

LIDERAZGO PARA MANDOS INTERMEDIOS

Conseguir resultados. A través de las personas.

Una experiencia inmersiva diseñada para quienes lideran equipos desde la primera línea de gestión y convierten las prioridades de la organización en acción cotidiana.

SIMULADOR FORMATIVO · INMERTECH

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Liderar desde el centro de la organización

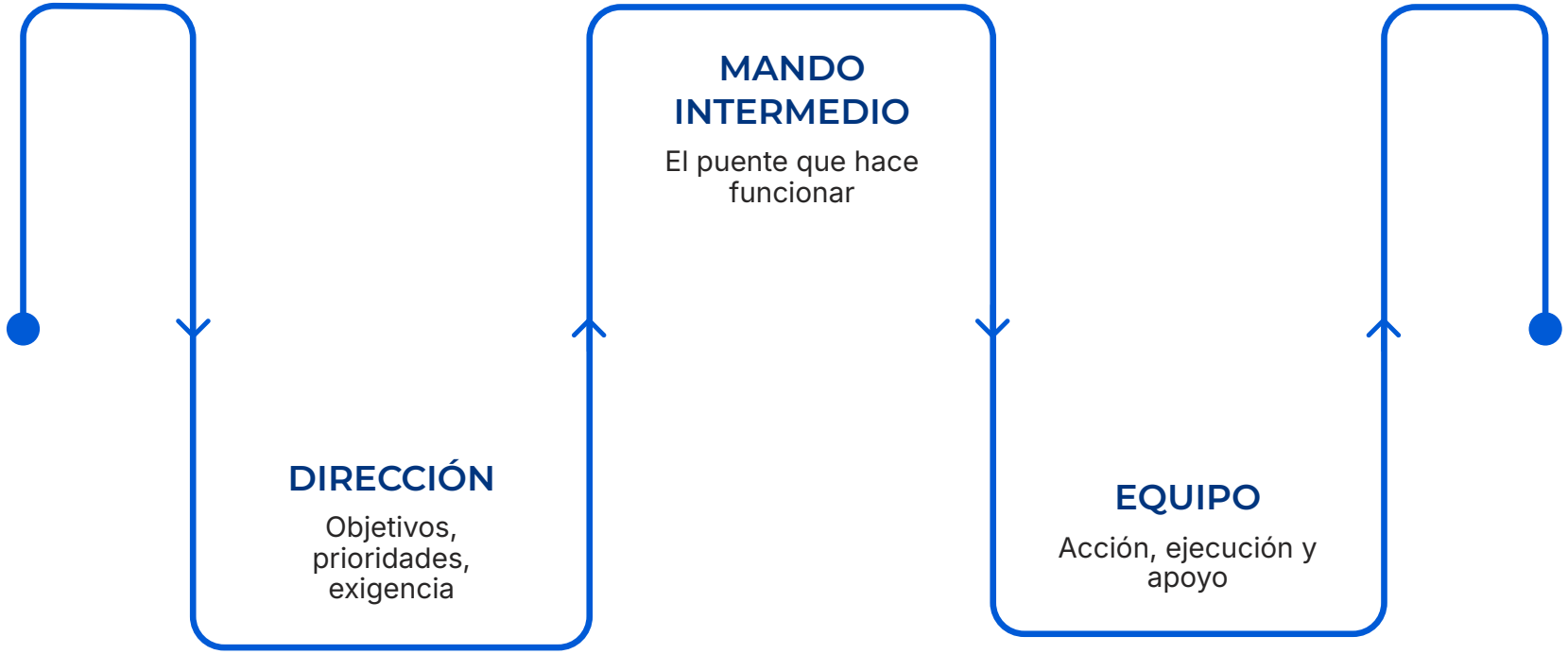
El reto del mando intermedio

El mando intermedio vive entre dos realidades y debe hacer que ambas funcionen juntas.

DIRECCIÓN
Objetivos · prioridades · exigencia

MANDO INTERMEDIO
El puente que hace funcionar la organización

EQUIPO
Personas · problemas · motivación · ejecución



Hacer que ambas realidades funcionen juntas.

Del buen profesional al líder de personas

Proyecto formativo

El cambio de rol obliga a desarrollar nuevas capacidades. Saber hacer ya no es suficiente. Ahora hay que conseguir que otros puedan hacerlo.

EXPERTO TÉCNICO

Domina su área funcional. Resuelve por sí mismo. Referente técnico del equipo. Su valor está en el conocimiento individual.

LÍDER DE PERSONAS

Consigue resultados a través de otros. Moviliza, orienta y desarrolla. Su valor está en multiplicar la capacidad del equipo.



