



“Liderar bajo presión con energía y estabilidad”

Comprender cómo cambia tu liderazgo cuando la exigencia aumenta

Un programa ejecutivo para profesionales que asumen responsabilidades reales
y desean sostener su liderazgo en contextos de presión continuada



1. Presentación del programa

Liderar bajo presión con energía y estabilidad es un programa ejecutivo–competencial diseñado para profesionales que asumen responsabilidades reales y necesitan sostener su liderazgo con criterio y coherencia cuando la exigencia se mantiene en el tiempo.

El programa parte de una constatación clara: cuando la presión se prolonga, el reto ya no es técnico ni de capacidad. El verdadero desafío es **cómo funciona el liderazgo en condiciones reales de exigencia sostenida** y qué ajustes permiten mantener la efectividad sin un coste innecesario.

Este programa no propone exigir más ni cambiar la identidad profesional del participante. Propone **comprender el propio funcionamiento bajo presión** y redefinir la forma de liderar con mayor criterio, menor coste personal y mayor sostenibilidad.

2. A quién va dirigido

Este programa está dirigido a:

- **Directivos, managers y profesionales** con alta responsabilidad.
- **Líderes** que se implican profundamente en su rol.
- **Personas comprometidas** con los resultados y con impacto real en equipos y organizaciones.
- **Profesionales** que operan en contextos de presión continuada y desean mantener su rendimiento en el tiempo.
- Es especialmente adecuado para **perfiles reflexivos y sensibles a la complejidad**, que buscan el equilibrio entre la exigencia externa y su capacidad interna.

Este programa **no es adecuado** para:

- Quienes buscan soluciones rápidas o recetas universales.
- Perfiles con baja implicación real en su rol profesional.
- Personas que esperan formación teórica sin trabajo personal aplicado.

3. Qué lo hace diferente

Este programa se distingue por:

- Un enfoque ejecutivo y competencial, no teórico.
- Su aplicación directa a situaciones reales del participante, no a casos genéricos.
- Una integración consciente de criterio, energía y sostenibilidad.
- La metodología Human BE: profesional, rigurosa y profundamente humana.
- Una atención explícita al coste interno del liderazgo, habitualmente no atendido.

No se trata de incorporar más herramientas, sino de **ajustar cómo se ejerce el liderazgo cuando la presión está presente**.



4. La metodología Human BE (Ser · Hacer · Sostener)

La experiencia se apoya en la metodología **Human BE**, estructurada en tres dimensiones complementarias:

Ser

Cómo te posicionas internamente ante la exigencia, la responsabilidad y la presión.

Hacer

Cómo decides, actúas y lideras en situaciones reales de alta complejidad.

Sostener

Cómo mantienes energía, coherencia y criterio en el tiempo sin autoabandono profesional.

El enfoque es:

- Experiencial.
- Individualizado.
- Neuroemocional.
- Orientado a la práctica real.

5. Encaje en el itinerario ejecutivo Human BE

Este programa constituye la **base del itinerario ejecutivo Human BE**.

Profundiza en la dimensión interna del liderazgo bajo presión: **criterio, energía y sostenibilidad personal**. Desde esta base, el itinerario avanza de forma progresiva hacia otros niveles clave del liderazgo directivo:

- la firmeza relacional y las conversaciones difíciles,
- la toma de decisiones en entornos complejos,
- el liderazgo de equipos diversos,
- y la sostenibilidad del liderazgo en el tiempo.

Cada programa profundiza en una dimensión específica del liderazgo consciente y profesional, construyendo un recorrido coherente, progresivo y aplicable a la realidad directiva actual.

6. Estructura del programa

El programa se articula en **6 etapas progresivas**, cada una orientada al desarrollo de competencias directivas clave en contextos de exigencia sostenida.



ETAPA 1 · Autoconocimiento ejecutivo en entornos exigentes

Comprender cómo cambia tu liderazgo cuando la exigencia aumenta

Propósito de la etapa

Establecer una base sólida de comprensión del propio funcionamiento bajo presión. El participante observa cómo se modifica su liderazgo cuando la exigencia se prolonga, diferenciando patrones habituales de aquellos que emergen en contextos exigentes.

Sin esta comprensión inicial, cualquier ajuste posterior carecería de solidez.

Competencia clave

Capacidad de observar e interpretar el estilo de liderazgo en contextos de exigencia sostenida.

