

Sesgos Inconscientes

Decisiones cotidianas. Impactos invisibles.

Una experiencia inmersiva basada en Business Games donde los participantes identifican y gestionan sesgos que influyen en decisiones aparentemente normales dentro de una organización.

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING

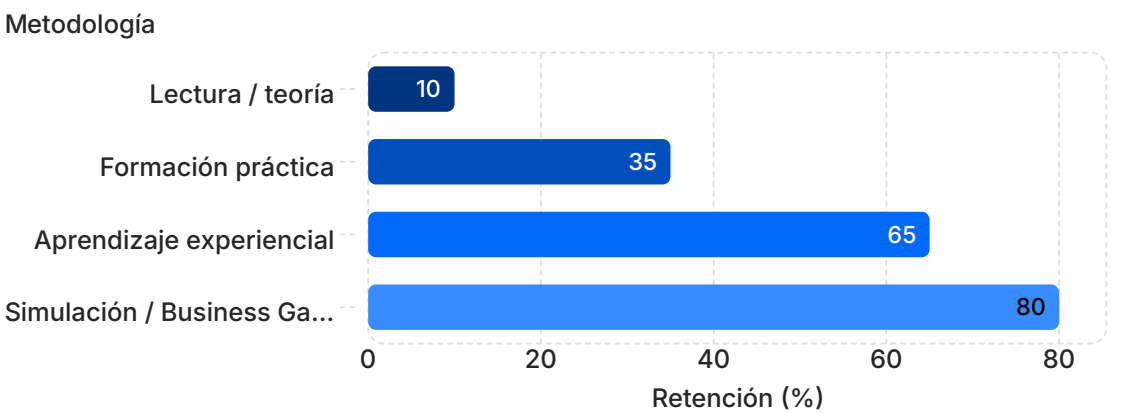
SIMULADOR FORMATIVO · INMERTECH

Proyecto Formativo

Simulador de Sesgos Inconscientes para

Este proyecto formativo propone una experiencia de aprendizaje experiencial diseñada para ayudar a los equipos de [NOMBRE DEL CLIENTE] a identificar, cuestionar y gestionar los sesgos inconscientes que condicionan las decisiones cotidianas dentro de la organización. A través de una metodología **Learning by Doing**, los participantes se enfrentan a situaciones reales donde los sesgos operan de forma invisible, pero generan consecuencias medibles en la calidad de las decisiones, la equidad de oportunidades, la confianza y la cultura organizativa.

Retención del aprendizaje por metodología



La simulación y el enfoque **Business Game** multiplican por 8 la retención frente a la lectura teórica tradicional, maximizando la transferencia real al puesto de trabajo.

Nuestra solución

Learning by DOING

Una experiencia basada en Business Games aplicados a la gestión de sesgos inconscientes

El simulador traslada a los participantes a situaciones reales donde deben tomar decisiones complejas, analizar sus consecuencias y reflexionar sobre los patrones automáticos que las condicionan.

Los participantes no se limitan a recibir información. Deben interpretar situaciones, posicionarse, elegir entre diferentes alternativas y asumir las consecuencias organizativas, culturales y relacionales de sus decisiones.

No se trata de teoría.

Es entrenamiento organizacional en un contexto realista.





¿Por qué la simulación es la metodología de aprendizaje más avanzada?

Decisiones del mundo real

Situaciones cotidianas donde los sesgos operan de forma invisible.

Gestión de tensiones y paradojas

Habilidad para gestionar tensiones entre personas, equipos, objetivos y valores.

Aprendizaje sin riesgo

Experimentar y analizar consecuencias sin riesgos reales.

Participación activa

El participante en el centro: implicación, reflexión y debate.

