INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

RESPONSABILIDAD INCONDICIONAL

De explicar lo que ocurre a elegir qué hacer con ello.

Una experiencia inmersiva basada en el modelo de Fred Kofman que combina entrenamiento y Assessment para identificar cómo respondemos ante problemas, presión y situaciones que no controlamos.

TRAINING & ASSESSMENT · INMERTECH



No controlamos todo. Nuestra respuesta sí importa.

En el trabajo aparecen continuamente situaciones que escapan a nuestro control. La pregunta no es *¿Quién tiene la culpa?* — sino: **¿QUÉ PUEDO HACER YO AHORA?**

ERRORES

Fallos propios o ajenos que alteran el curso previsto.

CAMBIOS

Modificaciones no elegidas en el entorno o en las reglas.

DECISIONES AJENAS

Resoluciones que nos afectan sin haber participado en ellas.

LIMITACIONES

Restricciones de recursos, tiempo o autoridad.

IMPREVISTOS

Situaciones que irrumpen sin aviso y exigen respuesta inmediata.

CONFLICTOS

Tensiones interpersonales o estructurales que bloquean el avance.

> **¿QUÉ PUEDO HACER YO AHORA?** — La capacidad de respuesta es el único margen que siempre permanece en nuestras manos.

Respons-(h)abilidad

Kofman define la responsabilidad como **LA HABILIDAD PARA RESPONDER**. No significa controlar el resultado. Significa reconocer que, incluso cuando existen circunstancias externas, podemos elegir cómo actuar frente a ellas.



El espacio de elección es el núcleo del modelo: entre lo que ocurre y lo que hacemos, siempre existe un margen — por pequeño que sea — desde el que podemos actuar con responsabilidad.

La responsabilidad se descubre cuando hay algo en juego

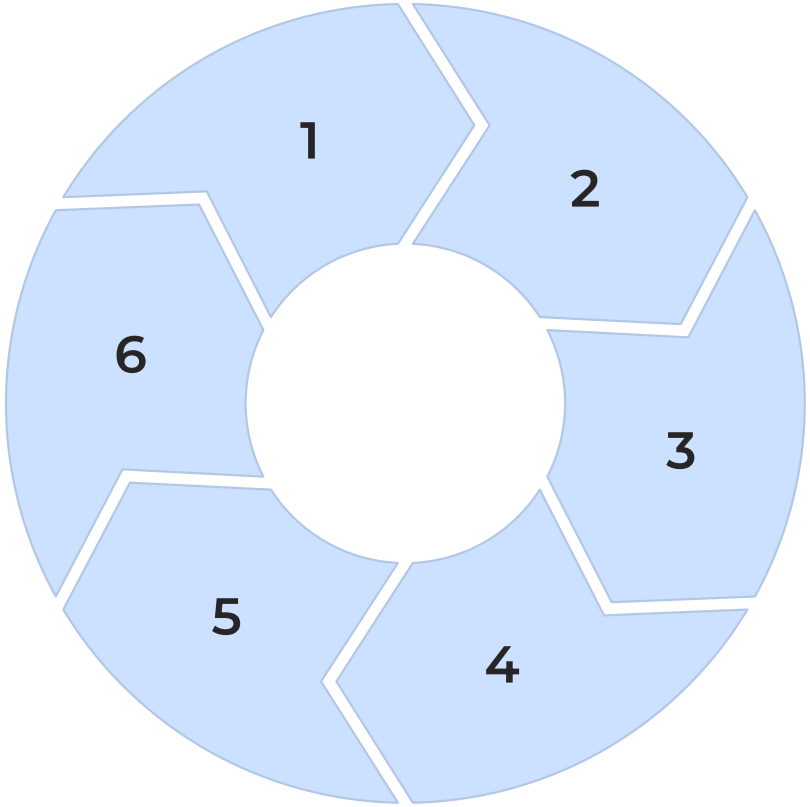
Saber qué significa protagonismo no garantiza actuar como protagonista. El modelo se activa en situaciones reales, con presión real y consecuencias reales. Por eso el aprendizaje requiere experiencia, no solo comprensión conceptual.

SITUACIÓN

El contexto que desencadena la necesidad de responder.

INTERPRETACIÓN

El significado que construimos sobre lo que ocurre.



ELECCIÓN

El momento en que decidimos cómo responder.

REFLEXIÓN

El aprendizaje que extraemos de la experiencia vivida.

CONDUCTA

La acción observable que tomamos.

CONSECUENCIA

El resultado que genera nuestra actuación.

