DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Cooperar en equipo sin que todo pase por el mánager

Módulo adaptativo | ~20 min

Colaboramos más que nunca —el 85 % del tiempo de trabajo— y, sin embargo, uno de cada dos teletrabajadores se siente poco conectado con su equipo. La verdadera cooperación no es un mánager en el centro que redistribuye, sino una red horizontal en la que cada uno crece conectado a los demás. Más allá del papel del mánager, el módulo ofrece hábitos para los colaboradores y una herramienta concreta de dinamización, y aborda los dos terrenos más difíciles: la distancia y las culturas competitivas.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Comprender por qué un equipo en red, en el que no todo pasa por el mánager, crece y se implica más.

02 Instaurar, como mánager, rituales que dan la palabra a todos, entre ellos el método 1-2-4-Todos.

03 Desarrollar, como colaborador, tres hábitos de cooperación que no dependen del mánager.

04 Mantener viva la cooperación a distancia y desactivar la competencia con objetivos y criterios colectivos.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y colaboradores que quieren formar un equipo donde la ayuda mutua circule de verdad, a distancia y en persona.

- **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

Chafik, cocinero recién incorporado, prepara un plato que entra en la carta el martes. En cada prueba, su salsa de cacahuete se corta al cocinarla. Émilienne, su compañera, lleva años haciendo estas salsas. Chafik teme quedar como alguien que no conoce su oficio. ¿Qué debe hacer Chafik?

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

- 3 reflejos del colaborador, entre ellos atreverse a pedir ayuda — método Afthonios, inspirado en la seguridad psicológica de Amy Edmondson
- 4 palancas de cooperación para el mánager — método Afthonios
- 1-2-4-Todos (Liberating Structures, Lipmanowicz y McCandless)
- Adhesión a las decisiones participativas, inspirada en Kurt Lewin y en el «fair process» (Kim y Mauborgne)

FUENTES Y REFERENCIAS

- Gallup, metaanálisis Q12, 2024: el compromiso del equipo se asocia a un +23 % de rentabilidad
- Rob Cross et al., Harvard Business Review: el trabajo colaborativo representa al menos el 85 % del tiempo de trabajo semanal, con un aumento del 50 % en diez años
- Pew Research Center: el 53 % de quienes teletrabajan afirma que el teletrabajo perjudica su conexión con sus compañeros
- Suzanne Simard, Nature, 1997: redes micorrícicas

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