INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

LIDERAZGO

CONSCIENTE

Liderar desde quién eres. No solo desde lo que haces.

Una experiencia inmersiva donde los participantes afrontan decisiones reales y descubren cómo sus valores, conversaciones y emociones condicionan su impacto como líderes.

SIMULADOR FORMATIVO · INMERTECH





El liderazgo empieza antes de la decisión

Cada situación pone a prueba dimensiones que van mucho más allá de la competencia técnica. El liderazgo real se revela en el momento en que hay algo en juego.

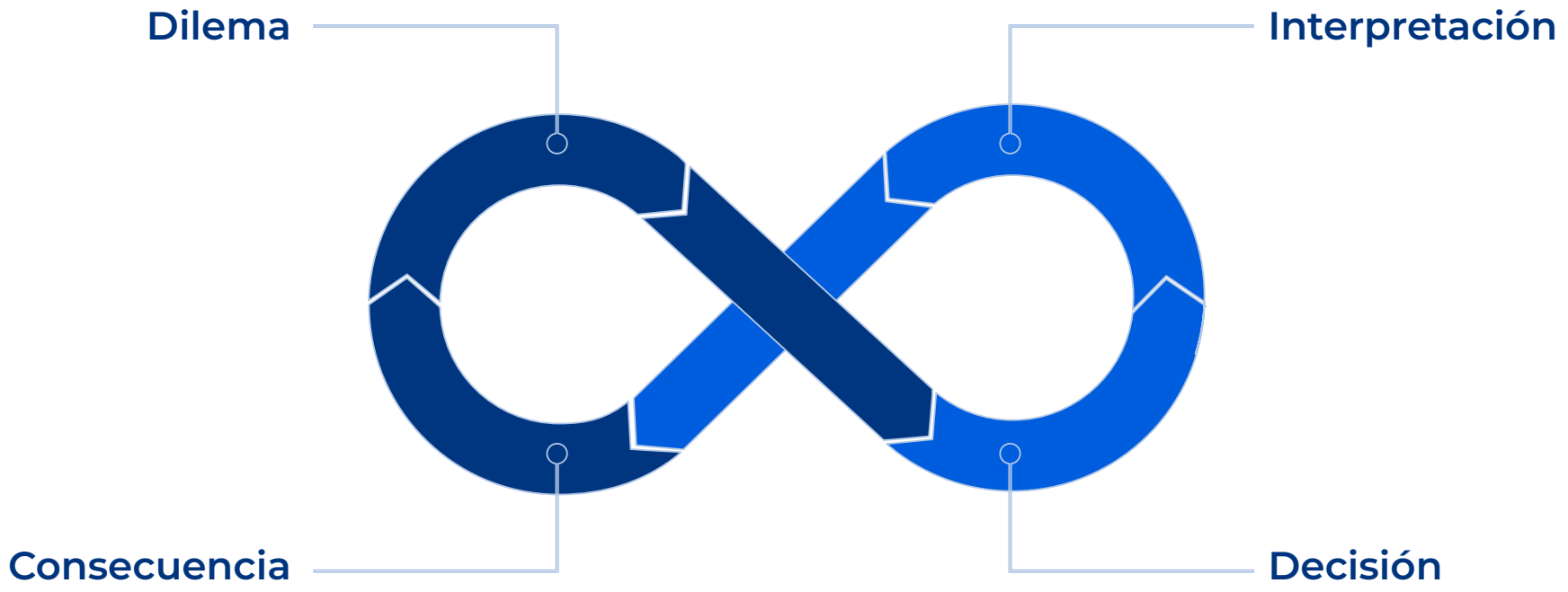


El comportamiento del líder construye cultura.

La consciencia se entrena en situaciones reales

No basta con saber qué sería correcto. Hay que elegir cuando hacerlo cuesta.

El simulador reproduce el ciclo completo de la experiencia de liderazgo: desde el momento en que aparece el dilema hasta la integración del aprendizaje. Cada etapa es una oportunidad de observar cómo se toma la decisión y qué revela sobre el líder.



No basta con saber qué sería correcto. Hay que elegir cuando hacerlo cuesta.



Porque los valores aparecen cuando hay presión

El simulador recrea las condiciones en las que el liderazgo real se pone a prueba. No en situaciones cómodas, sino en aquellas donde decidir tiene un coste.