Víctima vs. Protagonista

Dos formas de mirar la misma realidad. *La realidad puede ser la misma. Cambia la posición desde la que actuamos.*

POSICIÓN VÍCTIMA

Las preguntas que bloquean

- ¿Qué me hicieron?
- ¿Por qué no puedo?
- ¿Quién debería cambiar?
- ¿Qué circunstancias me lo impiden?

POSICIÓN PROTAGONISTA

Las preguntas que abren

- ¿Cómo participé?
- ¿Qué puedo aprender?
- ¿Qué está en mi margen?
- ¿Qué respuesta puedo elegir?

> *La realidad puede ser la misma. Cambia la posición desde la que actuamos.*

Responsabilidad no es culpa

Esta diferencia cambia completamente el modelo. Confundir responsabilidad con culpa es uno de los errores más frecuentes — y más costosos — en la cultura organizativa.

CULPA

Busca culpables.

La energía se orienta hacia el pasado y hacia señalar al responsable del error.

Juzga el pasado.

El foco permanece en lo que ya no puede cambiarse.

Reduce posibilidades.

Genera defensividad, cierre y parálisis en el equipo.

RESPONSABILIDAD

Busca capacidad de respuesta.

La energía se orienta hacia lo que aún puede hacerse.

Mira hacia adelante.

El foco está en las posibilidades de intervención disponibles.

Abre posibilidades.

Genera iniciativa, colaboración y movimiento en el equipo.

> **No se trata de asumir que todo depende de ti. Se trata de asumir qué puedes hacer tú.**

Del "DEBERÍA" al "PODRÍA"

Cambiar la explicación cambia las posibilidades. *Una explicación puede ser cierta y, al mismo tiempo, ser poco útil para actuar.*

ELLOS DEBERÍAN...

Dependencia de algo externo

Cuando explicamos la situación en términos de lo que otros deberían hacer, transferimos el control fuera de nuestro margen. La acción queda suspendida a la espera de que el contexto cambie.

- Espera pasiva
- Frustración acumulada
- Parálisis ante la incertidumbre

YO PODRÍA...

Posibilidad de intervención

Cuando reformulamos la explicación en términos de lo que nosotros podemos hacer, recuperamos el margen de acción. La energía se orienta hacia lo intervenible.

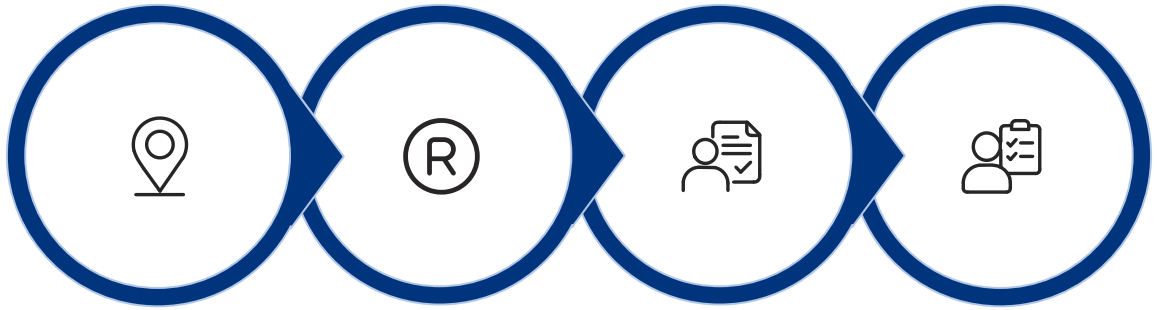
- Iniciativa activa
- Foco en lo accionable
- Movimiento ante la incertidumbre

CAPACIDAD DE RESPUESTA — El lenguaje que usamos para explicar lo que ocurre determina las posibilidades que vemos para actuar.



No preguntamos cómo crees que actuarías. Observamos cómo decides.

EL DIFERENCIAL: ASSESSMENT — El participante afronta situaciones simuladas donde debe interpretar, elegir, priorizar, actuar y responder. Las decisiones generan evidencias sobre patrones de responsabilidad.



Menos autopercepción. Más comportamiento observable.

Patrones que construyen responsabilidad

QUÉ OBSERVA EL ASSESSMENT — Seis dimensiones conductuales observadas a través de las decisiones tomadas en las situaciones simuladas.



PROTAGONISMO

Capacidad para reconocerse como parte de la solución.



VICTIMIZACIÓN

Tendencia a situar la explicación fuera del propio margen.



EXPLICACIÓN GENERATIVA

Construir interpretaciones que abren posibilidades de acción.



CAPACIDAD DE RESPUESTA

Identificar alternativas intervenibles ante cada situación.



