DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Departamentos que no se hablan: romper los silos

Módulo adaptativo · ~20 min

Calidad del servicio al cliente, innovación, transformación: los retos actuales atraviesan las fronteras entre departamentos, y una organización en compartimentos estancos pierde energía con información bloqueada y trabajo duplicado. La buena voluntad no basta; este módulo aborda la condición estructural: objetivos que dan a cada uno una razón real para cooperar y una carta de compromiso mutuo en la que cada departamento se pone en el lugar del otro.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Medir el coste de los silos ante retos que se han vuelto transversales: información perdida, duplicidades, oportunidades desaprovechadas.

02 Reconocer una cooperación realmente fluida: la que se da a diario entre colaboradores, sin esperar a un mecanismo oficial.

03 Crear las condiciones estructurales de la cooperación: objetivos comunes, descripciones de puesto y evaluaciones que la valoren.

04 Construir juntos la carta de compromiso mutuo: imaginar por separado lo peor y lo ideal, y después redactar en común los compromisos recíprocos entre departamentos.

PÚBLICO DESTINATARIO

Directivos y mánagers que quieren romper los silos, y colaboradores que buscan puentes sencillos con los demás departamentos.

- **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.

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 para distinguir los silos de la cooperación transversal
- Método Afthonios de la carta de compromiso mutuo en dos fases (colaboración catastrófica/ideal, cambiar de silla, compromisos cruzados)
- Método Afthonios de los objetivos comunes entre departamentos

FUENTES Y REFERENCIAS

- Spotify: modelo de equipos autónomos en «squads», «tribes», «chapters» y «guilds», documentado desde 2012 y popularizado por el ingeniero Henrik Kniberg
- Haier, modelo Rendanheyi: división en miles de microempresas autónomas que establecen contratos entre sí como socios internos, impulsada por Zhang Ruimin
- Salas et al. (2015) — condiciones y prácticas de una cooperación eficaz
- D'Innocenzo, Mathieu & Kukenberger (2016) — liderazgo compartido y rendimiento del equipo

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 13 de octubre de 2026