



2025

TALLER: EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

“CONSTRUYENDO EQUIPOS GANADORES”

Psicólogo: Nelson Ramos Torres
C. Ps. P. N° 27839
Facilitador – Coach – Consultor
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo



TALLER: EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

“Construyendo Equipos Ganadores”

1. Presentación

En industrias como la **minería** y la **construcción**, caracterizadas por altos niveles de exigencia operativa, condiciones adversas y entornos de riesgo permanente, los equipos enfrentan diariamente desafíos que ponen a prueba su coordinación, toma de decisiones, liderazgo y resiliencia emocional.

En este contexto, se vuelve **estratégico y urgente desarrollar culturas organizacionales colaborativas, conscientes y orientadas a resultados sostenibles**, donde la seguridad no solo sea una obligación normativa, sino un **valor compartido** y una **competencia colectiva**.

El presente taller ha sido diseñado específicamente para estos entornos, integrando herramientas de vanguardia provenientes de las **neurociencias aplicadas, el coaching de equipos y la programación neurolingüística (PNL)**. A través de una metodología vivencial, participativa y basada en la evidencia, se busca formar **equipos de alto desempeño** capaces de operar con **excelencia técnica, inteligencia emocional, comunicación efectiva y corresponsabilidad en la prevención de incidentes**.

Asimismo, toma como marco de referencia los principios de las **Organizaciones de Alta Confiabilidad (High Reliability Organizations - HROs)**, que se caracterizan por operar eficazmente en entornos de riesgo constante sin sacrificar sus niveles de seguridad, eficiencia y adaptabilidad.

Este enfoque no solo mejora la productividad y la seguridad, sino que también **fortalece el sentido de propósito, cohesión y compromiso** de los equipos que sostienen la operación en terreno.

2. Justificación

Las industrias minera y de construcción lideran las estadísticas en índices de accidentabilidad laboral, tanto en frecuencia como en severidad. Estudios realizados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y entidades nacionales como los Ministerios de Trabajo y Salud Ocupacional, coinciden en que los accidentes más graves y fatales no se deben exclusivamente a fallas técnicas, sino a factores humanos: percepción del riesgo, comunicación deficiente, liderazgo autoritario, falta de cohesión o errores en la toma de decisiones.

A pesar de los avances tecnológicos y de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo, muchas intervenciones siguen centradas en el control técnico, sin abordar de forma profunda la dimensión humana del riesgo.

El Coaching de Equipos emerge como una respuesta innovadora, centrada en el desarrollo de competencias blandas clave: liderazgo consciente, inteligencia emocional, comunicación efectiva y trabajo en equipo, esenciales para operar con seguridad en entornos de alto riesgo.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

- Desarrollar competencias individuales y colectivas para la conformación de equipos de alto desempeño, utilizando herramientas de neurociencias, PNL y coaching, que fortalezcan la **cultura preventiva, el liderazgo colaborativo y la eficiencia operativa** en industrias de alto riesgo.

3.2. Objetivos Específicos

- Integrar principios de las neurociencias aplicadas al trabajo en equipo, toma de decisiones y gestión emocional bajo presión.
- Aplicar técnicas de PNL para mejorar la comunicación, resolver conflictos y reprogramar creencias limitantes en contextos de riesgo.

- Desarrollar habilidades de coaching para fortalecer el liderazgo, la corresponsabilidad y el compromiso mutuo.
- Potenciar la cultura de seguridad a través de dinámicas que promuevan el aprendizaje reflexivo, la conciencia situacional y la proactividad.

4. Marco Conceptual y Metodológico

4.1. Neurociencias Aplicadas al Desempeño y la Seguridad

Las neurociencias proporcionan un marco científico para comprender **cómo el cerebro humano responde ante la presión, el peligro, la toma de decisiones críticas y el trabajo en equipo**. Aplicadas al entorno laboral, permiten desarrollar intervenciones más eficaces en términos de **cultura preventiva, liderazgo consciente y desempeño colectivo**.

