

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

EQUIPOS CONSCIENTES

Del grupo de personas al equipo que realmente funciona.

Una experiencia inmersiva para desarrollar equipos con mayor cooperación, coordinación, adaptabilidad y orientación a resultados compartidos.

SIMULADOR FORMATIVO · INMERTECH

Un equipo no se define por estar junto

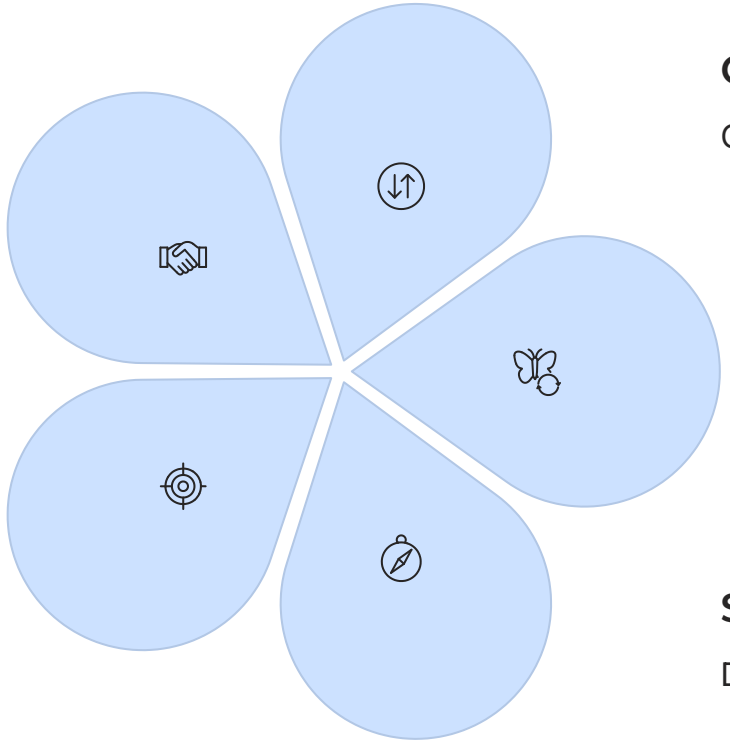
Se define por su capacidad para actuar de forma integrada, sostenida y orientada a un propósito común. El talento individual es condición necesaria, pero no suficiente.

COOPERAR

Construir con otros, no solo junto a otros.

COORDINARSE

Conectar acciones, tiempos y responsabilidades.



ADAPTARSE

Responder al cambio sin perder el foco.

GENERAR RESULTADOS

Orientar la energía al objetivo compartido.