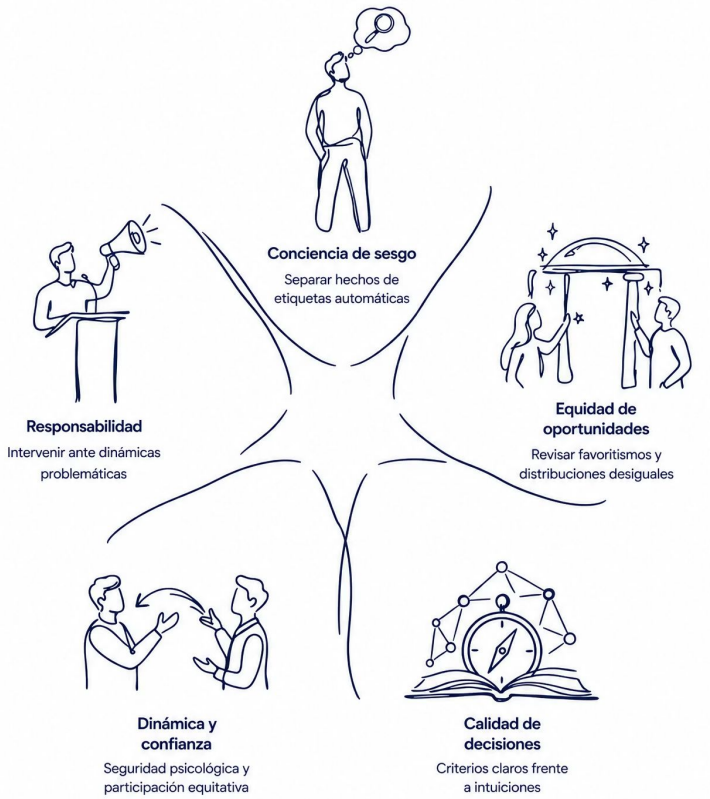
Transferencia al puesto de trabajo

El aprendizaje se convierte en comportamientos aplicables.



Enfoque de la propuesta

Una única herramienta transversal que integra de forma práctica y medible todo el ecosistema de sesgos inconscientes en la organización. *En lugar de acciones fragmentadas, una experiencia integral.*



¿Qué trabaja el simulador?

Adaptado a las dimensiones de vuestra organización

El simulador trabaja precisamente aquello que resulta más difícil de detectar: los sesgos que operan en lo cotidiano y condicionan decisiones aparentemente normales.



Interpretaciones automáticas

Juicios inmediatos basados en patrones mentales no cuestionados.



Etiquetas que se consolidan

Reputaciones internas que condicionan credibilidad y oportunidades.



Roles asumidos

Distribución desigual de tareas visibles según perfiles o género.



Credibilidad desigual

Ideas similares reciben atención diferente según quién las exprese.



Decisiones por inercia

Reproducir decisiones anteriores sin revisar criterios ni consecuencias.



Patrones culturales normalizados

Dinámicas estructurales que perpetúan sesgos sistémicamente.

Contexto del simulador

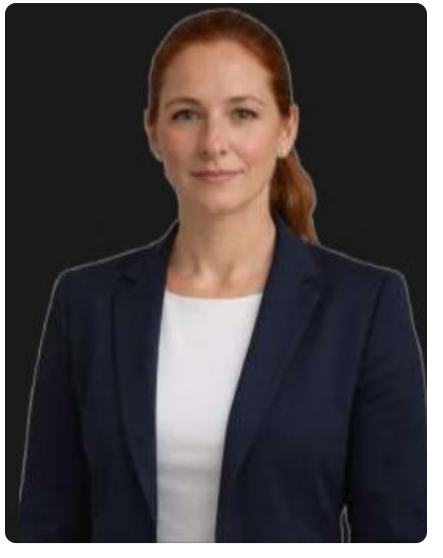
La empresa

Nexora Solutions es una organización consolidada que impulsa un Plan de Igualdad y Buenas Prácticas.

El reto no son los conflictos graves ni las denuncias formales, sino las dinámicas normalizadas, las interpretaciones automáticas y los patrones culturales invisibles que condicionan decisiones cotidianas.

El foco está en dinámicas normalizadas que resultan difíciles de detectar precisamente porque nadie las percibe como un problema.

La jugadora: Clara Vidal



Clara Vidal es miembro del área de Personas y del Comité de Igualdad y Buenas Prácticas.

Tiene influencia transversal, pero no dispone de autoridad jerárquica para imponer decisiones. Su papel será navegar tensiones organizativas, gestionar sesgos y promover cambios desde dentro sin generar rechazo.

Situaciones del simulador

Seis decisiones que revelan sesgos en lo cotidiano

- ### No es personal, es profesional

  Un responsable atribuye automáticamente un problema al mismo departamento de siempre.

  Trabaja: sesgo de confirmación y etiquetas previas.

- ### Confío más en unas opiniones que en otras

  Ideas similares reciben distinta atención según quién las exprese.

  Trabaja: credibilidad, influencia y reconocimiento.

- ### Cuando algo falla, siempre falla igual

  Ante una incidencia se buscan responsables antes de conocer los hechos.

  Trabaja: atribución y reputaciones internas.

- ### El mensaje no iba con mala intención

  Las tareas visibles y de reconocimiento recaen siempre sobre las mismas personas.

  Trabaja: roles asumidos y distribución de oportunidades.

- ### Siempre acabamos decidiendo lo mismo

  Las mismas áreas influyen sistemáticamente en las prioridades estratégicas.

  Trabaja: sesgos estructurales y legitimidad organizativa.

