


El libro blanco *del Team Building*

Descubre todos los beneficios y secretos del team building para conseguir en tu empresa equipos motivados, cohesionados, eficaces y productivos



A group of people are on a sailboat, engaged in team building activities. The background shows the sea and other sailboats. The text is overlaid on the image.

El team building consiste en organizar actividades para fomentar y mejorar el trabajo en equipo, la comunicación y la cohesión entre los empleados de una empresa. El objetivo es mejorar la relación entre ellos e incrementar su implicación y su compromiso con la organización.

Conseguir tener equipos integrados y motivados hacia un objetivo común y productivo es una de las principales prioridades de cualquier compañía. El team building ayuda a las organizaciones a conseguir este objetivo a través de los siguientes beneficios:

1. Afianza la motivación de los empleados y su sentimiento de pertenencia a la empresa
2. Refuerza la confianza mutua entre los miembros del equipo y el espíritu colaborativo
3. Fomenta el autoconocimiento del individuo
4. Mejora el ambiente de trabajo, la creatividad y la innovación de los equipos.
5. Potencia el liderazgo y la habilidad de delegar responsabilidades
6. Incrementa la resistencia al estrés y la capacidad de adaptación al cambio
7. Estimula la comunicación e integración entre las distintas áreas y miembros de la organización

Los resultados obtenidos tras una sesión de team building son tan satisfactorios que muchas empresas ya planifican a lo largo del año la organización de diferentes sesiones de estas dinámicas grupales. Este tipo de eventos se organizan normalmente fuera del horario laboral y siempre están relacionados con actividades de ocio o lúdicas que pueden celebrarse tanto en espacios cerrados como al aire libre.

El team building no es algo nuevo. Sus orígenes se remontan a los estudios que el profesor Elton Mayo realizó entre 1927 y 1932 en la fábrica Western Electric Hawthorne, en Chicago. Este experimento, conocido como el *efecto Hawthorne*, demostró que la construcción de un sentido de identidad de grupo y la cohesión entre el personal de una compañía afectaba directamente a la productividad de la empresa. El estudio también puso de manifiesto que los trabajadores valoraban aspectos como la seguridad, el reconocimiento de su labor y el sentido de pertenencia, y los consideraban incluso más relevantes que las condiciones físicas del lugar de trabajo.





En las décadas siguientes, muchas organizaciones empezaron a introducir la cultura del team building en sus empresas, lo que llevó a la aparición de dinámicas, eventos y sesiones cuya base es la misma de las actividades que podemos reconocer hoy en día en muchas compañías.

En el **Libro blanco del team building** descubrirás para qué sirve y cómo funciona el team building, su historia y los beneficios que puede aportar a tu empresa. Aprenderás a detectar cuándo tu organización necesita este tipo de dinámicas grupales y cómo planificarlas. Además, encontrarás información sobre ejemplos de diferentes tipos de eventos y acciones de team building tanto indoor como outdoor. ¿Empezamos?

1 ¿Qué es y para qué sirve el team building en una empresa?

Descubre los beneficios del team building para mejorar la cohesión entre los empleados de una empresa y aumentar su productividad y eficiencia

El team building consiste en organizar actividades para fomentar el trabajo en equipo, la comunicación y la cohesión entre los empleados de una empresa. El objetivo es mejorar la relación entre ellos e incrementar su implicación y su compromiso con la compañía.

Estos eventos se organizan normalmente fuera del horario laboral y siempre están relacionados con actividades de ocio o lúdicas que pueden celebrarse tanto en espacios cerrados como al aire libre.

Los objetivos del team building se centran en mejorar la relación interpersonal y la comunicación entre el personal de una compañía, incrementar el sentimiento de pertenencia a la organización y fomentar las habilidades de liderazgo y de trabajo conjunto en la resolución de problemas.

Los resultados obtenidos tras una sesión de team building son tan satisfactorios que muchas empresas ya planifican a lo largo del año la organización de diferentes sesiones de estas dinámicas grupales. De esta forma, se mejora la motivación y la productividad de los empleados ya que, a través de estas actividades, son capaces de trabajar de un modo más eficiente.

Los orígenes del team building

El team building no es algo nuevo. Para conocer sus orígenes tenemos que remontarnos a la década de 1920, cuando el psicólogo británico William McDougal publicó un libro titulado *The group mind*. En este libro, destacaba la importancia de la formación de equipos y describió las condiciones que se consideraban necesarias para crear un grupo de trabajo cohesionado.

Poco después, el profesor Elton Mayo realizó unos estudios entre 1927 y 1932 en la fábrica Western Electric Hawthorne, en Chicago. Este experimento, conocido como el Efecto Hawthorne, intentaba demostrar la relación existente entre la productividad y las condiciones de trabajo. Aparte de condicionantes físicos y ambientales como la humedad o la iluminación, el estudio también incluía factores psicológicos como los horarios, el papel del líder en relación con el grupo o la actitud de los empleados.

Una de las principales conclusiones del estudio afirmaba que la construcción de un sentido de identidad de grupo y la cohesión entre el personal afectaba directamente a la productividad de la empresa. También se demostró que los trabajadores valoraban aspectos como la seguridad, el reconocimiento de su labor y el sentido de pertenencia, y que estos llegaban a ser más relevantes incluso que las condiciones físicas del lugar de trabajo.

En las décadas siguientes, muchas organizaciones empezaron a introducir la cultura del team building en sus empresas, lo que llevó a la aparición de dinámicas, eventos y sesiones cuya base es la misma de las actividades que podemos reconocer hoy en día en muchas compañías.

