equipos de trabajo en el interior de su organización.

DURACIÓN

57 horas reloj, divididas en 6 módulos de 9 horas y 1 módulo de cierre de 3 horas.

CERTIFICACIÓN

Al finalizar el curso se entregará un certificado de asistencia avalado por la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra – UPSA. Podrán acceder a dicha certificación quienes cumplan como requisito una asistencia mínima del 80%.

MÓDULO I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE 360°

OBJETIVOS DEL MÓDULO

El participante desarrollará habilidades de liderazgo a partir de nuevas tendencias y herramientas que le permitan influir positivamente en un entorno de 360° (colaboradores, clientes, proveedores y otros líderes) con el fin de alcanzar resultados exitosos.

PÚBLICO OBJETIVO

Todas aquellas personas que lideran procesos y/o equipos de trabajo en el interior de su organización.

CONTENIDO MÍNIMO

- ✓ Habilidades y competencias del líder
- ✓ Enfoques de liderazgo: Transformacional y transaccional
- ✓ Características principales de un liderazgo transformacional ¿Por qué es tan importante en el mundo de hoy?
- ✓ Millennials, el 65% de la fuerza laboral actual.
- ✓ Las 5 prácticas del LIDERAZGO EJEMPLAR
- ✓ Modelar el Camino



-)] Poniendo en claro los valores (comportamientos esperados) y alineando las acciones del equipo con los valores compartidos.
-)] Auto-diagnóstico de competencias: La rueda del liderazgo
-)] Liderando con el ejemplo
- ✓ Inspirar a un entorno de 360° hacia metas comunes
 -)] Potenciando la visión de futuro e integrando a los demás, apelando a las aspiraciones compartidas.
 -)] Entendiendo el poder trabajar con metas “realmente compartidas”.
 -)] Equipos de alto rendimiento ¿Cómo se consolidan?
 -)] Determinando patrones de comportamiento de los miembros del equipo y como cada estilo de liderazgo influye en ellos.
 -)] ¿Cómo potenciar la interrelación del equipo entendiendo sus estructuras de personalidad?
- ✓ Desafiar el proceso
 -)] Iniciativa e innovación, la esencia de un gran líder.
 -)] Experimentar y asumir riesgos para conseguir nuevos logros y aprender de la experiencia.
 -)] Cuestionando paradigmas
 -)] Habilitar a los colaboradores para que actúen
 -)] Fomentar la colaboración desarrollando confianza y facilitando las relaciones.
 -)] Fortalecer a los colaboradores aumentando su capacidad para tomar decisiones y desarrollando sus capacidades a través del EMPODERAMIENTO.
-)] ¿Cómo evoluciona una cultura hacia el EMPODERAMIENTO?
-)] El triángulo del EMPODERAMIENTO.
-)] Barreras que impiden construir una cultura de EMPODERAMIENTO.
-)] Los “rituales” como principal componente para potenciar la cultura.
-)] Fundamento científico de la importancia de los rituales dentro de una organización.
-)] ¿Cómo activar rituales de EMPODERAMIENTO?
- ✓ Alentar el corazón ¿Cómo motivar al equipo a que se comprometa con los resultados deseados?

MÓDULO II: ¿CÓMO GENERAR INTEGRACIÓN EN EL EQUIPO PARA LOGRAR RESULTADOS EXITOSOS?

OBJETIVOS DEL MÓDULO

En este taller los participantes tendrán la oportunidad de vivir experiencias directas que les permitirán moldear algunos comportamientos para lograr la integración del equipo de trabajo:

- ✓ Incrementar el grado de contribución de los individuos en el equipo.
- ✓ Identificar, comprender y modificar las actitudes incongruentes.
- ✓ Fortalecer destrezas para el manejo de objetivos comunes.
- ✓ Desarrollar un alto nivel de compromiso con logros significativos.
- ✓ Promover un clima organizacional deseable y fomentar la cohesión del equipo de trabajo.



A QUIÉNES ESTÁ DIRIGIDO

Todas aquellas personas que lideran procesos y/o equipos de trabajo en el interior de su organización.

