Grafos
INSTITUTO DE CIENCIAS
DEL GRAFISMO

CERTIFICACIÓN DE FACILITADORES EN COACHING CON TIPOS PSICOLÓGICOS · INSTITUTO GRAFOS · PROGRAMA OFICIAL

Programa del curso

Certificación de Facilitadores en Coaching con Tipos Psicológicos de Carl G. Jung



1. Identificación

Nombre	Certificación de Facilitadores en Coaching con Tipos Psicológicos de Carl G. Jung
Sigla	CTPN1
Institución	Instituto de Ciencias del Grafismo, Grafos (Santiago de Chile, desde 2002)
Modalidad	En línea, en el Aula Virtual Grafos (computador, tablet o celular)
Duración	40 horas cronológicas de dedicación estimada, en 7 lecciones
Acceso	240 días desde la inscripción
Instrumentos incluidos	

	Inventario de Tipos Psicológicos GrafoMetrics con informe extendido y Autodiagnóstico de Liderazgo (ADL)
Certificación	Certificado digital del Instituto Grafos con código de verificación

2. Descripción

Este programa forma a profesionales para facilitar procesos de autoconocimiento, comunicación y desarrollo de equipos con el modelo de tipos psicológicos de Carl G. Jung, desarrollado después por Katharine Cook Briggs e Isabel Briggs Myers.

El curso no se limita a explicar los 16 tipos. Su propósito es que el participante sea capaz de **usarlos de forma reflexiva, crítica, ética y competente**: entregar un tipo a otra persona como una hipótesis que ella misma verifica, conducir conversaciones y dinámicas grupales, traducir diferencias de estilo en un equipo y reconocer los límites científicos y éticos del modelo.

3. Fundamentación

El modelo de tipos es una de las herramientas más usadas en el mundo para el desarrollo de personas, pero también una de las más mal usadas: se lo emplea para etiquetar, para seleccionar personal o como si fuera una verdad científica cerrada. Un facilitador bien formado necesita tres cosas a la vez:

- **Dominio conceptual** del modelo: actitudes, funciones, los 16 tipos y su dinámica.
- **Criterio científico** para distinguir lo que la evidencia respalda (por ejemplo, la relación de la Extraversión con la activación y la recompensa) de lo que todavía no está demostrado.
- **Habilidades de facilitación** para que la persona sea la autoridad sobre su propio tipo.

El programa está diseñado con el enfoque de **alineamiento constructivo** (Biggs): cada objetivo de aprendizaje tiene una actividad y una evaluación coherentes con él. Los objetivos se formulan con la **taxonomía revisada de Bloom** (Anderson y Krathwohl, 2001), que distingue seis procesos cognitivos: recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear.

4. Perfil de egreso

Al terminar el programa, el facilitador certificado será capaz de:

1. **Explicar** el modelo de tipos psicológicos, su historia y sus fundamentos, con un lenguaje claro y sin estereotipos.
2. **Aplicar** el Inventario de Tipos Psicológicos GrafoMetrics y el ADL, y **entregar** sus resultados como hipótesis que la persona verifica.
3. **Analizar** conversaciones y dinámicas de equipo para reconocer diferencias de preferencia, distinguiendo observaciones, interpretaciones y estereotipos.
4. **Evaluar** el uso del modelo en una intervención, según la evidencia científica disponible y los principios éticos del programa.
5. **Diseñar** sesiones de coaching individual y grupal que integren las dimensiones del modelo, la dinámica de funciones y el modelo en zigzag.

5. Objetivo general

Al finalizar el programa, los participantes serán capaces de **facilitar** procesos individuales y grupales de autoconocimiento y desarrollo con el modelo de tipos psicológicos de Jung, **entregando** el tipo como una hipótesis verificable, **analizando** las diferencias de preferencia en situaciones reales y **diseñando** intervenciones éticas, fundamentadas en la evidencia y respetuosas de la autonomía de las personas.

6. Objetivos específicos por lección

Cada objetivo indica, entre corchetes, el proceso cognitivo de Bloom que trabaja.

Lección 0 · Historia del modelo y ética (clase introductoria)

- **Describir** los aportes de Jung, Katharine Briggs e Isabel Myers al desarrollo del modelo. [Recordar]
- **Explicar** la relación entre las dimensiones del modelo y los rasgos Big Five de la psicología científica. [Comprender]
- **Distinguir** un uso ético del modelo (desarrollo) de un uso inadecuado (selección o etiquetado). [Analizar]

Lección 1 · Energía y percepción: Extraversión–Introversión y Sensación–Intuición

- **Explicar** con ejemplos cotidianos las diferencias entre Extraversión e Introversión, y entre Sensación e Intuición. [Comprender]

- **Reconocer** pistas lingüísticas y conductuales de cada preferencia en frases y situaciones. [Aplicar]
- **Evaluar** qué afirma y qué no afirma la evidencia neurocientífica sobre los tipos. [Evaluar]

Lección 2 · Decisión y estilo de vida: Pensamiento–Sentimiento y Juicio–Percepción

- **Explicar** el Pensamiento y el Sentimiento como dos maneras racionales de decidir. [Comprender]
- **Conducir** las dinámicas de los carteles y de las vacaciones para hacer visibles las preferencias J–P en un grupo. [Aplicar]
- **Diferenciar** una preferencia de una capacidad en casos concretos. [Analizar]

Lección 3 · Los 16 tipos y el tipo de mejor ajuste

- **Describir** los 16 tipos, sus temperamentos y la organización de la Casa de los Tipos. [Recordar · Comprender]
- **Aplicar** la secuencia de seis pasos para entregar un tipo, usando los tipos vecinos cuando hay dudas. [Aplicar]
- **Analizar** los factores que pueden alterar un resultado (rol laboral, deseabilidad social, momento de vida y estrés). [Analizar]

Lección 4 · Comunicación, equipos y coaching grupal con el ADL

- **Adaptar** un mismo mensaje a los cuatro estilos de comunicación (ST, SF, NF y NT). [Aplicar]
- **Analizar** un conflicto entre personas de preferencias distintas, identificando la necesidad que hay detrás de cada queja. [Analizar]
- **Diseñar** una sesión de coaching grupal en seis momentos usando el informe ADL. [Crear]
- **Evaluar** cuándo una situación excede el rol del facilitador y requiere derivación. [Evaluar]

Lección 5 · Dinámica y desarrollo de las funciones

- **Determinar** la función dominante, auxiliar, terciaria e inferior de cualquier tipo. [Aplicar]
- **Explicar** con la imagen de la pelota en el agua por qué las personas introvertidas muestran primero su función auxiliar. [Comprender]
- **Analizar** conductas bajo estrés como expresiones de la función inferior y proponer caminos de regreso a la función dominante. [Analizar]

Lección 6 · El modelo en zigzag, tipo verificado y certificación

- **Aplicar** el modelo en zigzag (S → N → T → F) a una decisión real, propia o de un equipo. [Aplicar]
- **Evaluar** su propio proceso y decidir su tipo de mejor ajuste con argumentos. [Evaluar]
- **Crear** y conducir una sesión de entrega de tipo con una persona real, registrada en video. [Crear]

7. Contenidos

Lección	Contenidos
0	Jung y *Tipos psicológicos* (1921). Katharine Briggs e Isabel Myers. Del modelo a los instrumentos. Big Five. GrafoMetrics. Ética: no seleccionar, no etiquetar.
1	Actitudes E–I. Funciones de percepción S–N. Pistas y mitos. El ejercicio de la hoja. Evidencia neurocientífica y sus límites.
2	Funciones de decisión T–F. Actitudes hacia el mundo exterior J–P. Primero percibir, luego decidir. Dinámicas de los carteles y de las vacaciones.
3	Los 16 tipos. Casa de los Tipos y temperamentos. Tipo reportado y tipo de mejor ajuste. Tipos vecinos. Factores que alteran el resultado. Ética de la entrega.
4	Cuatro estilos de comunicación. El informe ADL. Sesión en seis momentos. Tabla del equipo. Traducción de conflictos. Criterios de derivación. Autocuidado del facilitador.
5	Jerarquía de funciones. Regla de la última letra. La pelota en el agua. Función auxiliar y equilibrio. Desarrollo de las funciones a lo largo de la vida e individuación. Función inferior y estrés.
6	Modelo en zigzag. Delegación y rotación en equipos. Tipos como herramientas, no cárceles. Tipo verificado. Requisitos de certificación.

