DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Cohesión de equipo: compromisos entre compañeros

Módulo adaptativo · ~20 min

Un equipo en el que se decide rápido y cada uno sabe lo que harán los demás no es fruto del azar: todo depende de la calidad de los compromisos entre compañeros. Este módulo va a contracorriente de los enfoques en los que todo recae sobre el mánager: basa la cohesión de equipo en la palabra que los compañeros se dan entre sí, a la luz de la sociología de la cooperación. Y el mánager gana un papel más sostenible: arquitecto de la cohesión en lugar de punto de paso obligado.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Identificar las cuatro condiciones sociológicas de una cohesión duradera, del deseo común a la valoración de cada uno.

02 Pasar del equipo en estrella a una red de compromisos entre compañeros, en la que el mánager se convierte en arquitecto de la cohesión.

03 Formular compromisos recíprocos con los compañeros y recordar sin tensiones un compromiso no cumplido.

04 Usar la inteligencia artificial (IA) para buscar ideas de rituales de equipo o preparar una conversación delicada, con compromisos claros de transparencia.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y colaboradores que quieren un equipo donde todos puedan contar unos con otros.

- **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

Amara, gestora en un departamento de formación, maneja mal el programa de inscripciones. Su compañero Declan la ayuda a menudo, y Amara nunca le ha dado nada a cambio. Esta mañana, tras ayudarla una vez más, Declan le dice que esta semana está muy ocupado. ¿Qué debe hacer Amara?

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

- Working agreements / acuerdos de equipo — práctica ágil, popularizada por Scrum y las retrospectivas
- Compromiso público ante los compañeros — inspirado en la psicología del compromiso (Cialdini; Joule y Beauvois)
- Rendición de cuentas descendente frente a rendición de cuentas entre compañeros — inspirado en P. Lencioni (peer accountability)
- Método Afthonios: 3 fórmulas tipo de compromiso recíproco y ejercicio de 15 min de compromisos por escrito

FUENTES Y REFERENCIAS

- McKinsey, 2025: el 63 % de los rediseños de modelos operativos alcanzan sus objetivos, frente al 21 % diez años antes
- Gallup, encuesta de agosto de 2025 (23.068 empleados): «generar responsabilidad» es la última de las 7 competencias de liderazgo medidas
- Patrick Lencioni, Las cinco disfunciones de un equipo, 2002 — la confianza, base del equipo
- Norbert Alter, Donner et prendre. La coopération en entreprise, 2009 — don y contradón, a partir de Marcel Mauss (Ensayo sobre el don, 1925)

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 18 de noviembre de 2026