DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Poner límites sin cerrar puertas

Módulo adaptativo | ~20 min

Negarse suele verse como una comodidad personal. Este módulo muestra lo contrario: una mala práctica que nadie rechaza no desaparece, sino que se instala; y el proyecto Aristotle de Google confirma que los equipos de alto rendimiento son aquellos en los que la gente se atreve a hablar. El módulo señala cinco disfunciones que hay que rechazar, de la microgestión a la sobrecarga convertida en sistema, y ofrece después una gama de «no» profesionales: reformular, preguntar, poner condiciones, repetir con calma.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Identificar lo que impide decir que no —miedos, fatalismo, resistencia pasiva— y el coste de esos síes forzados.

02 Reconocer las cinco disfunciones que hay que rechazar: microgestión, falta de respeto, infantilización, sobrecarga continua, inmovilismo en los métodos.

03 Responder en tres pasos —reformular, cuestionar la urgencia real y solo entonces pronunciarse— para desactivar las peticiones excesivas.

04 Elegir su forma de decir que no: «y al mismo tiempo», plazo de reflexión, condición, contrapropuesta; y repetirla sin justificarse.

PÚBLICO DESTINATARIO

Cualquier persona que quiera que sus síes tengan valor, porque también sabe decir que no.

- **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

Wanda ha pedido libre el viernes de la próxima semana por un compromiso familiar. El lunes, se negó a cambiarlo con un compañero, que insistió el martes. Este jueves vuelve a la carga: «¿Y no podrías cambiar tu compromiso de día? Yo casi nunca pido nada». ¿Qué responde Wanda?

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

- Amy Edmondson (Harvard) — seguridad psicológica
- Reformulación espejo — técnica clásica de escucha activa (cercana a los trabajos de Carl Rogers)
- Cinco disfunciones que hay que rechazar — método Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Google — proyecto Aristotle (unos 180 equipos internos, 2012-2015): la seguridad psicológica es el factor más determinante del rendimiento de un equipo
- Amy Edmondson (Harvard Business School) — teorizó la seguridad psicológica y le dio nombre ya en los años noventa
- Lee & Crockett (1994) — estudio experimental sobre la asertividad y el estrés en enfermeras
- Sonnentag & Fritz (2007) — desconexión del trabajo y recuperación

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 21 de octubre de 2026