LIDERAZGO CONSCIENTE IA

Liderar desde quién eres. Conversación a conversación.

Una experiencia con IA generativa para entrenar cómo los valores, las interpretaciones y las emociones del líder se convierten en comportamientos que impactan en las personas y en la cultura.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

SIMULADOR IA GENERATIVA · INMERTECH



El liderazgo se pone a prueba cuando algo incomoda

Cuando aparecen situaciones de tensión, el líder puede reaccionar o responder conscientemente. Ahí empieza el verdadero entrenamiento.

EL RETO

- PRESIÓN
- ERROR
- DESACUERDO
- INCUMPLIMIENTO
- RESISTENCIA
- EMOCIÓN

REACCIONAR	RESPONDER CONSCIENTEMENTE
Respuesta automática, impulsiva. Sin elección consciente. El líder actúa desde el piloto automático.	**La ruta del liderazgo real.** El líder pausa, interpreta y elige desde sus valores.

Liderar no es aplicar una técnica

El modelo de Kofman pone el foco en el ser del líder: cómo interpreta, quién elige ser y cómo eso se traduce en conversaciones, acciones y cultura.

> El liderazgo empieza dentro y termina impactando fuera.

No se trata de aplicar técnicas de comunicación o gestión. Se trata de desarrollar la consciencia del líder sobre sus propios patrones interpretativos y emocionales, y cómo estos se convierten en comportamientos que moldean la cultura del equipo.



CÓMO INTERPRETO

La realidad que construyo desde mis creencias y suposiciones.



QUIÉN ELIJO SER

Los valores y compromisos que guían mis decisiones.



CÓMO CONVERSO

Las palabras, el tono y la escucha que ofrezco.



CÓMO ACTÚO

Las decisiones y comportamientos que genero.



QUÉ CULTURA GENERO

El entorno que creo para mi equipo y organización.

¿Por qué IA Generativa?

Porque la consciencia se pone a prueba frente a otra persona. La IA puede resistirse, contradecir, justificarse, cuestionarte, emocionarse y cambiar según tu respuesta.

LA CONVERSACIÓN TE DEVUELVE TU ESTILO DE LIDERAZGO



RESISTIRSE

El interlocutor no cede fácilmente.



CONTRADECIR

Cuestiona tu punto de vista.



JUSTIFICARSE

Defiende su posición.



CUESTIONARTE

Interpela tu criterio.



EMOCIONARSE

Reacciona emocionalmente.



CAMBIAR SEGÚN TU RESPUESTA

La conversación evoluciona contigo.

Liderar. Observar. Comprender. Elegir de nuevo.

El aprendizaje ocurre en el ciclo completo: desde la situación hasta la nueva respuesta, pasando por la conversación, la reacción de la IA y el feedback.

SITUACIÓN

El reto aparece: presión, error, conflicto, resistencia.

FEEDBACK

Evidencias sobre el estilo de liderazgo ejercido.

CONSECUENCIA

El efecto de la respuesta del líder se hace visible.



INTERPRETACIÓN

El líder construye su lectura de lo que ocurre.

CONVERSACIÓN

Interacción real con el interlocutor IA.

REACCIÓN IA

La IA responde según el comportamiento del líder.

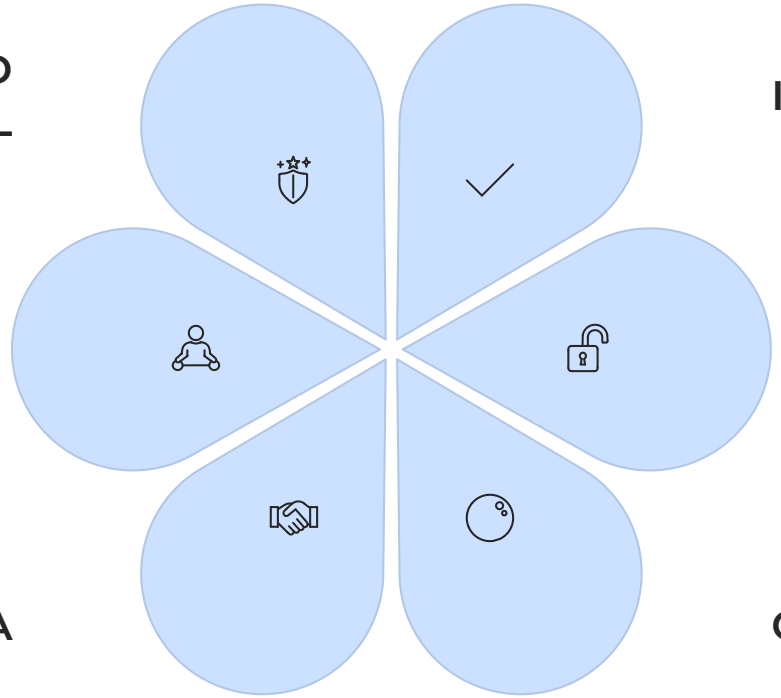
NUEVA RESPUESTA — El ciclo se cierra y vuelve a comenzar con mayor consciencia. Cada iteración profundiza el aprendizaje.

