INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

ITINERARIO DE LIDERAZGO CONSCIENTE Y GESTIÓN DE PERSONAS

De liderarse a uno mismo a construir equipos capaces de responder

Un recorrido experiencial para desarrollar responsabilidad, comunicación, gestión de conflictos, coordinación y capacidad para construir equipos más conscientes.

INMERTECH · Immersive Learning

Liderar personas exige mucho más que saber qué hacer.

Los momentos que ponen realmente a prueba al líder suelen aparecer cuando:

- alguien no cumple un compromiso;
- existe un desacuerdo;
- hay que dar un mensaje difícil;
- una situación genera tensión emocional;
- aparecen conflictos dentro del equipo;
- o necesitamos conseguir resultados a través de otras personas.

El liderazgo se hace visible en esos momentos.

No sólo en lo que el líder piensa.

En cómo responde.



Cinco capacidades conectadas

RESPONDER

Asumir responsabilidad y actuar sobre aquello que podemos influir.

CONVERSAR

Escuchar y comunicar con autenticidad.

AFRONTAR

Mantener conversaciones necesarias aunque resulten incómodas.

GESTIONAR CONFLICTOS

Transformar tensiones y desacuerdos en aprendizaje y acuerdos.

CONSTRUIR EQUIPO

Generar confianza, coordinación y responsabilidad colectiva.

El liderazgo se construye de dentro hacia fuera

01 · LIDERARSE

Responsabilidad Incondicional. De víctima a protagonista.

02 · LIDERAR CON CONSCIENCIA

Liderazgo Consciente. Las siete cualidades de la Empresa Consciente.

03 · CONVERSAR

Conversaciones Difíciles. Hablar de aquello que necesita ser hablado.

04 · GESTIONAR TENSIONES

Gestión de Conflictos. De posiciones enfrentadas a soluciones constructivas.

05 · CONSTRUIR EQUIPO

Equipos Conscientes. Del comportamiento individual a la responsabilidad colectiva.

TRANSFERENCIA Situaciones reales del puesto y del equipo



ETAPA 1 · RESPONSABILIDAD INCONDICIONAL

No controlamos todo lo que ocurre.

Sí podemos elegir cómo responder.

La primera etapa trabaja la diferencia entre: **explicar lo que ocurre** y **hacerse cargo de la respuesta**

El participante aprende a:

- separar hechos de interpretaciones;
- reconocer patrones de culpa y justificación;
- identificar su margen de actuación;
- asumir compromisos;
- y transformar problemas en capacidad de respuesta.

El liderazgo comienza recuperando capacidad de acción.

ETAPA 2 · LIDERAZGO CONSCIENTE

Siete cualidades para liderar personas y resultados

Basado en el modelo de **Empresa Consciente de Fred Kofman**.

Responsabilidad Incondicional	Integridad Esencial	Humildad Ontológica	Comunicación Auténtica
Negociación Constructiva	Coordinación Impecable	**Maestría Emocional**	

El objetivo: Conseguir resultados sin separar artificialmente: **persona · relación · tarea · compromiso**

Liderar exige sostener tres planos al mismo tiempo



Una decisión puede ser técnicamente correcta y deteriorar la relación. Puede proteger la relación y evitar el problema. O puede estar alineada con valores y no producir ejecución.

Liderar conscientemente es integrar los tres planos.

ETAPA 3 · CONVERSACIONES DIFÍCILES

Las conversaciones que más evitamos suelen ser las que más necesita el equipo.

El participante trabaja cómo:

- preparar la conversación;
- distinguir hechos de interpretaciones;
- escuchar antes de concluir;
- expresar mensajes difíciles con claridad;
- gestionar defensividad y emoción;
- formular peticiones;
- y construir compromisos.

No buscamos conversaciones cómodas.

Buscamos conversaciones **útiles, responsables y respetuosas**.