DILEMAS REALES

No siempre existe una respuesta evidente.

PERSONAS

Cada decisión afecta a otros.

TENSIONES

Resultados, valores y relaciones compiten.

CONSECUENCIAS

La decisión deja huella.

SIN RIESGO

Experimentar y aprender.

Dos formas de responder ante la misma realidad

La diferencia entre un liderazgo que desgasta y uno que construye no está en la situación. Está en la respuesta que elige el líder.

INCONSCIENTE

Culpar
Atribuir la responsabilidad a otros o a las circunstancias.

Imponer
Ejercer autoridad sin escucha ni diálogo.

Defenderse
Proteger la posición propia ante cualquier cuestionamiento.

Manipular
Influir desde la agenda oculta o el interés propio.

Competir
Ganar a expensas de los demás.

Incumplir
No honrar los compromisos adquiridos.

Reaccionar
Dejarse llevar por el impulso emocional.

CONSCIENTE

Responsabilizarse
Asumir la capacidad de respuesta propia.

Escuchar
Abrirse genuinamente a la perspectiva del otro.

Cuestionarse
Revisar las propias certezas antes de actuar.

Hablar con autenticidad
Decir lo necesario con claridad y respeto.

Construir acuerdos
Negociar para crear valor compartido.

Cumplir compromisos
Honrar lo acordado de forma impecable.

Gestionar emociones
Elegir la respuesta con propósito.

El modelo de Liderazgo Consciente

Siete dimensiones que definen la calidad del liderazgo. No como competencias aisladas, sino como un sistema integrado que se activa en cada decisión, conversación y relación.



Del "no depende de mí" al "qué puedo hacer yo"

Las dos primeras dimensiones del modelo establecen la base del liderazgo consciente: la disposición a responder y la coherencia para hacerlo con integridad.

DIMENSIÓN 1

RESPONSABILIDAD INCONDICIONAL

Asumir capacidad de respuesta. El líder consciente no pregunta quién tiene la culpa. Pregunta qué puede hacer él desde donde está. Responder en lugar de culpar es la primera elección del liderazgo.

- Capacidad de respuesta ante cualquier circunstancia
- Foco en lo que depende de uno mismo
- Abandono de la posición de víctima

DIMENSIÓN 2

INTEGRIDAD ESENCIAL

Actuar de acuerdo con principios, incluso cuando hacerlo tiene un coste. La integridad no se demuestra cuando es fácil. Se demuestra cuando hay algo en juego y el líder elige el camino coherente con sus valores.

- Coherencia entre valores declarados y conducta real
- Capacidad de defender el camino elegido
- Actuación bajo presión sin ceder principios

> **Responsabilizarse de la respuesta. Y poder defender el camino elegido.**

Mi interpretación no es la única posible

Las dimensiones tres y cuatro del modelo abordan la calidad epistémica y relacional del liderazgo: cómo el líder se relaciona con su propia certeza y cómo se comunica desde esa posición.

DIMENSIÓN 3

HUMILDAD ONTOLÓGICA

Cuestionar certezas y abrirse a otras perspectivas. El líder consciente sabe que su mapa no es el territorio. Que su interpretación de la realidad es una entre muchas posibles. Esta humildad no es debilidad: es la condición para aprender y para liderar con rigor.

- Revisión activa de las propias certezas
- Apertura genuina a perspectivas distintas
- Distinción entre hechos e interpretaciones