Los beneficios del team building

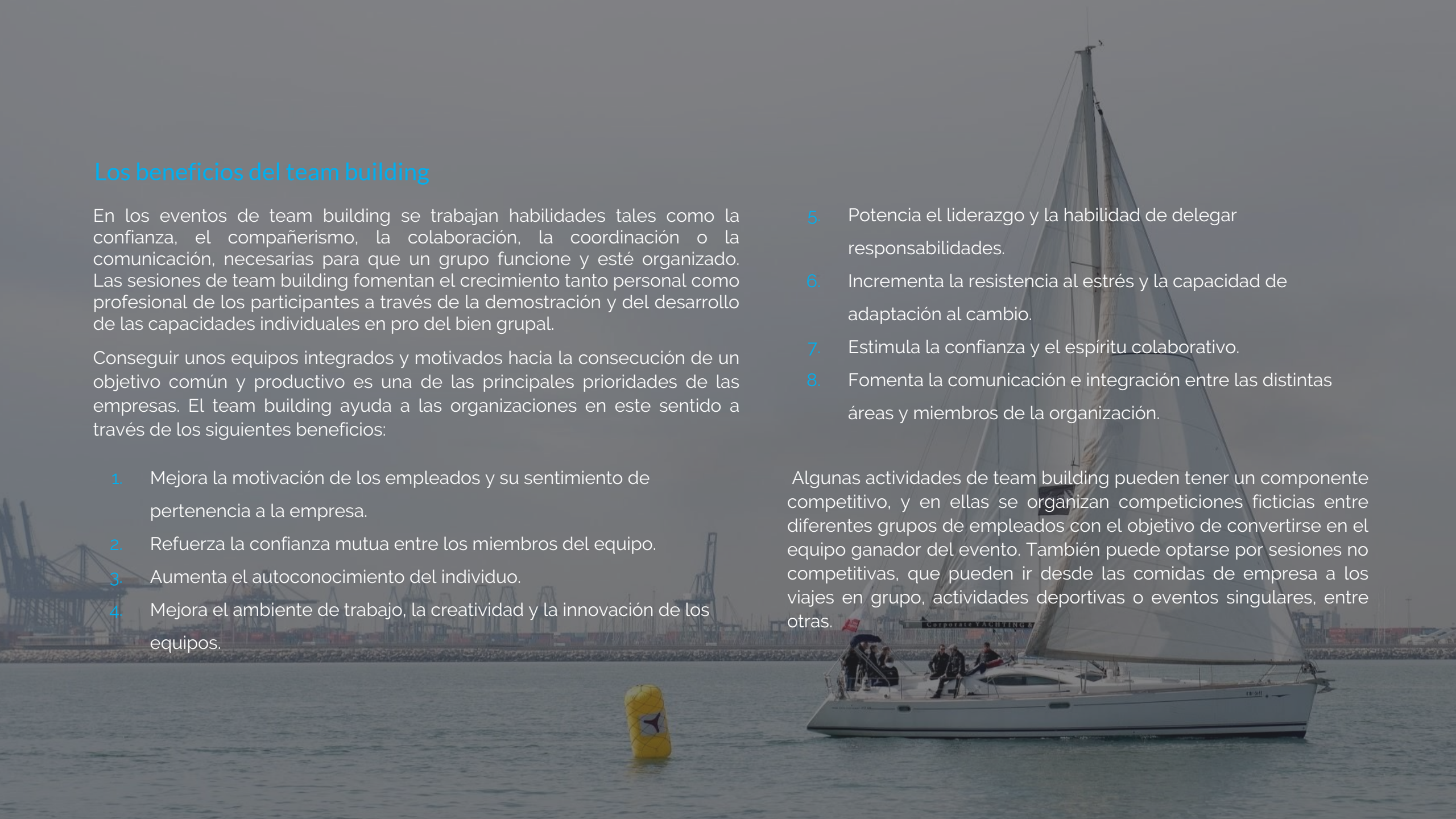
En los eventos de team building se trabajan habilidades tales como la confianza, el compañerismo, la colaboración, la coordinación o la comunicación, necesarias para que un grupo funcione y esté organizado. Las sesiones de team building fomentan el crecimiento tanto personal como profesional de los participantes a través de la demostración y del desarrollo de las capacidades individuales en pro del bien grupal.

Conseguir unos equipos integrados y motivados hacia la consecución de un objetivo común y productivo es una de las principales prioridades de las empresas. El team building ayuda a las organizaciones en este sentido a través de los siguientes beneficios:

1. Mejora la motivación de los empleados y su sentimiento de pertenencia a la empresa.
2. Refuerza la confianza mutua entre los miembros del equipo.
3. Aumenta el autoconocimiento del individuo.
4. Mejora el ambiente de trabajo, la creatividad y la innovación de los equipos.

5. Potencia el liderazgo y la habilidad de delegar responsabilidades.
6. Incrementa la resistencia al estrés y la capacidad de adaptación al cambio.
7. Estimula la confianza y el espíritu colaborativo.
8. Fomenta la comunicación e integración entre las distintas áreas y miembros de la organización.

Algunas actividades de team building pueden tener un componente competitivo, y en ellas se organizan competiciones ficticias entre diferentes grupos de empleados con el objetivo de convertirse en el equipo ganador del evento. También puede optarse por sesiones no competitivas, que pueden ir desde las comidas de empresa a los viajes en grupo, actividades deportivas o eventos singulares, entre otras.




2 ¿Cómo funciona el team building de éxito?

Descubre los aspectos que hay que tener en cuenta para organizar una actividad de team building con éxito

Las actividades de team building proponen un reto a los empleados, un objetivo que tienen que conseguir todos juntos. Este tipo de experiencias generan una mayor cohesión entre los trabajadores haciendo que los vínculos entre ellos se estrechen y se creen relaciones informales que dejan los asuntos laborales a un lado.

Gracias al team building, la organización puede trabajar valores como:

- **Cohesión:** Los individuos muestran un sentimiento de pertenencia al equipo, se sienten parte de un grupo que debe trabajar unido para alcanzar un reto determinado.
- **Confianza:** La competitividad individual se deja de lado y se generan vínculos de confianza entre los trabajadores y con la empresa para conseguir un objetivo común.
- **Creatividad:** Cualquier actividad de team building debe tener un punto de innovación y aportación creativa que motive, sorprenda y estimule a los empleados.

A man with a shaved head, wearing dark sunglasses and a dark grey zip-up jacket, is shown from the chest up. He is pointing his right hand towards the horizon. The jacket has a logo on the left chest that reads "Corporate YACHTING & Partners" and a circular logo on the right sleeve that reads "TRIBORD SAILING PIER YACHT CLUB". The background is a blurred view of the sea and a boat's rigging.

Muchas empresas asocian la organización de actividades de team building con importantes inversiones pero no siempre es así. El coste dependerá mucho del tipo de evento diseñado pero, con pocos recursos, podemos desarrollar sesiones de team building enriquecedoras y motivadoras para el personal de una empresa. Lo más importante es tener claro cómo funciona un team building y qué pasos son necesarios para preparar este tipo de actividades.

En primer lugar, es necesaria una **planificación** para escoger la actividad de team building más adecuada. Analizar la situación de la empresa y reflexionar sobre aquellos problemas que queremos resolver o aquellas capacidades de los empleados que deseamos mejorar.

Tras tener claro el objetivo de la acción y haberla planificado, llega el momento de su **ejecución**, desarrollando los diferentes puntos e intentando siempre recrear situaciones que ayuden a mejorar aspectos relacionados con el ámbito laboral del equipo.

Por último, es muy útil realizar un **seguimiento** a posteriori con el fin de valorar si el team building ha cumplido con los objetivos propuestos y captar el feedback y valoraciones de los propios empleados.

