

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

PROTOCOLO DE ACOSO

Detectar. Proteger. Actuar.

Una experiencia inmersiva para entrenar la actuación ante situaciones de acoso, conductas inapropiadas, represalias y escenarios sensibles dentro de la organización.

SIMULADOR FORMATIVO · INMERTECH

Tener un protocolo no garantiza saber actuar

Cuando aparece una situación sensible, las personas responsables se enfrentan a preguntas que ningún documento puede responder por ellas. El verdadero reto empieza cuando hay que tomar una decisión.

¿QUÉ ESTÁ OCURRIENDO?

Identificar la naturaleza real de la situación antes de actuar.

¿DEBEMOS INTERVENIR?

Determinar cuándo y cómo corresponde una respuesta organizativa.

¿CÓMO PROTEGEMOS A LAS PERSONAS?

Garantizar la seguridad sin anticipar conclusiones.

¿QUÉ HACEMOS CON LOS TESTIGOS?

Gestionar el entorno sin generar presión ni exposición adicional.

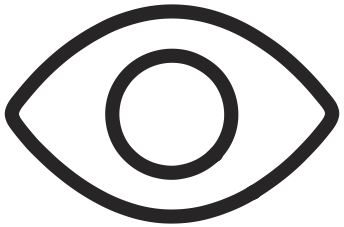
¿CÓMO EVITAMOS REPRESALIAS?

Proteger a quien denuncia durante y después del proceso.

El verdadero reto empieza cuando hay que tomar una decisión.

Del protocolo escrito al criterio de actuación

Conocer el protocolo es importante. Saber aplicarlo también. El simulador entrena la capacidad para pasar del conocimiento normativo a la actuación real en cinco competencias clave:



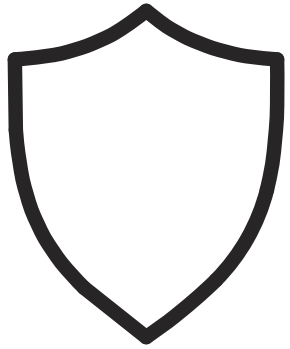
DETECTAR

Reconocer señales e indicios antes de que escalen.



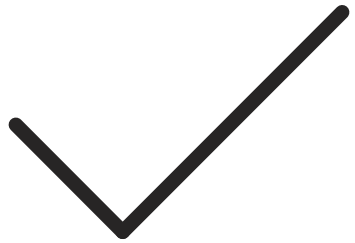
ESCUCHAR

Comprender la situación sin minimizarla ni magnificarla.



PROTEGER

Evitar exposición o daño adicional a las personas implicadas.



ACTUAR

Tomar decisiones coherentes con el protocolo y los valores.



PREVENIR

Evitar represalias y la normalización de conductas inapropiadas.

Las situaciones sensibles se comprenden cuando obligan a decidir

LEARNING BY DOING

El simulador reproduce el ciclo completo de una situación sensible. Cada respuesta puede proteger, agravar o transformar la situación. No hay atajos: el participante debe atravesar cada etapa con la información disponible en ese momento.

INDICIO

Primera señal que requiere atención.

INFORMACIÓN

Recopilación de datos y contexto.



FEEDBACK

Reflexión técnica sobre la decisión tomada.

DECISIÓN

Elección entre alternativas con consecuencias reales.

CONSECUENCIA

Impacto en personas y organización.

ACTUACIÓN

Ejecución de la respuesta elegida.

Porque estas decisiones rara vez son cómodas

¿POR QUÉ SIMULACIÓN?

El material existente trabaja precisamente situaciones donde la organización debe equilibrar protección, credibilidad del proceso y seguridad psicológica. La simulación permite experimentar antes de afrontar un caso real.

SITUACIONES REALISTAS

Escenarios reconocibles del entorno profesional cotidiano, sin artificios ni dramatización.

INFORMACIÓN INCOMPLETA

No siempre conocemos todos los hechos. El simulador replica esa incertidumbre real.

PERSONAS AFECTADAS

Cada decisión tiene impacto humano. El participante lo experimenta directamente.

RIESGO ORGANIZATIVO

El silencio también genera consecuencias. La inacción tiene un coste medible.

ENTORNO SEGURO

Experimentar antes de afrontar un caso real, sin consecuencias para personas reales.

Muchas situaciones comienzan de forma sutil

EL ACOSO NO SIEMPRE ES EVIDENTE

Lo que se minimiza hoy puede convertirse en un problema mayor mañana. Los casos incluyen bromas reiteradas, conductas invasivas, exclusión, evaluaciones negativas posteriores y aislamiento tras una denuncia.