DIMENSIÓN 4

COMUNICACIÓN AUTÉNTICA

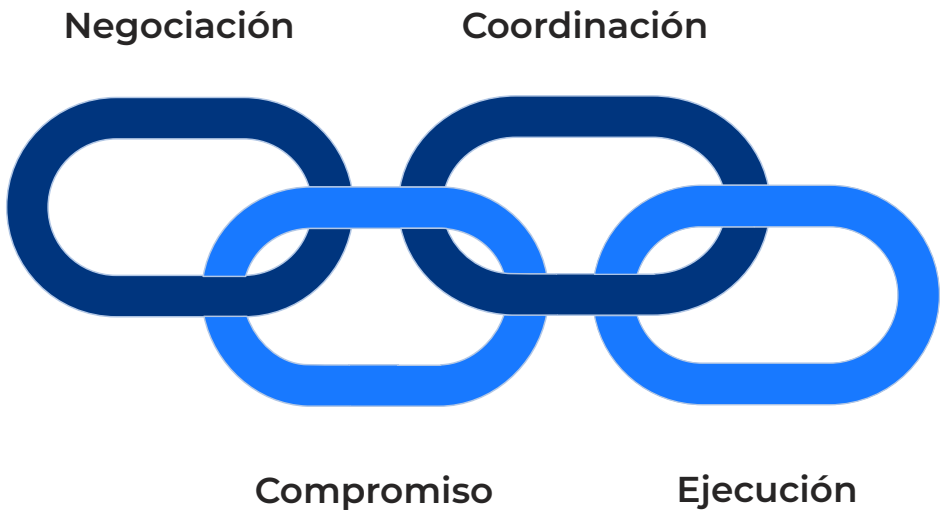
Decir lo que necesitas decir con claridad y respeto. La autenticidad no es impulsividad. Es la capacidad de expresar lo que se piensa y se siente de forma que el otro pueda recibirlo. Conversaciones difíciles, dichas con cuidado.

- Expresión clara de necesidades y posiciones
- Conversaciones difíciles abordadas con respeto
- Coherencia entre lo que se piensa y lo que se dice

> **Escuchar sin renunciar a tu voz.**

Del acuerdo a la acción

Las dimensiones cinco y seis del modelo cierran el ciclo relacional: cómo se construyen acuerdos que crean valor y cómo se convierten en compromisos que se cumplen.



DIMENSIÓN 5

NEGOCIACIÓN CONSTRUCTIVA

Buscar soluciones que creen valor para las partes. El líder consciente no negocia para ganar. Negocia para construir. Entiende que los mejores acuerdos son aquellos en los que todas las partes encuentran valor real.

- Foco en intereses, no en posiciones
- Generación de valor compartido
- Acuerdos sostenibles en el tiempo

> **Acordar bien importa. Cumplir lo acordado también.**

DIMENSIÓN 6

COORDINACIÓN IMPECABLE

Convertir los acuerdos en compromisos claros y cumplibles. Un acuerdo sin seguimiento es una promesa vacía. La coordinación impecable cierra el ciclo: lo que se acuerda, se cumple. Y si no puede cumplirse, se renegocia a tiempo.

- Compromisos explícitos y verificables
- Seguimiento activo de lo acordado
- Cultura de cumplimiento como norma

Sentir no obliga a reaccionar

DIMENSIÓN 7 — MAESTRÍA EMOCIONAL

La séptima dimensión del modelo aborda la relación del líder con su mundo emocional. Las emociones no son el problema. El problema es cuando toman el control de la respuesta.



El líder consciente ante las emociones

- **Reconoce** la emoción sin negarla ni amplificarla
- **Comprende** la información que la emoción aporta
- **Elige** la respuesta más adecuada al contexto
- **Actúa** desde el propósito, no desde el impulso

La emoción aporta información. No debe tomar el control.

Una organización tiene tres dimensiones

El liderazgo consciente no opera en una sola dimensión. Opera simultáneamente en tres planos que se influyen mutuamente y que el líder debe cuidar de forma integrada.



YO

La persona. Valores, emociones y sentido. El punto de partida de todo liderazgo.

NOSOTROS

Las relaciones. Confianza, respeto y cooperación. El tejido que sostiene la organización.

ELLO

La tarea. Resultados, eficacia y ejecución. El propósito que da sentido a la acción.

> **Liderar conscientemente exige cuidar las tres.**

Las decisiones ponen los valores a prueba

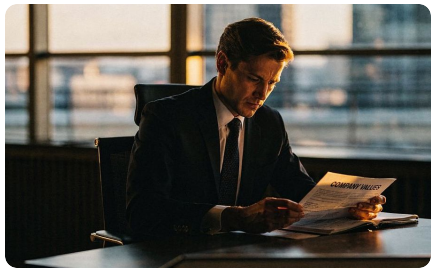
Los participantes asumen el rol de **Víctor Peña, CEO de NexusCorp.** Durante la experiencia afrontan situaciones reales con múltiples partes implicadas, donde cada decisión tiene consecuencias visibles.