La arquitectura del liderazgo consciente

Siete cualidades que definen el ejercicio del liderazgo consciente según el modelo de Kofman. Cada una se entrena en conversación con la IA.

RESPONSABILIDAD INCONDICIONAL

INTEGRIDAD ESENCIAL



COORDINACIÓN IMPECABLE

HUMILDAD ONTOLÓGICA

NEGOCIACIÓN CONSTRUCTIVA

COMUNICACIÓN AUTÉNTICA

MAESTRÍA EMOCIONAL

La séptima cualidad: reconocer, comprender y elegir la respuesta emocional.

Responsabilidad Incondicional

Del "ellos hicieron" al "¿qué puedo hacer yo?"

La conversación puede revelar si el líder culpa, se justifica y transfiere, o asume su capacidad de respuesta. Esta cualidad no es sobre culpa: es sobre poder. El protagonista siempre tiene más opciones que la víctima.

VÍCTIMA

- Culpa a otros o a las circunstancias
- Se justifica ante los resultados
- Transfiere la responsabilidad
- Espera que otros cambien primero

PROTAGONISTA

- ¿Qué depende de mí?
- ¿Qué puedo aprender?
- ¿Qué puedo hacer ahora?
- Asume, responde y actúa

VÍCTIMA

CULPA, SE JUSTIFICA, TRANSFIERE



PROTAGONISTA

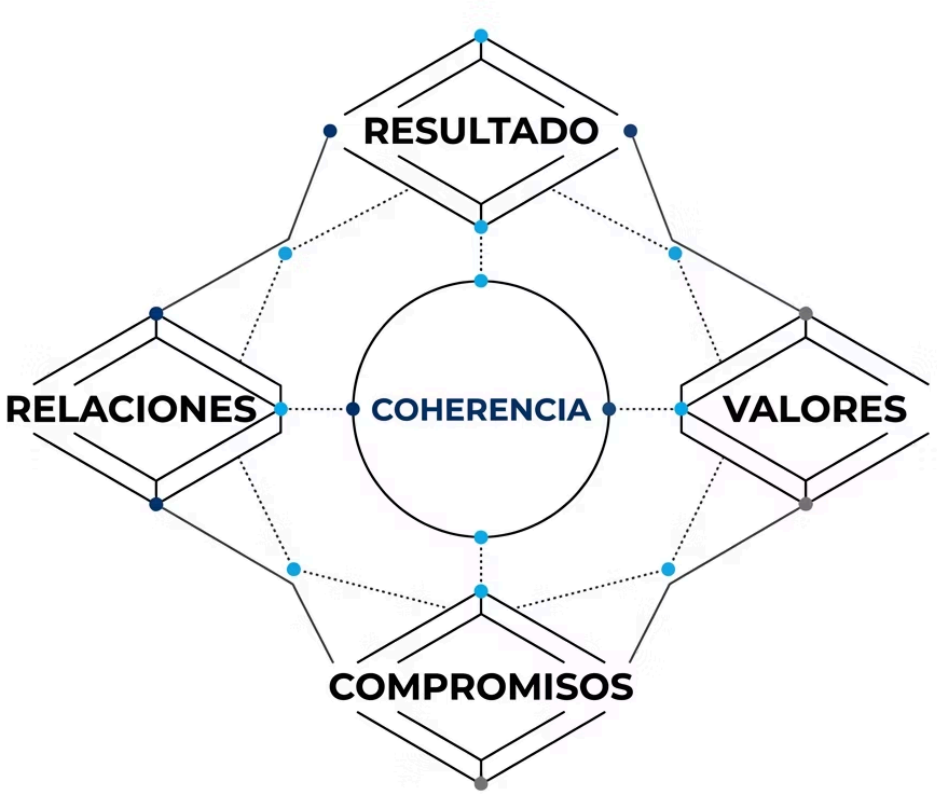
ASUME, RESPONDE, ACTÚA

Integridad Esencial

Hacer lo correcto cuando tiene un coste

El líder puede enfrentarse a tensiones entre resultado, valores, compromisos y relaciones. La integridad no es comodidad: es coherencia bajo presión. La confianza del equipo se construye o se destruye en esos momentos de tensión.