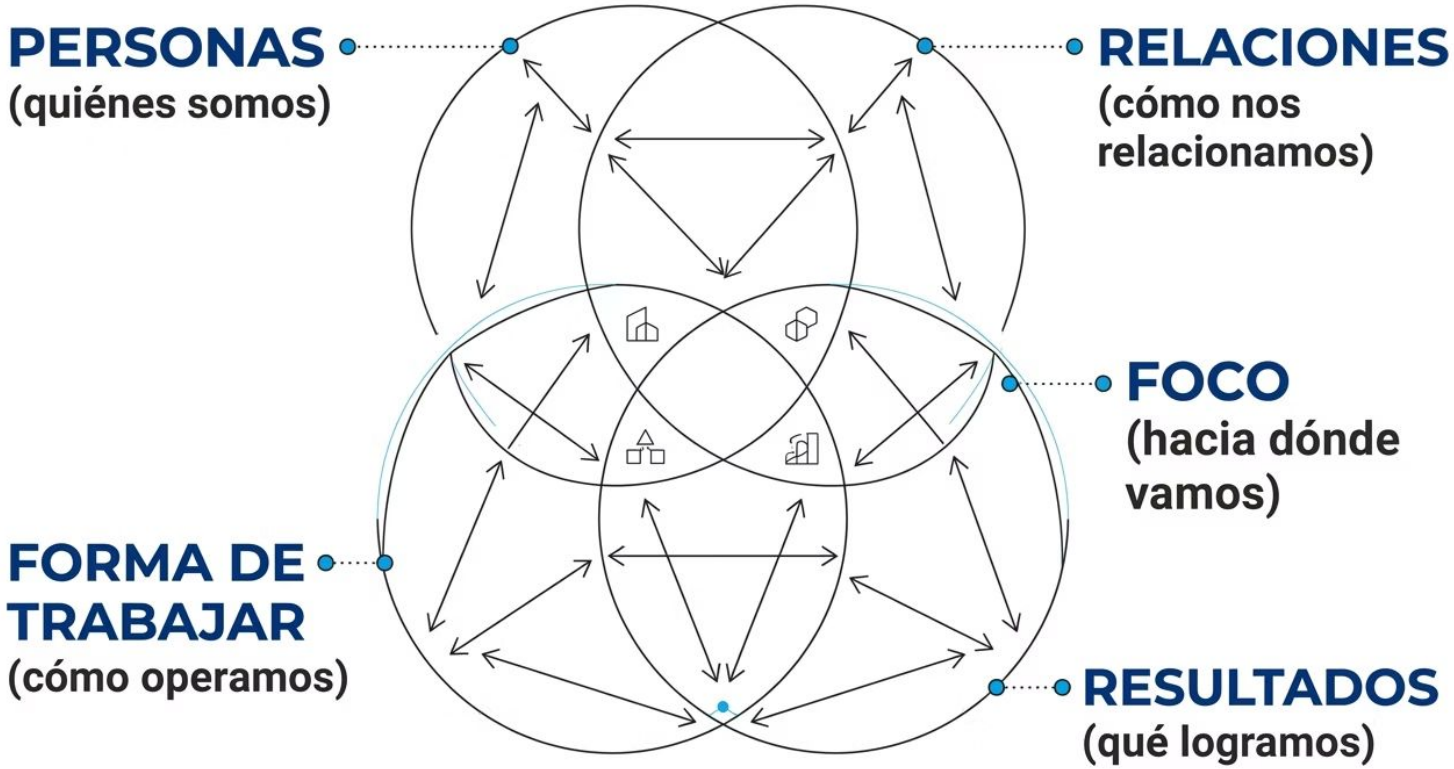
SOSTENER UN PROPÓSITO

Dar sentido colectivo al trabajo diario.

> *Tener talento individual no garantiza rendimiento colectivo.*

El rendimiento del equipo no depende de una sola variable

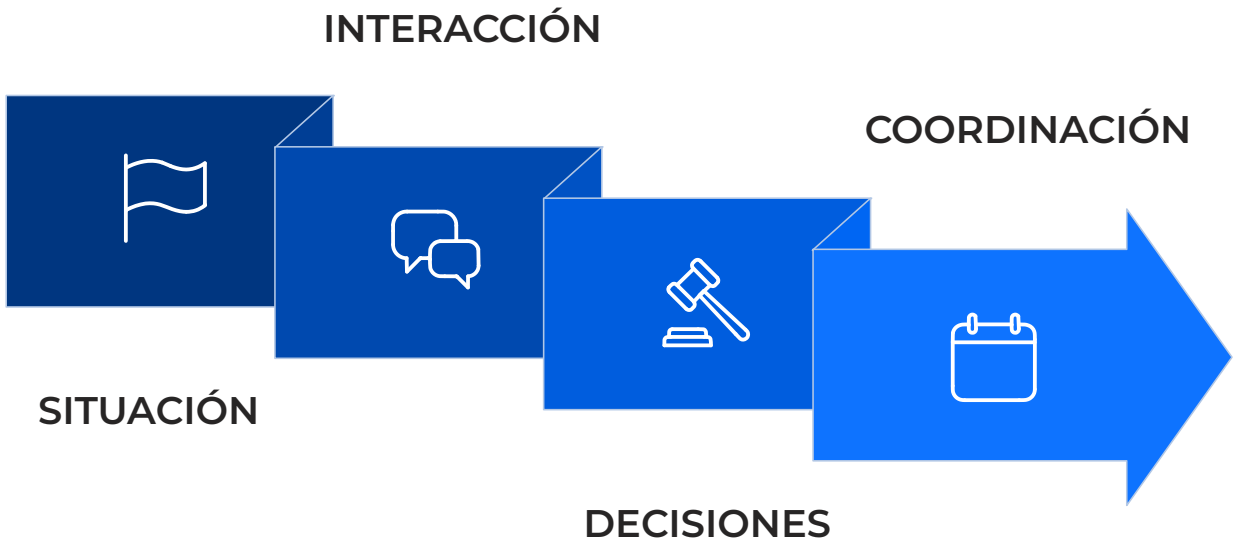
Cuando un equipo falla, normalmente no falla solo en una cosa. Suele haber tensión entre múltiples dimensiones que se afectan mutuamente. El reto no es reunir buenas personas. Es conseguir que funcionen bien juntas.