Aplicaciones clave en el taller:

- **Circuitos cerebrales de la toma de decisiones:** comprensión de sesgos cognitivos, errores predictivos y toma de decisiones bajo estrés.
- **Gestión neurobiológica del estrés:** activación del eje hipotalámico-hipofisario-adrenal y su impacto en el rendimiento, atención y emociones.
- **Plasticidad neuronal:** capacidad del cerebro para reorganizarse, clave en procesos de aprendizaje, mejora continua y hábitos de seguridad.
- **Neuroaprendizaje colaborativo:** favorecimiento de entornos que estimulan el aprendizaje social y la memoria operativa en equipo.

“Un equipo que conoce cómo funciona su cerebro, lidera con mayor consciencia y actúa con mayor precisión en situaciones críticas.”

4.2. Programación Neurolingüística (PNL) para Reprogramar el Comportamiento en Seguridad

La PNL constituye una herramienta poderosa para **modificar patrones de pensamiento, lenguaje y comportamiento**, lo cual es fundamental en entornos donde los errores humanos pueden tener consecuencias graves. A través de modelos de intervención estructurados, se trabaja sobre las **creencias limitantes, los hábitos riesgosos y la comunicación disfuncional**, que muchas veces operan de manera inconsciente.

Aplicaciones clave en el taller:

- **Anclajes positivos y estados internos óptimos:** generación de respuestas automáticas ante situaciones críticas (ej. calma, foco, alerta).
- **Modelos mentales y mapas de realidad:** identificación de percepciones que distorsionan el juicio o afectan la colaboración.
- **Metaprogramas y estilo de procesamiento:** comprensión de cómo cada integrante organiza su experiencia (seguridad, procedimiento, resultado).
- **Lenguaje de precisión y escucha activa:** desarrollo de una comunicación clara, empática y efectiva, especialmente en condiciones adversas (ruido, presión, turnos, etc.).

“La transformación del lenguaje interno y externo es la base para una cultura de seguridad sostenible y consciente.”

4.3. Coaching de Equipos para la Cohesión, Responsabilidad y Alto Desempeño

El Coaching de Equipos ofrece metodologías para **facilitar procesos de alineación, integración y desarrollo colectivo**, fortaleciendo la cohesión y la corresponsabilidad. Este enfoque considera al equipo como un sistema vivo que puede diseñar nuevas formas de relacionarse, resolver conflictos, definir objetivos comunes y sostener compromisos colectivos.

Aplicaciones clave en el taller:

- **Alineación de objetivos individuales y organizacionales:** construcción de visión compartida y propósito común de equipo.
- **Cultura de feedback y accountability:** fomento de conversaciones de mejora continua y rendición de cuentas saludables.
- **Diseño de acuerdos operativos y emocionales:** establecimiento de normas de convivencia y colaboración para aumentar la eficacia grupal.
- **Clima emocional positivo:** creación de contextos que promuevan la confianza, el respeto y la corresponsabilidad como valores de seguridad.

“Un equipo alineado, consciente y retroalimentado, es la mejor barrera contra el error humano.”

4.4. Articulación con las HROs (Organizaciones de Alta Confiabilidad)

Este enfoque integral se alinea con los cinco principios operativos de las HROs:

1. Preocupación constante por el error
2. Resistencia a la simplificación de las explicaciones
3. Sensibilidad hacia las operaciones
4. Compromiso con la resiliencia
5. Deferencia hacia la experiencia operativa

La integración de neurociencias, PNL y coaching permite **aterrizar estos principios en conductas observables**, facilitando una cultura organizacional más segura, colaborativa y de alto rendimiento.

5. Público Objetivo

- Ingenieros, supervisores de construcción, operaciones, especialistas de seguridad y salud.
- Gerencias intermedias de las diferentes especialidades.

- Comités de seguridad y salud ocupacional y brigadas de emergencia.
- Equipos de alto riesgo (soldadores, perforistas, electricistas, operadores, mecánicos, etc.).
- Personal de turnos críticos y zonas con altos indicadores de incidentes.

