INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

# EQUIPOS CONSCIENTES IA

*Un equipo no se construye diciendo "trabajad juntos".*

Una experiencia conversacional con IA generativa para entrenar cooperación, coordinación, adaptación, propósito y orientación a resultados en equipos reales.

SIMULADOR IA GENERATIVA · INMERTECH





## Personas excelentes pueden formar un equipo mediocre

Cuando las dinámicas disfuncionales toman el control, el resultado colectivo se resiente independientemente del talento individual.

**Los cinco fracturas del equipo**

- SILOS
- PRIORIDADES DIFERENTES
- CONFLICTOS
- FALTA DE CONFIANZA
- DESCOORDINACIÓN

# EL RETO NO ES SUMAR TALENTO

# ES HACER QUE FUNCIONE JUNTO

*El caso original parte precisamente de áreas técnicamente sólidas que tienen enormes dificultades para trabajar como un verdadero equipo. La excelencia individual no garantiza la efectividad colectiva.*

# Porque un equipo responde

Puedes pedir colaboración. Y recibir algo muy distinto. Cada conversación que mantienes como responsable no cae en el vacío: **modifica la dinámica del equipo**.



### RESISTENCIA

El equipo opone barreras activas o pasivas a la dirección propuesta.



### JUSTIFICACIONES

Cada área defiende su posición con argumentos propios, legítimos o no.



### PRIORIDADES ENFRENTADAS

Objetivos de área que colisionan con los objetivos colectivos.



### ESCEPTICISMO

Desconfianza ante propuestas de cambio o colaboración.



### PROPUESTAS

Contraofensivas y alternativas que reorientan la conversación.



### CONFLICTO

Tensiones que escalan si no se gestionan con precisión.

> **Cada conversación modifica la dinámica del equipo.** El simulador reproduce exactamente esta realidad: tus decisiones tienen consecuencias visibles e inmediatas.

# Liderar el equipo. Observar. Adaptar. Volver a intervenir.

El simulador reproduce el ciclo real del liderazgo de equipos: no hay una sola decisión correcta, sino una secuencia de intervenciones que generan consecuencias acumulativas.

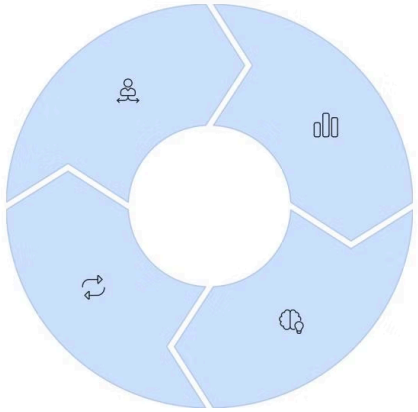
Cada vuelta del ciclo entrena la capacidad de leer la situación, intervenir con precisión y aprender de las consecuencias.

**DECIDIR**

No analizas decisiones ajenas. **Tomas las tuyas.**

**COMPROBAR**

No observas un mercado. **Compites en él.**

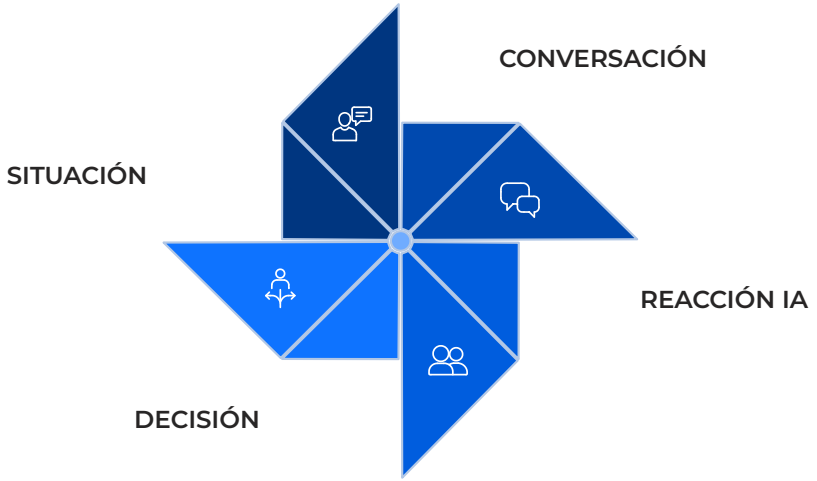


**VOLVER A DECIDIR**

Cada ciclo refuerza el criterio directivo.

