DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Salir de los juegos de poder: las necesidades que nos atrapan

Módulo adaptativo · ~20 min

Las culturas tóxicas han costado 223.000 millones de dólares a las organizaciones estadounidenses en cinco años (SHRM), y tres de cada cuatro trabajadores dicen haberlas vivido. El esquema de este módulo sorprende: detrás de cada juego de poder hay una necesidad legítima de la pirámide de Maslow —seguridad, pertenencia, estima, autorrealización— buscada en el lugar equivocado, tanto si se sufre la dinámica como si se ejerce. Cuatro palancas responden a ello, desde el marco colectivo hasta el trabajo interior sobre la propia búsqueda de identidad.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Descifrar los juegos de poder con la pirámide de Maslow: cuatro necesidades legítimas que, mal entendidas, atrapan.

02 Reconocer las dos caras de cada trampa: lo que se acepta por miedo y lo que se impone para tranquilizarse.

03 Actuar sobre el marco colectivo: seguridad psicológica en el día a día y liderazgo compartido, como en los squads de Spotify.

04 Hacer el trabajo interior: soltar la búsqueda de identidad para cooperar como adulto, sin necesidad de dominar ni de anularse.

PÚBLICO DESTINATARIO

Toda persona que quiera cooperar de igual a igual, atendiendo sus necesidades sin imponerlas ni callarlas.

- **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

- Pirámide de necesidades (seguridad / pertenencia / estima / autorrealización) — Abraham Maslow
- Seguridad psicológica — Amy Edmondson (Harvard)
- Modelo de squads — Spotify
- Cooperación ganar-ganar — método Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- SHRM (Society for Human Resource Management) — las culturas de empresa tóxicas costaron 223.000 millones de dólares a las organizaciones estadounidenses en cinco años
- iHire — «Toxic Workplace Trends Report 2025»: el 75,0 % de los empleados ha trabajado para una empresa con una cultura tóxica, y el 78,7 % señala la mala gestión como factor clave
- Amy Edmondson — la seguridad psicológica, principal factor predictivo de la eficacia de un equipo
- Shore et al. (2011) — inclusión, pertenencia y singularidad en los equipos

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