8. Metodología

El programa combina estudio autónomo y práctica aplicada. Cada lección incluye:

- **Presentación interactiva**, con ejercicios para marcar las propias preferencias.

- **Lecturas** en HTML y PDF, con referencias científicas.
- **Infografías interactivas** para el celular, con juegos de reconocimiento de preferencias.
- **Bitácora de reflexión**, que conecta lo aprendido con la experiencia propia.
- **Evaluación de la lección**, con preguntas de aplicación basadas en casos.

El participante responde el Inventario de Tipos Psicológicos GrafoMetrics y el ADL con su usuario del aula, y recibe el informe extendido. Así vive el proceso en primera persona antes de facilitarlo a otros.

9. Alineamiento entre objetivos, actividades y evaluación

Proceso de Bloom	Ejemplo de objetivo	Actividad de aprendizaje	Evaluación
Recordar · Comprender	Explicar las cuatro dimensiones con ejemplos propios	Lecturas, presentaciones e infografías	Evaluación de cada lección
Aplicar	Entregar un tipo con la secuencia de seis pasos	Práctica en parejas con tipos vecinos	Práctica en video, con rúbrica
Analizar	Distinguir observaciones, interpretaciones y estereotipos	Juegos «¿Quién lo diría?» y análisis de conflictos	Preguntas de caso en el examen final
Evaluar	Juzgar con criterios si una intervención es adecuada y ética	Semáforo de derivación y lectura de evidencia	Preguntas de caso y bitácoras
Crear	Diseñar una sesión de coaching grupal	Diseño de una sesión de 90 minutos en seis momentos	Bitácora de la lección 4 y práctica en video

10. Evaluación y requisitos de certificación

Instrumento	Qué evalúa	Requisito
Evaluaciones de las lecciones	Comprensión y aplicación de los contenidos de cada lección	Aprobar cada evaluación. Intentos ilimitados.
Bitácoras de reflexión	Conexión de lo aprendido con la experiencia y diseño de una sesión	Completar las bitácoras de las lecciones.
Práctica en video (15 min)	Entrega de un tipo a una persona real, con su consentimiento	Lograr el nivel «Competente» en la rúbrica.
Examen final	Análisis y evaluación de casos de todo el programa	Aprobar. Intentos ilimitados.

Rúbrica de la práctica en video

Criterio	En desarrollo	Competente	Destacado
Explicación del modelo	Incompleta o con errores	Clara y correcta, con la regla «ningún tipo es mejor»	Clara, breve y con ejemplos adaptados a la persona
Secuencia de entrega	Entrega el resultado como veredicto	Autoevaluación, resultado como hipótesis y comparación	Usa tipos vecinos y preguntas abiertas con fluidez
Lenguaje y ética	Usa etiquetas («eres un…»)	Habla de preferencias y respeta la confidencialidad	Cuida activamente la autonomía de la persona
Cierre	Sin cierre	La persona elige o sigue explorando su tipo de mejor ajuste	Además acuerda un aprendizaje o una acción concreta

11. Certificación

Quien cumple todos los requisitos recibe la **Certificación de Facilitador en Coaching con Tipos Psicológicos · Nivel 1**, emitida por el Instituto Grafos con un código de verificación consultable en www.grafos.cl/Aula/verificar.php.

La certificación habilita para facilitar la entrega del Inventario de Tipos Psicológicos GrafoMetrics y del Autodiagnóstico de Liderazgo (ADL), y para participar como facilitador en los programas de liderazgo que el Instituto realiza para organizaciones.

12. Bibliografía

- Anderson, L. W. y Krathwohl, D. R. (Eds.) (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Nueva York: Longman.
- Biggs, J. y Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4.ª ed.). Maidenhead: Open University Press.
- Jung, C. G. (1921). *Psychologische Typen*. Zúrich: Rascher.
- Martin, C. R. (1997). *Looking at type: The fundamentals*. Gainesville: Center for Applications of Psychological Type.
- McCrae, R. R. y Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality, 57*(1), 17–40.
- Myers, I. B. y Myers, P. B. (1980). *Gifts differing: Understanding personality type*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Owens, M. M. et al. (2019). Cortical morphometry of the five-factor model of personality. *Social Cognitive and Affective Neuroscience, 14*(4), 381–395.