

SIMULADORES

De feudos a una dirección que decide en conjunto

Un resumen de tres minutos, preparado para quien decide la inversión en desarrollo de talento.

Qué es

Un escenario grupal en vivo, por turnos, donde seis a diez equipos asumen roles con intereses en tensión y cada decisión cambia el terreno de los demás. **Se adapta al sector, al escenario y a la realidad de la organización**, y aunque el trabajo es grupal, **funciona de manera muy personalizada**: cada participante recibe su propia retroalimentación y su propio reporte.

Qué no es

Un juego de entretenimiento, un caso de estudio cerrado ni un role-play con guion. No hay respuesta correcta disponible: el escenario avanza según lo que hacen todos.

EL PROBLEMA

En muchas organizaciones cada gerente defiende su área como un feudo. Las decisiones se optimizan por sector y el costo aparece en otra parte. Esa conducta no se corrige en un aula, porque en un aula nadie tiene nada en juego. En el simulador sí: cada equipo necesita a los demás para cumplir sus metas, y compite con ellos por los mismos recursos.

CÓMO FUNCIONA

- | | | | | |
|--|--|---|---|---|
| 01
Análisis estratégico
Cada equipo lee el escenario y los intereses de los demás actores. | 02
Ejecución decisional
Se negocia y se activan acciones, en poco tiempo y bajo presión. | 03
Consecuencias sistémicas
Todos actúan a la vez; los efectos se cruzan entre equipos. | 04
Construcción grupal
El grupo convierte lo ocurrido en criterio compartido. | 05
Diario y devolución
Cada tres turnos, cada participante registra y recibe su devolución. |
|--|--|---|---|---|

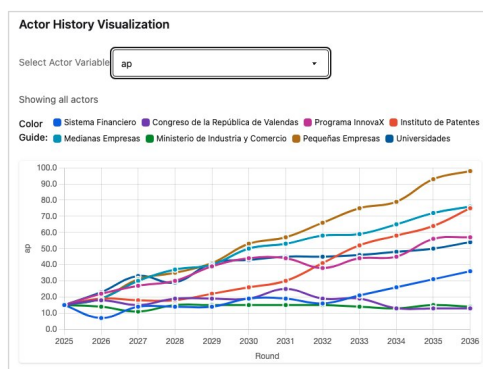
CUATRO NIVELES QUE SE ACTIVAN AL MISMO TIEMPO

- | | | | |
|--|--|---|---|
| Análisis técnico
El contenido del problema y el conocimiento técnico del sector. | Estratégico y sistémico
Las consecuencias de segundo orden y los movimientos de los actores. | Metacognición
Pensar en cómo pensamos durante diferentes situaciones. | Habilidades blandas
La calidad de las interacciones mientras todo lo anterior ocurre. |
|--|--|---|---|

QUÉ RECIBE LA DIRECCIÓN

- Un reporte detallado por participante** sobre su desempeño y sus desafíos, aunque el trabajo haya sido grupal.
- Una generación de directivos que piensa en conjunto**, capaz de colaborar entre áreas en lugar de defender cada una su territorio.
- Una experiencia compartida** que abre conversaciones entre áreas que no suelen tenerlas.

ASÍ SE VE UN ESCENARIO EN MARCHA



Captura real de Innova X: la reputación de los ocho actores, turno a turno. Cada línea es un equipo.

TRES PREGUNTAS FRECUENTES DE LA DIRECCIÓN

“Va a distraer el tiempo de nuestro personal clave.”

Demanda dos a tres horas por semana, concentradas durante el programa. A cambio, trabaja en simultáneo varias competencias que un curso enseñaría por separado, en módulos distintos.

“Las capacitaciones tienen bajo retorno.”

En el simulador nadie escucha: decide, negocia y vive las consecuencias de lo que decidió. Cada tres turnos recibe una devolución personalizada que aplica en los turnos siguientes.

“No se puede ver el efecto.”

Cada participante tiene un reporte detallado de su desempeño, y el propio escenario registra decisión por decisión cómo evolucionaron los indicadores, la reputación y los recursos de cada actor.

EVIDENCIA

578

diarios de aprendizaje de alumnos de maestría, en distintas ediciones

85%

califica en lo más alto su identificación de estrategias

84%

califica en lo más alto su influencia sobre el equipo

78%

califica en lo más alto el control de sus emociones

Percepción de los participantes, recogida en sus diarios de aprendizaje. No es una medición externa de desempeño.

Chernikova et al., 2020

Revisión de 145 estudios: efecto grande de las simulaciones en el desarrollo de habilidades complejas ($g = 0,85$).

Sitzmann, 2011

Frente a métodos tradicionales: 14% más conocimiento procedimental y 20% más autoeficacia.

ESCENARIOS DISPONIBLES

Startup Oddity · Innova X · Operación Minera · Plan Nacional de Infraestructura · Desastre Nacional (en desarrollo). Además, se construyen escenarios a medida sobre la realidad de la organización.

IMPLEMENTACIÓN E INVERSIÓN

Implementación

Cuatro etapas: levantamiento de información, desarrollo del modelo de roles y acciones, calibración, y certificación y aplicación. El plazo depende del alcance que se defina al inicio.

Inversión

Se define según el escenario y la cantidad de participantes. **En cobertura y profundidad equivalentes, siempre por debajo del costo de contratar una capacitación.**

QUIÉN ESTÁ DETRÁS

R-Manager está compuesto por un equipo profesional con amplia experiencia en desarrollo de sistemas de UX de alto nivel, formación de directivos en universidades de prestigio, diseño de programas y procesos de desarrollo de capital humano, psicología del aprendizaje y consultoría. Todo lo que desarrolla es materia permanente de investigación. Complementa y potencia los procesos de recursos humanos; no los sustituye.

Una demo se entiende mejor que una explicación. Escribanos a alex@r-manager.io