- ### No quiero señalar a nadie

  Se mantienen dinámicas desiguales para evitar conflictos o conversaciones incómodas.

  Trabaja: evitación y responsabilidad.

S1 y S2: Sesgo de confirmación y credibilidad

SITUACIÓN 1

No es personal, es profesional

Un responsable atribuye automáticamente un problema al mismo departamento de siempre, sin analizar previamente los hechos.

El equipo asume la responsabilidad como algo natural porque esa interpretación se ha repetido durante años. Clara debe decidir cómo intervenir sin provocar una reacción defensiva ni reforzar la etiqueta existente.

Sesgos trabajados: confirmación, etiquetas previas y atribución.

SITUACIÓN 2

Confío más en unas opiniones que en otras

Durante una reunión, dos personas plantean ideas prácticamente idénticas, pero una recibe reconocimiento inmediato mientras la otra es ignorada.

La diferencia no está en la calidad de la propuesta, sino en quién la expresa y en la credibilidad que el grupo le asigna.

Sesgos trabajados: credibilidad, autoridad y afinidad.

S3 y S4: Atribución, roles y visibilidad

SITUACIÓN 3

Cuando algo falla, siempre falla igual

Ante una incidencia operativa, antes de conocer los hechos el equipo ya señala al mismo perfil o área.

La narrativa de culpabilidad se construye sobre reputaciones consolidadas y no sobre evidencias. Clara debe romper el patrón sin provocar un conflicto innecesario.

Sesgos trabajados: atribución, reputaciones internas y disponibilidad.

SITUACIÓN 4

El mensaje no iba con mala intención

Las tareas más visibles, las presentaciones ante dirección y los proyectos de alto impacto recaen sistemáticamente sobre las mismas personas.

Nadie parece tomar esta decisión de forma consciente: simplemente ocurre. La distribución desigual de oportunidades y reconocimiento termina normalizándose.

Sesgos trabajados: roles asumidos, visibilidad, reconocimiento y statu quo.

S5 y S6: Sesgos estructurales y responsabilidad

SITUACIÓN 5

Siempre acabamos decidiendo lo mismo

En las reuniones estratégicas, siempre son las mismas áreas y los mismos perfiles quienes marcan la agenda y determinan las prioridades.

Otras voces existen, pero no son escuchadas con la misma legitimidad. El sesgo no es únicamente individual: se encuentra integrado en la dinámica de decisión.

Sesgos trabajados: statu quo, sesgos estructurales y legitimidad organizativa.

SITUACIÓN 6

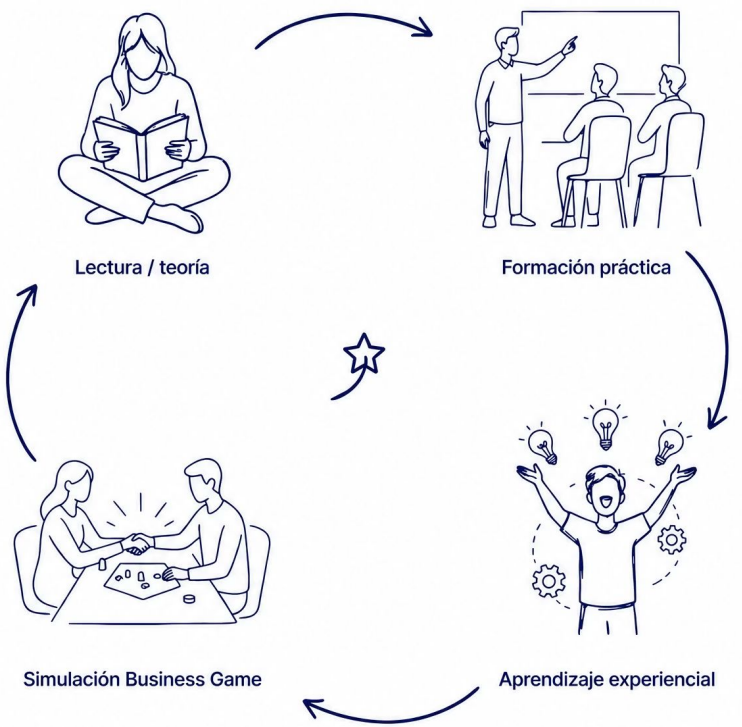
No quiero señalar a nadie

Clara identifica dinámicas claramente desiguales dentro del equipo, pero varios responsables evitan intervenir por miedo a generar tensión o conflicto interpersonal.

El silencio termina convirtiéndose en un mecanismo de perpetuación del sesgo más eficaz que cualquier acción explícita.

Sesgos trabajados: evitación, responsabilidad y seguridad psicológica.

