INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

LIDERAZGO ESTRATÉGICO

De la visión a la ejecución. A través de las personas.

Una experiencia inmersiva donde los participantes afrontan decisiones reales de liderazgo y descubren cómo equilibrar resultados, personas y capacidad de ejecución.

SIMULADOR FORMATIVO · INMERTECH



Liderar es conseguir que las cosas ocurran

Una visión solo genera impacto cuando consigue movilizar a las personas, orientar la dirección y convertir la intención en ejecución real. El liderazgo no es un atributo personal: es una función que se ejerce sobre el entorno.



> **Visión sin ejecución es intención.**

El liderazgo se entrena liderando

No hablamos de liderazgo. Lo ponemos a prueba.

El simulador reproduce la realidad del liderazgo: situaciones complejas, personas con intereses distintos, consecuencias reales de cada decisión. El participante no observa el liderazgo desde fuera — lo ejerce, lo experimenta y lo reflexiona en un entorno seguro.



Porque liderar significa decidir en contextos reales

El simulador sitúa al participante ante decisiones que afectan a resultados, equipo y otras áreas de la organización. Cada escenario reproduce la complejidad del entorno directivo real.



PERSONAS DIFERENTES

No todos responden igual. El líder debe leer a cada persona y adaptar su intervención.



INTERESES DISTINTOS

El líder debe alinear objetivos individuales con la dirección colectiva.



TENSIONES REALES

Resultados, relaciones y prioridades en conflicto permanente.



CONSECUENCIAS

Cada decisión modifica el entorno. Las consecuencias son visibles e inmediatas.



SIN RIESGO

Experimentar, equivocarse y volver a intentar en un entorno seguro de aprendizaje.



Resultados y personas no son caminos diferentes

Liderar exige sostener ambas conversaciones al mismo tiempo.

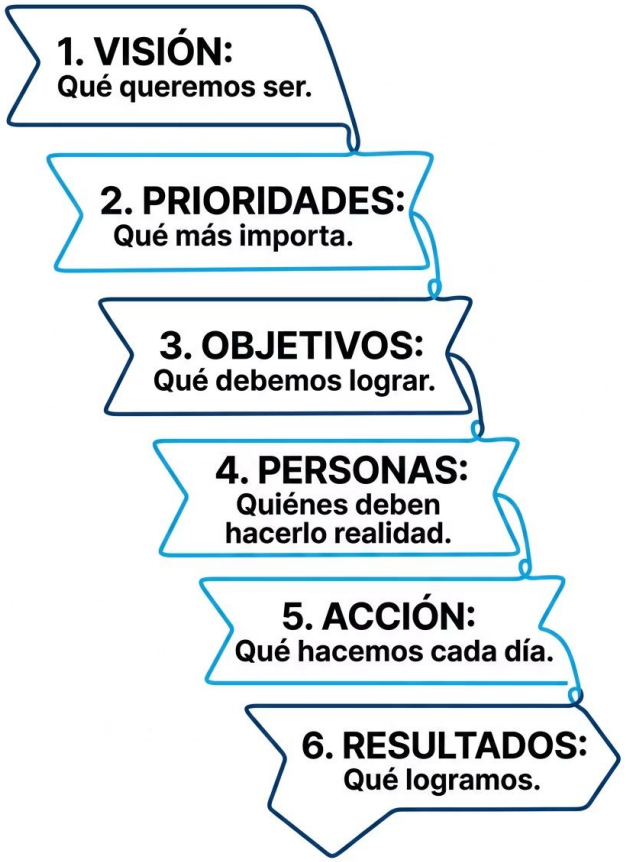
El error más frecuente en el liderazgo directivo es tratar los resultados y las personas como prioridades en tensión. El simulador demuestra que son interdependientes: sin personas comprometidas no hay ejecución sostenida, y sin resultados no hay organización que sostenga el desarrollo.



ESTRATEGIA
Marca el rumbo y define las prioridades.

EJECUCIÓN
Lo convierte en realidad a través de las personas.