CONTENIDO MÍNIMO

- ✓ ¿Cómo generar integración en el equipo de trabajo?
- ✓ Los paradigmas del liderazgo para la generación de integración.
- ✓ Gestor de felicidad ¿Moda o realidad?
- ✓ Comprendiendo los rasgos de personalidad característicos que se encuentran en la esencia de los distintos miembros que conforman el equipo.
- ✓ ¿Qué variables hacen que el trabajo en equipo no funcione?
- ✓ Compromiso, responsabilidad y confianza como elementos motivacionales para el trabajo en equipo ¿Cuál es el rol del líder?
- ✓ Características de un equipo de alto desempeño
- ✓ Proceso “paso a paso” para lograr la conformación de un equipo de alto desempeño. Guía práctica.
- ✓ ¿Cuáles son los beneficios de generar un entorno caracterizado por el entusiasmo y la actitud positiva en el equipo?
- ✓ Esfuerzos comunes y su importancia.
- ✓ Generando relaciones que confluyen en un propósito.
- ✓ Reforzamiento del sentido de pertenencia hacia el equipo ¿Qué hacer y qué no?.

MÓDULO III: NEGOCIACIÓN INTELIGENTE & MANEJO DE CONFLICTOS

OBJETIVOS DEL MÓDULO

El taller busca desarrollar las habilidades de un negociador creativo y eficaz, capaz de cerrar acuerdos en situaciones colaborativas y competitivas, donde todas las partes se sientan satisfechas e implicadas. A lo largo del programa, se pretende profundizar en la dinámica del proceso de negociación y colaborar en el desarrollo de un estilo de negociación propio, potenciándolo y dotándolo de cierta estructura; a través de role-plays se orientará cómo negociar en situaciones muy diversas, aplicando el método de negociación desarrollado por la Universidad de Harvard.

PÚBLICO OBJETIVO

Todas aquellas personas interesadas en profundizar en la dinámica del proceso de negociación con el fin de potenciar sus habilidades y ponerlas en práctica en situaciones colaborativas y competitivas.

CONTENIDO MÍNIMO

NEGOCIACIÓN INTELIGENTE

- ✓ “Negociación Inteligente” y “Manejo de Conflictos” ¿Cuál es el objetivo que persiguen en común? ¿Cómo no perderlo de vista?
- ✓ Dinámica para visualizar el proceso de “Negociación Inteligente” comprendiendo todos y cada uno de sus componentes.
- ✓ Relaciones de corto vs. largo plazo.
- ✓ Variables Críticas para una Negociación Exitosa:
 - Ñ INFORMACIÓN, ¿Cómo manejarla?



- Ñ TIEMPO
- Ñ PODER ¿Qué HACER y qué NO HACER con él?
- ✓ ¿Cómo somos a la hora de negociar?
- ✓ El Dilema del Negociador: Ser suave o duro

ETAPAS Y ESTILOS DE LA NEGOCIACIÓN INTELIGENTE

- ✓ Marco en el que se da la Negociación
- ✓ Estilos de Negociación.
- ✓ La Negociación posicional vs. la negociación en base a intereses.
- ✓ Los siete elementos de la negociación en base a intereses.
- ✓ ¿Cómo medimos el éxito en nuestras negociaciones?
- ✓ Dinámica para clarificar cómo manejar POSICIONES e INTERESES en el marco de una Negociación Inteligente.
- ✓ Negociación competitiva vs negociación inteligente

PREPARACIÓN Y PROCESO DE UNA NEGOCIACIÓN INTELIGENTE

- ✓ Clarificar objetivos que “creen valor” en la negociación.
- ✓ Preparación: Delimitar posiciones e indagar en los intereses, propios y de la otra parte.
- ✓ La estrategia y táctica preconcebida ¿Cómo hacerla realidad?
- ✓ Inteligencia emocional para la resolución de conflictos.
- ✓ ¿Cómo encarar una negociación creativa?
- ✓ Conductas constructivas y destructivas de diálogo en un proceso de negociación.
- ✓ Disciplinas para hablar de temas difíciles

- ✓ Importancia de las observaciones en torno al comportamiento no verbal en las etapas de la negociación.
- ✓ Tips para tratar con negociadores difíciles.
- ✓ Análisis y práctica con distintos casos de negociación/manejo de conflictos dentro de un equipo de trabajo, con clientes internos /externos y con proveedores