> *El reto no es reunir buenas personas. Es conseguir que funcionen bien juntas.*

Los equipos aprenden trabajando sobre retos reales

El aprendizaje más profundo no ocurre en el aula. Ocurre cuando el equipo actúa, decide, se coordina y observa las consecuencias de su forma de funcionar. *El equipo descubre cómo funciona... funcionando.*



Cada vuelta del ciclo genera datos reales sobre el funcionamiento del equipo: quién lidera, cómo se toman las decisiones, dónde aparecen los cuellos de botella y qué impacto tiene la forma de trabajar en el resultado final.

Porque un equipo se entiende mejor cuando actúa

La simulación activa las dinámicas reales del equipo. No se trata de un ejercicio teórico: el equipo vive situaciones que revelan cómo funciona de verdad.



INTERDEPENDENCIA

Lo que hace una persona afecta al conjunto. Nadie puede optimizar su parte sin considerar el sistema.



DECISIONES COMPARTIDAS

El resultado no depende de una sola voz. La calidad de la decisión colectiva es clave.



TENSIONES REALES

Tiempo, prioridades, roles y objetivos en conflicto. Las mismas tensiones que aparecen en el trabajo real.



CONSECUENCIAS VISIBLES

La forma de trabajar impacta en el resultado. El equipo lo ve en tiempo real.



FEEDBACK

Permite comprender qué está ocurriendo dentro del equipo y qué debe cambiar.

Lo que entrena el simulador

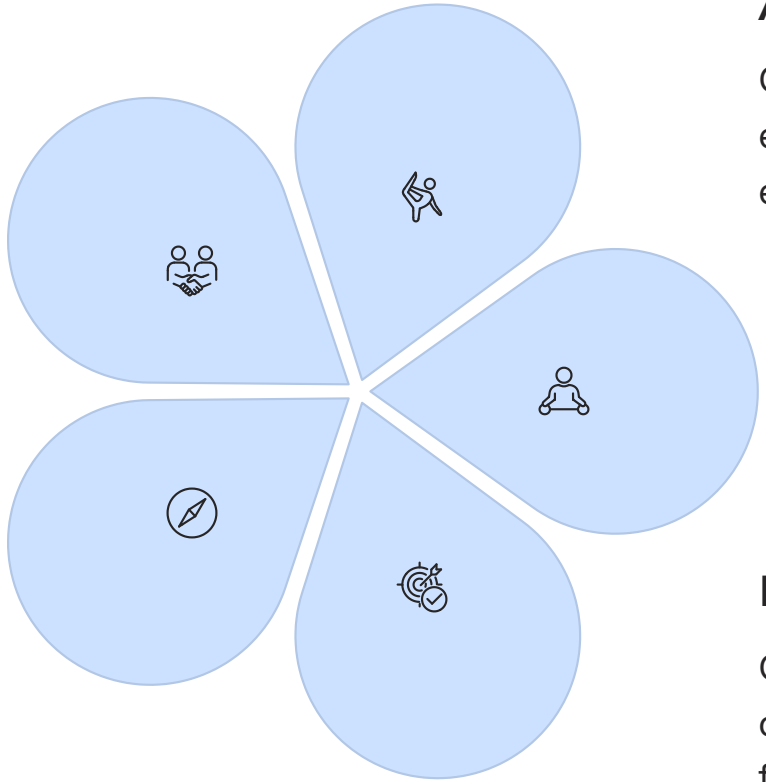
El simulador **Equipos Conscientes** trabaja cinco dimensiones fundamentales del funcionamiento colectivo. No son competencias aisladas: forman un sistema integrado de rendimiento de equipo.

COOPERACIÓN

Cómo se ayudan y construyen juntos. La capacidad de generar valor colectivo más allá de la suma de partes.

PROPÓSITO

Cómo conectan el trabajo con un para qué común. El ancla que da coherencia a las decisiones.



ADAPTACIÓN

Cómo responden ante cambios y nuevas exigencias. La resiliencia operativa del equipo.

