DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Autonomía en el equipo: un marco claro que libera

Módulo adaptativo | ~20 min

El compromiso retrocede, y la autonomía es una de las palancas más eficaces para reactivarlo: un estudio internacional de 2026 muestra que alimenta la motivación, mejora el rendimiento y el compromiso, y reduce el agotamiento, más aún cuando la inteligencia artificial (IA) desplaza el trabajo hacia el criterio y la iniciativa. La autonomía no se reduce a la flexibilidad horaria: el módulo muestra sus dos pilares, un marco de decisión claro y que responsabiliza —libera la iniciativa tanto como protege de la sobrecarga— y una seguridad psicológica real (Edmondson).

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Distinguir la autonomía del simple dejar hacer: decidir y actuar dentro de un marco claro, con un apoyo adecuado.

02 Construir la autonomía sobre sus dos pilares: un marco de decisión claro y una seguridad psicológica real.

03 Delegar por niveles y enmarcar la autonomía mediante un acuerdo compartido sobre la visión, los resultados, los procesos y los márgenes de libertad.

04 Negociar con el mánager el propio ámbito de decisión y los objetivos, para comprometerse con lo que uno ha ayudado a definir.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánageres que quieren responsabilizar sin soltarlo todo, y colaboradores que quieren ganar autonomía sin perder pie.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

Diego, camarero, recibe un mensaje de su responsable, que le encarga elegir los nuevos uniformes: «Tienes carta blanca, mantenme informado». El pedido se estima en unos 2.000 €. Pero Diego no puede firmar ningún pedido y no se ha especificado ningún presupuesto. ¿Qué debe hacer Diego?

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Método Afthonios: tipología de los ámbitos de la autonomía en el trabajo (método, tiempo, decisiones, objetivos, recursos, personas), inspirada en las «4T» de Daniel Pink (La sorprendente verdad sobre qué nos motiva)
- Dirigir «con contexto, no con control», Reed Hastings (Netflix)
- Seguridad psicológica, Amy Edmondson
- 3 modos de decisión, entre ellos la consulta de opiniones, inspirados en F. Laloux (Reinventar las organizaciones)

FUENTES Y REFERENCIAS

- Gallup, State of the Global Workplace 2026: compromiso mundial del 20 %; Europa es la región con el nivel más bajo (~13 %)
- Hagger & McAnally Starr, 2026, Stress and Health: metaanálisis sobre la teoría de la autodeterminación (192 estudios, 93.552 trabajadores); la autonomía alimenta la motivación, el compromiso y el rendimiento
- Amy Edmondson, Harvard Business School, The Fearless Organization, 2018
- Reed Hastings & Erin Meyer, Aquí no hay reglas, 2020

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 26 de octubre de 2026