Ejes de trabajo

- Diferenciar **exigencia externa, responsabilidad asumida y exceso de implicación personal** en el rol directivo.
- Identificar cómo se **modifica el comportamiento de liderazgo** cuando la presión se mantiene (ritmo, control, toma de decisiones, relación con otros).
- Reconocer **señales tempranas de pérdida de perspectiva, energía y criterio**, antes de que se conviertan en un coste acumulado.
- Explorar los **automatismos más frecuentes** que se activan bajo presión (control excesivo, asunción de responsabilidades innecesarias, evitación o exceso de implicación)
- **Observar conscientemente** el propio liderazgo en situaciones reales de exigencia.

Instrumentos aplicados

- **Autodiagnóstico de liderazgo bajo presión**, orientado a identificar patrones internos y comportamentales.
- **Ejercicios de observación guiada** sobre situaciones reales del participante, trabajadas con estructura y criterio profesional.

Resultado esperado

- Comprensión **operativa y concreta** del propio liderazgo bajo presión.
- Paso del **automatismo reactivo** a una **observación consciente** del propio funcionamiento.
- Identificación de **palancas personales de ajuste** para el resto del programa.
- Establecimiento de una **base sólida y realista** sobre la que construir el desarrollo posterior.

Tipo de actividad

- **Sesión con el formador**, orientada al marco, el contraste y la lectura ejecutiva.
- **Trabajo individual guiado**, centrado en situaciones reales del contexto profesional.



ETAPA 2 · Percepción, atención y carga cognitiva

Procesar y priorizar la información en entornos complejos

Propósito de la etapa

Reducir la dispersión de la atención y la saturación cognitiva que aparecen en contextos de alta exigencia. El foco está en **ordenar la percepción**, recuperar **margen mental** y reforzar la capacidad de priorizar para liderar con mayor criterio y eficacia.

Aborda uno de los principales factores de coste acumulado del liderazgo actual: **no la cantidad de decisiones, sino la sobreexposición informativa y la falta de foco sostenido**.

Competencia clave

Capacidad de gestionar de forma consciente la atención y la carga cognitiva, priorizando información relevante y reduciendo la dispersión mental en contextos de exigencia elevada.

Ejes de trabajo

- Analizar **cómo se capta, procesa y filtra la información** cuando la presión aumenta.
- Comprender la relación entre **percepción, atención y saturación cognitiva**, y su impacto directo en el propio criterio.
- Identificar los **estímulos internos y externos** que incrementan la carga mental y dificultan la toma de decisiones.
- Revisar el impacto en la calidad del liderazgo del **exceso de información**, la multitarea y la **disponibilidad permanente**.
- Establecer **criterios claros de priorización** para decidir qué atender, qué posponer y qué descartar en contextos complejos.
- Introducir prácticas para **proteger la atención** como recurso clave del liderazgo.

Instrumentos aplicados

- **VAK (canales predominantes de percepción)**, cómo procesamos la información.
- **MBTI – preferencias de percepción**, en contextos profesionales de alta exigencia.

Resultado esperado

- Mejora significativa en la **gestión consciente de la atención**.
- Reducción de la **saturación cognitiva** sin pérdida de información relevante.
- Percepción más **ordenada, selectiva y eficaz** en entornos complejos.
- Mayor sensación de **control mental y claridad operativa** en el día a día profesional.

Tipo de actividad

- **Sesión con el formador**, orientada al marco conceptual aplicado y contraste ejecutivo.
- **Trabajo individual aplicado**, análisis del propio estilo perceptivo en situaciones reales.



ETAPA 3 · Procesamiento interno y toma de decisiones bajo presión

Decidir con intención cuando la presión se mantiene

Propósito de la etapa

Recuperar **intencionalidad y criterio** en la toma de decisiones cuando la presión se prolonga en el tiempo. Esta etapa aborda uno de los riesgos más habituales del liderazgo exigente: **seguir decidiendo, pero hacerlo cada vez con menos margen interno**, desde la reacción automática o el sobreanálisis.

El objetivo no es decidir más rápido, sino **decidir mejor**, incluso en contextos de alta complejidad e incertidumbre.

Competencia clave

Capacidad de tomar decisiones deliberadas, consistentes y alineadas con el rol, reduciendo la respuesta automática y reforzando la solidez interna en contextos exigentes.

Ejes de trabajo

- Diferenciar **reacción automática y respuesta consciente** en contextos de presión.
- Analizar el impacto de la **autoexigencia y el exceso de análisis** en las decisiones.
- Identificar **distorsiones del criterio** que emergen cuando la presión se mantiene.
- Comprender la influencia de los **rasgos de personalidad y preferencias decisionales** en el estilo de decisión.
- Introducir **pausas funcionales** que amplían el margen de decisión sin perder eficacia.
- Alinear **criterio, rol y contexto** en decisiones de impacto profesional.