COORDINACIÓN

Cómo conectan acciones, tiempos y responsabilidades. El tejido operativo del equipo.

RESULTADOS

Cómo orientan la energía al objetivo compartido. La capacidad de ejecutar con foco colectivo.

1. COOPERACIÓN — Colaborar no es solo repartir tareas

La cooperación aparece cuando el equipo:

COMPARTE INFORMACIÓN

Sin retención ni silos de conocimiento.

SE APOYA

Ante la dificultad, el equipo responde como sistema.

PIDE AYUDA

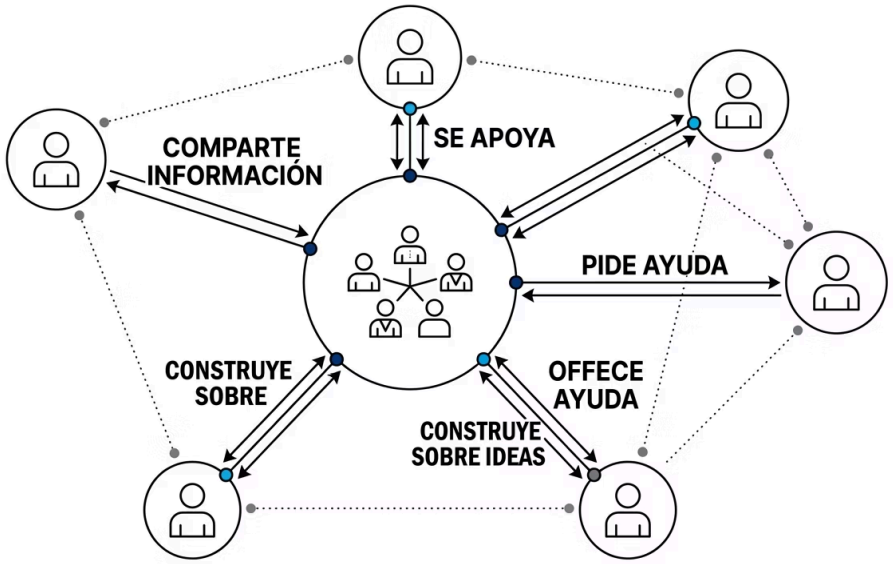
Sin que ello suponga una señal de debilidad.

OFRECE AYUDA

De forma proactiva, sin esperar a ser requerido.

CONSTRUYE SOBRE IDEAS DE OTROS

El pensamiento colectivo supera al individual.



Un equipo coopera de verdad cuando deja de proteger parcelas.

2. ADAPTACIÓN — Cuando cambia el entorno, cambia el equipo

La adaptabilidad no es improvisación. Es la capacidad del equipo de reorganizarse ante nuevas condiciones sin perder coherencia ni foco en el resultado.

CAMBIOS

Modificaciones en el contexto o las reglas del juego.

IMPREVISTOS

Situaciones no anticipadas que exigen respuesta rápida.

NUEVAS PRIORIDADES

Reordenación del foco sin perder el objetivo.

PRESIÓN

Condiciones de tiempo o recursos limitados.

INFORMACIÓN INCOMPLETA

Decidir y actuar con datos parciales o ambiguos.

ADAPTARSE SIN PERDER EL FOCO

El equipo que se adapta bien no reacciona de forma caótica. Reorganiza, prioriza y mantiene el rumbo hacia el resultado compartido.

> *La rigidez protege la rutina. La adaptación protege el resultado.*

3. COORDINACIÓN — El problema no siempre es la intención

A veces es la conexión entre acciones. Los equipos bien intencionados fallan cuando no existe un sistema claro de coordinación. Hacer mucho no sirve si no ocurre en el orden adecuado.

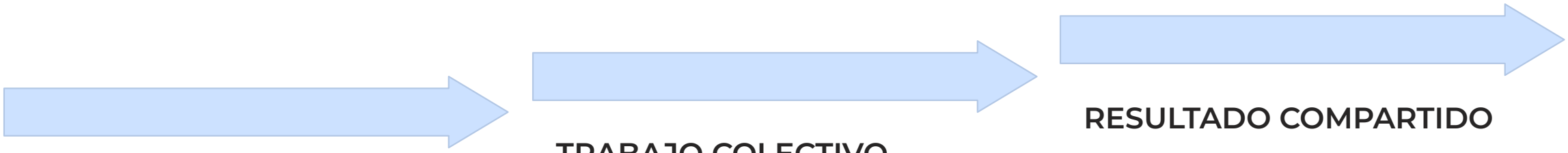


La coordinación no es un problema de voluntad. Es un problema de diseño. Cuando el equipo no tiene claridad sobre quién hace qué, cuándo y con qué criterio, el esfuerzo se dispersa y el resultado se resiente.