Una estrategia necesita liderazgo para ejecutarse



El liderazgo conecta intención y ejecución.

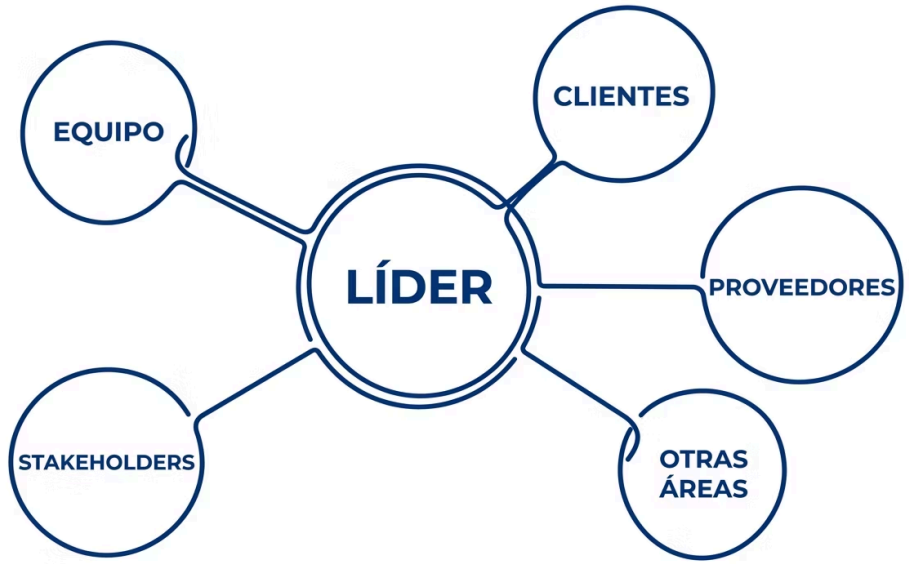
La distancia entre lo que una organización quiere conseguir y lo que realmente consigue no es un problema de estrategia. Es un problema de liderazgo. El simulador trabaja cada eslabón de esta cadena de valor directivo.

> La estrategia más brillante fracasa sin líderes capaces de movilizar a las personas que deben ejecutarla.



Cada situación exige una respuesta diferente

Los participantes asumen la dirección de una unidad y se enfrentan a un ecosistema completo de actores con intereses, expectativas y dinámicas propias. La narrativa sitúa la experiencia en la actividad diaria del director.



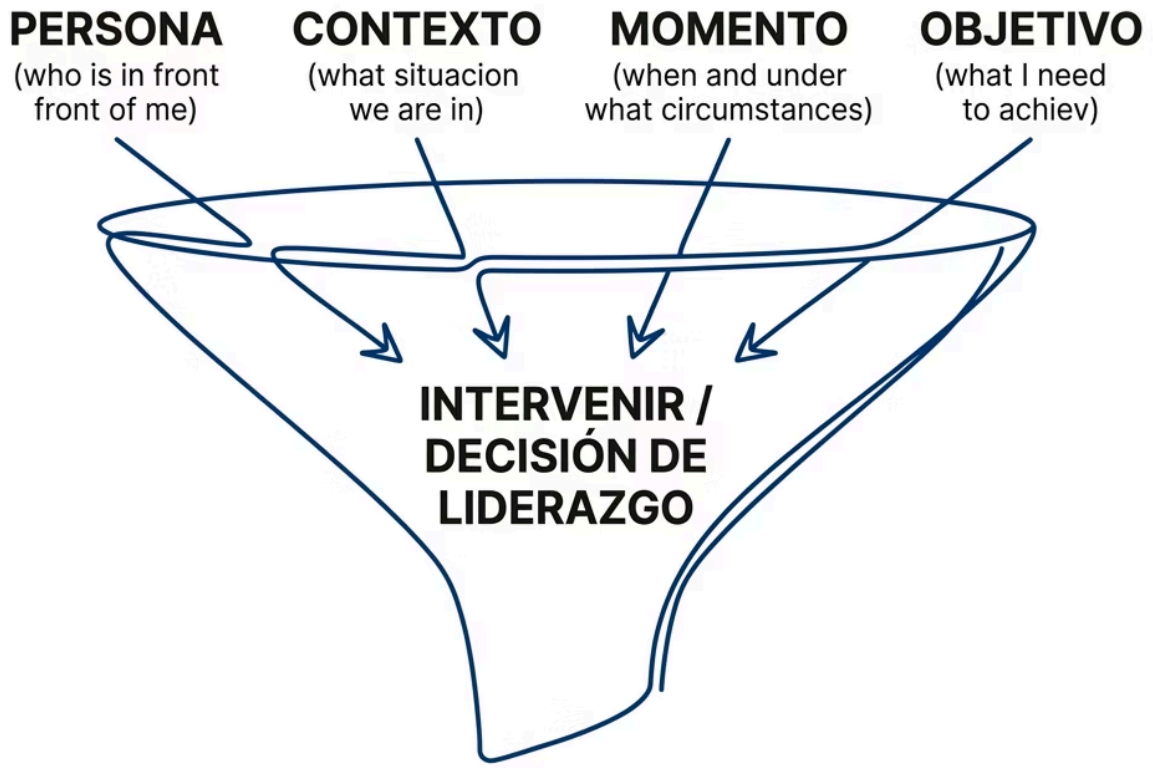
Canales de interacción: reuniones · llamadas · mensajes · decisiones · incidencias

