DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Liderar un equipo a distancia: cohesión y mejora continua

Módulo adaptativo · ~20 min

A distancia, desaparece lo que mantenía unido a un equipo sin esfuerzo: los temas ya no se resuelven en una charla de pasillo y el vínculo se desgasta sin que nadie lo decida. Este módulo pone en marcha dos motores para remediarlo. Primero, la mejora continua, con una retrospectiva periódica en la que el equipo decide por sí mismo qué mantiene, qué deja y qué cambia. Después, la cohesión, con momentos breves y regulares que hacen que la gente se conozca de verdad, condición de la confianza y, por tanto, de la colaboración.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Implantar una retrospectiva de equipo periódica: lo que se mantiene, lo que se deja y lo que se empieza a hacer de otra manera.

02 Turnar la moderación de las reuniones e instaurar un feedback mutuo que se convierta en un hábito y no en una cita en la agenda.

03 Construir la cohesión con rituales breves: termómetro del ánimo, reunión individual quincenal, celebración de los logros.

04 Incluir activamente a quienes teletrabajan: llamada inmediata sobre los temas que les afectan, días fijos de presencia, parejas de trabajo habituales.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers que quieren un equipo disperso en el que todos se conozcan, confíen unos en otros y nadie se aísle.

- **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

Dirige a siete gestores de solicitudes de vivienda, que teletrabajan dos días por semana. En la reunión mensual por videoconferencia, Lasse cuenta que ha enviado por error una carta de denegación a alguien cuya solicitud estaba aceptada. La carta rectificativa ya ha salido. ¿Cómo reacciona ante lo que dice Lasse?

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

- Seguridad psicológica: Amy C. Edmondson (1999).
- Feedback «continuar / dejar / empezar»: método de retrospectiva ágil «Start, Stop, Continue».
- Días de anclaje y parejas formadas por una persona en teletrabajo y otra presencial: prácticas contrastadas de la gestión de equipos a distancia.

FUENTES Y REFERENCIAS

- Harvard Business Review: encuesta a más de 180 altos directivos; el 71 % considera sus reuniones improductivas e ineficaces
- GitLab: organización totalmente a distancia, más de 2.000 colaboradores en más de 65 países, feedback asíncrono integrado en el día a día
- Buffer: algoritmo de emparejamiento semanal aleatorio para llamadas informales, cultura «todo a distancia»
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024): ensayo sobre el trabajo híbrido, la satisfacción y la retención del personal

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 16 de octubre de 2026