¿Por qué un simulador de sesgos inconscientes?



Basado en metodología **Business Game – Learning by Doing**, el simulador permite trabajar lo que ningún curso teórico consigue: la experiencia directa de tomar decisiones bajo la influencia de sesgos propios y organizativos.

No es sensibilización teórica. Es entrenamiento organizacional con medición de impacto.

Lo que permite hacer el simulador

No es sensibilización teórica. Es entrenamiento organizacional con medición de impacto.

Tomar decisiones reales

En entornos simulados que reproducen dinámicas cotidianas de la organización.

Analizar consecuencias

Visualizar el impacto organizativo, relacional y cultural de cada decisión.

Debate y autoevaluación

Reflexionar individual y colectivamente sobre patrones personales y culturales normalizados.

Medición de la madurez

Evaluar la capacidad real de la organización para identificar e intervenir sobre los sesgos.

Diagnóstico accionable

Obtener evidencias que permitan orientar decisiones y líneas de intervención.

Matriz de Impacto

Dimensiones evaluadas

El informe final se construye sobre cinco dimensiones que permiten analizar cómo se identifican y gestionan los sesgos inconscientes.



Conciencia de Sesgo

Reconocer que los sesgos influyen en la interpretación de situaciones y separar hechos de etiquetas automáticas.



Equidad de Personas y Oportunidades

Garantizar trato justo revisando favoritismos implícitos y distribuciones desiguales.



Calidad y Rigor de la Decisión

Utilizar criterios claros y compartidos, evitando decisiones por intuición o inercia.



Dinámica y Confianza

Impacto sobre la confianza, la seguridad psicológica y la calidad de las relaciones.



Responsabilidad y Consciencia

Intervenir conscientemente ante dinámicas problemáticas aunque genere incomodidad.

Evaluación y medición

Marco de Sesgos Inconscientes

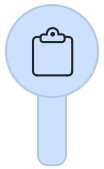
El simulador evalúa la capacidad de la organización para identificar y gestionar sesgos que condicionan decisiones cotidianas.

- Sesgo de confirmación
- Sesgo de atribución
- Sesgo de autoridad
- Sesgo de credibilidad
- Sesgo de afinidad
- Sesgo de disponibilidad
- Statu quo
- Evitación
- Visibilidad y reconocimiento

Marco de Cultura Organizativa

Se mide el nivel real de conciencia colectiva, la calidad de las decisiones, la equidad de oportunidades y los riesgos culturales que afectan al bienestar y la seguridad psicológica.

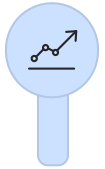
Proceso de medición en 4 fases



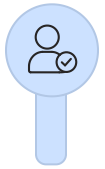
Evaluación inicial de percepción



Evaluación posterior al simulador



Comparativa de evolución



Indicadores de cambio actitudinal

Diferencial clave: el Informe Diagnóstico

Tras el periodo formativo se entrega un documento de diagnóstico organizacional con base técnica.

Informe global agregado

Visión consolidada de resultados del conjunto de participantes.

Análisis por dimensión

Nivel de madurez en cada una de las cinco dimensiones evaluadas.

Patrones organizativos

Sesgos estructurales y dinámicas normalizadas más frecuentes.

Mapa de riesgos

Áreas con mayor exposición a sesgos inconscientes.