6. Metodología de Implementación

6.1. Exposiciones con Base Científica y Operacional

Presentación de conceptos clave desde una **base neurocientífica y de experiencia de campo**, con enfoque en claridad, aplicabilidad y vinculación directa con la realidad del participante.

Características:

- Lenguaje sencillo y técnico según el perfil del grupo
- Apoyo visual (infografías, videos, metáforas)
- Conexión constante con el día a día de la operación (ejemplos reales)

Objetivo: Activar el hemisferio lógico y generar contexto para la acción.

6.2. Dinámicas Grupales de Alto Impacto

Ejercicios vivenciales que generan **experiencia emocional intensa y reflexión consciente**, simulando situaciones reales o simbólicas del entorno minero/construcción.

Ejemplos:

- Juego de coordinación bajo presión (para explorar confianza, comunicación)
- Dinámica de error-reparación (simulación de falla segura y aprendizaje)
- Activación colectiva de foco y presencia

Objetivo: Grabar el aprendizaje en la memoria emocional y reforzar hábitos deseados.

6.3. Casos Simulados del Entorno Minero/Construcción

Utilización de **escenarios críticos adaptados al sector**, que permiten al equipo **diagnosticarse, resolver problemas y tomar decisiones colaborativas** frente a situaciones límite.

Modalidades:

- Role play de incidentes con dilemas éticos
- Análisis de casi accidentes con matriz de causa-raíz
- Trabajo en subgrupos para toma de decisiones operativas

Objetivo: Desarrollar la capacidad colectiva de anticipación, reacción y aprendizaje frente al riesgo.

6.4. Técnicas de Coaching y PNL Aplicadas al Trabajo en Equipo

Implementación de ejercicios que permitan a los participantes **construir nuevas percepciones, romper creencias limitantes y alinear objetivos grupales**, a través de herramientas conversacionales, visuales y sensoriales.

Ejemplos:

- Técnica del “espejo del equipo” (autoevaluación colectiva)
- Anclaje de estados internos óptimos (seguridad, calma, foco)
- Reencuadre de narrativas de culpa por responsabilidad compartida
- Construcción de acuerdos con lenguaje de precisión

Objetivo: Elevar el nivel de consciencia individual y grupal, para facilitar el cambio de patrones mentales, lingüísticos y conductuales.

6.5. Rondas de Feedback y Aprendizaje Reflexivo

Momentos estructurados de **reflexión individual y colectiva**, donde los participantes integran los aprendizajes, confrontan sus creencias y generan compromisos personales y de equipo.

Herramientas:

- Método de "Retrospectiva del equipo" (¿Qué funcionó? ¿Qué podemos mejorar?)
- Preguntas poderosas de coaching
- Círculos de aprendizaje y feedback entre pares
- Bitácora personal de insights

Objetivo: Consolidar el aprendizaje experiencial con reflexión consciente, responsabilidad y apropiación del cambio.

6.6. Activaciones Neurosensoriales para Estimular el Aprendizaje

Estrategias diseñadas para **optimizar el estado neurofisiológico** del grupo antes, durante y después de las sesiones, favoreciendo la retención del aprendizaje, la motivación y la energía.

Técnicas utilizadas:

- Movimientos rítmicos y sincronizados (coherencia cardiocerebral)
- Respiración consciente para activar el sistema parasimpático
- Música, estímulos visuales y metáforas potentes
- Microactivaciones de oxigenación y regulación emocional

Objetivo: Maximizar la plasticidad cerebral, generar estados propicios para el aprendizaje y mantener el foco, especialmente en contextos de fatiga o tensión.

7. Indicadores de Evaluación

- **Cuantitativos:**

- Reducción de tasas de accidentabilidad y reportes de actos inseguros.
- Incremento en la frecuencia y calidad de reportes de casi accidentes.
- Participación activa en actividades de seguridad y liderazgo.
- Aumento del cumplimiento en reuniones de seguridad.

- **Cualitativos:**

- Mejora del clima laboral y relaciones interpersonales.
- Evidencia de conversaciones efectivas y feedback entre pares.
- Evaluación de percepción de liderazgo y confianza en el equipo.