**APRENDER**

No recibes respuestas. **Experimentas consecuencias.**



# Lo que queremos desarrollar

El simulador no entrena habilidades aisladas. Entrena un sistema de cinco dimensiones interdependientes que definen lo que significa ser un **EQUIPO CONSCIENTE**.



## COOPERACIÓN

Construir juntos más allá del área propia. Apoyo mutuo, intercambio de recursos y prioridad del éxito colectivo.



## ADAPTACIÓN

Responder ante lo inesperado sin desintegrarse. Modificar estrategias y comportamientos ante situaciones imprevistas.



## COORDINACIÓN

Sincronizar roles, tareas y recursos. Claridad sobre quién hace qué, cuándo y con qué medios.



## RESULTADOS

Sostener el rendimiento y alcanzar objetivos. Cuidar la dinámica sin perder el foco en la entrega.



## PROPÓSITO

Un objetivo común por encima de cada área. Lo que une perfiles, tareas e impactos muy distintos.

# Pasar de proteger "mi área" a construir juntos

## La cooperación exige cinco comportamientos clave

### COMPARTIR INFORMACIÓN

No retener datos que otros necesitan para funcionar.

### PEDIR Y OFRECER AYUDA

Reconocer la dependencia mutua como fortaleza, no como debilidad.

### ESCUCHAR

Comprender la posición del otro antes de defender la propia.

### APORTAR

Contribuir activamente al éxito de los demás.

### PRIORIZAR EL ÉXITO COLECTIVO

Subordinar el resultado de área al resultado del conjunto.

## DEL "MI PROBLEMA" AL "NUESTRO RETO"

*La dimensión Cooperación evalúa apoyo mutuo, intercambio de recursos, escucha y prioridad del éxito colectivo. Es la base sobre la que se construyen las demás dimensiones del equipo.*

# El plan cambia. ¿Y el equipo?

La capacidad de adaptación es lo que distingue a los equipos resilientes de los que se desintegran ante la primera perturbación.

## Los cinco factores que ponen a prueba al equipo

- IMPREVISTOS
- NUEVAS PRIORIDADES
- CAMBIOS
- PRESIÓN
- ERRORES

# REAJUSTAR SIN DESINTEGRARSE

**Adaptarse no es improvisar. Es responder juntos.**

*La dimensión Adaptación mide la capacidad para modificar estrategias y comportamientos ante situaciones inesperadas. Un equipo adaptativo no entra en pánico: reorganiza, reasigna y mantiene el rumbo.*

# Colaborar sin coordinar también genera problemas

La buena voluntad no es suficiente. Un equipo necesita claridad estructural para transformar la intención colaborativa en ejecución efectiva.

### QUIÉN

Responsabilidades definidas y asumidas. Sin ambigüedad sobre quién responde de qué.

### QUÉ

Tareas claras, sin solapamientos ni vacíos entre áreas.

### CUÁNDO

Plazos acordados y respetados por todos los miembros del equipo.

### CON QUIÉN

Dependencias identificadas. Saber de quién se depende y quién depende de uno.

### CON QUÉ RECURSOS

Medios disponibles asignados con criterio y visibilidad compartida.

**EJECUCIÓN CONECTADA.** No basta con tener buenas intenciones. *La dimensión Coordinación trabaja sincronización de tareas, roles, planificación y flujo de trabajo.*



# Ser buen equipo también significa entregar

La IA pone al participante ante la tensión fundamental del liderazgo de equipos: cuidar las personas sin perder de vista el objetivo.