El verdadero reto: mantener consciencia cuando aparecen consecuencias.

¿Qué harías tú?

El simulador plantea dilemas que no tienen una respuesta correcta evidente. Situaciones donde los valores, los intereses y las relaciones entran en tensión y el participante debe decidir.



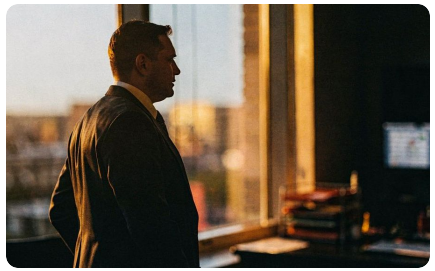
LOS VALORES DE LA COMPAÑÍA

¿Son realmente una guía para decidir? ¿O son un documento que nadie consulta cuando hay presión?



NEGOCIAR CON UN PROVEEDOR

¿Escuchar o asumir que ya sabemos lo que necesitamos? La diferencia entre un acuerdo sostenible y uno que se rompe.



LO PERSONAL Y LO PROFESIONAL

¿Qué ocurre cuando ambos intereses entran en tensión? El líder debe elegir desde quién es, no solo desde lo que conviene.

> **Aquí no se evalúa el discurso. Se observa la decisión.**

Los principios son fáciles cuando no hay nada en juego

El simulador recrea el momento en que los valores declarados se enfrentan a la realidad de las consecuencias. Tres preguntas que el líder debe ser capaz de responder con honestidad.



¿Qué protegemos?

Identificar qué es lo que realmente no está en negociación. Qué valores o principios son innegociables para el líder y para la organización.

¿Qué estamos dispuestos a sacrificar?

Reconocer que toda decisión implica una renuncia. El liderazgo consciente nombra ese coste en lugar de ignorarlo.

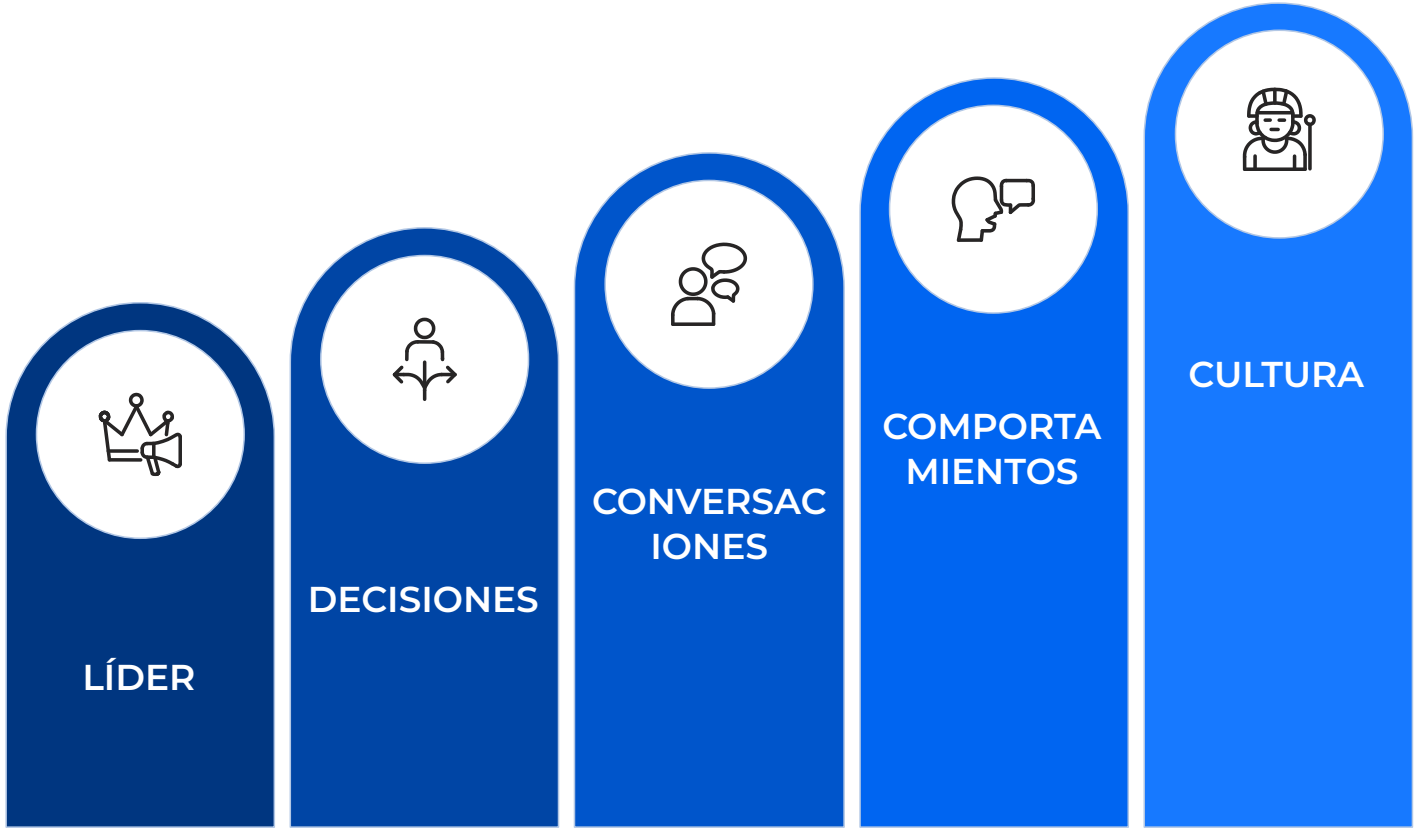
¿Podríamos explicar nuestra decisión públicamente?