8. Beneficios del Taller

- Fortalecimiento de las capacidades cognitivas y emocionales en contexto de riesgo.
- Mejora de la comunicación interpersonal y operativa.
- Cohesión y empoderamiento del equipo como sistema colaborativo.
- Transformación de creencias limitantes y patrones de riesgo.
- Fortalecimiento de la cultura de seguridad y prevención proactiva.
- Disminución de la accidentabilidad a través del liderazgo colectivo.
- Incremento del rendimiento, productividad y eficiencia operativa.
- Transferencia directa a la práctica mediante herramientas aplicables.
- Reducción de riesgos psicosociales y mejora del bienestar integral.
- Alineación con la estrategia organizacional de sostenibilidad y excelencia.

9. Cierre y Sostenibilidad del Cambio

- **Instrumentos de evaluación:** Pre y post-test de percepción de desempeño grupal.
- **Dinámica final:** Círculo de integración y compromiso de mejora.
- **Informe técnico:** Resultados observados, fortalezas, recomendaciones.

10. Duración del taller

- **Duración sugerida:** 16 horas (2 jornadas completas) o modalidad modular (4 sesiones de 4 horas)

- **Modalidad:** Presencial en centro de capacitación (opcional: versión híbrida o virtual)
- **Incluye:** Materiales, test de diagnóstico de equipo, fichas técnicas y guía del participante

11. Recursos Requeridos

- Coordinador/a interno para facilitar logística y articulación.
- Material didáctico impreso y digital (manuales, fichas, bitácoras de equipo).
- Espacios de trabajo seguros y adecuados para sesiones grupales.
- Acceso a información operativa, turnos, cronogramas y datos de seguridad.

12. Valor Diferencial

La metodología de este taller **no solo transmite conocimientos, sino que transforma percepciones, emociones y comportamientos**, generando aprendizajes memorables y sostenibles, alineados con la cultura de seguridad, colaboración y desempeño esperado en entornos de alto riesgo.

13. Inversión y Cronograma Tentativo

(Se debe elaborar según número de equipos, frecuencia de sesiones, número de facilitadores de ser necesario, logística de turnos y locaciones. Aquí se puede presentar en tabla con valores referenciales o “a definir en conjunto con la organización”).

14. Facilitador/Coach Responsable

Nelson Ramos Torres – N°. C.Ps. P. 27839

- Psicólogo de profesión

- Coach Profesional (Maxwell Leadership)
- Coach Internacional Neurolingüístico (Jamming)
- International Team Coach (Jamming)
- International Executive Coach (Jamming)
- Coach Internacional con PNL (Escuela Superior de PNL – México)
- Master Coach de Negocios con PNL (Universidad de Marketing y Ventas con PNL)
- Diplomado en Habilidades Directivas y Coaching Empresarial (ILEN)
- Miembro Internacional Coaching Federation (ICF)
- Miembro del International Association of Coaching-Institutes (ICI) de Alemania
- Registrado en la Asociación Peruana de Coaching (APCO)
- Especialización Neurociencias Aplicadas (Instituto Braidot de Formación)
- Especialización en Neuroliderazgo Y Neuromanagement (Instituto Braidot de Formación)
- Neurofacilitador (Escuela de Líderes del Perú)
- Entrenador Habilitado (ISEM)
- Master en Seguridad Minera (Cámara Minera del Perú)
- Diplomado de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001 (Universidad Nacional de Ingeniería - ILEN)
- Experto en Seguridad y Salud en el Trabajo con 19 años de experiencia
- Experto en Modificación de Comportamientos y Cambio de Hábitos y Actitudes de Trabajadores en Riesgo Laboral (Universidad Politécnica de Catalunya)

15. Contacto

- **Email:** nelson.ramos@nrt-kairos.com.pe
- **Web:** <https://coaching.nrt-kairos.com.pe/>
- **Celular:** +51 992432597

(Psi. Nelson Ramos Torres)

Facilitador – Coach – Consultor

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

16. Acreditaciones