> *Hacer mucho no sirve si no ocurre en el orden adecuado.*

4. RESULTADOS — El equipo necesita un objetivo común visible

El rendimiento colectivo requiere que cada esfuerzo individual converja hacia un resultado compartido. Sin esa convergencia, el equipo trabaja en paralelo pero no en conjunto.



ESFUERZO INDIVIDUAL

Cada persona aporta desde su rol y capacidad.

TRABAJO COLECTIVO

Los esfuerzos se integran con foco, compromiso y ejecución coordinada.

RESULTADO COMPARTIDO

El equipo es responsable del conjunto, no solo de su parte.

Prioridades · foco · compromiso · ejecución. Estas cuatro palancas determinan si el equipo convierte su potencial en resultados reales y sostenibles.

Un equipo madura cuando deja de optimizar solo su parte.

5. PROPÓSITO — El para qué también coordina

Cuando un equipo entiende su propósito:

ALINEA MEJOR SUS DECISIONES

El propósito actúa como criterio de priorización.

PRIORIZA CON MÁS CRITERIO

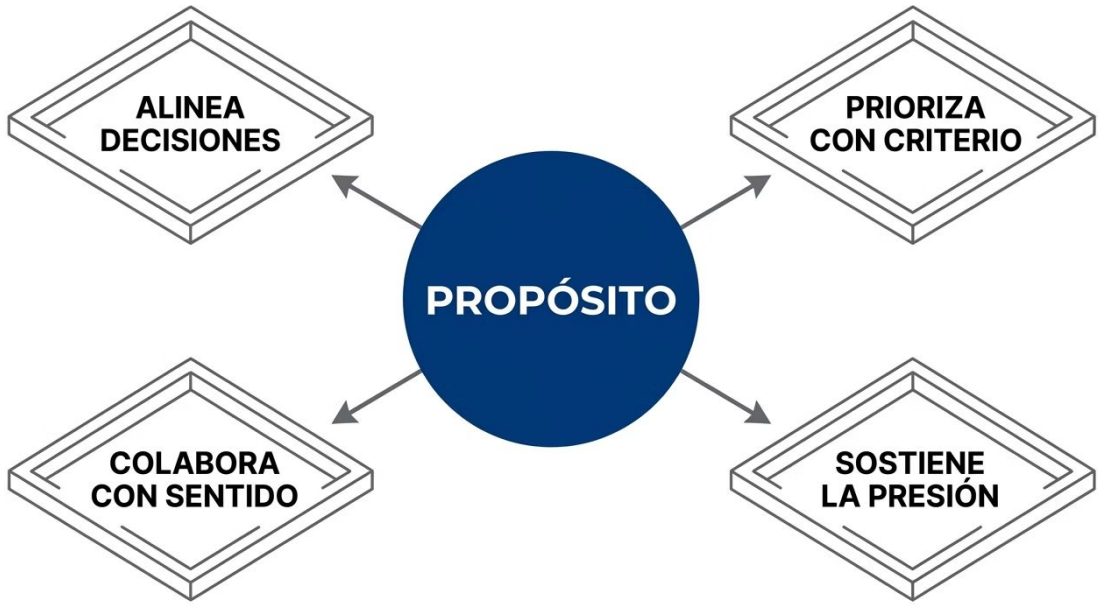
Sabe qué importa y qué puede esperar.

COLABORA CON MAYOR SENTIDO

La cooperación tiene un para qué claro.

SOSTIENE MEJOR LA PRESIÓN

El propósito da estabilidad cuando el entorno exige.



El propósito no es inspiracional. Es una guía operativa.

No es lo mismo trabajar al lado que trabajar juntos

GRUPO

Personas coincidiendo.

Un grupo es un conjunto de personas que comparten un espacio, un proyecto o una estructura organizativa. Pueden ser competentes individualmente y aun así no funcionar como unidad.