COMENTARIOS

Observaciones inapropiadas que se presentan como humor o informalidad.



CONDUCTAS INAPROPIADAS

Acciones que cruzan límites personales o profesionales de forma reiterada.



NORMALIZACIÓN

El entorno asume que "así son las cosas" y deja de percibir la conducta como problema.



DESGASTE

Impacto acumulado en el bienestar, rendimiento y confianza de la persona afectada.



AISLAMIENTO / REPRESALIAS

Consecuencias activas para quien denuncia o para quienes apoyan.

Lo que se minimiza hoy puede convertirse en un problema mayor mañana.

No esperar siempre a que exista una denuncia formal

DETECTAR INDICIOS

Detectar no significa prejuzgar. Significa prestar atención. Estas son las señales que pueden requerir atención antes de que se produzca una denuncia formal:



CAMBIOS EN EL COMPORTAMIENTO

Variaciones notables en el estado de ánimo, rendimiento o actitud de una persona.



AISLAMIENTO

Exclusión progresiva de reuniones, proyectos o dinámicas de equipo.



BROMAS O COMENTARIOS REITERADOS

Patrón de humor o lenguaje que incomoda de forma sistemática.



CONDUCTAS INVASIVAS

Comportamientos que no respetan el espacio físico o emocional de la persona.



CAMBIOS INJUSTIFICADOS EN EL TRATO

Variaciones en la asignación de tareas, evaluaciones o reconocimiento sin causa objetiva.



MIEDO A HABLAR

Reticencia visible a expresar opiniones o reportar situaciones al equipo directivo.



"No es para tanto" también puede ser parte del problema

ESCUCHAR SIN MINIMIZAR

Tomar en serio una situación no significa darla por demostrada. Ante una situación sensible, la respuesta inicial de quien recibe la información determina si la persona afectada continuará confiando en el sistema.

EL RIESGO DE MINIMIZAR

Frases como "seguro que no era su intención" o "no le des más vueltas" cierran el proceso antes de que comience. La minimización no protege: expone.

01

ESCUCHAR

Recibir la información sin interrumpir ni valorar prematuramente.

02

ACLARAR

Hacer preguntas que ayuden a comprender la situación con precisión.

03

RECOGER INFORMACIÓN

Documentar los hechos relevantes de forma ordenada y confidencial.

04

EVITAR JUICIOS PREMATUROS

Mantener la neutralidad hasta que el proceso aporte evidencias suficientes.

La primera decisión también comunica cultura

PROTEGER A LAS PERSONAS

Proteger no significa anticipar conclusiones. La forma en que la organización responde en los primeros momentos define si las personas confiarán en el sistema o preferirán el silencio.

CONFIDENCIALIDAD

Gestionar la información con discreción absoluta desde el primer momento.

RIESGO DE REPRESALIAS

Anticipar y prevenir consecuencias negativas para quien ha dado el paso de hablar.



SEGURIDAD

Garantizar que la persona no quede expuesta durante el proceso.

EXPOSICIÓN

Minimizar la visibilidad de la situación para evitar daños adicionales.

BIENESTAR

Atender el estado emocional y psicológico de las personas implicadas.

PROTECCIÓN — Proteger no significa anticipar conclusiones.

Proteger y garantizar un proceso riguroso deben convivir

PROCEDIMIENTO JUSTO

"Sombras de poder" plantea exactamente esta tensión: proteger a la posible víctima, garantizar un procedimiento justo y preservar la confianza de la organización. La confianza depende tanto de actuar como de *cómo* se actúa.

PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS

Garantizar la seguridad física y psicológica de quienes están implicados, sin anticipar veredictos ni generar exposición innecesaria.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

Recopilar información de forma ordenada, objetiva y confidencial. El rigor del proceso protege a todas las partes.

CREDIBILIDAD DEL PROCESO

La organización debe poder demostrar que actuó con criterio, proporcionalidad y respeto a los procedimientos establecidos.

ACTUACIÓN RESPONSABLE

Los tres pilares convergen en una respuesta que protege a las personas, respeta el proceso y preserva la confianza institucional. La cultura se define en estos momentos.

Los testigos también forman parte del sistema

EL PAPEL DEL ENTORNO

La cultura se construye también con la respuesta de quienes observan. Ante una situación sensible, el entorno no es neutral: cada respuesta —o ausencia de ella— tiene consecuencias para la persona afectada y para el clima organizativo.

