DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Equipos que aprenden: compartir lo que cada uno sabe

Módulo adaptativo · ~20 min

… cuatro rutinas concretas, la seguridad psicológica que las hace posibles y la apertura a redes profesionales más allá del equipo.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Inspirarse en las organizaciones que aprenden (concepto de Peter Senge) para hacer del aprendizaje colectivo una cultura del día a día.

02 Poner en marcha cuatro prácticas de aprendizaje en equipo: el post-mortem, la puesta en común de novedades, la de experimentos y la memoria del equipo.

03 Cultivar la seguridad psicológica que permite decir «no lo sé» y aprender de los propios errores.

04 Extender el aprendizaje más allá del equipo participando en comunidades de práctica en línea.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y equipos con mucho saber hacer individual que quieren convertirlo en un capital común.

- **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

Matteo, gestor administrativo, descubre que el asistente de inteligencia artificial del equipo puede preparar los recordatorios de expedientes incompletos. Ha funcionado bien con sus diez últimos expedientes, pero no sabe si funcionará con los más complicados de sus compañeros. El viernes hay reunión de equipo. ¿Qué debe hacer Matteo?

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 de 4 prácticas de aprendizaje colectivo: post-mortem (inspirado en las retrospectivas ágiles y en la After Action Review del Ejército de EE. UU.), puesta en común de novedades, memoria del equipo
- Principio Afthonios de seguridad psicológica, inspirado en Amy Edmondson
- Organización que aprende: Peter Senge (MIT), «La quinta disciplina», 1990
- Kaizen / sistema de sugerencias de Toyota, popularizado por Masaaki Imai

FUENTES Y REFERENCIAS

- Aslam et al., Journal of the Knowledge Economy, 2025: la organización que aprende favorece la innovación exploratoria y la de explotación
- Peter Senge (MIT), «La quinta disciplina», 1990: concepto de organización que aprende
- Toyota: sistema de sugerencias de los empleados desde 1951; 20 millones de ideas acumuladas ya en 1988
- Amy Edmondson (Harvard, 1999): seguridad psicológica

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