El test de la transparencia. Si la decisión no puede defenderse ante otros, merece ser revisada antes de ejecutarse.

La integridad se demuestra bajo presión.

Lo que toleras, refuerzas o cuestionas se convierte en norma

La cultura organizativa no es el resultado de los valores escritos en la pared. Es el resultado acumulado de miles de decisiones cotidianas. El líder es el principal agente de esa cultura.



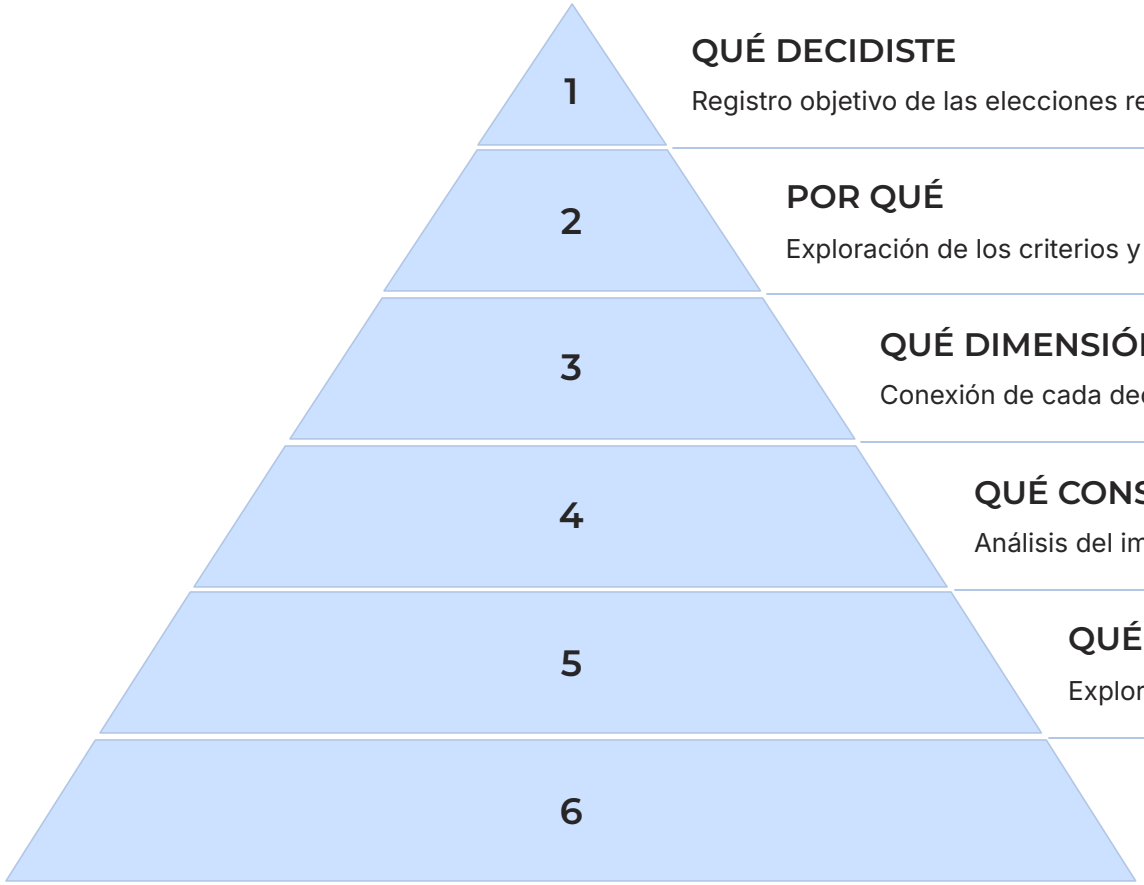
El efecto multiplicador del liderazgo

Cada decisión que toma el líder envía una señal a la organización. Cada conversación que tiene o evita establece un precedente. Cada comportamiento que tolera o cuestiona define lo que es aceptable. Con el tiempo, esas señales acumuladas se convierten en cultura.

La cultura no cambia por decreto. Cambia a través de conductas.

Cada decisión revela desde dónde lideras

Después de la simulación, cada participante recibe un análisis estructurado de sus decisiones. No como evaluación, sino como espejo de aprendizaje.



1 QUÉ DECIDISTE

Registro objetivo de las elecciones realizadas durante la simulación.

2 POR QUÉ

Exploración de los criterios y valores que guiaron cada decisión.

3 QUÉ DIMENSIÓN PUSISTE EN JUEGO

Conexión de cada decisión con las siete dimensiones del modelo.

4 QUÉ CONSECUENCIA GENERASTE

Análisis del impacto real de las decisiones en el ecosistema de NexusCorp.

5 QUÉ ALTERNATIVA EXISTÍA

Exploración de los caminos no tomados y su potencial impacto.

6 QUÉ TE LLEVAS AL DÍA A DÍA

Transferencia de aprendizajes concretos al contexto real del participante.

DECISIÓN → CONSCIENCIA → APRENDIZAJE

Liderazgo que combina resultados y valores

Las siete dimensiones del modelo no son competencias abstractas. Son capacidades concretas que se traducen en comportamientos observables y en resultados medibles para la organización.