SILENCIO

No decir nada. La respuesta más frecuente, y la que más refuerza la normalización.

NORMALIZACIÓN

"Siempre ha sido así." Asumir la conducta como parte del entorno sin cuestionarla.

MIEDO

Querer actuar pero temer las consecuencias para uno mismo o para el equipo.

EVITACIÓN

Alejarse de la situación para no verse implicado. Una forma activa de no actuar.

APOYO

Acompañar, escuchar o reportar. La respuesta que marca la diferencia para quien la recibe.

¿QUÉ HACEMOS CUANDO LO VEMOS?

Denunciar no debería empeorar la situación

PREVENIR REPRESALIAS

La protección no termina con la denuncia: empieza ahí. Tras dar el paso de reportar una situación, la persona puede enfrentarse a consecuencias que agravan su posición dentro de la organización.

1. **DENUNCIA**
   Punto de partida. La persona decide reportar la situación formalmente.
2. **AISLAMIENTO**
   Exclusión progresiva de dinámicas de equipo y espacios de decisión.
3. **PÉRDIDA DE VISIBILIDAD**
   Reducción de proyectos relevantes, reuniones o reconocimiento público.
4. **CAMBIOS DE TAREAS**
   Reasignación injustificada de responsabilidades o funciones.
5. **EVALUACIONES NEGATIVAS**
   Valoraciones del desempeño que no responden a criterios objetivos.
6. **PRESIÓN**
   Mensajes directos o indirectos para retirar la denuncia o minimizar los hechos.

LA PROTECCIÓN CONTINÚA DESPUÉS DE LA DENUNCIA. El simulador entrena la capacidad de detectar y prevenir estas dinámicas.

Escenarios que obligan a posicionarse

SITUACIONES DEL SIMULADOR

Situaciones distintas. Un mismo reto: actuar con criterio.

1

CRUZAR LA LÍNEA

Comentarios reiterados y conductas invasivas dentro del entorno de trabajo. El participante debe identificar cuándo se ha cruzado un límite y cómo responder sin escalar innecesariamente.

2

SOMBRAS DE PODER

Una denuncia enfrenta a la organización a tres tensiones simultáneas: protección de la persona, rigor del procedimiento y preservación de la confianza institucional.

1

SILENCIO FORZADO

Tras rechazar insinuaciones aparecen consecuencias profesionales. El participante debe reconocer el patrón y activar los mecanismos de protección adecuados.

2

LA TRAMPA DEL SILENCIO

Después de denunciar comienzan el aislamiento y la pérdida de visibilidad. El escenario entrena la detección y prevención de represalias post-denuncia.

No intervenir es también una decisión

EL SILENCIO TAMBIÉN TIENE IMPACTO

La cultura se define especialmente cuando aparece una situación difícil. Cada respuesta —o ausencia de ella— tiene consecuencias medibles para las personas y para la organización.

NO ACTUAR

- **Normalización**

  La conducta inapropiada se convierte en parte aceptada del entorno.

- **Desconfianza**

  Las personas dejan de creer que el sistema les protegerá si hablan.

- **Inseguridad**

  El clima organizativo se deteriora de forma progresiva y silenciosa.

- **Riesgo de escalada**

  Sin intervención, las situaciones tienden a agravarse con el tiempo.

ACTUAR CON CRITERIO

- **Protección**

  Las personas afectadas reciben una respuesta que las ampara.

- **Claridad**

  La organización comunica con nitidez qué conductas son inaceptables.

- **Confianza**

  El sistema demuestra que funciona cuando más se necesita.

- **Prevención**

  La intervención temprana evita que la situación escale o se repita.

Un protocolo funciona cuando las personas confían en él

DE LA NORMA A LA CULTURA

El procedimiento escrito necesita comportamientos que lo hagan creíble. La madurez organizativa en materia de acoso no se mide por la existencia del protocolo, sino por la capacidad real de las personas para aplicarlo.

PROTOCOLO

Documento normativo que establece el marco de actuación y las obligaciones de la organización.

CONOCIMIENTO

Las personas saben que el protocolo existe y comprenden sus líneas generales.

CRITERIO

Las personas son capaces de identificar situaciones sensibles y valorar cuándo actuar.

ACTUACIÓN

Las personas toman decisiones coherentes con el protocolo cuando se enfrentan a una situación real.

CONFIANZA

Las personas creen que el sistema les protegerá si deciden hablar o actuar.