Para asegurar el éxito de una actividad de team building, es recomendable seguir estos siete pasos clave:

1. Analizar el objetivo que se persigue con la acción de team building. Mejorar la comunicación entre departamentos, fomentar el liderazgo, aumentar la motivación de los empleados o la cohesión de equipos pueden ser algunos de los retos existentes relacionados con este tipo de actividades.
2. Definir el presupuesto y los recursos que la empresa está dispuesta a invertir en la organización del team building.
3. Puede que no sea la primera vez que organizamos una actividad de team building, por lo que es recomendable analizar qué tipo de eventos de este tipo han tenido lugar ya en la empresa para evitar repeticiones.
4. Innovar y aplicar la imaginación y la creatividad con el objetivo de sorprender, entretener y motivar a los empleados es un requisito clave si queremos conseguir una actividad de team building exitosa. Podemos cambiar los eventos más tradicionales por otros de tipo temático, más experienciales, dinámicos y amenos.
5. Decidir si se quiere realizar un tipo de actividad en un espacio indoor o una experiencia outdoor, que esté más relacionada con el deporte o la naturaleza.
6. La estrategia de comunicación interna es clave antes, durante y tras el evento. Es necesario crear expectativas entre los empleados, alimentarlas y no defraudarlos.
7. En caso de que la empresa no pueda asignar recursos de tiempo y personal para organizar el team building, es recomendable externalizar la planificación y desarrollo de la actividad a una agencia especializada en este tipo de programas formativos que contará con la experiencia y el know-how adecuados para que sea un éxito.
8. Es muy recomendable saber distinguir una empresa especializada en eventos lúdicos o de incentivos de una especializada en formación, con un equipo acreditado y formado en técnicas y herramientas de coaching de equipos.

3 Team building indoor versus outdoor

Descubre qué tipo de team building es el más efectivo para fomentar y mejorar el trabajo en equipo en tu empresa

Las actividades de team building correctamente diseñadas no deben conceptuarse como sesiones o eventos de carácter lúdico, sino como actividades de carácter formativo experiencial, en las que los empleados descubren y potencian las habilidades y capacidades necesarias para trabajar en equipo. El team building puede organizarse en espacios indoor u outdoor. Cada modalidad tiene sus peculiaridades y sus ventajas. La decisión de escoger una u otra dependerá en gran medida de los objetivos que persiga la empresa con esta actividad.

Corporate
YACHT & Partners
NG

Team building indoor

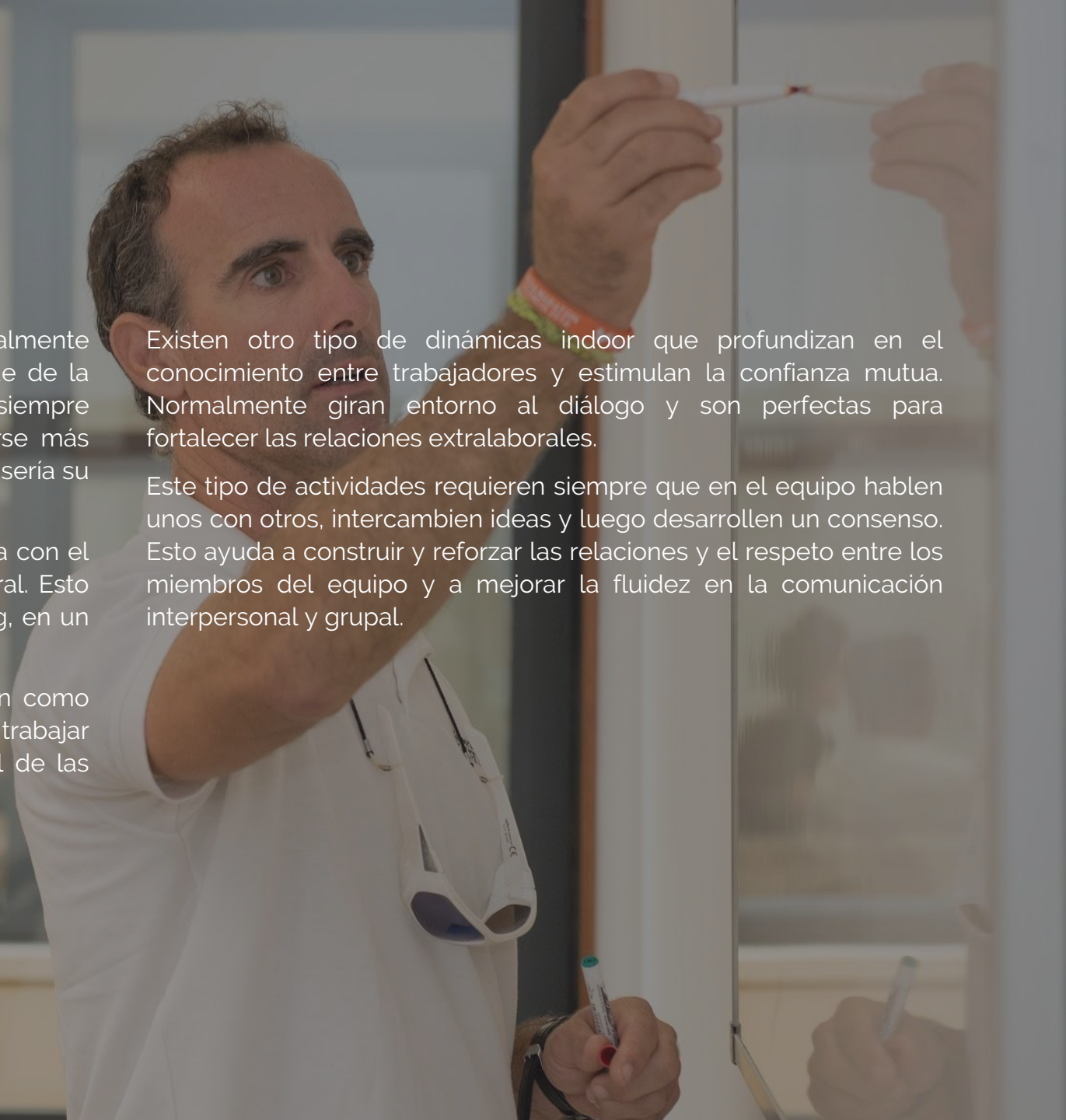
El team building indoor suele realizarse en salas o espacios normalmente externos a la empresa. Una de las ventajas es que no se depende de la meteorología o de la temporada del año ya que las condiciones siempre serán las mismas en una sala. Algunos empleados pueden sentirse más cómodos que al aire libre y seguros al no abandonar del todo lo que sería su zona de confort.

Es siempre recomendable el uso de espacios externos a la empresa con el objetivo de alejarse de las presiones y la rutina del ambiente laboral. Esto permitirá al equipo centrarse más en los objetivos del team building, en un escenario diferente al del despacho o la oficina de cada día.

El team building indoor engloba actividades resolutivas que tienen como objetivo desarrollar el pensamiento estratégico en equipo y trabajar dinámicas de trabajo grupal. Un ejemplo muy actual podría ser el de las escape rooms.

Existen otro tipo de dinámicas indoor que profundizan en el conocimiento entre trabajadores y estimulan la confianza mutua. Normalmente giran entorno al diálogo y son perfectas para fortalecer las relaciones extralaborales.