MÓDULO IV: EL ARTE DEL COACHING - GENERANDO RETROALIMENTACIÓN DE ALTO IMPACTO

OBJETIVOS DEL MÓDULO

El taller busca transformar al líder en un observador más poderoso de los fenómenos humanos, con la capacidad de distinguir los obstáculos que frenan el desempeño de las personas y de los equipos de trabajo, con el fin de intervenir para crear un repertorio nuevo de acciones orientadas al logro de los objetivos individuales y colectivos. Se compartirán técnicas y herramientas que permitan potenciar el entorno de trabajo del líder, generando cambios positivos en todos aquellos procesos de intervención relacionados a las distintas “redes” que componen la organización y contribuyen con su desarrollo: la red que une al equipo de trabajo, la que vincula con los clientes (internos/externos), la que interconecta con los pares y superiores, entre otras.

PÚBLICO OBJETIVO

Todas aquellas personas que lideran procesos y/o equipos de trabajo en el interior de su organización.



CONTENIDO MÍNIMO

HABILIDADES Y CAPACIDADES DEL COACHING

- ✓ Los pilares básicos del Coaching y su importancia en el liderazgo.
- ✓ Habilidades y aplicaciones de una comunicación centrada en las personas:
- ✓ Congruencia.
- ✓ Escucha.
- ✓ Empatía.
- ✓ Aceptación positiva.
- ✓ La esencia del Coaching: ¿Cómo escuchar y preguntar?
- ✓ Las preguntas poderosas del coaching que incentivan la reflexión, la creatividad, la motivación, el autoconocimiento, la responsabilidad, el compromiso y la acción.
- ✓ ¿Cómo hacer preguntas poderosas? Entrenamiento y práctica.
- ✓ ¿Cómo re-formular?
- ✓ ¿Qué procesos se dan por debajo de la superficie?
- ✓ Resistencia, mecanismos de defensa, transferencia y contra-transferencia.
- ✓ Disposición para el Coaching:
- ✓ Capacidad negativa, de empatía, curiosidad y otras.
- ✓ Habilidades: Re encuadre, formulación, interpretación y otras.

COACHING Y PNL PARA UNA RETROALIMENTACIÓN EXITOSA

- ✓ El poder de la RETROALIMENTACIÓN
- ✓ Esquemas positivos y negativos
- ✓ ¿Cómo pedir y dar feedback a los colaboradores para desarrollar y crear un

entorno de aprendizaje y crecimiento constante?

- ✓ La retroalimentación del desempeño: una aplicación importante para influir en otros y coadyuvar al crecimiento del equipo.
- ✓ Tips para brindar RETROALIMENTACIÓN a colaboradores
- ✓ Beneficios de la RETROALIMENTACIÓN positiva ¿Cómo aplicarla?
- ✓ Modelo GROW para RETROALIMENTAR:
- ✓ Establecer metas
- ✓ Investigar la realidad a través de la “auto-evaluación”
- ✓ Explorar las posibilidades
- ✓ Compromiso enfocado en la acción
- ✓ Simulación en escenarios que se podrían generar al momento de realizar un proceso de RETROALIMENTACIÓN.

MÓDULO V: CREATIVIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

OBJETIVOS DEL MÓDULO

Potenciar la habilidad del líder para la toma de decisiones a través métodos creativos que permitan realizar análisis rápidos y rigurosos de las situaciones, explorar todas las características que las rodean discriminando qué es lo importante y qué lo esencial para, finalmente, determinar el éxito de un proyecto y la certeza de una estrategia apropiada.

Decidir es actuar y, es por ello, que todo equipo humano necesita un líder que tenga la capacidad de generar consenso y ejecute tácticas acertadas basadas en un análisis efectivo.



PÚBLICO OBJETIVO

Todas aquellas personas que lideran procesos y/o equipos de trabajo en el interior de su organización.