RESPONSABILIDAD

Responder en lugar de culpar.



INTEGRIDAD

Actuar con coherencia.



APERTURA

Cuestionar certezas.



AUTENTICIDAD

Conversar con claridad.



COLABORACIÓN

Negociar para crear valor.



CONFIABILIDAD

Coordinar compromisos.



MADUREZ EMOCIONAL

Responder con propósito.

Cada dimensión se entrena en el simulador a través de situaciones reales. El aprendizaje no es conceptual: es experiencial, reflexivo y transferible al contexto profesional de cada participante.

La consciencia también se multiplica

El impacto trasciende a la persona que participa.

Un líder más consciente no solo mejora su propio desempeño. Transforma la calidad de las relaciones, las conversaciones y los compromisos de toda la organización.



LÍDER CONSCIENTE

El punto de partida: un líder que elige desde sus valores.



RELACIONES MÁS SANAS

Vínculos basados en la confianza, el respeto y la autenticidad.



EQUIPOS MÁS RESPONSABLES

Equipos que asumen su capacidad de respuesta colectiva.



MEJORES CONVERSACIONES

Diálogos más honestos, más productivos y más constructivos.



MEJOR COORDINACIÓN

Compromisos que se cumplen y acuerdos que generan valor.



CULTURA MÁS CONSCIENTE

Una organización donde los valores guían las decisiones cotidianas.

El impacto trasciende a la persona que participa.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Inversión

Concepto

Simulador de Liderazgo Consciente + experiencia formativa completa para equipos directivos y mandos con responsabilidad de liderazgo.

Inversión

€ _____

No incluye IVA del 21 %.

La inversión incluye

- Diseño de la acción
- Material didáctico
- Montaje en plataforma
- Configuración de la experiencia
- Carga de participantes
- Acceso al simulador
- Facilitación
- Feedback y análisis de resultados
- Informe final de resultados