## El eje humano

### PERSONAS

Cuidar la dinámica y las relaciones. Sin personas motivadas no hay equipo.

### COLABORACIÓN

Mantener el funcionamiento del equipo como sistema interdependiente.

## El eje de la entrega

### EXIGENCIA

Sostener el nivel de rendimiento sin ceder ante la presión de bajar el listón.

### RESULTADOS

Alcanzar los objetivos. El equipo existe para entregar, no solo para convivir.

**La dimensión Resultados** mide la capacidad del equipo para alcanzar objetivos y sostener el rendimiento minimizando errores. Cuidar la dinámica sin perder el objetivo: esa es la tensión que el simulador entrena.

# Los silos aparecen cuando cada uno optimiza su parte

Cuando cada área optimiza sus propios indicadores, el conjunto se deteriora. El propósito es el antídoto.

## Las tres preguntas que un equipo necesita responder

**1** ### ¿PARA QUÉ EXISTIMOS COMO EQUIPO?

Más allá de las funciones de cada área, ¿cuál es el valor colectivo que solo podemos generar juntos?

**2** ### ¿QUÉ NOS UNE?

El hilo invisible que conecta perfiles, tareas e impactos distintos bajo un mismo paraguas.

**3** ### ¿QUÉ ESTÁ POR ENCIMA DE MI ÁREA?

La pregunta que obliga a salir del silo y mirar el conjunto.

## UN OBJETIVO COMÚN PARA DECISIONES DIFERENTES

*El guion de Italnavarra trabaja explícitamente esta necesidad de encontrar un propósito común que une perfiles, tareas e impactos muy distintos. Sin propósito compartido, la coordinación es solo logística.*



# Bienvenido a Italnavarra

Tu rol en la simulación

## JUAN ALBERTO SUÁREZ

Nuevo Director del Departamento de Administración de Italnavarra.

---

Bajo tu responsabilidad conviven:

| | |
|---|---|
| CONTABILIDAD | FINANZAS |
| LEGAL | AUDITORÍA |

### El punto de partida

El conocimiento técnico es alto. La colaboración, no tanto.

> **Tu misión:** convertir áreas enfrentadas en un verdadero equipo.

Cada área funciona bien por separado. Pero el Departamento de Administración en su conjunto no funciona como equipo. Las dinámicas de silo, los roces entre perfiles y las prioridades contrapuestas son el escenario real sobre el que trabaja el simulador.

A partir de aquí, cada conversación que mantengas con tu equipo generará consecuencias reales en la dinámica colectiva. El simulador te observa, te da feedback y te permite aprender de tus propias decisiones.

# Todos tienen buenas razones para defender su posición



## ÁNGEL LÓPEZ · LEGAL

Defiende necesidades y urgencias jurídicas. Para él, el rigor legal no es negociable y las prioridades del resto son secundarias cuando hay riesgo normativo.



## LUIS VALLADARES · CONTABILIDAD

Protege rigor, recursos y prioridades financieras. Cada petición que llega a su área compite con una lista de compromisos previos inamovibles.