Este tipo de actividades requieren siempre que en el equipo hablen unos con otros, intercambien ideas y luego desarrollen un consenso. Esto ayuda a construir y reforzar las relaciones y el respeto entre los miembros del equipo y a mejorar la fluidez en la comunicación interpersonal y grupal.





Team building outdoor

El team building outdoor está muy relacionado con actividades deportivas. Desde siempre, el espíritu deportivo y la filosofía tradicional de los deportes de equipo se ha basado en la confianza entre los diferentes miembros para conseguir ganar entre todos. Deportes como el remo, la vela, el senderismo, la escalada u otros más comunes como el fútbol, ayudan a que los participantes formen parte de una estrategia común para lograr su objetivo. Todo este tipo de actividades refuerzan tres aspectos básicos necesarios para fomentar el trabajo en equipo: la motivación, la confianza y una experiencia diferente.

Las sesiones de team building fortalecen mucho los vínculos entre trabajadores. Estas herramientas proponen grandes resultados, sobre todo en casos de crisis interna dentro de una empresa. Actividades como la vela o la escalada hacen que cada miembro del equipo necesite confiar en sus compañeros con el fin de alcanzar el objetivo planteado.

En otras actividades outdoor muy de moda desde hace años como el paintball o las carreras de karts, los empleados deben demostrar también sus habilidades individuales para conseguir el reto propuesto en común. Todas estas actividades deportivas realizadas al aire libre y con cierta dosis de adrenalina de por medio se encuentran entre las preferidas por las empresas ya que crean experiencias sorprendentes que perduran durante mucho tiempo en la memoria del personal.



Algunos de los beneficios del team building outdoor son:

- La propuesta de nuevos desafíos controlados al aire libre permite a los miembros del equipo aplicar sus conocimientos y habilidades a nuevas situaciones. Muchas de ellas, requerirán del uso de capacidades como la adaptación al cambio, la resolución colectiva de problemas, la delegación, la confianza y la autosuficiencia.

- La necesidad de alcanzar nuevos retos en equipo permite a los diferentes miembros acercarse unos a otros dejando a un lado las posibles tensiones y conflictos que puedan producirse en la empresa. De esta manera, es posible establecer nuevas relaciones y un mayor nivel de respeto, ya que todo el equipo está involucrado y pendiente los unos de los otros.

- La jerarquía de la organización se deja atrás, contribuyendo a generar nuevas oportunidades para que los miembros del equipo asuman responsabilidades diferentes a las propias de sus roles en la compañía. Esto permite a unos entender y confiar en la importancia del liderazgo y a otros en ver que a veces es necesario cooperar sin liderar para obtener un propósito común.

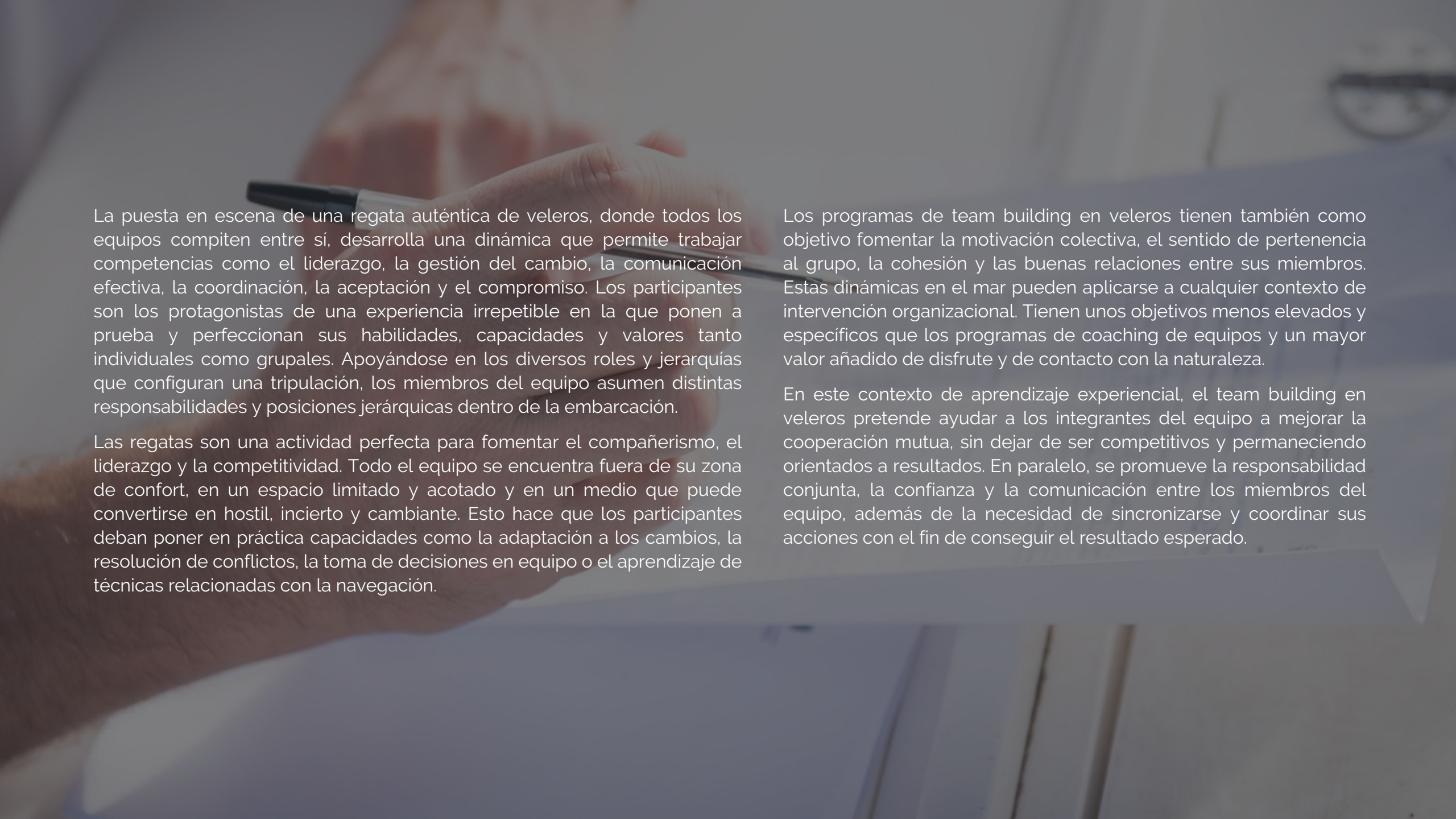
- Las actividades outdoor presentan un nivel de riesgo controlado que depende de que los miembros del equipo evalúen, comprendan y traten los problemas de manera colaborativa. Aprender a lidiar con el riesgo en un entorno controlado ayuda a desarrollar habilidades en el equipo que son fácilmente transferibles a cualquier lugar de trabajo.