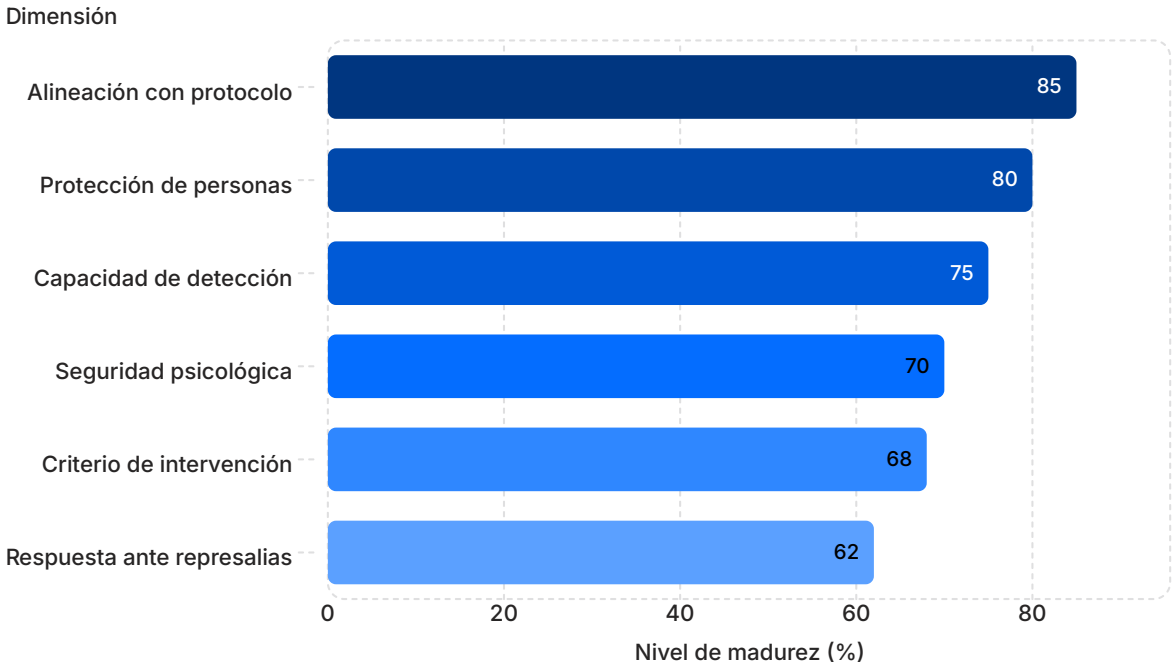
CULTURA SEGURA

El entorno organizativo previene activamente las situaciones de acoso y responde con eficacia cuando aparecen.