APRENDIZAJE RESPONSABLE

Extraer aprendizaje de la propia actuación y sus consecuencias.

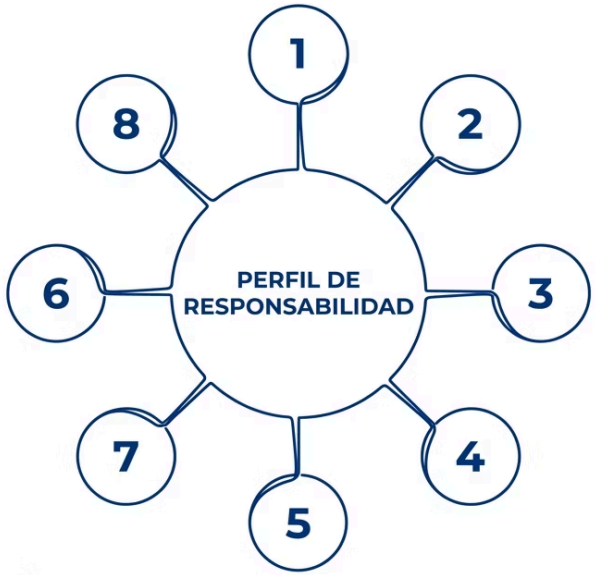


REACTIVIDAD / PROACTIVIDAD

Esperar a que cambie el contexto o intervenir activamente sobre él.

Una respuesta aislada no define un patrón

OCHO SITUACIONES MULTICAPA — El Assessment utiliza 8 situaciones diseñadas para observar al participante ante diferentes tipos de presión. El comportamiento se observa desde diferentes ángulos.



Ocho situaciones que definen un perfil de conducta.
Muestra la convergencia de datos en una sola figura.

Cada situación combina:

1 DECISIÓN PRINCIPAL

Una elección central que revela la posición del participante.

2 PREGUNTAS DE CONTRASTE

Preguntas que profundizan y contrastan la decisión tomada.

3 NUEVAS ELECCIONES

Ramificaciones según la respuesta anterior, que añaden capas de observación.

La consistencia importa

BUSCAMOS PATRONES, NO ACIERTOS — Una misma dimensión aparece en diferentes momentos del Assessment. Esto permite distinguir entre una respuesta puntual y un patrón de comportamiento real.



CONSISTENCIA

Comportamientos que se repiten de forma estable entre situaciones.

CONTRADICCIONES

Respuestas que varían según el tipo de presión o contexto.

FORTALEZAS

Dimensiones donde el protagonismo aparece de forma sólida.

ÁREAS DE DESARROLLO

Dimensiones con mayor potencial de cambio y mejora.



Del comportamiento al resultado

UNA DECISIÓN GENERA EVIDENCIAS — No evaluamos una elección aislada. Interpretamos un conjunto de evidencias que, acumuladas, construyen un perfil de responsabilidad.

1. **SITUACIÓN**
   El escenario simulado que activa la respuesta.
2. **RESPUESTAS**
   Las elecciones tomadas por el participante.
3. **EVIDENCIAS OBSERVABLES**
   Los comportamientos registrados en cada decisión.
4. **CONSTRUCTOS**
   Las dimensiones conductuales que se activan.
5. **RESULTADO**
   La lectura integrada de todas las evidencias.
6. **PERFIL DE RESPONSABILIDAD**
   La representación completa del patrón individual.

Un perfil para comprender cómo respondes

RESULTADO INDIVIDUAL — El participante obtiene una lectura sobre sus patrones de responsabilidad, construida a partir de las evidencias generadas durante la simulación.

FORTALEZAS

Qué patrones favorecen el protagonismo y la capacidad de respuesta.

RIESGOS

Dónde aparece mayor tendencia reactiva o defensiva ante la presión.