4 El desarrollo de capacidades profesionales a través del team building en veleros

Descubre los beneficios del team building en veleros para mejorar las habilidades y las capacidades personales y profesionales de tu equipo

Navegar en el mar es una actividad ideal para mejorar diferentes habilidades y capacidades, tanto personales como profesionales. Pasar media jornada o un día completo en equipo navegando en un velero fomenta la coordinación entre los participantes y la colaboración con el fin de conseguir un objetivo común.





La puesta en escena de una regata auténtica de veleros, donde todos los equipos compiten entre sí, desarrolla una dinámica que permite trabajar competencias como el liderazgo, la gestión del cambio, la comunicación efectiva, la coordinación, la aceptación y el compromiso. Los participantes son los protagonistas de una experiencia irrepetible en la que ponen a prueba y perfeccionan sus habilidades, capacidades y valores tanto individuales como grupales. Apoyándose en los diversos roles y jerarquías que configuran una tripulación, los miembros del equipo asumen distintas responsabilidades y posiciones jerárquicas dentro de la embarcación.

Las regatas son una actividad perfecta para fomentar el compañerismo, el liderazgo y la competitividad. Todo el equipo se encuentra fuera de su zona de confort, en un espacio limitado y acotado y en un medio que puede convertirse en hostil, incierto y cambiante. Esto hace que los participantes deban poner en práctica capacidades como la adaptación a los cambios, la resolución de conflictos, la toma de decisiones en equipo o el aprendizaje de técnicas relacionadas con la navegación.

Los programas de team building en veleros tienen también como objetivo fomentar la motivación colectiva, el sentido de pertenencia al grupo, la cohesión y las buenas relaciones entre sus miembros. Estas dinámicas en el mar pueden aplicarse a cualquier contexto de intervención organizacional. Tienen unos objetivos menos elevados y específicos que los programas de coaching de equipos y un mayor valor añadido de disfrute y de contacto con la naturaleza.

En este contexto de aprendizaje experiencial, el team building en veleros pretende ayudar a los integrantes del equipo a mejorar la cooperación mutua, sin dejar de ser competitivos y permaneciendo orientados a resultados. En paralelo, se promueve la responsabilidad conjunta, la confianza y la comunicación entre los miembros del equipo, además de la necesidad de sincronizarse y coordinar sus acciones con el fin de conseguir el resultado esperado.

¿Cuáles son los beneficios que aporta el team building en veleros?

1. Salir de la zona de confort y aprender a moverse en un medio cambiante e incierto.
2. Desarrollar las capacidades de adaptación al cambio y resolución de conflictos.
3. Potenciar la habilidad de aprender nuevas técnicas y conocimientos.
4. Practicar las ventajas del trabajo en equipo y la cultura colaborativa.
5. Fomentar la confianza entre los participantes.
6. Adoptar una comunicación clara, asertiva y eficaz.
7. Poner en práctica diferentes técnicas de negociación.

8. Establecer un liderazgo emocionalmente inteligente que motive y que evite los conflictos, las dudas y los miedos de los integrantes del equipo.

9. Generar una relación de competitividad sana, caracterizada por un espíritu de compromiso y cohesión necesario para lograr la victoria.

La obtención del éxito en el mar a bordo de una embarcación de vela pasa por la conciliación de numerosos factores como la aplicación del conocimiento adquirido, la estrategia, la gestión de personas, el liderazgo efectivo, la comunicación, la coordinación o la toma de decisiones.

El campo de regatas, las maniobras, el cambio de viento o la estrategia de la competencia originan un dinamismo permanente que exige a los equipos participantes en una dinámica de team building en veleros continuos análisis, reflexión y consenso, junto con una elevada eficiencia grupal.

5 Las seis dinámicas de team building más eficaces

Descubre las seis dinámicas de team building más exitosas para incrementar la eficacia de tus equipos

El team building afecta de manera positiva a la eficacia de un equipo, tanto cognitiva como emocionalmente. Estas dinámicas grupales aumentan la motivación de los empleados, incrementan la cohesión del equipo, refuerzan la confianza mutua y mejoran la comunicación, la creatividad y la innovación en el trabajo. Estas actividades permiten también a los miembros de la organización identificar sus propias fortalezas y debilidades.

Existen múltiples y variadas dinámicas y juegos de team building, entre los que destacamos los siguientes:



One word

Se forman grupos de tres o cuatro personas elegidas de forma aleatoria. Cada equipo debe pensar en menos de un minuto una sola palabra que defina un ámbito de la empresa (misión de la empresa, un valor, cultura organizacional, etc.). Posteriormente, un portavoz de cada grupo comparte su palabra con el resto exponiendo sus argumentos y debatiendo con los demás equipos cuál es la palabra que mejor define a la empresa.

Se trata de una de las actividades más efectivas para entender la visión de los empleados acerca de la empresa y en ella se trabajan capacidades de colaboración en equipo, toma rápida de decisiones y habilidades comunicativas y de escucha activa.

Los cinco favoritos

Esta dinámica de team building trabaja especialmente la cohesión dentro del grupo y la cooperación de forma natural a medida que los participantes conversan. Este juego ayuda a los empleados a encontrar intereses comunes y da pie a debatir acerca de por qué a una persona le gusta o le disgusta cada una de las cosas elegidas.

Se crean grupos de cuatro o cinco personas, y cada una de ellas tiene que pensar y compartir sus cinco películas favoritas o sus cinco libros preferidos o las cinco canciones o ciudades que más le gustan, por ejemplo.

En cada equipo, un jugador es el que toma nota de lo que dicen los demás y luego actúa como portavoz explicándolo al resto. Se piden voluntarios para que lean su lista de favoritos y comenten posibles coincidencias con miembros de otros grupos. Al igual que en el ejercicio anterior, esta dinámica también refuerza las capacidades de comunicación, escucha y empatía de todos los participantes implicados.

Juegos de confianza

La confianza entre los integrantes de un equipo genera un ambiente laboral positivo e incrementa la productividad en la organización. Por este motivo, son muy interesantes las actividades de team building que fomentan la confianza hacia el compañero, fundamentadas en la sinceridad y en la creencia en las capacidades del otro.

Existen varias dinámicas relacionadas con la confianza. Una de ellas consiste en crear parejas en las que un compañero cierra los ojos y se deja caer hacia atrás confiando en que el otro le va a sujetar antes de que llegue al suelo. Otro juego consiste en distribuir a los participantes también por parejas. Uno de los miembros con los ojos vendados se deja guiar por el otro que lo acompaña caminando a través de una sala intentando no chocar con ninguna de las otras parejas ni obstáculos.

Egg Drop

Las habilidades para resolver problemas son fundamentales para los buenos resultados en cualquier puesto de la empresa. En esta actividad, se crean equipos de dos a cuatro personas y se facilita a cada grupo un huevo y una serie de accesorios y elementos idénticos. Cada grupo debe diseñar un artilugio que evite que el huevo se rompa cayendo desde una altura de tres metros. Un juego idóneo para desarrollar las habilidades creativas y la innovación de los integrantes de cada equipo.