Instrumentos aplicados

- **Big Five aplicado al liderazgo**, para identificar patrones estables que influyen en la toma de decisiones bajo presión.
- **MBTI – preferencias de decisión**, enfocado a contextos profesionales exigentes.

Resultado esperado

- Decisiones **más sólidas, coherentes y alineadas** con la realidad del rol.
- Reducción del **coste personal asociado a decidir** en contextos de presión.
- Mayor **seguridad interna** en la toma de decisiones complejas.
- Incorporación consciente de **pausas funcionales** como parte del estilo directivo.

Tipo de actividad

- **Trabajo individual guiado**, centrado en situaciones reales de decisión del participante.
- **Sesión de contraste profesional en grupo**, situada en el ecuador del programa, para integrar aprendizajes, alinear criterios y redefinir el rumbo.



ETAPA 4 · Gestión del rol, límites y responsabilidades

Revisar dónde se concentra la carga y cómo se expande el rol

Propósito de la etapa

Clarificar el **perímetro real del rol directivo** y revisar cómo, con el paso del tiempo, se han ido incorporando responsabilidades de forma implícita.

Esta etapa permite identificar **dónde se concentra la exigencia**, qué dinámicas la sostienen y cómo ajustar los límites funcionales para que reduzcan el desgaste sin perder compromiso ni resultados.

El foco no está en hacer menos, sino en **hacer desde un rol mejor definido y delimitado**.

Competencia clave

Capacidad de gestionar de forma consciente el rol directivo, definiendo responsabilidades y límites funcionales alineados con el contexto y la sostenibilidad personal.

Ejes de trabajo

- Identificar **responsabilidades implícitas** y dinámicas de acumulación en el rol.
- Analizar las **dificultades para delegar o redistribuir funciones** y los factores que las sostienen.
- Diferenciar entre **responsabilidad real del rol** y la asunción excesiva por implicación.
- Definir y sostener **límites funcionales** que protejan criterio, energía y capacidad de decisión.

Instrumentos aplicados

- **Mapa personal de factores de exigencia**, para ver dónde se concentra la carga y qué la alimenta.
- **Checklist de carga progresiva**, orientado a detectar señales tempranas de expansión no consciente del rol.

Resultado esperado

- Recuperación de un **control consciente y deliberado** sobre la carga asumida.
- Prevención del **desgaste acumulado** asociado a la expansión continua del rol.
- Ajuste del rol con **criterio, realismo y sostenibilidad**, sin pérdida de efectividad profesional.
- Mayor coherencia entre responsabilidades, capacidad real y expectativas del entorno.

Tipo de actividad

- **Sesión con el formador**, orientada a clarificar marco, rol y contraste profesional.
- **Trabajo individual aplicado**, con el análisis del propio rol y de situaciones de sobrecarga.



ETAPA 5 · Ajuste situacional del estilo de liderazgo

Preservar la identidad y mejorar la eficacia en cada contexto

Propósito de la etapa

Desarrollar **flexibilidad situacional** para adaptar la forma de liderar a personas, escenarios y momentos concretos, **sin perder coherencia, criterio ni energía**. Esta etapa permite pasar de un estilo único y sostenido a un liderazgo **ajustado al contexto**, consciente de cuándo conviene mantener, reforzar o modular la forma de actuar.

El foco no está en cambiar quién eres como líder, sino en **liderar con mayor precisión**.

Competencia clave

Capacidad de modular el estilo de liderazgo en función del contexto, manteniendo la identidad profesional y reforzando la eficacia sin incrementar el coste personal.

Ejes de trabajo

- Identificar **qué aspectos del liderazgo conviene preservar** como núcleo estable de la identidad profesional.
- Analizar **qué dinámicas o comportamientos introducir o ajustar** para ganar eficacia en contextos específicos.
- Revisar el **uso consciente de la energía, la implicación y los límites**, según personas, situaciones y momentos.
- Diferenciar entre **flexibilidad situacional** y adaptación excesiva que conduce a una implicación desproporcionada.
- Ajustar el estilo de liderazgo para **responder con precisión**, sin rigidez ni dispersión.

Instrumentos aplicados

- **Plan personal de ajuste del liderazgo**, orientado a decisiones concretas de cambio situacional.
- **Microprácticas de alto impacto**, diseñadas para integrarse en el día a día profesional.

Resultado esperado

- Liderazgo **más eficaz, coherente y sostenible** en el tiempo.
- Ajuste preciso del estilo al contexto, sin pérdida de identidad ni criterio.
- Mayor sensación de **control consciente** sobre cómo y cuándo liderar.
- Reducción del impacto acumulado asociado a la adaptación excesiva o a la rigidez.