> La confianza comienza donde termina la contradicción.



COHERENCIA ENTRE LO QUE DIGO Y LO QUE HAGO — La integridad esencial se entrena en conversaciones donde los valores y los resultados entran en conflicto real.

Humildad Ontológica

Mi interpretación no es la realidad

Ante un desacuerdo, el líder necesita preguntar, escuchar, contrastar y revisar sus suposiciones. Cambiar de opinión también puede ser liderazgo. La humildad ontológica no es debilidad: es la capacidad de reconocer que el mapa no es el territorio.

MI PERSPECTIVA ≠ LA ÚNICA PERSPECTIVA

Toda interpretación es parcial. El líder consciente lo sabe y actúa en consecuencia.

PREGUNTAR

Antes de concluir. La pregunta abre; la conclusión cierra.

ESCUCHAR

Con apertura real, no para responder sino para comprender.

CONTRASTAR

Otras lecturas de la misma situación enriquecen la decisión.

REVISAR SUPOSICIONES

El criterio también evoluciona. Actualizar no es inconsistencia.

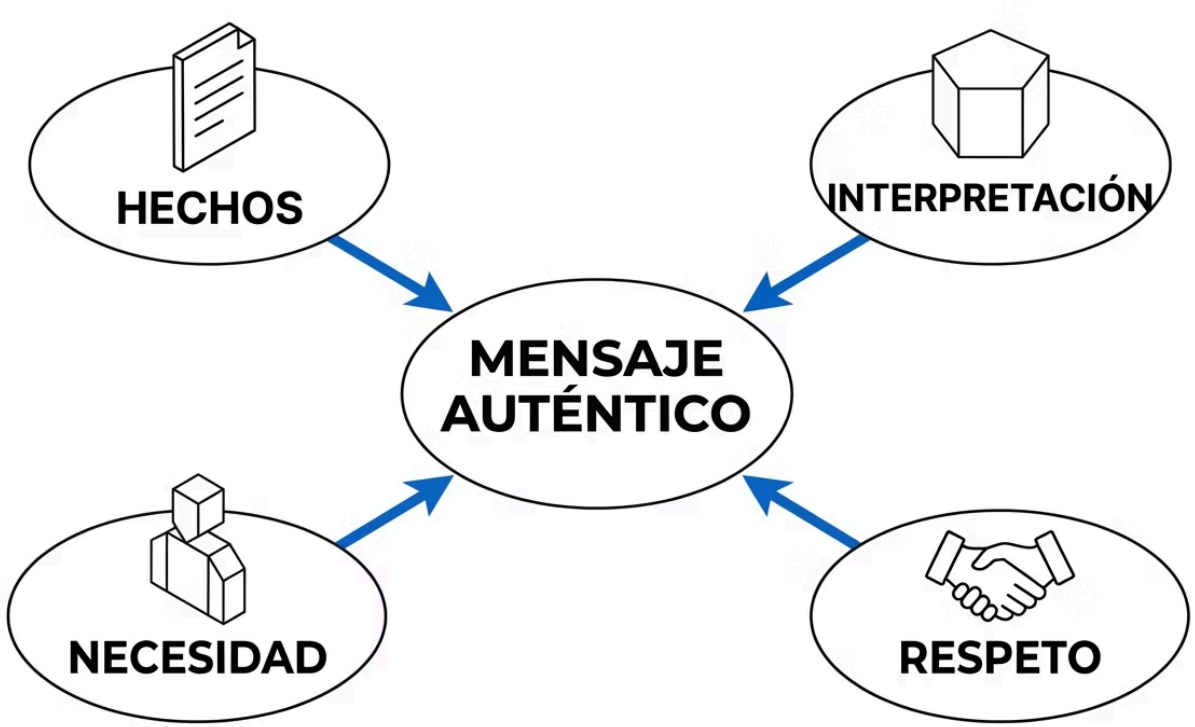


La IA presenta situaciones donde la perspectiva del líder es cuestionada, obligándole a contrastar su interpretación con otras lecturas igualmente válidas de la misma realidad.

Comunicación Auténtica

Decir la verdad sin utilizarla como arma

Una conversación consciente combina hechos, interpretación, necesidad y respeto para construir un mensaje auténtico. Ni manipular. Ni callar. Conversar.



HECHOS

Lo observable, sin interpretación añadida. Lo que cualquiera podría ver.

INTERPRETACIÓN

Mi lectura de los hechos. Presentada como tal, no como verdad absoluta.

NECESIDAD

Lo que necesito o espero. Expresado con claridad y sin agresividad.