Deportes y aventura

Las actividades físicas de team building en la naturaleza o al aire libre permiten establecer una mayor y mejor conexión entre los compañeros en un escenario atractivo y diferente, que los aleja del despacho y de su zona de confort laboral. Una excursión a la montaña, saltos en paracaídas o navegar en un velero en el mar son, sin duda, experiencias emocionantes dotadas de cierto grado de aventura que sirven para descargar tensiones y cohesionar equipos en pro de un objetivo común.

Moon landing

Esta actividad fomenta la cooperación, la comunicación y las habilidades en la toma de decisiones. Cada equipo está formado por miembros de una supuesta tripulación de una nave que ha aterrizado en la Luna, pero a 400 km del punto en el que se encuentra la nave nodriza y hacia donde deben dirigirse. La nave en la que viajaban ha quedado muy dañada y tan solo se han salvado 15 artículos. La tarea de cada equipo es clasificar esos artículos por orden según la importancia que crean que tienen para ayudarles a llegar hasta la nave nodriza y sobrevivir en la superficie lunar.

Primero se realiza una clasificación individual y luego una puesta en común y un debate en cada equipo para consensuar una lista grupal. Cada clasificación se compara al final con la creada por un equipo de científicos e ingenieros de la NASA, en función de su experiencia y datos. ¡Los resultados son siempre sorprendentes!

6 Las 5 características clave del profesional de team building

Descubre las 5 características clave de los profesionales de team building que contribuyen a hacer más eficaces los equipos de una empresa

El coaching de equipos que incluye dinámicas de team building se ha extendido en los últimos años en muchas empresas, que ven como estas actividades ayudan a cohesionar sus equipos y a reforzar capacidades como la motivación, la colaboración, la comunicación o la creatividad, entre otras. En pocas horas, y a través de diferentes actividades, una buena dinámica de team building puede obtener resultados sorprendentes para mejorar la eficacia y la cohesión de los empleados de una empresa.

Ha aumentado la demanda de este tipo de actividades y también la oferta. Por ello, existen numerosos coaches y empresas en el mercado que se dedican al team building, pero no todos están preparados o cumplen con los requisitos profesionales y éticos necesarios para desempeñar esta labor. Es recomendable apostar siempre por profesionales formados y con experiencia en el desarrollo de este tipo de actividades que involucran a personas y cuyos objetivos son muy importantes para la empresa.

¿Qué características debe tener entonces un experto en team building?

Experiencia

Debe ser un profesional del coaching formado, certificado y que cuente con experiencia en el trabajo de preparación grupal o de equipos.

Ha de ser una persona con habilidades de comunicación y que sea capaz de transmitir, de escuchar, de empatizar y de alinearse con los objetivos de las dinámicas y de la sesión de team building. También debe ser alguien creativo y flexible, que pueda reconducir y reinventar la sesión si advierte cierta desmotivación: una persona de pensamiento ágil con habilidad para adaptarse a cada situación e interlocutores, que varían mucho de una empresa a otra.

Conocimiento

En función del tipo de empresa y los objetivos, un buen profesional debe informarse previamente sobre el perfil de la organización y de los empleados que van a participar en la sesión con el fin de seleccionar aquellas actividades más apropiadas. Es importante conocer con antelación el número de participantes, a qué departamentos pertenecen y consensuar con la dirección de la compañía qué objetivos se quiere conseguir a través del team building.

Corporate
YACHTING
& Partners



Liderazgo inteligente

Durante la sesión, el profesional de team building debe ser capaz de inspirar al equipo y de motivar a todos sus miembros para realizar las actividades programadas. Desde la responsabilidad consigo mismo y con los demás, ha de ejercer un liderazgo inteligente para que los participantes de la organización compartan su visión sobre la importancia de la sesión tanto a nivel personal como grupal y organizacional.

Ha de ser una persona entusiasta, observadora y paciente, que sepa captar en todo momento la energía de la sesión y modularla con el fin de que esta sea un éxito de todos.

Autoconocimiento y desarrollo personal

Un buen profesional de team building es alguien que lleva muchos años trabajando su autoconocimiento y desarrollo personal. Aunque sea experto en determinadas técnicas, a lo largo de su vida habrá aprendido y practicado diferentes tipos de procesos y herramientas que le permiten tener una visión amplia y global del sector del coaching y del crecimiento personal. Para ser creíble, debe vivir alineado con sus valores y aplicar a su día a día lo que luego transmitirá a los demás.

Confianza y confidencialidad

En cualquier dinámica de team building, la confianza, el respeto y la confidencialidad son premisas muy importantes que el profesional ha de respetar en todo momento. Generar vínculos de confianza con los participantes es esencial para que estos se sientan cómodos y den lo mejor de sí mismos en las actividades propuestas. La confidencialidad va muy unida a esta confianza, pues es necesario creer que nada de lo que se diga o haga en aquella sesión de team building va a salir de ahí.