Tipo de actividad

- **Coaching individual (1:1)**, centrado en la realidad profesional concreta del participante.
- **Trabajo individual guiado**, orientado a la aplicación práctica del plan de ajuste.



ETAPA 6 · Integración y aplicación profesional

Convertir el aprendizaje en decisiones reales

Propósito de la etapa

Asegurar la **transferencia efectiva del aprendizaje** al ejercicio profesional, evitando que el proceso quede en una reflexión sin impacto. Esta etapa permite integrar lo aprendido, consolidar criterios claros de actuación y traducirlos en **decisiones, prioridades y ajustes reales** para el día a día directivo.

El foco está en **cerrar el proceso con su aplicación**, no solo con la comprensión.

Competencia clave

Capacidad de transferir de forma consciente y sostenida el aprendizaje al contexto profesional, mediante decisiones y acciones alineadas con el rol, el momento y el entorno.

Ejes de trabajo

- Realizar una **síntesis estructurada de los aprendizajes clave** del recorrido completo.
- Aplicar lo aprendido a **situaciones profesionales concretas**, actuales o próximas.
- Definir **prioridades, límites y criterios de actuación** para los siguientes meses.
- Revisar qué ajustes conviene consolidar y cuáles requieren seguimiento.
- Preparar la **continuidad del liderazgo con energía y estabilidad**, más allá del programa.

Instrumentos aplicados

- **Plan de Aplicación Profesional 30–60–90 días**, orientado a decisiones realistas, sostenibles y alineadas con el rol.

Resultado esperado

- **Hoja de ruta clara, concreta y aplicable** al contexto profesional del participante.
- Decisiones **alineadas con el rol, el contexto y la capacidad real**, reduciendo el desgaste innecesario.
- Integración coherente de los aprendizajes en el estilo de liderazgo.
- Cierre del proceso con **sentido, claridad y proyección**.

Tipo de actividad

- **Sesión de cierre con el formador**, orientada a la integración, el contraste y la consolidación.
- **Síntesis final aplicada**, centrada en la toma de decisiones y los compromisos profesionales concretos.



7. Visión global del programa

Al finalizar el programa, el participante habrá desarrollado:

- Una **comprensión operativa y realista** de cómo funciona su liderazgo cuando la presión se mantiene.
- Mayor **criterio decisional y margen interno**, incluso en contextos de alta exigencia.
- Una **gestión más precisa del rol, las responsabilidades y los límites**, reduciendo la acumulación de carga innecesaria.
- Una forma de liderar **más sostenible, eficaz y consciente**, alineada con su realidad profesional y su momento vital.
- Una **base sólida para sostener el liderazgo en el tiempo**, sin pérdida de energía ni autoabandono profesional.

Entregables clave

Mapa Personal de Liderazgo Bajo Presión, que recoge su funcionamiento, patrones y ajustes clave.

Plan de Aplicación Profesional 30–60–90 días, como guía práctica para sostener el liderazgo con criterio y energía en el tiempo.

8. Formato, duración y acompañamiento

Formato del programa

- Programa **estructurado en etapas progresivas**, que permiten avanzar de forma ordenada desde el autoconocimiento hasta la aplicación profesional.
- La combinación equilibrada de:
 - **sesiones con el formador**, orientadas a marco, contraste y lectura ejecutiva,
 - **trabajo individual guiado**, centrado en situaciones reales del participante,
 - y **espacios de contraste profesional** en grupo, para integrar aprendizajes y ajustar criterios.

Acompañamiento

- Acompañamiento **cercano y riguroso**, adaptado a la realidad profesional de cada participante.
- Foco explícito en la **aplicación práctica** de lo trabajado, evitando que el aprendizaje quede en reflexión teórica.
- Orientación a decisiones y ajustes **realistas y sostenibles**, alineados con el rol y el contexto.



Human BE Academy Programa Ejecutivo · Competencial

Duración

El detalle de **fechas, duración y formato específico** se facilitará en la convocatoria correspondiente, manteniendo la coherencia con el enfoque ejecutivo y competencial del programa.

Valor para el participante

El programa está pensado para **integrarse en agendas exigentes**, sin añadir presión, y para acompañar el desarrollo del liderazgo de forma **profunda, práctica y sostenible**.

9. Cierre

El verdadero reto del liderazgo actual no es resistir la presión, sino **aprender a liderar con sentido cuando la presión se mantiene**.

Este programa es una invitación a **revisar, ajustar y sostener** tu forma de liderar, incorporando mayor criterio, energía y coherencia en el ejercicio diario de tu responsabilidad profesional.

No se trata de cambiar quién eres como líder, sino de **ajustar cómo lideras** cuando el contexto exige más de ti.

Solicita información o reserva tu plaza.