CONTENIDO MÍNIMO

- ✓ La Toma de Decisiones ¿Qué involucra?
- ✓ Test: ¿Cómo afrontamos las decisiones que tomamos?
- ✓ Sistemas que accionan la toma de decisiones ¿Cómo actuar con cada uno de ellos?
- ✓ Sistema Reflejo.
- ✓ Sistema Deliberativo o Planificación deliberada.
- ✓ Análisis de la postura corporal al tomar decisiones y su impacto en el entorno.
- ✓ Sesgos al tomar decisiones:
- ✓ Anclaje al Pasado.
- ✓ Apego al Status Quo.
- ✓ Ignorar los costos hundidos.
- ✓ Buscar solo información positiva.
- ✓ El proceso de toma de decisiones paso a paso.
- ✓ Reconocer y analizar el entorno del problema ¿Qué variables son importantes considerar? ¿Qué debemos evitar? ¿Cómo encarar este proceso de una manera creativa y obtener resultados innovadores?
- ✓ Técnicas de creatividad para la toma de decisiones. Aplicación práctica.
- ✓ Seleccionar la mejor alternativa y poner en “acción” la decisión tomada.
- ✓ Consenso: La clave para tomar decisiones en equipo y generar compromiso.
- ✓ Técnicas para generar consenso.
- ✓ Aceptar la responsabilidad sobre una decisión ¿Debemos hacerlo siempre como líderes?

¿Qué emociones positivas/negativas genera esto en el equipo?

- ✓ ¿Cómo evaluar los resultados de una decisión? ¿Cómo hacerlo cuando se trata de una decisión conjunta?
- ✓ El tiempo, uno de los factores más importantes del proceso de toma de decisiones ¿Cómo reducirlo?

MÓDULO VI: EMPOWERMENT - FACULTANDO AL EQUIPO EL PODER DE TOMAR DECISIONES Y HACER LO CORRECTO

OBJETIVOS DEL MÓDULO

EMPOWERMENT, es un taller que ofrece una nueva perspectiva sobre el liderazgo y la auto-gestión del equipo de trabajo; permitiendo generar procesos más efectivos hacia la consecución de objetivos, un liderazgo consensuado, mayor índice de protagonismo de los colaboradores en las decisiones, como también el fortalecimiento del involucramiento y el compromiso hacia el logro de resultados. En esta experiencia se trabaja con una batería de herramientas y ejercicios únicos, donde se buscará generar importantes cambios dentro de la comunidad humana que convive dentro de una organización.

PÚBLICO OBJETIVO

Todas aquellas personas que lideran procesos y/o equipos de trabajo en el interior de su organización.

CONTENIDO MÍNIMO



- ✓ Entendiendo la esencia del EMPOWERMENT
- ✓ Diferencias entre Delegación y EMPOWERMENT
- ✓ Test: Califíquese como “DELEGADOR”.
- ✓ 10 Características del EMPOWERMENT vinculadas a la potenciación y auto-gestión del EQUIPO DE TRABAJO.
- ✓ Dinámica para entender que hacer y que no hacer al momento de “COMPARTIR PODER” con los miembros del equipo.
- ✓ Construyendo una CULTURA DE EMPOWERMENT
- ✓ Barreras que impiden generar una CULTURA DE EMPOWERMENT:
- ✓ En el empoderador (el que otorga el PODER)
- ✓ En el empoderado (el que recibe el PODER)
- ✓ En la situación (donde se genera y recibe el PODER)
- ✓ El sentido de responsabilidad y posesión como base para generar EMPOWERMENT.
- ✓ La fórmula del EMPOWERMENT: 3 Posibles Resultados.
- ✓ Dinámica para entender la relación RESPONSABILIDAD - PODER.
- ✓ Test: ¿Usted gestiona o hace las cosas?
- ✓ Implementando EMPOWERMENT para que el equipo de trabajo cuente con el “PODER” para tomar decisiones y hacer lo correcto
- ✓ ¿Cómo implementar una cultura de EMPOWERMENT para la creación de equipos auto-gestionados? La solución está en 5 pasos.
- ✓ El EMPOWERMENT se construye a través de la enseñanza
- ✓ Comprendiendo y controlando la “Delegación invertida”.
- ✓ Condiciones para que los colaboradores participen y se “involucren”.
- ✓ Reconocimiento, vitaminas que necesita una cultura de EMPOWERMENT.

- ✓ Dinámica: Cada quien aporta e importa
- ✓ ¿Cómo estimular la creatividad para la auto-gestión de los equipos de trabajo?
- ✓ Desarrollando equipos auto-gestionados
- ✓ Dinámica: ¿Cómo generar compromiso para implementar EMPOWERMENT?
- ✓ Metodología para la aplicación práctica del EMPOWERMENT en su equipo de trabajo.
- ✓ Ejercicio de aplicación práctica.