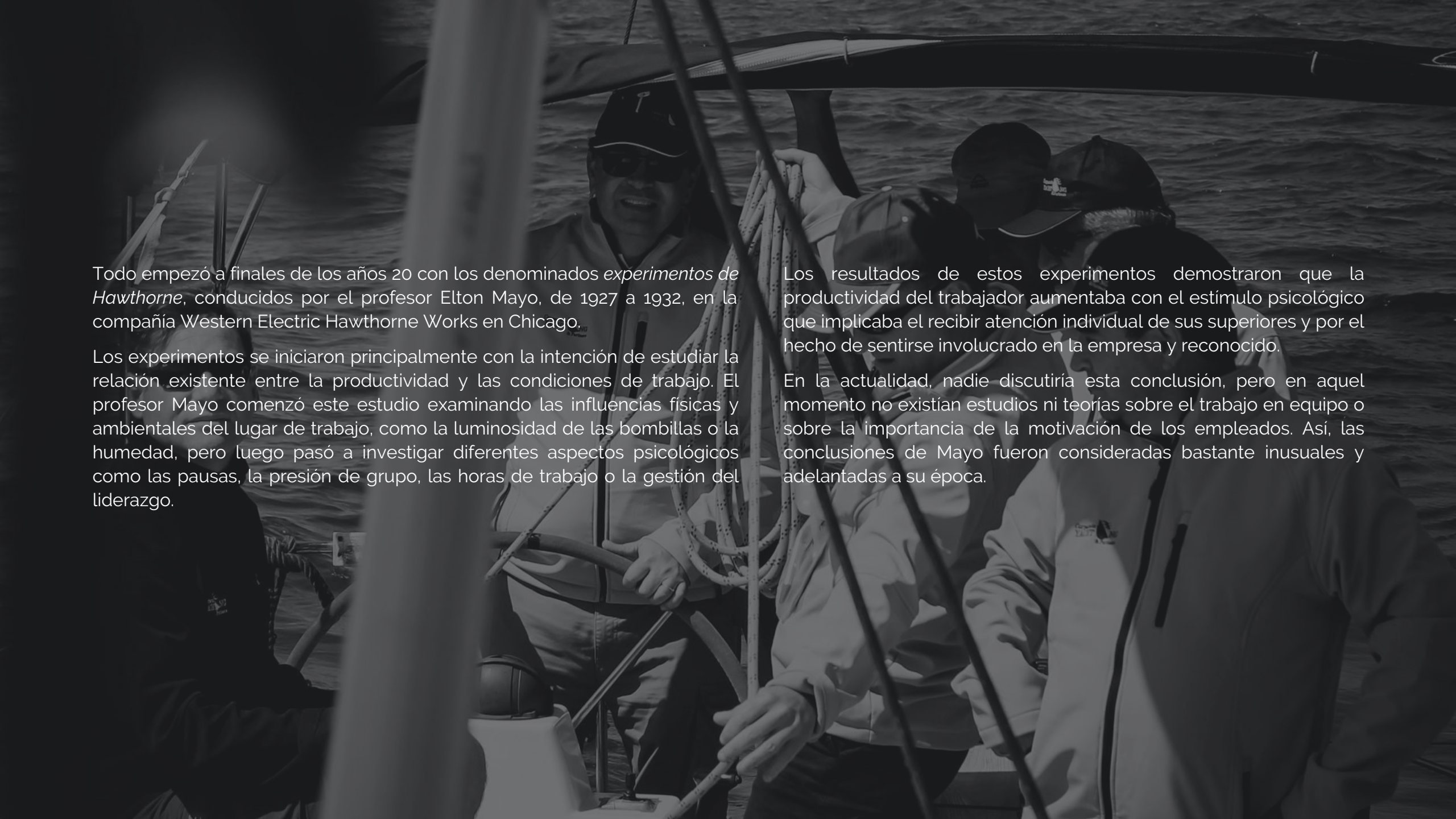


7 El team building: de los inicios a nuestros días

Descubre la fascinante historia del team building y cómo se originó el concepto de construcción de equipos en las empresas

Hoy en día la mayoría de las personas saben qué es el team building y muchas compañías utilizan este tipo de estrategias y dinámicas para cohesionar y motivar a sus equipos. Pero tenemos que remontarnos unos 80 años atrás para viajar a los inicios del team building.

Corporate
YACHTING
& Partners

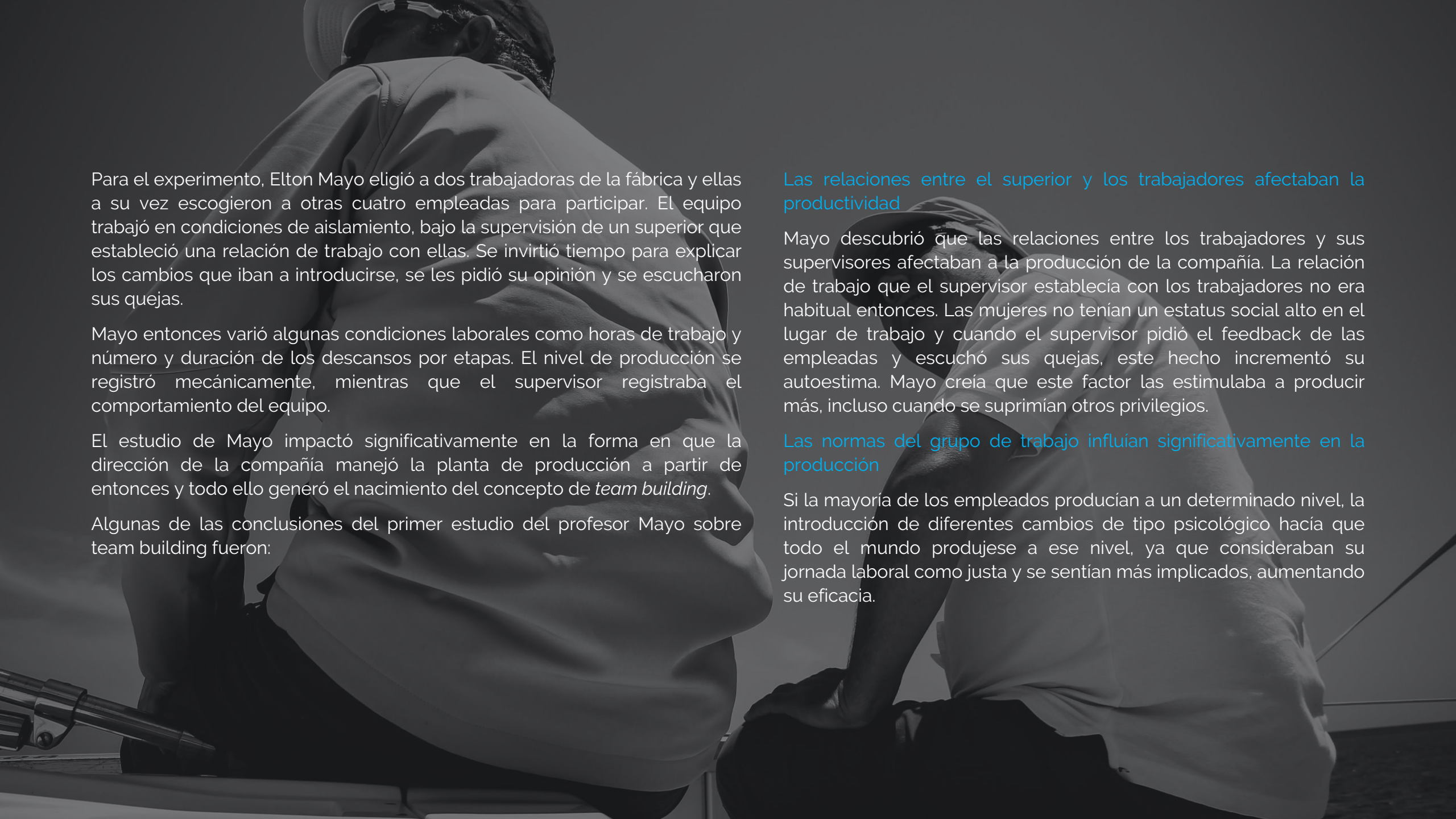


Todo empezó a finales de los años 20 con los denominados *experimentos de Hawthorne*, conducidos por el profesor Elton Mayo, de 1927 a 1932, en la compañía Western Electric Hawthorne Works en Chicago.