## SONIA ALCALÁ · AUDITORÍA

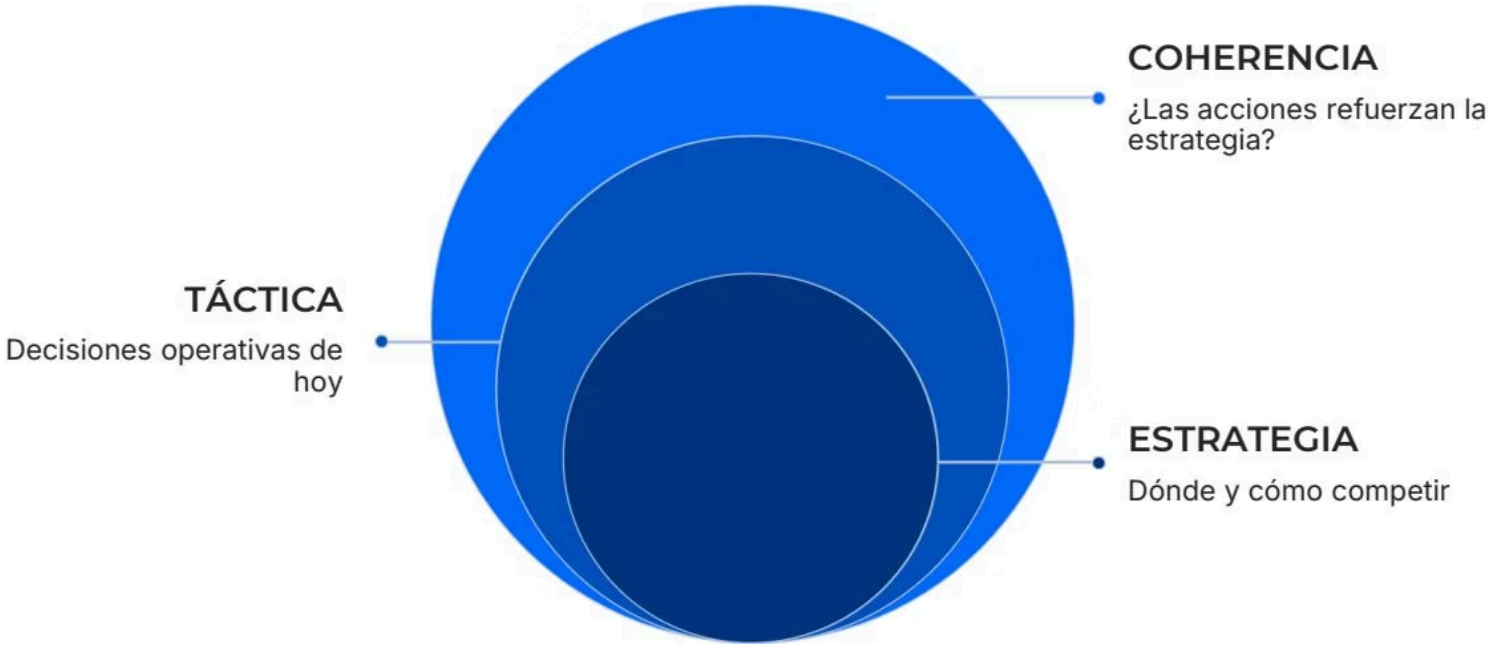
Observa riesgos y mantiene una mirada crítica. Su función la obliga a cuestionar y señalar, lo que genera tensión con el resto del equipo.



## EL RESTO DEL EQUIPO

Convive con intereses, tensiones y dependencias cruzadas. Posiciones propias, lealtades de área y una cultura de silo muy arraigada.

> **DIRIGIR ÁREAS NO ES LO MISMO QUE CONSTRUIR EQUIPO.**




# "Mi área funciona" puede no ser suficiente

### Tres áreas que funcionan por separado

**✓ LEGAL FUNCIONA**

Cumple plazos, gestiona riesgos, defiende sus prioridades.

**✓ CONTABILIDAD FUNCIONA**

Mantiene el rigor financiero, controla recursos y cierra sus cuentas.

**✓ AUDITORÍA FUNCIONA**

Detecta riesgos, emite informes, cumple su función de control.