MÓDULO VII: ACCOUNTABILITY - EL INICIO DE UNA NUEVA TRANSFORMACIÓN

OBJETIVO DEL MÓDULO

El módulo está diseñado con el fin de consolidar una conducta de “Accountability”, a través de una metodología práctica y sencilla, que permita a los líderes mantenerse en la línea de la constante transformación de su entorno laboral; buscando el desarrollo permanente del potencial de sus colaboradores, con el fin de lograr resultados exitosos que se reflejen en el interior de la organización.

PÚBLICO OBJETIVO

Todas aquellas personas que lideran procesos y/o equipos de trabajo en el interior de su organización.

CONTENIDO MÍNIMO

- ✓ ACCOUNTABILITY ¿En qué consiste?
- ✓ El “mundo debajo de la línea” que impide el desarrollo de ACCOUNTABILITY.



- ✓ Actitudes encima de la línea ¿Cómo promoverlas en el entorno?
- ✓ Los pasos para generar ACCOUNTABILITY y lograr un proceso de TRANSFORMACIÓN constante en el entorno laboral: Verlo, Adueñárselo, Resolverlo y Hacerlo.
- ✓ Asumiendo el valor de VERLO:
- ✓ Auto-diagnóstico de competencias para medir el nivel de desarrollo alcanzado a lo largo del programa: La rueda del liderazgo
- ✓ Encontrando el valor de ADUEÑARSELO:
- ✓ Análisis grupal de los resultados obtenidos en la rueda del liderazgo.
- ✓ Obteniendo la sabiduría para RESOLVERLO:
- ✓ La verdadera sabiduría del LIDERAZGO.
- ✓ Nuevos retos, nuevas formas de encararlos.
- ✓ El poder de la TRANSFORMACIÓN permanente.
- ✓ Ejercitando los medios para HACERLO

INSTRUCTORES

Lic. Pablo A. Velásquez Servia

- ✓ Licenciado en Administración de Empresas, cuenta con una Maestría en Dirección de Marketing y Diplomados en Marketing Estratégico, Gestión de Marketing y Aplicaciones de Marketing de la Unidad de Postgrado de la UAGRM. Ha sido certificado por el Service Quality Institute en México D.F como entrenador para el desarrollo de equipos auto-gestionados hacia la calidad. Es COACH certificado bajo la metodología LAMBENT por la ICC (International Coaching Community) - Inglaterra.
- ✓ Consultor Senior especialista en desarrollo organizacional; COACH en liderazgo, experiencia del cliente e innovación. Actualmente se encuentra liderando el proceso de implementación de un Programa

de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo para sus clientes FINO, INDUSTRIAS FERROTOD, TIGO y RANSA. De igual manera, se encuentra vinculado a procesos enfocados en potenciar la “EXPERIENCIA DEL CLIENTE” en empresas como IMCRUZ, BANCO GANADERO, BANCO FASSIL y ALIANZA SEGUROS. Entre sus últimos proyectos, ha estado involucrado a un programa para potenciar el clima y la cultura organizacional en YPF B REFINACIÓN y, a su vez, fue responsable de la implementación de programas de desarrollo de habilidades de liderazgo en SOBOCE, READY MIX, SOBOPRET y YPF B REFINACIÓN donde trabajó con más de 350 líderes.

- ✓ Ha sido encargado de desarrollar distintos programas orientados a cambios organizacionales y comportamentales donde principalmente destacan: Programa de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo, Programa de Gestión de la Innovación y Programa para el Desarrollo de una Cultura enfocada en la EXPERIENCIA DEL CLIENTE; el primero ha sido premiado el año 2014 como MEJOR PRÁCTICA DE GESTIÓN HUMANA EN BOLIVIA por la ASOBOGH (Asociación Boliviana de Gestión Humana).
- ✓ Conferencista y facilitador con más de 8 años de experiencia en temas relacionados a liderazgo, innovación, experiencia del cliente, integración y otros orientados al desarrollo de competencias comportamentales; habiendo capacitado hasta la fecha a más de 8.000 personas en empresas como, SOBOCE, TIGO, REPSOL, YPF B CHACO, TOTAL, EMBOL (COCA COLA), UPSA, ENTEL, YPF B TRANSPORTE, CAINCO, PETROBRAS, FINO, YPF B REFINACIÓN, IMCRUZ, BANCO UNIÓN, ADUANA NACIONAL, RANSA, BANCO GANADERO, NIBOL, SAMSUNG, LA BOLIVIANA CIACRUZ, BANCO FASSIL, PETREX, BANCO ECONÓMICO, FINI LAGER, CITSA, ALIANZA SEGUROS, INDUSTRIAS FERROTOD, TECNOPOR, GRUPO GEO,



FORTALEZA SEGUROS, BATEBOL, HOTEL CORTEZ, PROMEDICAL, UDI, ITACAMBA, IGA, WET CHEMICAL, TECORP, INESCO y otras. Actualmente es director de TALENTUM, su propia consultora, orientada al desarrollo organizacional.

Lic. Mauricio Olea Reque

- ✓ Psicólogo organizacional, master en administración de empresas, experto en recursos humanos con más de 15 años de experiencia en su especialidad; estrategia en la gestión de talento humano a través de un “enfoque por competencias”. COACH profesional para equipos de alto rendimiento certificado por el I.C.P., Master Practitioner en Programación Neurolingüística certificado por la Universidad de California.
- ✓ Especialista en el manejo de los procesos de Reclutamiento, Selección, Administración, Capacitación, Planeamiento y Desarrollo de Potencial Humano.
- ✓ A lo largo de su carrera profesional ha estado vinculado como Gerente o Consultor de RRHH en empresas como: SOBOCE, YPFB REFINACIÓN, PETROBRAS, TOTAL, BG BOLIVIA, YPFB ANDINA, FINO INDUSTRIAS FERROTODD, TIGO, RANSA BOLIVIA, P&A PARTNERS, HOTEL CORTEZ, HP MEDICAL, BANCO LOS ANDES, TOYOSA, IMCRUZ, ENTEL, EMBOL (Coca Cola), AEROSUR, 3M, AVÍCOLA SOFÍA, BRINKS, ELECTROPAZ, Banco Sol, GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ, BNB y otros.
- ✓ Coach senior para equipos de alto rendimiento en Programas de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo, siendo responsable del desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y de gestión, así como apoyo en la implementación de proyectos de innovación y gestión de mejoras en

importantes industrias; generando impacto en el clima organizacional, y también importantes optimizaciones en procesos y costos.

Lic. Sebastián Contreras

- ✓ MBA, IAE Business School, Argentina. Diplomado en Finanzas, Tec de Monterrey, México. Ingeniería química y administración, Tec. de Monterrey, México.
- ✓ Obtuvo la licenciatura en Ingeniería Química y Administración por el Tec de Monterrey, México y un MBA por el IAE Business School, Argentina.
- ✓ Trabajó durante 16 años en la industria cementera de México (CEMEX) y Bolivia (SOBOCE) ocupando puestos de liderazgo y management con experiencia en Operaciones, Procesos, Control de Calidad, Energía, Implementación de Proyectos, Mantenimiento e implementación de SAP Hana. Desde el 2010 fue Gerente de Planta de Cemento Warnes donde pudo impulsar una cultura de calidad, eficiencia y liderazgo basada en Equipos de Alto Desempeño.
- ✓ Desde el 2018 impulsa a la difusión de sus conocimientos y experiencias y la de otros profesionales destacados para lograr una formación integral de excelencia desde el Centro de Innovación y Empresa.

Lic. Sergio Caballero Vidal

- ✓ Consultor Senior con más de 10 años de experiencia. Profesional en el diseño de procesos vivenciales para el desarrollo de capital humano en empresas e instituciones.
- ✓ Asesor personal especializado en la gestión positiva de las emociones. Facilitador Lego Serious Play.



- ✓ Terapeuta personal de Mindfulness. Motivador y Conferencista.
- ✓ Licenciado en ciencias de la educación por la Universidad San Francisco de Asís.
- ✓ Pedagogo Teatral de la Real Escuela Superior de Arte Dramático en Madrid España.
- ✓ Coach Certificado (Coaching Ontológico) por D&L Group, Argentina.
- ✓ Certificado como Trainer Practitioner por OTC (Outdoor Trainer Certification), otorgado por Ernesto Yturalde Worldwide Inc (Miami, EEUU).
- ✓ Certificado como facilitador experiencial y coach sistémico de equipos por UNO Coaching (Lima Perú).