Conseguir resultados



Movilizar personas



Gestionar conflictos



Desarrollar el equipo



Adaptarse bajo presión

El liderazgo se aprende liderando

Learning by doing

El ciclo de aprendizaje del simulador convierte cada situación en una oportunidad de desarrollo real. Experimentar. Reflexionar. Volver a intentarlo mejor.

SITUACIÓN

El participante se enfrenta a un reto real

DECISIÓN

Elige cómo actuar



RESPUESTA DEL EQUIPO

El equipo reacciona

CONSECUENCIA

Se observa el impacto

FEEDBACK

Se recibe retroalimentación

NUEVA DECISIÓN

Se vuelve a decidir con más criterio

Menos estrategia corporativa. Más liderazgo cotidiano.

Una experiencia diseñada para su realidad

El simulador concentra la experiencia en situaciones propias del mando intermedio. **Problemas reales. Personas reales. Decisiones reales.**

- DESEMPEÑO
- MOTIVACIÓN
- CONFLICTOS
- DELEGACIÓN
- CAMBIO
- PRESIÓN OPERATIVA

Lo que entrena el simulador

Cinco dimensiones de liderazgo

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Conseguir rendimiento sin perder al equipo.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Abordar tensiones de forma constructiva.

GESTIÓN DE PERSONAS

Influir, comunicar y acompañar.

DESARROLLO DE PERSONAS

Generar autonomía y crecimiento.

AGILIDAD PERSONAL

Adaptarse y mantener criterio bajo presión.



Exigir sin desconectar al equipo

1. Orientación a resultados

El mando debe equilibrar tres fuerzas simultáneas. **¿Cómo sostener el rendimiento sin convertir la presión en desgaste?**

OBJETIVOS

Las metas que la organización exige

MANDO INTERMEDIO

Punto de equilibrio entre las tres fuerzas

PERSONAS

El equipo que debe conseguirlos

EJECUCIÓN — La realidad del día a día que el mando debe gestionar simultáneamente con objetivos y personas.

Lo que no se gestiona también impacta

2. Gestión de conflictos

Ante un conflicto, el mando puede elegir cuatro caminos. *Liderar también significa entrar en conversaciones incómodas.*

EVITARSE

Ignorar la tensión. El conflicto persiste y crece.

ESCALARSE

Derivar hacia arriba. Pérdida de autoridad.

IMPONERSE

Resolver por autoridad. Solución frágil.

GESTIONARSE

El camino del liderazgo efectivo:

- Escuchar
- Clarificar
- Intervenir
- Acordar

La misma respuesta no funciona con todo el mundo

3. Gestión de personas

El mando interpreta cuatro variables antes de actuar. *Influir empieza por comprender.*



Resolver todo crea dependencia

4. Desarrollar personas

El objetivo no es ser imprescindible. Es construir un equipo más capaz.

CAMINO A

DAR LA SOLUCIÓN

Rápido en el corto plazo, pero genera dependencia progresiva. El equipo no crece. El mando se convierte en cuello de botella.

→ DEPENDENCIA

CAMINO B

DESARROLLAR CAPACIDAD

Más exigente, pero multiplica el potencial del equipo a largo plazo.

- Feedback
- Coaching
- Delegación
- Autonomía

→ AUTONOMÍA

Liderar cuando el día cambia

5. Agilidad personal

El mando convive con cinco presiones simultáneas. *La presión no puede decidir por ti.*

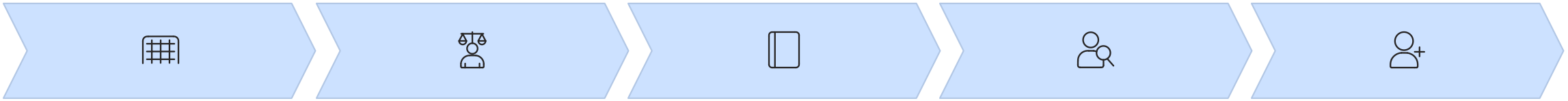


FOCO + SERENIDAD + ADAPTACIÓN — Las tres respuestas internas que el mando debe cultivar para no dejar que las circunstancias decidan por él.

Autonomía con claridad

Delegar no es desentenderse

Delegar tareas libera tiempo. Delegar responsabilidad desarrolla personas.