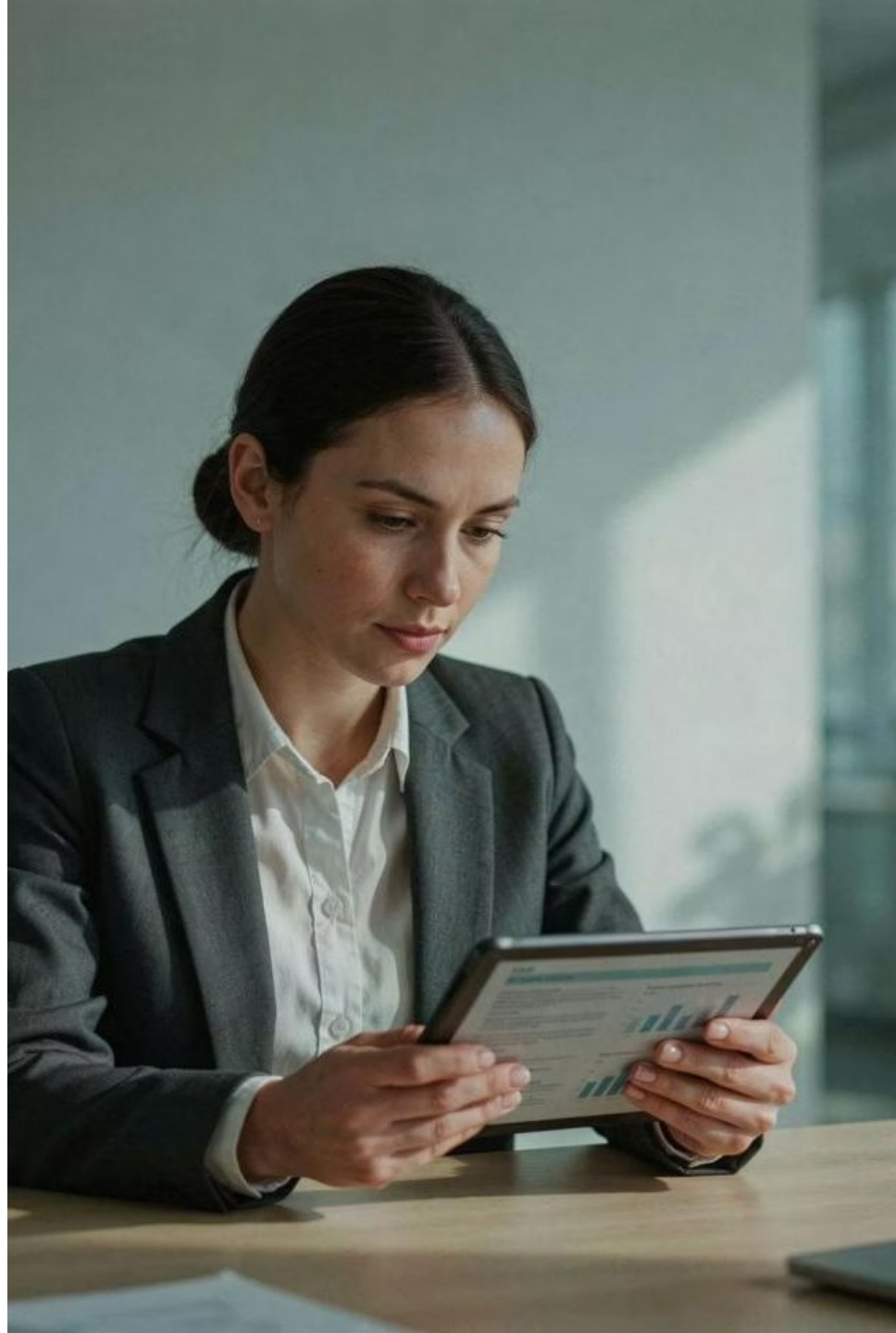
CONSISTENCIA

Qué comportamientos se mantienen estables entre situaciones.

ÁREAS DE DESARROLLO

Dónde existe mayor potencial de cambio y evolución.

DEL RESULTADO A LA REFLEXIÓN — El perfil no es un juicio. Es el punto de partida para el desarrollo.



El Assessment convierte formación en evidencia

INFORME DIAGNÓSTICO — A nivel agregado, el Assessment permite analizar los patrones del grupo y generar información accionable para el desarrollo organizativo.



PATRONES DEL GRUPO

Tendencias compartidas en la forma de responder ante situaciones de presión.



FORTALEZAS COLECTIVAS

Dimensiones donde el equipo muestra mayor solidez y protagonismo.



BRECHAS

Distancia entre el comportamiento observado y el deseado.



TENDENCIAS DE VICTIMIZACIÓN

Patrones de externalización de la responsabilidad en el colectivo.



CAPACIDAD DE RESPUESTA

Nivel agregado de protagonismo e iniciativa en el grupo.



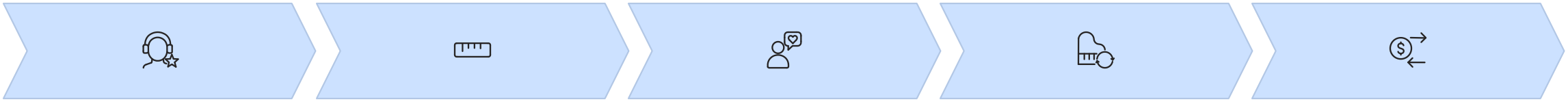
ÁREAS PRIORITARIAS

Dimensiones que requieren atención preferente en el plan de desarrollo.