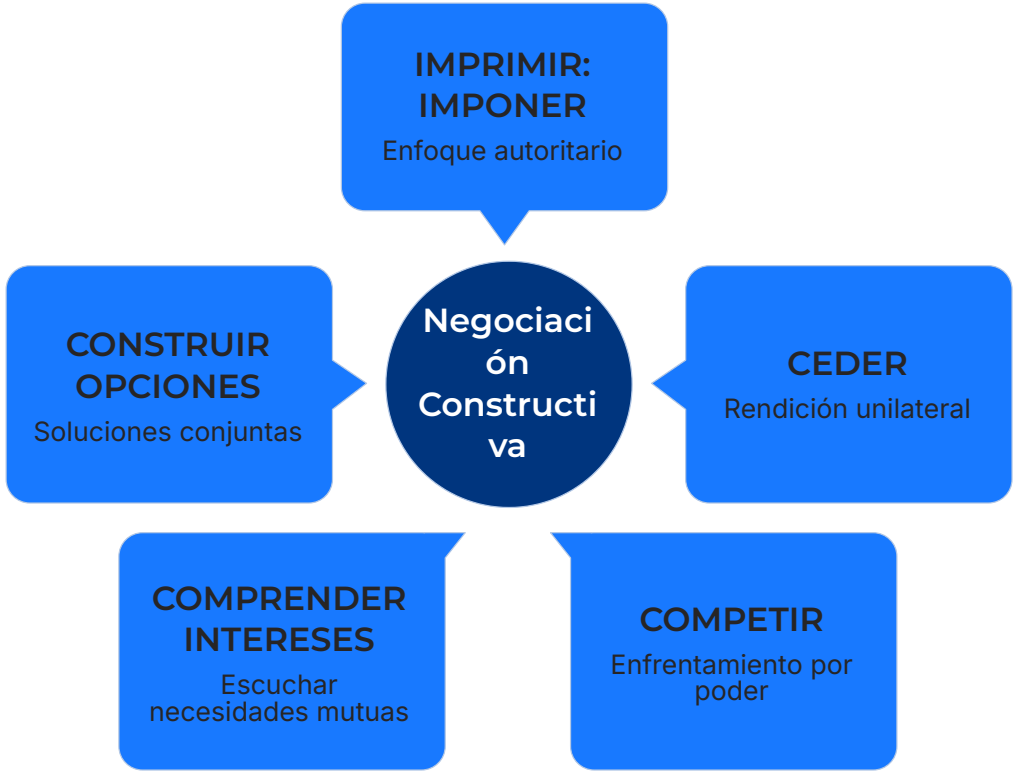
RESPETO

El otro importa. La verdad se dice desde el cuidado, no desde el poder.

Negociación Constructiva

Buscar una solución que pueda ser aceptada y sostenida

El líder debe pasar de imponer, ceder o competir, a comprender intereses y construir opciones conjuntas. Resolver el problema sin convertir al otro en el problema.



IMPONER

Ganar a cualquier coste. Daña la relación y la sostenibilidad del acuerdo.

CEDER

Evitar el conflicto. Genera resentimiento y acuerdos frágiles.

COMPETIR

Ganar-perder. Destruye la confianza a largo plazo.

COMPRENDER INTERESES Y CONSTRUIR OPCIONES

La negociación constructiva busca soluciones que ambas partes puedan aceptar y sostener en el tiempo. El acuerdo es el comienzo, no el fin.

- Explorar intereses, no posiciones
- Generar opciones antes de decidir
- Construir acuerdos sostenibles

Coordinación Impecable

Muchos problemas de liderazgo empiezan después de la conversación

Coordinar exige claridad sobre qué, quién, cuándo, cómo y el compromiso de cumplir. Y cuando algo cambia: renegociar a tiempo. La mayoría de los conflictos de equipo no nacen de mala voluntad, sino de compromisos mal gestionados.



PETICIÓN

Clara, específica y con condiciones de satisfacción definidas.



COMPROMISO

Explícito y consciente. No implícito ni forzado.



ACCIÓN

Ejecución alineada con lo comprometido.



CUMPLIMIENTO

O renegociación a tiempo cuando algo cambia.

RENEGOCIAR A TIEMPO no es un fracaso: es coordinación impecable. El líder consciente anticipa y comunica antes de incumplir.

Maestría Emocional

Sentir no es el problema. Reaccionar sin elección puede serlo.

Ante enojo, miedo, frustración, ansiedad u orgullo, el líder necesita reconocer, comprender y elegir su respuesta. La emoción aporta información. El líder decide la respuesta.



- ENOJO
- MIEDO
- FRUSTRACIÓN
- ANSIEDAD
- ORGULLO

Cada emoción aporta información valiosa sobre lo que importa al líder.