> *La agenda cambia. El criterio del líder permanece.*

Liderar también es adaptarse

La misma respuesta no funciona con todas las personas ni en todas las situaciones.

El líder eficaz no aplica recetas. Interpreta el contexto, lee a la persona y decide cómo intervenir. El simulador entrena esta capacidad de diagnóstico situacional en escenarios de complejidad creciente.



La influencia empieza comprendiendo

> **Escuchar no retrasa la decisión. Mejora su calidad.**

La escucha activa no es una habilidad blanda: es una competencia directiva de primer orden. El líder que escucha antes de responder toma mejores decisiones, genera más confianza y reduce la resistencia. Esta capacidad forma parte explícita de las competencias trabajadas en el programa.



ESCUCHAR

Atención plena al interlocutor.

INTERPRETAR

Leer más allá de las palabras.

PREGUNTAR

Profundizar con las preguntas correctas.

COMPRENDER

Integrar el contexto completo.

RESPONDER

Intervenir con criterio y precisión.

No todo problema necesita una solución del jefe

El liderazgo también consiste en crear las condiciones para que otros resuelvan.

El líder que resuelve todos los problemas genera dependencia. El líder que desarrolla a su equipo genera capacidad organizativa. El simulador trabaja explícitamente la tensión entre resolver hoy y desarrollar para mañana.

COACHING

Acompañar el desarrollo individual con preguntas y reflexión.

MENTORING

Transferir experiencia y perspectiva directiva.

DELEGACIÓN

Asignar responsabilidad con criterio y seguimiento.

FEEDBACK

Dar y recibir retroalimentación de calidad.

AUTONOMÍA

Generar capacidad de decisión en el equipo.

DESARROLLO — Resolver hoy o desarrollar para mañana. El simulador entrena ambas decisiones.



La tensión no desaparece por evitarla

> **El conflicto bien gestionado puede mejorar la relación y el resultado.**

El conflicto es inevitable en cualquier organización con personas, objetivos y recursos limitados. La pregunta no es si aparecerá, sino cómo responderá el líder cuando aparezca. El simulador presenta situaciones de tensión real y entrena la respuesta directiva.

EVITAR

Ignorar la tensión. La situación se enquista y escala sin intervención del líder.

IMPONER

Resolver por autoridad. Genera cumplimiento sin compromiso y deteriora la relación.

GESTIONAR

El camino del liderazgo efectivo:

1. Escuchar — comprender la posición del otro
2. Clarificar — identificar el interés real
3. Negociar — buscar soluciones viables
4. Acordar — cerrar con compromiso

Liderar implica gestionar intereses diferentes

Avanzar no siempre significa imponer.

El líder opera en un entorno de intereses múltiples y legítimos. Su capacidad para encontrar acuerdos viables — sin renunciar a los objetivos — es una de las competencias directivas más determinantes. Las habilidades de negociación aparecen expresamente en ambos niveles del programa.



INFLUIR

Generar adhesión sin imposición.

ARGUMENTAR

Construir razonamientos sólidos y creíbles.

ESCUCHAR

Comprender el interés real del otro.

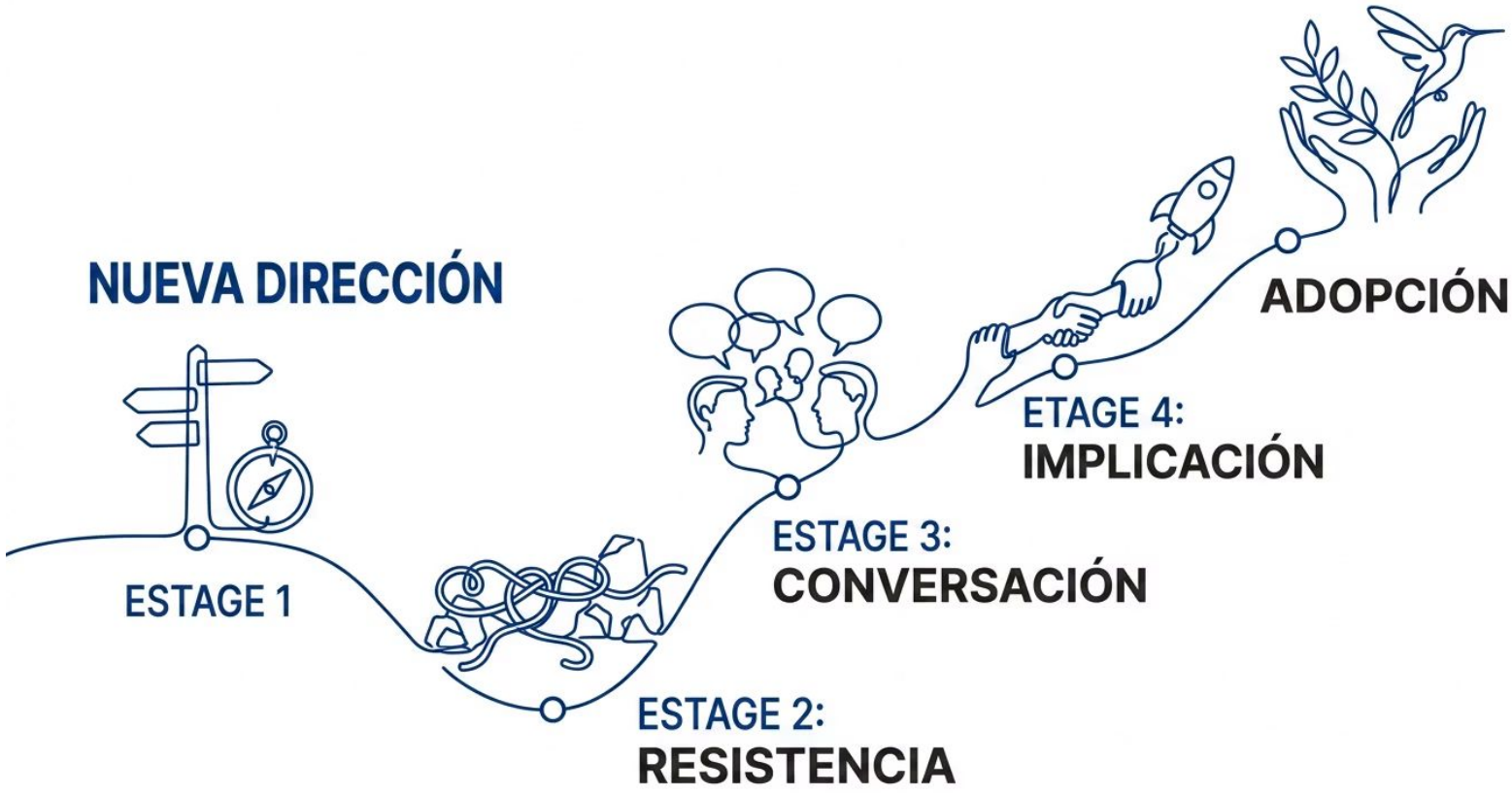
CONSTRUIR

Crear acuerdos que ambas partes sostengan.

El cambio necesita algo más que una decisión

> **Las personas no ejecutan cambios que no comprenden o no hacen suyos.**

Anunciar un cambio no es liderarlo. El líder que entiende las fases por las que pasan las personas ante lo nuevo puede anticipar la resistencia, gestionarla y convertirla en implicación. El programa trabaja de forma explícita intereses, resistencias, delegación e inclusión de los equipos en procesos de cambio.



Liderar también significa cerrar la distancia entre decir y hacer

> **La estrategia se hace visible en la ejecución.**

La brecha entre estrategia y ejecución es uno de los problemas más costosos de las organizaciones. No es un problema de planificación: es un problema de liderazgo. La visión estratégica y la visión ejecutora están incorporadas expresamente en el nivel 2 del simulador.

ESTRATEGIA

Qué queremos conseguir. La dirección, las prioridades y los objetivos que marcan el rumbo de la organización.

PRIORIDADES

Qué importa más en cada momento.

RESPONSABILIDADES

Quién hace qué y con qué autonomía.

SEGUIMIENTO

Cómo medimos el avance real.

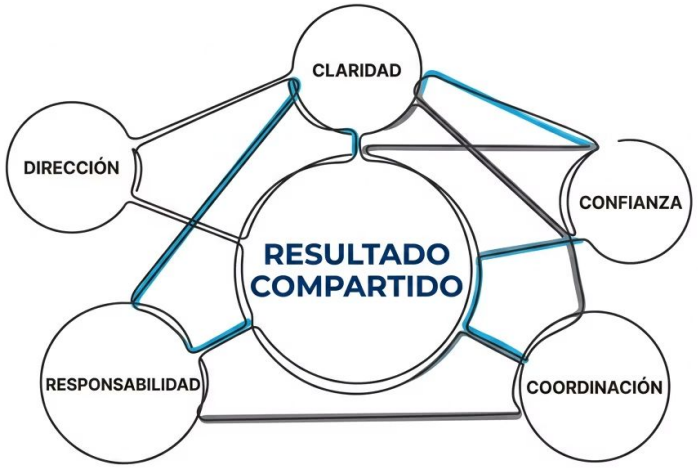
EJECUCIÓN

Qué hacemos realmente. Las decisiones, acciones y comportamientos cotidianos que determinan el resultado.

El resultado deja de depender de una sola persona

> **El buen liderazgo crea condiciones para que el equipo funcione sin depender constantemente del líder.**

Un equipo de alto desempeño no es el que tiene al mejor líder al frente. Es el que ha interiorizado la dirección, tiene claridad sobre sus responsabilidades y opera con confianza y coordinación. El trabajo sobre equipos de alto desempeño está incluido entre los objetivos del nivel 2.



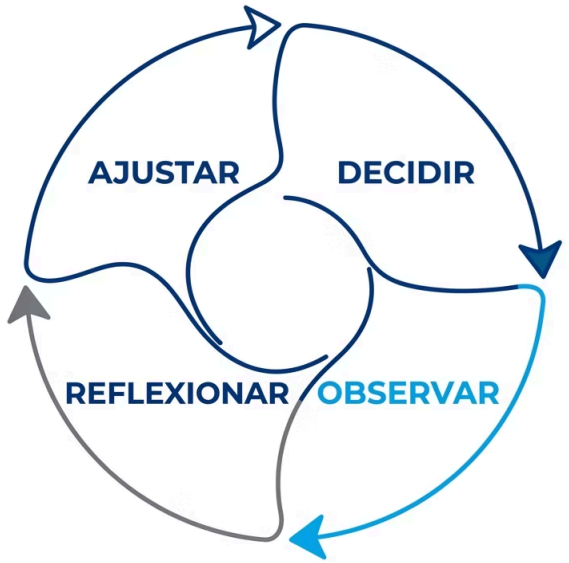
Un equipo unido por la interdependencia y la propiedad colectiva para alcanzar el éxito.



Cada decisión revela una forma de liderar

DECIDIR → OBSERVAR → REFLEXIONAR → AJUSTAR

Los simuladores incorporan plenario y feedback cuantitativo y cualitativo para conectar las decisiones tomadas en el simulador con el día a día directivo. El debrief no es un cierre: es el momento de mayor aprendizaje.



Preguntas del debrief

- ¿Qué decidimos?
- ¿Cómo respondió el equipo?
- ¿Qué conseguimos?
- ¿Qué tensión generamos?
- ¿Qué haríamos diferente?

Liderazgo con visión y capacidad de ejecución

El simulador desarrolla un conjunto integrado de competencias directivas que cubren la totalidad del ejercicio del liderazgo: desde la orientación estratégica hasta la gestión cotidiana de personas, conflictos y resultados.

VISIÓN ESTRATÉGICA

Marcar dirección. Traducir la estrategia en prioridades comprensibles para el equipo.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Convertir objetivos en avance real. Medir, ajustar y mantener el foco.

GESTIÓN DE PERSONAS

Influir y acompañar. Adaptar el estilo a cada persona y situación.

DESARROLLO

Generar autonomía. Crear capacidad en el equipo para operar sin dependencia constante.

COMUNICACIÓN

Escuchar y movilizar. Transmitir con claridad y generar adhesión.

CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

Gestionar tensiones. Convertir el conflicto en acuerdo y avance.

EJECUCIÓN

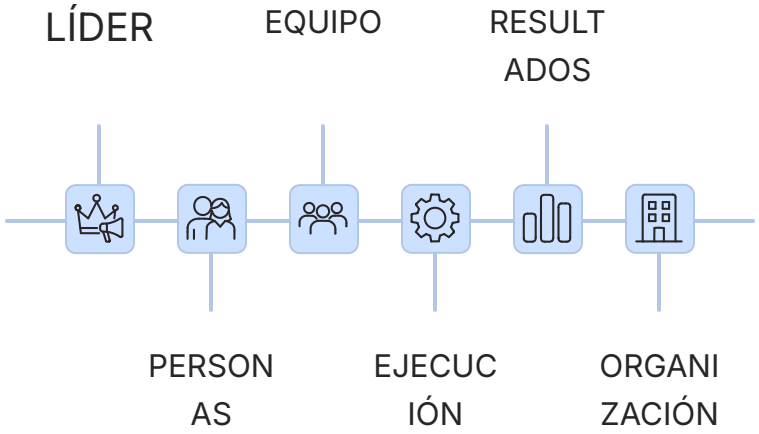
Convertir intención en acción. Cerrar la brecha entre lo que se decide y lo que ocurre.

El impacto del liderazgo se multiplica

> **Cambiar la forma de liderar cambia la forma de trabajar.**

El liderazgo no es un asunto individual. Cuando un directivo cambia su forma de liderar, ese cambio se propaga: afecta a las personas de su equipo, a la dinámica colectiva, a la calidad de la ejecución y, en última instancia, a los resultados de la organización.





INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Inversión

Concepto

Simulador de Liderazgo Estratégico + experiencia formativa completa.

Inversión

€ _____

No incluye IVA del 21 %.

Incluye

01

Diseño de la acción

Adaptación del simulador al contexto y objetivos del cliente.

02

Material didáctico

Todos los recursos formativos necesarios para la experiencia.

03

Carga de participantes

Alta y gestión de accesos para todos los participantes.

04

Acceso al simulador

Licencias de uso durante el periodo de la acción formativa.

05

Facilitación

Acompañamiento experto durante toda la experiencia.

06

Feedback y análisis de resultados

Sesión de debrief con datos cuantitativos y cualitativos.

07

Informe final de resultados

Documento ejecutivo con conclusiones y recomendaciones.