DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Lejos de la oficina, no al margen del equipo

Módulo adaptativo · ~20 min

En 2023, los empleados en teletrabajo fueron ascendidos alrededor de un 30 % menos que sus compañeros presenciales, y más de siete de cada diez responsables de RR. HH. reconocen este sesgo de proximidad. Este módulo adopta el punto de vista de la persona afectada, sin culparla nunca. Ofrece a esa persona recursos concretos para ganar visibilidad, hasta las palabras exactas para expresar lo que le ha molestado.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Distinguir entre la responsabilidad colectiva en la inclusión y la parte que cada persona puede asumir para hacerse su propio sitio.

02 Asumir la propia singularidad sin borrarla ni convertirla en bandera, con la vista puesta en la misión común.

03 Contrarrestar el sesgo de proximidad haciendo visible el propio trabajo: compartir avances, tomar la palabra pronto y aprovechar con estrategia los días presenciales.

04 Decir con calma, de adulto a adulto, lo que ha molestado, y pedir ayuda cuando nada cambia.

PÚBLICO DESTINATARIO

Toda persona que quiera seguir contando en la vida de su equipo, en la oficina o a distancia.

- **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

Yara, asistente comercial, teletrabaja los martes. El martes pasado, su compañero Ronan adelantó a la mañana la reunión de la tarde. Cuando Yara se conectó, la reunión ya había terminado. No sabe por qué Ronan no la avisó. Esta mañana se cruzan en la oficina. ¿Qué debe hacer Yara?

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

- Hablar de adulto a adulto para expresar lo que se siente, inspirado en el Análisis Transaccional (estado del yo Adulto, Eric Berne) y en la Comunicación No Violenta (Marshall Rosenberg)
- Método Afthonios: ser protagonista de la propia inclusión
- Método Afthonios de visibilidad del trabajo (compartir los avances, tomar la palabra pronto, uso estratégico de los días presenciales, voluntariado en proyectos transversales)

FUENTES Y REFERENCIAS

- Live Data Technologies (2023, cerca de dos millones de empleados), análisis comentado por Nicholas Bloom (Stanford): los empleados en teletrabajo completo reciben un 31 % menos de ascensos que sus compañeros en la oficina o en modalidad híbrida
- HR Executive: el 71 % de los responsables sénior de RR. HH. y el 62 % de los directivos sénior de negocio reconocen que los empleados presenciales se benefician de un sesgo de proximidad
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024): ensayo sobre el trabajo híbrido, la satisfacción y la retención
- Shore et al. (2011): inclusión, pertenencia y singularidad en los equipos

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 10 de noviembre de 2026