DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Carta de equipo: reglas del juego escritas entre todos

Módulo adaptativo | ~20 min

Reuniones que se alargan, mensajes el domingo por la noche, desacuerdos que acaban en un distanciamiento duradero: nadie tiene la culpa; simplemente nadie ha acordado cómo trabajar juntos. La carta de equipo responde a ese vacío, siempre que se construya entre todos a partir de los puntos de fricción en lugar de imponerse (principio de compromiso de Cialdini), que reconozca derechos tanto como deberes y que evite dos desviaciones: la carta de vigilancia y la carta de fachada. Ese es el método que desarrolla este módulo.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Diferenciar la carta de equipo del reglamento interno: cómo trabajar bien y convivir bien, traducción concreta de los valores.

02 Construir la carta con todo el equipo, de los puntos de fricción compartidos a las reglas de acción, apoyándose en el principio de compromiso de Cialdini.

03 Formular deberes y derechos explícitos —hasta el derecho a equivocarse y el derecho a decir no—, incluida la forma de gestionar los desacuerdos.

04 Mantener viva la carta: firma, revisiones periódicas, apoyo de la inteligencia artificial (IA) sin delegarle la redacción y atención a las dos trampas.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y equipos que quieren fijar juntos reglas del juego claras, donde cada uno tenga su lugar.

- **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

- Principio de compromiso — Robert Cialdini («Influence»)
- Carta de equipo / carta de convivencia — herramienta de gestión de equipos ampliamente documentada
- Construcción conjunta — método Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Robert Cialdini — «Influence: The Psychology of Persuasion»: el principio de compromiso y coherencia (es más probable que cumplamos un compromiso que hemos formulado nosotros mismos)
- Renault-Nissan — hoja «Tienes derecho a…» que se entrega a cada nuevo colaborador
- Lind, Kanfer & Earley (1990) — participación y sentimiento de justicia en las decisiones
- Salas et al. (2015) — condiciones y prácticas de una cooperación eficaz

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