ETAPA 4 · GESTIÓN DE CONFLICTOS

El conflicto no es necesariamente el problema.

El problema aparece cuando:

- se evita;
- se personaliza;
- se gestiona desde posiciones rígidas;
- o se convierte en una lucha por tener razón.

La experiencia entrena:

01	02	03	04	05
DIAGNOSTICAR	**ESCUCHAR**	**REGULAR**	**NEGOCIAR**	**ACORDAR**
¿Qué está ocurriendo realmente?	¿Qué necesita y cómo interpreta la situación la otra parte?	¿Qué emociones están condicionando la respuesta?	¿Qué intereses y alternativas existen?	¿Qué compromiso permite avanzar?

ETAPA 5 · EQUIPOS CONSCIENTES

Del “yo hago mi parte” al “somos responsables del resultado”

La última etapa amplía el foco del individuo al sistema. El equipo trabaja cinco dimensiones:

Cooperación

Compartir conocimiento y recursos.

Adaptación

Responder de forma flexible al cambio.

Coordinación

Organizar compromisos y responsabilidades.

Resultados

Mantener el foco sobre objetivos compartidos.

Propósito

Conectar decisiones con el para qué del equipo.

Estas cinco dimensiones forman parte del simulador original de Equipos Conscientes.

UN ÚNICO RECORRIDO, NO CINCO CURSOS

Cada etapa prepara la siguiente

RESPONSABILIDAD

Primero me hago cargo.

CONSCIENCIA

Comprendo cómo lidero.

CONVERSACIÓN

Aprendo a hablar de lo necesario.

CONFLICTO

Gestiono la discrepancia sin romper la relación.

EQUIPO

Construimos coordinación y responsabilidad colectiva.

El aprendizaje progresa desde el individuo hasta el equipo.

METODOLOGÍA INMERTECH

Comprender → experimentar → reflexionar → practicar → transferir

El itinerario combina:

1	2	3	4	5
MODELOS	**SIMULACIÓN**	**DEBRIEFING**	**PRÁCTICA**	**TRANSFERENCIA**
Conceptos y herramientas que aportan criterio.	Decisiones que generan consecuencias.	Análisis de lo ocurrido y conexión con el modelo.	Conversaciones, situaciones y comportamientos.	Aplicación directa al día a día del participante.

Esto conserva la filosofía original del programa: combinar distintas metodologías para que el participante viva la problemática y construya su propio conocimiento.

El liderazgo cambia cuando cambia el contexto

El itinerario puede adaptarse a:

Colectivos

Responsables, managers, equipos o dirección.

Situaciones reales

Conflictos, coordinación, feedback, responsabilidad o conversaciones difíciles.

Cultura

Comportamientos y principios que la organización quiere reforzar.

Casos y escenarios

Situaciones próximas al negocio y a los retos reales de los participantes.

Profundidad

El recorrido puede configurarse completo o modular.

No necesitamos reproducir el mismo liderazgo en todas las organizaciones.

Necesitamos desarrollar el liderazgo que cada organización necesita.



Del conocimiento del liderazgo al comportamiento del líder

EN LA PERSONA

- mayor responsabilidad y capacidad de respuesta;
- más autoconocimiento;
- mejor comunicación;
- más seguridad ante conversaciones complejas;
- mayor capacidad para gestionar tensión y conflicto;
- mejor coordinación de compromisos.

EN EL EQUIPO

- mayor confianza;
- menos dinámicas de culpa;
- conversaciones más claras;
- mejor gestión de desacuerdos;
- mayor coordinación;
- más responsabilidad colectiva.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Los equipos no cambian porque el líder conozca más teoría.

Cambian cuando el líder empieza a responder, conversar y actuar de forma diferente.

ITINERARIO DE LIDERAZGO CONSCIENTE Y GESTIÓN DE PERSONAS

Simulación + Business Games + Práctica + Feedback + Transferencia

www.inmertech.com

mmolto@inmertech.com