OBJETIVO

Qué se espera conseguir

RESPONSABILIDAD

Quién responde del resultado

MARGEN

Hasta dónde puede decidir

RECURSOS

Con qué cuenta para hacerlo

SEGUIMIENTO

Cómo se acompaña el proceso

Corregir comportamiento sin deteriorar la relación

Feedback que mueve

Un feedback útil conecta cinco momentos. *Claridad y respeto pueden convivir.*

01

HECHO

Lo que ocurrió, sin interpretación

02

IMPACTO

Qué consecuencia tuvo

03

EXPECTATIVA

Qué se esperaba

04

ACUERDO

Qué se va a hacer diferente

05

SEGUIMIENTO

Cómo se comprueba el cambio

El mando convierte el cambio en realidad

Gestionar el cambio en primera línea

El cambio se gana en el día a día.

DIRECCIÓN DEFINE

La estrategia y la dirección del cambio

EL MANDO TRADUCE

Lo convierte en acción comprensible para el equipo

EL EQUIPO EJECUTA

Lo lleva a la práctica cotidiana

Para conseguirlo, el mando necesita dominar cuatro verbos de acción:



EXPLICAR



ESCUCHAR



GESTIONAR RESISTENCIAS



ALINEAR

Foco en las situaciones de mayor impacto

Una versión más compacta

Esta modalidad utiliza una selección reducida de situaciones del simulador de liderazgo. Permite concentrar la experiencia en los retos más frecuentes del mando intermedio. **Menor recorrido. Máximo foco en transferencia.**

SIMULADOR COMPLETO

Todas las dimensiones de liderazgo. Recorrido completo por las situaciones del mando intermedio.

- Resultados
- Motivación
- Conflictos
- Delegación
- Cambio
- Presión operativa
- Desarrollo
- Adaptación

SELECCIÓN FOCALIZADA

Los cinco retos de mayor impacto y frecuencia para el mando intermedio.

- RESULTADOS
- PERSONAS
- CONFLICTO
- DESARROLLO
- ADAPTACIÓN

Liderazgo donde personas y producción se encuentran

También para entornos de operaciones



ENTORNO DE GESTIÓN

- Mandos intermedios de oficina
- Responsables de área funcional
- Coordinadores de equipos



ENTORNO DE OPERACIONES

- Jefes de planta
- Responsables de turno
- Supervisores
- Mandos de producción y operaciones

Competencias para liderar en primera línea

Qué desarrollan los participantes



RESULTADOS

Orientar al equipo hacia objetivos.



COMUNICACIÓN

Escuchar, explicar e influir.



CONFLICTOS

Intervenir ante tensiones.



MOTIVACIÓN

Generar compromiso.



DELEGACIÓN

Distribuir responsabilidad.



DESARROLLO

Hacer crecer al equipo.



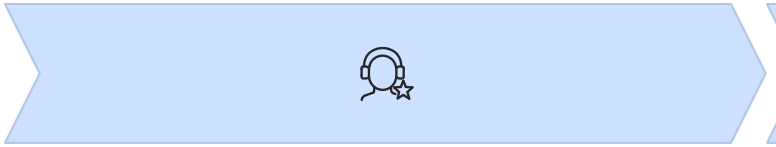
ADAPTABILIDAD

Responder bajo presión.

Aprendizaje inmediatamente reconocible

Del simulador al puesto

Lo que ocurre en la simulación se parece mucho a lo que ocurre el lunes.



VIVIR

La situación dentro del simulador



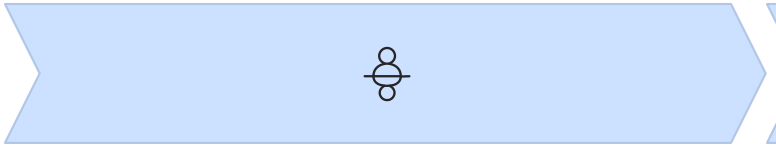
DECIDIR

Con la información disponible



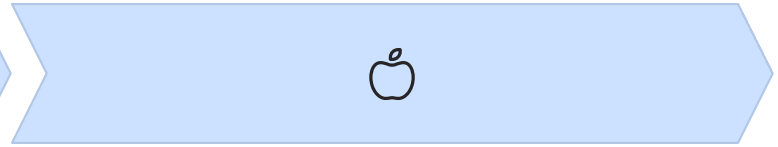
OBSERVAR

Las consecuencias de cada decisión



REFLEXIONAR

Sobre lo que ha ocurrido



APLICAR

En el puesto de trabajo real

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Inversión

Simulador de Liderazgo para Mandos Intermedios + experiencia formativa

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

CONCEPTO

Simulador de Liderazgo para Mandos Intermedios + experiencia formativa completa.

INVERSIÓN

€ _____

No incluye IVA del 21 %.

Para más información o para solicitar una propuesta personalizada, contacte con el equipo de INMERTECH.