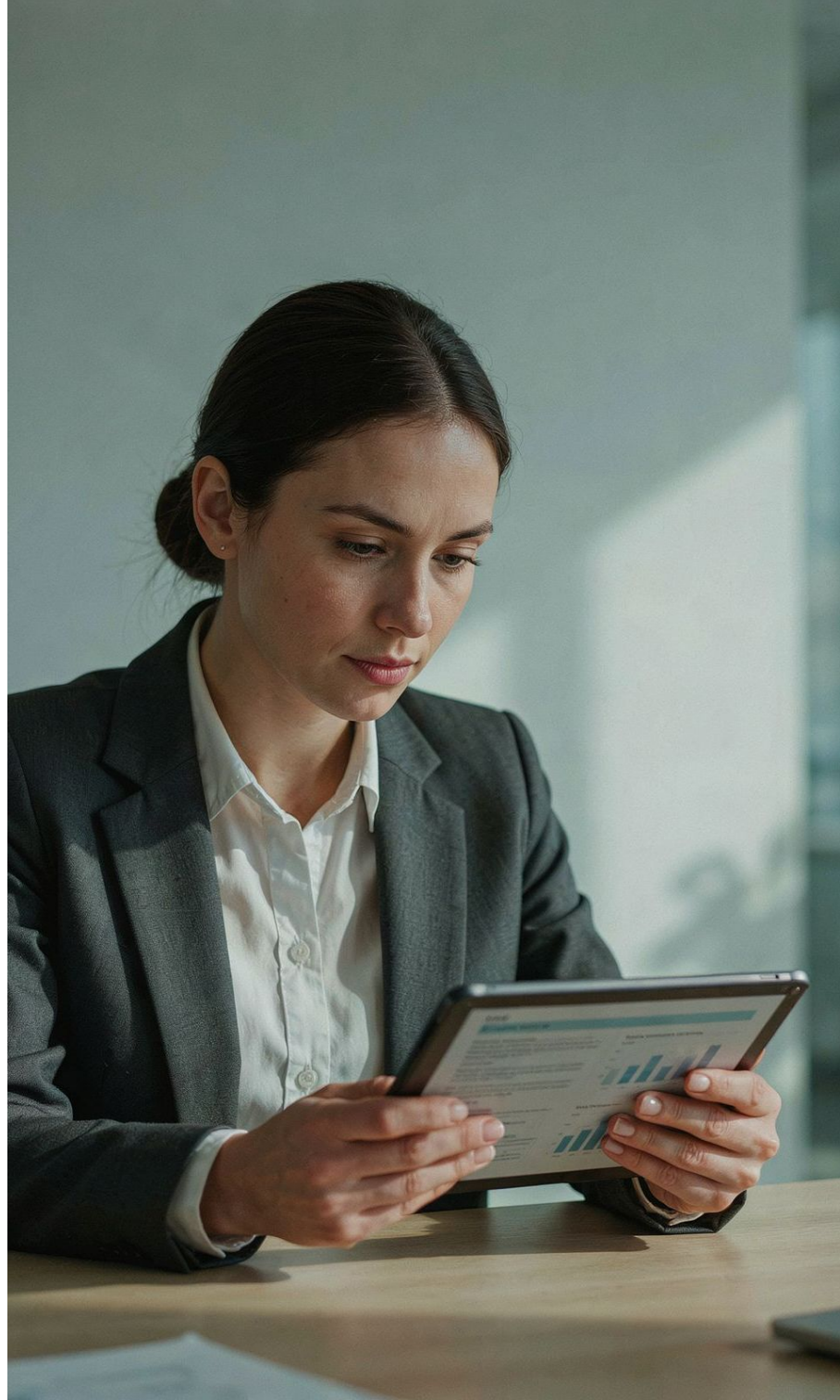
Áreas prioritarias

Dimensiones con mayores brechas y potencial de mejora.

Recomendaciones estratégicas

Líneas de acción basadas en los resultados obtenidos.

No es solo formación. Es diagnóstico organizacional con base técnica.



Beneficios del Simulador de Sesgos Inconscientes

Mejora la calidad de las decisiones

Criterios explícitos y análisis estructurado, reduciendo automatismos e inercias.

Aumenta la equidad de oportunidades

Revisión de favoritismos implícitos y barreras invisibles.

Fortalece la seguridad psicológica

Escucha, participación equitativa y confianza para expresar perspectivas.

Genera evidencia medible

Diagnóstico con indicadores de madurez, evolución y riesgos organizativos.

Convierte la consciencia en competencia

Capacidad organizativa aplicable y alineada con el Plan de Igualdad.

Reduce riesgos culturales y reputacionales

Detecta patrones antes de que deriven en conflictos o brechas de equidad.





Fases de implementación

Fase 1 · Lanzamiento y activación interna

Inicio del proyecto, definición de objetivos y comunicación a participantes.

Fase 2 · Introducción y simulador

Píldora introductoria, participación en la experiencia y toma de decisiones.

Fase 3 · Informe diagnóstico

Tratamiento de resultados y análisis global por dimensiones.

Fase 4 · Recomendaciones estratégicas

Hallazgos, riesgos, fortalezas y líneas prioritarias de intervención.

Fase 5 · Plan de acción opcional

Hoja de ruta para trasladar resultados a acciones concretas.

Diseñado para maximizar el impacto formativo y el valor diagnóstico desde la activación hasta las recomendaciones.

Inversión

Concepto

Píldora introductoria + simulador + matriz de impacto.

Inversión

[INVERSIÓN]

No incluye IVA del 21 %.

Incluye

- Diseño de la acción
- Material didáctico
- Gestión FUNDAE
- Montaje en plataforma
- Configuración personalizada
- Carga de participantes
- Acceso individual
- Reporte automatizado
- Soporte técnico
- Consultoría y entrega del informe de resultados basado en la matriz de impacto

INMERTECH
INMERSIVE LEARNING