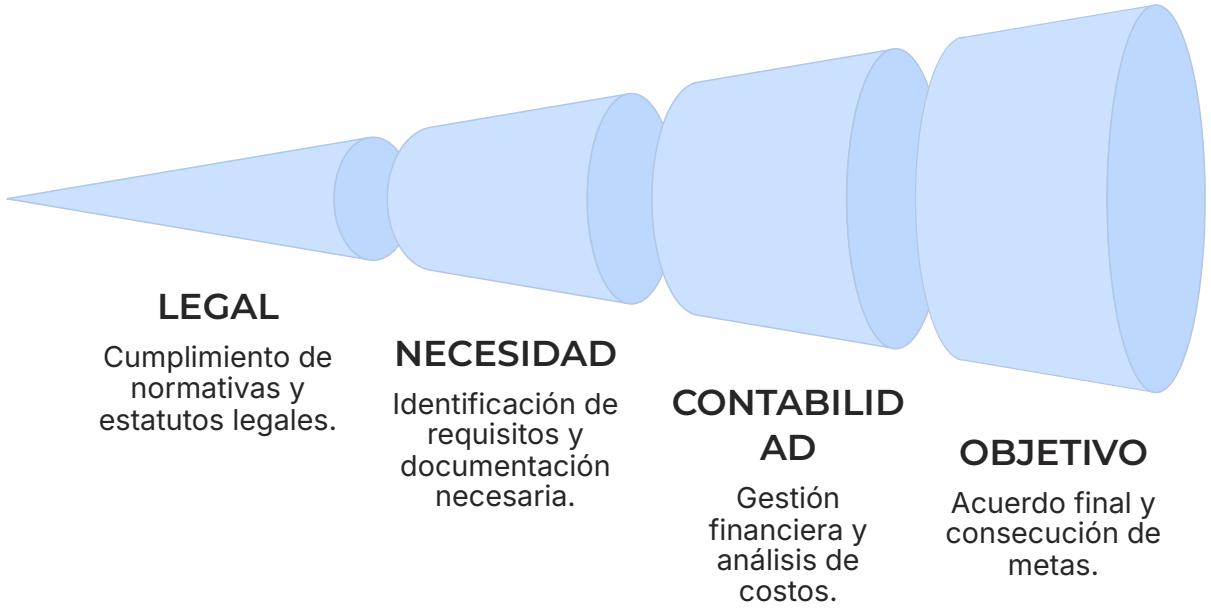
## ¿FUNCIONA ADMINISTRACIÓN COMO EQUIPO?

Una organización puede optimizar las partes y deteriorar el conjunto.

*En el propio caso, los responsables describen explícitamente que funcionan como equipos separados pese a pertenecer al mismo Departamento. La excelencia de cada área coexiste con la disfunción del conjunto.*

# La interdependencia aparece cuando llega la urgencia

Los silos aguantan cuando el tiempo sobra. Cuando llega la urgencia, la interdependencia real del equipo queda expuesta.




## La situación

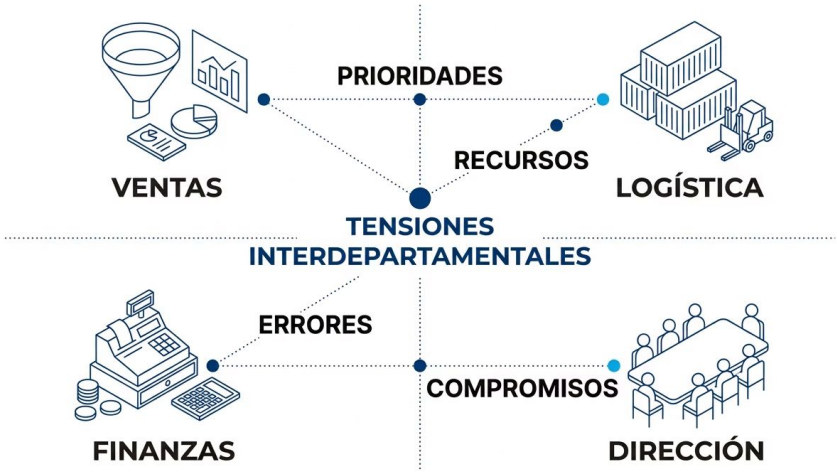
En uno de los retos, **Legal dispone solo de cinco días** para entregar documentación crítica de una licitación. Pero necesita información que únicamente puede facilitar el equipo de Contabilidad.