Suma de partes

Cada uno optimiza su área sin considerar el conjunto.

Dependencia puntual

La colaboración ocurre cuando es estrictamente necesaria.

Responsabilidad individual

Cada uno responde por lo suyo.

EQUIPO

Personas alineadas en un objetivo, coordinadas y responsables del resultado conjunto.

INTERDEPENDENCIA

Lo que hace uno afecta al resultado de todos.

COMPROMISO

Con el objetivo compartido, no solo con la tarea propia.

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

El equipo responde por el conjunto.

El rendimiento colectivo se deteriora cuando...

Los problemas de equipo raramente nacen del conflicto abierto. Nacen de dinámicas silenciosas que erosionan la cooperación, la coordinación y la confianza.

CADA UNO PRIORIZA SU ÁREA

El equipo optimiza localmente y pierde de vista el resultado conjunto.

SE RETIENE INFORMACIÓN

Los datos no fluyen. Las decisiones se toman con visión parcial.

NO SE ACLARAN EXPECTATIVAS

Cada uno asume cosas distintas. La coordinación se rompe sin que nadie lo diga.

NO SE GESTIONAN DESAJUSTES

Los problemas se evitan en lugar de resolverse. Se acumulan hasta que impactan en el resultado.

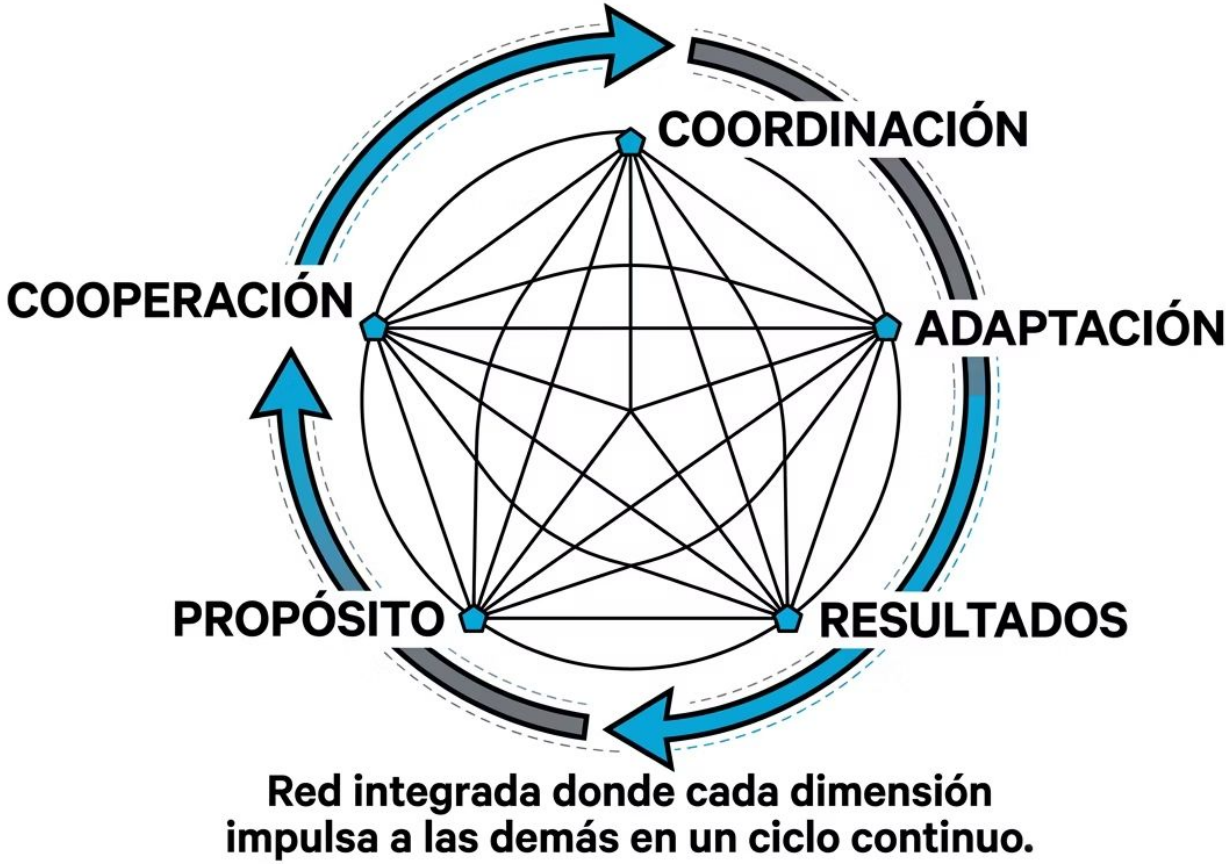
SE CONFUNDE BUEN AMBIENTE CON BUENA COORDINACIÓN

Un equipo puede llevarse bien y funcionar mal. El bienestar no sustituye a la claridad operativa.