> **No es únicamente formación. ES INFORMACIÓN PARA DESARROLLAR.**

Medir tiene sentido cuando sirve para desarrollar

TRAINING + ASSESSMENT — Un recorrido continuo de cinco fases que integra la experiencia, la medición y el desarrollo en un único proceso coherente.



1 · VIVIR

Situaciones reales que obligan a posicionarse.

2 · MEDIR

Observar patrones a través de las decisiones.

3 · COMPRENDER

Interpretar los resultados del perfil individual.

4 · ENTRENAR

Trabajar nuevas respuestas ante situaciones similares.

5 · TRANSFERIR

Aplicarlo al día a día profesional.

> *Assessment al servicio del aprendizaje.*

Los patrones individuales se convierten en hábitos colectivos

DE LA PERSONA A LA CULTURA — La responsabilidad no es solo una competencia individual. Cuando se trabaja de forma sistemática, transforma la manera en que los equipos responden colectivamente.



ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWX
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
0123456789.
This is the accent color, use it
for highlights and decorations

PERSONA

El patrón individual de responsabilidad.

RESPUESTA

La elección que toma ante cada situación.

RELACIÓN

El impacto en la dinámica con los demás.

EQUIPO

El patrón colectivo que emerge del grupo.

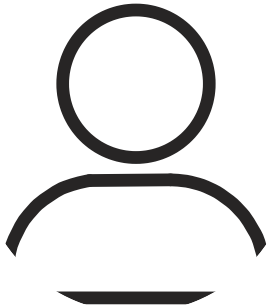
CULTURA

La forma en que la organización responde ante lo que no controla.

Una cultura de responsabilidad se construye decisión a decisión.

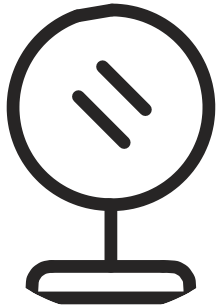
Más capacidad para actuar donde sí podemos influir

QUÉ DESARROLLA EL PROGRAMA — Siete competencias que amplían el margen de acción individual y colectivo ante situaciones de presión, incertidumbre y cambio.



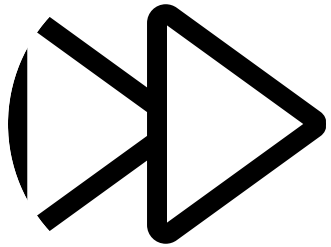
PROTAGONISMO

Participar en la solución en lugar de esperar a que otros actúen.



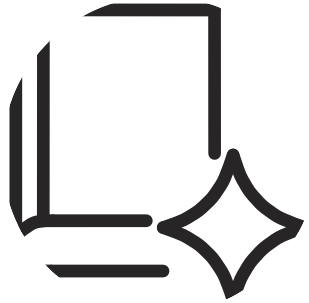
AUTOCONCIENCIA

Reconocer nuestras propias explicaciones y su impacto en la acción.



PROACTIVIDAD

Actuar sin esperar a que el contexto cambie por sí solo.



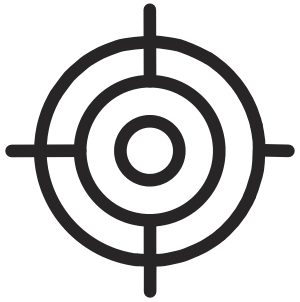
APRENDIZAJE

Transformar errores en información útil para mejorar.



CAPACIDAD DE ELECCIÓN

Responder de forma deliberada en lugar de reaccionar automáticamente.



FOCO EN LA INFLUENCIA

Trabajar sobre lo intervenible y soltar lo que no está en nuestro margen.



MADUREZ

Asumir consecuencias sin caer en la culpa ni en la autoexigencia destructiva.



Formación que también genera diagnóstico

DIFERENCIAL INMERTECH — Tres dimensiones integradas en una única experiencia que combina aprendizaje, medición y desarrollo.

EXPERIENCIA

Situaciones empresariales que obligan a posicionarse. El participante no observa — decide. La presión es real dentro del simulador.

ASSESSMENT

Evidencias conductuales a través de múltiples decisiones. No autopercepción — comportamiento observable registrado y analizado.

DESARROLLO

Feedback, reflexión y líneas de mejora concretas. El resultado no es un informe — es el inicio del cambio.

> **Entrenar. Medir. Comprender. Evolucionar.**

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

Inversión

Concepto: Programa Responsabilidad Incondicional + Simulador + Assessment + informe de resultados.

INVERSIÓN

€

No incluye IVA del 21 %.

El programa incluye: