



PROGRAMA

ONTOLOGÍA APLICADA

Un recorrido progresivo – de los primeros pasos al dominio práctico – para comprenderte, conversar, decidir y acompañar personas y equipos.

14 encuentros de 2:30 hs · virtual sincrónica

INICIO · 1 DE SEPTIEMBRE DE 2026

La manera en la que lideramos a otros está condicionada por la manera en la que nos observamos, nos regulamos y nos lideramos a nosotros mismos.

La ontología del lenguaje funciona como columna vertebral de todo el recorrido. Sobre esa base se integran, con criterio y sin promesas mágicas, herramientas de liderazgo, coaching de equipos, mindfulness, neurociencias aplicadas, mirada sistémica y recursos conversacionales de la PNL.

El objetivo es que cada participante reconozca cómo interpreta las situaciones que vive, identifique sus propios patrones, amplíe sus posibilidades de acción — y lleve esa transformación a sus vínculos, a sus equipos y a su forma de liderar.

ENFOQUE

Conceptual

Las distinciones necesarias para pensar distinto.

Experiencial

Ejercicios, role playing, tríadas, mapeos y laboratorios de conversación.

Aplicado

Al contexto profesional propio de cada participante.



¿PARA QUIÉN ES ESTE PROGRAMA?

Está pensado para profesionales que trabajan con personas – de manera individual o grupal – y quieren ampliar su capacidad de liderazgo, comunicación e intervención.

01 Líderes y responsables de equipos.

02 Profesionales de Recursos Humanos.

03 Consultores y facilitadores.

04 Docentes y formadores.

05 Psicólogos y profesionales de la salud.

06 Abogados, contadores y asesores.

07 Emprendedores y responsables de organizaciones.

08 Profesionales independientes y personas en posiciones de coordinación o influencia.

NO ES EXCLUYENTE

Cualquier persona que quiera incorporar estas herramientas para su vida profesional y sus vínculos puede sumarse, aunque no ocupe hoy un rol de liderazgo formal.

Un punto importante: este programa no forma coaches ontológicos profesionales. Forma a las personas para que sean capaces de incorporar una mirada ontológica y herramientas concretas de acompañamiento a su rol actual.



Un recorrido progresivo, de cero a la aplicación experta

No hace falta ningún conocimiento previo de ontología, coaching o liderazgo para empezar. El programa está diseñado como una escalera: cada nivel se apoya en el anterior y suma una capa de complejidad, hasta llegar a un nivel de aplicación real sobre un caso propio.

NIVEL	FOCO	DE QUÉ SE TRATA
1 Observar	Yo	Observarme, reconocer mis patrones y mi relación con el poder.
2 Conversar	Yo + el otro	Usar el lenguaje con precisión, regular mis emociones, pedir, comprometerme y sostener conversaciones difíciles.
3 Liderar equipos	El sistema	Leer y fortalecer el funcionamiento de un equipo real.
4 Integrar y aplicar	La práctica	Diseñar e implementar una intervención sobre un caso concreto.



Qué vas a poder hacer

-
- 01 Reconocer tu forma habitual de interpretar las situaciones — y ampliarla.
 - 02 Identificar tus propios patrones emocionales, corporales y conversacionales.
 - 03 Regular tu respuesta frente a situaciones de presión, en lugar de reaccionar en piloto automático.
 - 04 Diferenciar hechos, interpretaciones y juicios — en tu cabeza y en la de tu equipo.
 - 05 Escuchar de manera más profunda y hacer preguntas que generen movimiento real.
 - 06 Diseñar conversaciones claras: pedidos, ofertas y acuerdos efectivos.
 - 07 Dar feedback sin deteriorar el vínculo, y abordar las conversaciones que hoy evitás.
 - 08 Incorporar una mirada de líder-coach en tu rol actual.
 - 09 Leer el funcionamiento de un equipo desde una perspectiva sistémica.
 - 10 Diseñar una intervención concreta en tu propio contexto profesional.
-



NIVEL 1

Observar

La base: aprender a observarme antes de intervenir en otros.

Todo liderazgo empieza en la relación que cada persona tiene consigo misma. Este nivel no requiere experiencia previa en coaching ni en ontología: es el punto de partida para cualquier perfil profesional. Acá se construyen los cimientos — el observador que soy, mis patrones, mis creencias y mi relación con el poder — sobre los que se apoya todo lo que sigue.

MÓDULOS 01 — 06

01 El observador que estoy siendo

¿Desde dónde estoy mirando lo que me pasa?

Modelo observador–acción–resultado · Aprendizaje de primer y segundo orden · Introducción a la ontología aplicada

02 Compromiso, responsabilidad y quiebre

¿Qué tan disponible estoy para hacerme cargo de lo que me pasa?

Compromiso, responsabilidad y capacidad de respuesta · El quiebre como oportunidad de aprendizaje, no como problema

03 Mi manera de liderarme

¿Qué patrones organizan mis decisiones?

Valores declarados y valores observables · Exigencia, control, aprobación, evitación y adaptación · Reencuadre y flexibilidad interpretativa

04 Creencias, paradigmas y comunicación

¿Qué doy por verdadero, y cómo condiciona lo que veo?

Creencias, modelos mentales y paradigmas · Canales de percepción · Rapport: cómo generar sintonía real en una conversación

05 Víctima, protagonista y narrativas

¿Desde qué relato estoy actuando?

Postura de víctima y postura de protagonista · Narrativas personales y organizacionales · Reescritura de narrativas limitantes

06 Poder y control

¿Desde qué lugar de poder me relaciono con los demás?

Ilusión del control. Del miedo a la posibilidad · Anatomía del poder humano · Liderazgo ante la incertidumbre



NIVEL 2

Conversar

El lenguaje como herramienta de acción.

Con la base personal construida, el programa avanza hacia el terreno donde el liderazgo realmente se ejerce: la conversación. Este nivel entrega distinciones y protocolos concretos para escuchar mejor, pedir con precisión, comprometerse con criterio y sostener las conversaciones que habitualmente se postergan.

MÓDULOS 07 — 12

07 El lenguaje crea posibilidades

¿Qué realidad estoy construyendo cuando hablo?

Lenguaje descriptivo y generativo · Actos lingüísticos: afirmaciones, declaraciones, juicios, pedidos, ofertas, promesas

08 Afirmaciones y juicios

¿Estoy describiendo un hecho o emitiendo una opinión?

Diferencia entre afirmaciones y juicios · Fundamento de los juicios · Palabras que amplían posibilidades y palabras que las reducen

09 Emociones, cuerpo y capacidad de acción

¿Qué posibilidades abre o cierra mi estado interno?

Emoción y estado de ánimo · Corporalidad y presencia: postura, respiración, tensión · Regulación emocional frente a la presión

10 Compromisos y coordinación de acciones

¿Cómo transformamos conversaciones en resultados?

Pedidos, ofertas y promesas · Condiciones de satisfacción · Compromisos ambiguos, reclamo productivo y renegociación

11 Escuchar y preguntar

¿Escucho a la persona o escucho mi interpretación sobre ella?

La escucha como fenómeno activo · Preguntas abiertas, reflexivas y generativas · El valor del silencio y la presencia

12 Feedback y conversaciones difíciles

¿Cómo decir lo que necesita ser dicho sin romper el vínculo?

Observación, juicio y acusación · Feedback descriptivo y accionable · Reparación de confianza y seguimiento posterior



NIVEL 3

Liderar

Del trabajo individual al sistema.

El tercer nivel traslada todo lo trabajado — el autoliderazgo y las herramientas conversacionales — al terreno colectivo: cómo un conjunto de personas se convierte en un equipo, y cómo leer las dinámicas que sostienen o frenan su funcionamiento.

13 Del grupo al equipo

¿Qué necesita un conjunto de personas para funcionar como equipo?

Diferencia entre grupo y equipo · Propósito compartido, objetivos y prioridades · Roles explícitos e implícitos y acuerdos de funcionamiento · Confianza y seguridad psicológica · Conversaciones públicas y privadas · Cultura organizacional, indicadores relacionales y operativos

NIVEL 4

Actuar

Llevar todo el recorrido a un caso real.

El último nivel es el espacio donde todo lo incorporado se pone en juego sobre una situación real del propio contexto profesional. Es el paso de "conocer las herramientas" a "poder aplicarlas con criterio propio".

14 Evaluación integradora final

¿Qué transformé, y qué puedo sostener a partir de ahora?

Cierre integrador del recorrido — metáfora del viaje del líder · Selección de un caso real: liderazgo, comunicación, desarrollo de una persona, funcionamiento de un equipo, conflicto o cambio organizacional · Mapa de observación de la situación elegida · Diseño de una intervención concreta, con objetivo, herramientas, riesgos, límites del rol e indicadores de avance

Un enfoque mayormente experiencial

Cada clase propone un experimento concreto para practicar durante la semana. La propia experiencia de cada participante es el material de aprendizaje central del programa.

RECURSOS DE TRABAJO

Bitácora personal y autodiagnósticos.

Ejercicios de observación y prácticas corporales.

Meditaciones breves y role playing.

Conversaciones en tríadas y casos organizacionales reales.

Mapeos sistémicos y feedback entre pares.

Laboratorios de conversación y experimentos semanales.

Misiones semanales y seguimiento en la plataforma virtual.

Proyecto integrador final.

ESTRUCTURA Y MODALIDAD

Encuentros

14 encuentros de 2:30 hs.

Modalidad

Virtual sincrónica.

Frecuencia

Semanal.

Seguimiento

Misiones (tareas) semanales y seguimiento a través de la plataforma virtual.

Inicio

1 de septiembre de 2026.

CERTIFICACIÓN

Al finalizar, se entrega el **Certificado de aprobación del Programa en Ontología Aplicada.**



PRÓXIMA COHORTE

Empieza el 1 de septiembre de 2026

14 encuentros de 2:30 hs, virtuales y sincrónicos, con frecuencia semanal. Consultanos por inscripciones individuales y por propuestas para equipos y organizaciones.



WHATSAPP

+54 9 11 3393-5149

WEB

www.sbhumanlab.com

INSTAGRAM

[@sbhumanlab](https://www.instagram.com/sbhumanlab)

MODALIDAD

Virtual sincrónica

SB | HUMAN LAB