**La consecuencia**

## YA NO PUEDEN FUNCIONAR COMO SILOS

Ángel debe conseguir la colaboración de Luis. Sin ella, la licitación está perdida.




# A veces el problema no está en las personas. Está entre ellas.

El guion incorpora situaciones donde cuatro áreas necesitan resolver conjuntamente conflictos que ninguna puede gestionar en solitario.

> **EL RESULTADO DEPENDE DE CÓMO SE COORDINEN.** *Los diálogos trabajan de forma explícita problemas de coordinación entre áreas, pérdida potencial de clientes y conflicto sobre recursos y prioridades.*

# No observamos únicamente qué decides

El simulador analiza cómo fomentas las cinco dimensiones del equipo consciente a través de tus interacciones reales. La conversación se convierte en comportamiento observable.




## Lo que analiza el sistema

01

### PREGUNTAS

Cómo exploras, escuchas e indagas en las posiciones del equipo.

02

### CONVERSACIONES

Cómo gestionas el tono, la apertura y la dirección de cada diálogo.

03

### ACUERDOS

Cómo construyes compromisos sólidos y compartidos.

04

### DECISIONES

Cómo priorizas, intervines y asumes las consecuencias.

## FEEDBACK SOBRE LA DINÁMICA GENERADA

El feedback no es sobre las respuestas correctas. Es sobre el impacto real de tus decisiones en las cinco dimensiones del equipo.

- COOPERACIÓN
- ADAPTACIÓN
- COORDINACIÓN
- RESULTADOS
- PROPÓSITO

# El cambio no consiste en pensar igual

Consiste en aprender a convivir en la diferencia sin que el equipo se fracture. Cinco principios que definen lo que significa trabajar juntos de verdad.

### DISCREPAR SIN ROMPER

El desacuerdo es inevitable. La fractura, no. Un equipo maduro gestiona la tensión sin perder la cohesión.

### COLABORAR SIN PERDER RESPONSABILIDAD

La cooperación no diluye las responsabilidades individuales: las potencia.

### COORDINARSE SIN CREAR BUROCRACIA

La estructura sirve a la ejecución, no al revés. Coordinación ágil y efectiva.

### ADAPTARSE SIN PERDER EL FOCO

La flexibilidad no es pérdida de rumbo. Es capacidad de respuesta con criterio.

### COMPARTIR UN PROPÓSITO

Lo que une perfiles distintos es un objetivo común que trasciende cada área.

# DIFERENTES. INTERDEPENDIENTES. ALINEADOS.

# La calidad de las relaciones acaba llegando al resultado

1

### CONVERSACIONES

El punto de partida. La calidad del diálogo determina todo lo que viene después.

2

### COOPERACIÓN

La base del trabajo conjunto. Sin ella, el esfuerzo se fragmenta.

3

### COORDINACIÓN

La sincronización en acción. Quién hace qué, cuándo y con quién.

4

### EJECUCIÓN

La entrega real. Donde las intenciones se convierten en resultados concretos.

5

### RESULTADOS

El impacto en el negocio. Lo que el equipo genera para la organización.

6

### CONFIANZA Y APRENDIZAJE

El capital para el siguiente ciclo. Lo que queda cuando el proyecto termina.

**Lo "soft" también genera consecuencias operativas.** El material original conecta explícitamente el funcionamiento del equipo con productividad, resolución de problemas, innovación, clima y resultados de negocio.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

# Inversión

## Concepto

Simulador IA Generativa de Equipos Conscientes + experiencia formativa + evaluación y feedback.

## Inversión

€

*No incluye IVA del 21 %.*

### La inversión incluye

- Diseño de la acción
- Marco introductorio
- Configuración del simulador IA
- Configuración de personajes y situaciones
- Carga de participantes
- Acceso a plataforma
- Interacciones conversacionales IA
- Feedback de resultados
- Facilitación / debrief
- Informe final