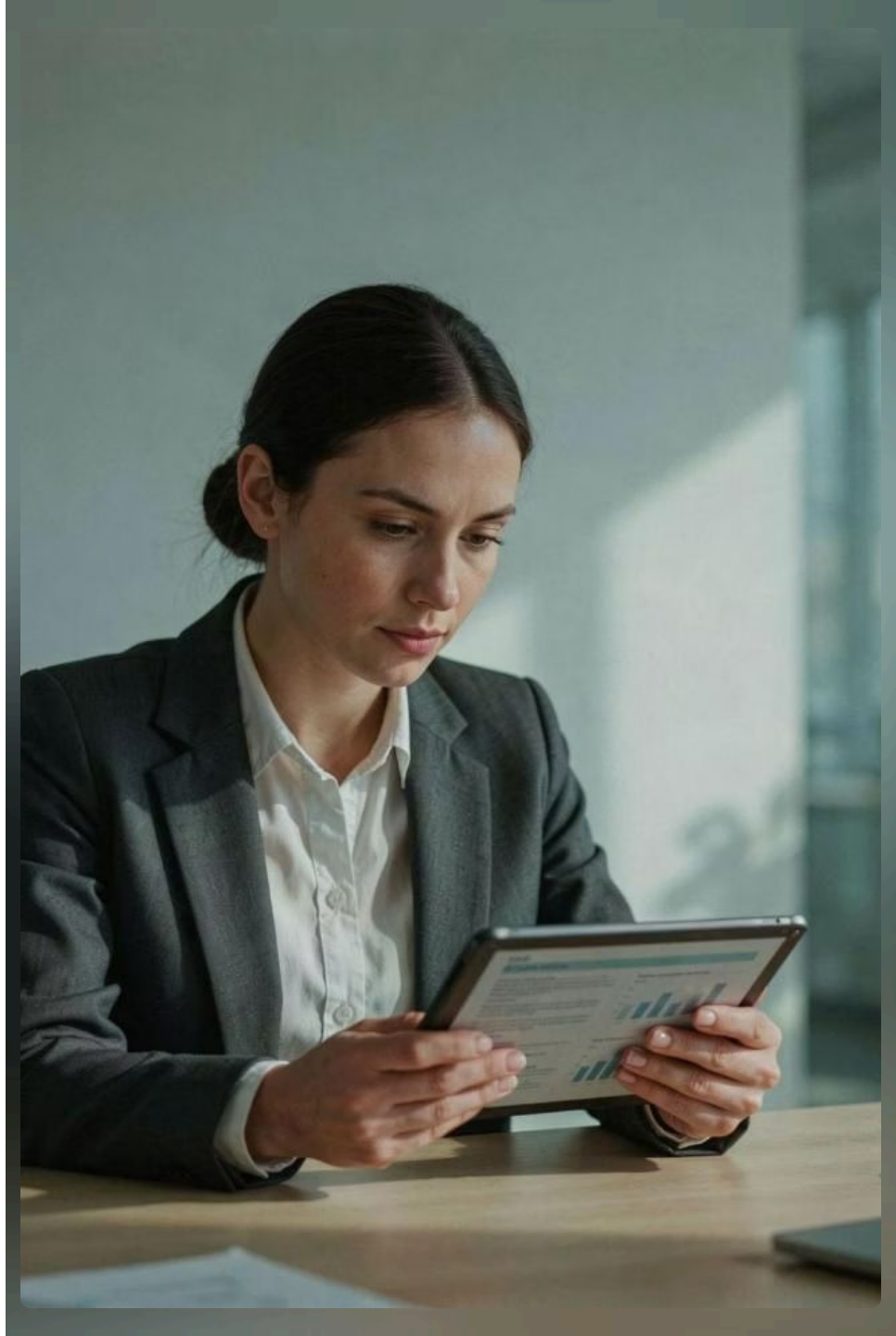
Mucho más que sensibilización

EVALUACIÓN Y MEDICIÓN

Decisiones reales generan evidencias reales. La experiencia permite observar el nivel de madurez organizativa en seis dimensiones clave:



Cada dimensión refleja una competencia organizativa real. El simulador genera datos comparables entre grupos, departamentos y ediciones, permitiendo un seguimiento longitudinal del desarrollo de capacidades.



Convertir decisiones en información para la organización

INFORME DIAGNÓSTICO

No es solo formación. Es diagnóstico organizacional con base técnica. El informe transforma las decisiones tomadas durante la simulación en inteligencia accionable para la organización.

MAPA DE RIESGOS

Identificación de las áreas, equipos o perfiles donde la capacidad de actuación presenta mayor vulnerabilidad. Permite priorizar intervenciones con criterio técnico.

VISIÓN GLOBAL

Panorama completo del nivel de madurez organizativa en materia de protocolo de acoso, con datos agregados y segmentados.

PATRONES ORGANIZATIVOS

Tendencias de comportamiento colectivo ante situaciones sensibles.

FORTALEZAS

Competencias consolidadas que la organización puede capitalizar.

ÁREAS PRIORITARIAS

Dimensiones que requieren atención formativa o normativa inmediata.

RECOMENDACIONES

Propuestas concretas y accionables para el siguiente ciclo formativo.



De conocer el protocolo a saber responder

QUÉ APORTA EL SIMULADOR

1

DETECCIÓN

Reconocer señales e indicios antes de que escalen.

PROTECCIÓN

Cuidar a las personas durante y después del proceso.

3

CRITERIO

Intervenir sin precipitar conclusiones ni comprometer el proceso.

4

PREVENCIÓN

Evitar escalada, represalias y normalización de conductas.

5

SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Fortalecer la confianza en el sistema y en las personas.

6

CULTURA DE ACTUACIÓN

Reducir la normalización y el silencio como respuestas por defecto.

EVIDENCIA

Identificar riesgos organizativos con base técnica y datos reales.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Inversión

Concepto

Píldora introductoria + Simulador de Protocolo de Acoso + evaluación e informe de resultados.

Inversión

€ _____

No incluye IVA del 21 %.

Incluye

- Diseño de la acción
- Material didáctico
- Montaje en plataforma
- Configuración personalizada
- Carga de participantes
- Acceso al simulador
- Reporte automatizado
- Soporte técnico
- Análisis de resultados
- Informe diagnóstico