ESPACIO DE ELECCIÓN

Entre el estímulo y la respuesta existe un espacio. En ese espacio reside la libertad y la capacidad de crecimiento del líder.

RESPUESTA CONSCIENTE

El líder que domina sus emociones no las suprime: las reconoce, las comprende y elige cómo actuar desde sus valores.

Liderar exige mirar tres planos al mismo tiempo

Personas, relaciones y resultados no compiten: deben convivir. El líder consciente integra los tres planos en cada conversación y decisión.



YO

Quién soy y cómo respondo. La consciencia del líder sobre sus propios patrones, valores y emociones.

NOSOTROS

Cómo construimos relaciones y confianza. La calidad de los vínculos que el líder genera con su equipo.

ELLO

Qué resultados necesitamos conseguir. Los objetivos, compromisos y entregables del equipo.

> El líder que solo mira resultados pierde personas. El que solo mira personas pierde resultados. El consciente integra los tres.

Diferentes retos. El mismo líder.

La IA puede poner a prueba las siete cualidades en contextos distintos. No importa solo qué decides. Importa desde dónde decides. Los siguientes son contextos de entrenamiento propuestos — ejemplos representativos de las situaciones que los líderes enfrentan en su día a día.



UN ERROR DEL EQUIPO

¿Cómo responde el líder cuando algo sale mal? ¿Culpa o aprende? ¿Castiga o desarrolla?



UN CONFLICTO ENTRE PERSONAS

¿Cómo interviene el líder en un conflicto interpersonal? ¿Evita, arbitra o facilita?



UNA RESISTENCIA AL CAMBIO

¿Cómo responde el líder ante quien no quiere cambiar? ¿Impone o comprende?



UN COMPROMISO INCUMPLIDO

¿Cómo gestiona el líder cuando alguien no cumple lo prometido? ¿Exige o coordina?



UNA DECISIÓN DIFÍCIL

¿Cómo decide el líder cuando los valores y los resultados entran en tensión?



UNA CONVERSACIÓN DE FEEDBACK

¿Cómo da feedback el líder? ¿Con verdad y respeto, o evitando el conflicto?

La conversación genera evidencia

La IA permite observar cómo aparecen en la práctica las siete cualidades del liderazgo consciente, generando feedback sobre el estilo real del líder. Del concepto al comportamiento observable.



RESPONSABILIDAD	INTEGRIDAD	HUMILDAD	COMUNICACIÓN
NEGOCIACIÓN	COORDINACIÓN	GESTIÓN EMOCIONAL	

El feedback no es una puntuación: es una descripción cualitativa del estilo de liderazgo observado en la conversación, con evidencias concretas extraídas del intercambio.

Cada comportamiento enseña al equipo cómo funcionan aquí las cosas

> La cultura no cambia por decreto. Cambia cuando cambian las conductas.



EL PUNTO DE PARTIDA

Todo cambio cultural comienza en el líder. No en la estrategia, no en los valores corporativos, no en los programas de formación. En las conversaciones reales que el líder tiene cada día.

EL EFECTO EXPANSIVO

Cada conversación del líder modela comportamientos. Los comportamientos repetidos crean relaciones. Las relaciones sostenidas generan hábitos. Los hábitos compartidos construyen cultura. El simulador entrena en el origen de esa cadena.

Liderazgo Consciente + IA Generativa

No aprender qué haría un líder consciente. Practicar cómo serlo.



MODELO

Un marco profundo para comprender el liderazgo. Las siete cualidades del liderazgo consciente según Kofman.



CONVERSACIÓN IA

Personas que reaccionan a nuestro comportamiento. Interlocutores que se resisten, cuestionan y evolucionan con el líder.



FEEDBACK

Evidencias para reflexionar y mejorar. Descripción cualitativa del estilo de liderazgo ejercido en la conversación.

ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO REAL

La combinación de un modelo riguroso, conversaciones con IA que simulan la complejidad humana real, y feedback basado en evidencias convierte el simulador en una experiencia de desarrollo genuina — no un curso, no un test: un entrenamiento.

Inversión

Simulador IA Generativa de Liderazgo Consciente

Concepto

Simulador IA Generativa de Liderazgo Consciente + experiencia formativa + evaluación y feedback.

€ _____

No incluye IVA del 21 %.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Incluye

- Diseño de la acción
- Marco introductorio
- Configuración del simulador IA
- Configuración de situaciones y perfiles
- Carga de participantes
- Acceso a plataforma
- Interacciones conversacionales IA
- Feedback de resultados
- Facilitación / debrief
- Informe final