> *Muchos problemas de equipo no nacen del conflicto. Nacen de la falta de conversación y claridad.*

El equipo como sistema — Una mejora local puede empeorar el conjunto

Las cinco dimensiones del simulador no son independientes. Forman un sistema de funcionamiento colectivo donde cada elemento influye en los demás. Trabajar solo una dimensión sin considerar las otras puede generar desequilibrios.



> *No trabajamos dimensiones aisladas. Trabajamos un sistema de funcionamiento colectivo.*

La simulación pone en juego cómo trabajáis juntos

Durante la experiencia, el equipo debe gestionar un reto real que activa todas las dimensiones del funcionamiento colectivo de forma simultánea.

ANALIZAR

Comprender la situación y sus variables.

DECIDIR

Elegir colectivamente cómo responder.

REPARTIRSE

Asignar roles y responsabilidades.

COORDINARSE

Conectar acciones y tiempos.

REVISAR

Evaluar el avance y los resultados parciales.

REAJUSTAR

Corregir y mejorar en tiempo real.

> *El resultado revela tanto la calidad de la decisión como la calidad del funcionamiento del equipo.*



El aprendizaje aparece cuando el equipo se observa

Después de la experiencia se revisa:

¿CÓMO NOS COORDINAMOS?

Análisis de la calidad de la coordinación durante la simulación.

¿DÓNDE COOPERAMOS BIEN?

Identificación de los momentos de cooperación efectiva.

¿QUÉ CAMBIÓ CUANDO APARECIÓ PRESIÓN?

Cómo reaccionó el equipo ante la exigencia.

¿QUÉ DIMENSIÓN DESCUIDAMOS?

Las brechas de funcionamiento que el equipo no veía.

¿QUÉ IMPACTO TUVO EN EL RESULTADO?

La conexión entre forma de trabajar y resultado obtenido.

¿QUÉ HARÍAMOS DIFERENTE?

Compromisos concretos de cambio para el trabajo real.



- EQUIPO
- RESULTADO
- REFLEXIÓN
- NUEVA FORMA DE TRABAJAR

Capacidades para equipos que quieren rendir mejor

El simulador **Equipos Conscientes** desarrolla siete capacidades fundamentales que determinan el rendimiento colectivo sostenido en entornos de alta exigencia.



COOPERACIÓN

Construir con otros.



ADAPTABILIDAD

Responder al cambio.



COORDINACIÓN

Conectar esfuerzos y tiempos.



FOCO EN RESULTADOS

Orientarse al objetivo común.



PROPÓSITO

Dar sentido al trabajo colectivo.



RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Asumir el conjunto.



MADUREZ DE EQUIPO

Funcionar mejor bajo presión.

Mejorar cómo trabaja el equipo mejora lo que entrega

El rendimiento colectivo no es un extra organizativo. Es una palanca de negocio directa. La forma en que un equipo funciona determina la calidad y consistencia de lo que produce.



EQUIPO

La base de todo rendimiento organizativo.



MEJOR COOPERACIÓN

El equipo construye valor colectivo de forma consistente.



MEJOR COORDINACIÓN

Los esfuerzos se conectan con eficiencia y claridad.



MEJOR EJECUCIÓN

El equipo convierte decisiones en resultados con mayor fiabilidad.



MEJORES RESULTADOS

El rendimiento colectivo se traduce en impacto medible.



MAYOR IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN

El equipo se convierte en palanca estratégica de la organización.

> *El rendimiento colectivo no es un extra. Es una palanca de negocio.*

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Inversión

Concepto

Simulador de Equipos Conscientes + experiencia formativa completa.

Inversión

€ _____

No incluye IVA del 21 %.

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