Los experimentos se iniciaron principalmente con la intención de estudiar la relación existente entre la productividad y las condiciones de trabajo. El profesor Mayo comenzó este estudio examinando las influencias físicas y ambientales del lugar de trabajo, como la luminosidad de las bombillas o la humedad, pero luego pasó a investigar diferentes aspectos psicológicos como las pausas, la presión de grupo, las horas de trabajo o la gestión del liderazgo.

Los resultados de estos experimentos demostraron que la productividad del trabajador aumentaba con el estímulo psicológico que implicaba el recibir atención individual de sus superiores y por el hecho de sentirse involucrado en la empresa y reconocido.

En la actualidad, nadie discutiría esta conclusión, pero en aquel momento no existían estudios ni teorías sobre el trabajo en equipo o sobre la importancia de la motivación de los empleados. Así, las conclusiones de Mayo fueron consideradas bastante inusuales y adelantadas a su época.



Para el experimento, Elton Mayo eligió a dos trabajadoras de la fábrica y ellas a su vez escogieron a otras cuatro empleadas para participar. El equipo trabajó en condiciones de aislamiento, bajo la supervisión de un superior que estableció una relación de trabajo con ellas. Se invirtió tiempo para explicar los cambios que iban a introducirse, se les pidió su opinión y se escucharon sus quejas.

Mayo entonces varió algunas condiciones laborales como horas de trabajo y número y duración de los descansos por etapas. El nivel de producción se registró mecánicamente, mientras que el supervisor registraba el comportamiento del equipo.

El estudio de Mayo impactó significativamente en la forma en que la dirección de la compañía manejó la planta de producción a partir de entonces y todo ello generó el nacimiento del concepto de *team building*.

Algunas de las conclusiones del primer estudio del profesor Mayo sobre team building fueron:

Las relaciones entre el superior y los trabajadores afectaban la productividad

Mayo descubrió que las relaciones entre los trabajadores y sus supervisores afectaban a la producción de la compañía. La relación de trabajo que el supervisor establecía con los trabajadores no era habitual entonces. Las mujeres no tenían un estatus social alto en el lugar de trabajo y cuando el supervisor pidió el feedback de las empleadas y escuchó sus quejas, este hecho incrementó su autoestima. Mayo creía que este factor las estimulaba a producir más, incluso cuando se suprimían otros privilegios.

Las normas del grupo de trabajo influían significativamente en la producción

Si la mayoría de los empleados producían a un determinado nivel, la introducción de diferentes cambios de tipo psicológico hacía que todo el mundo produjese a ese nivel, ya que consideraban su jornada laboral como justa y se sentían más implicados, aumentando su eficacia.



El lugar de trabajo posee una cultura

El desempeño de un trabajador se ve afectado por las demandas sociales internas y externas. Los grupos informales dentro de la planta de trabajo influyen en los hábitos y actitudes de los trabajadores. Sentirse seguro y cuidado, ver reconocido el trabajo realizado y tener un sentido de pertenencia son factores más importantes que las condiciones físicas en el trabajo.

La esencia del team building

Una de las conclusiones más importantes de los experimentos de Hawthorne fue que, hacia el final de las pruebas, cuando todos los privilegios se eliminaron, la productividad siguió aumentando hasta un máximo histórico.

Se concluyó razonablemente que el equipo de producción estaba más motivado para trabajar duro por los factores mencionados anteriormente y que ello era más importante que las condiciones físicas de trabajo.

Los investigadores también señalaron que existía la posibilidad de que el equipo de producción que estaba siendo estudiado quisiera que los experimentos se extendieran desde el inicio hasta los cinco años siguientes.


En las décadas posteriores, el concepto de *team building* empezó a popularizarse en las empresas y los directivos se volvieron cada vez más conscientes de la importancia de mantener una buena cultura laboral y una relación positiva con los trabajadores.

8 Evolución del team building

Descubre la evolución del concepto "team building" desde sus inicios hasta la actualidad

El concepto de *team building* tiene un significado muy amplio y puede incluir variables muy diferentes en función del sector, el tamaño, los valores y la filosofía de la compañía.

Para algunas organizaciones implica simplemente promover la cohesión entre los empleados, mientras que para otras empresas lo importante puede ser mejorar la comunicación y el intercambio de información entre los diferentes departamentos. En esencia, el team building puede significar cualquier acción que ayude a mejorar el rendimiento de un equipo.



Si el team building es algo nuevo para la organización, sería positivo considerar la larga historia de la construcción del trabajo en equipo y los conceptos de comportamiento en el ámbito laboral.

A pesar de que el estudio se completó hace mucho tiempo, todavía se pueden utilizar y aplicar las lecciones de los experimentos Hawthorne para ayudar a identificar algunas áreas específicas del team building donde empezar a trabajar con un equipo concreto.

Según los experimentos de Hawthorne, las siguientes cuatro áreas relacionadas con un equipo de trabajo pueden afectar su productividad:

1. Relaciones de trabajo entre directivos y empleados

¿Los directivos y los trabajadores tienen una relación saludable?

¿Están capacitados los directivos en habilidades como empatía, supervisión, comunicación y liderazgo?

¿Se aplican sistemas para garantizar un trato justo a los trabajadores?

Si se detecta la necesidad de abordar asuntos en esta área, las dinámicas de team building que hay que trabajar podrían enfocarse principalmente en el liderazgo y en las habilidades de comunicación.

Existen dos maneras de mejorar los sistemas y el flujo de trabajo en la empresa. Una de ellas consiste en recurrir al asesoramiento especializado de profesionales del team building y del coaching de equipos. La otra forma es utilizar dinámicas para propiciar una lluvia de ideas con las que proponer mejoras en el lugar de trabajo. De esta manera, los empleados sentirán que forman parte del proceso de la toma de decisiones.

2. Rendimiento del grupo de trabajo en la organización

¿Cuál es la productividad estándar de los empleados?

¿Cómo es en comparación con otras empresas del sector?

¿Perciben los trabajadores que su jornada de trabajo es justa?

Los datos históricos proporcionarán una buena medida de lo que es un nivel de trabajo justo para los empleados, siempre que no haya grandes cambios en el sector. También se puede recabar información entrevistando a trabajadores de empresas similares o a través de estudios de mercado elaborados por agencias externas.

La eficacia de una persona se mide por su productividad dividida entre su capacidad de producir. Si la productividad de los empleados es muy inferior a la media del sector, es importante averiguar la razón e implementar los cambios necesarios para mejorar este aspecto, pues quizás existan trabajadores desmotivados que se aburran.

Por otra parte, si la producción está muy por encima de la competencia, es importante mantener a los empleados motivados para continuar con esta situación favorable. También puede ser útil averiguar los niveles de estrés y fatiga existentes dentro del equipo y saber gestionarlos para evitar problemas futuros.

3. Cultura de los trabajadores

¿Cuál es la actitud de una persona cuando la emplea por primera vez la empresa?

¿Ha cambiado esta actitud tras la integración en los equipos de trabajo?

¿Qué provocó el cambio?

Estas son algunas preguntas cuyas respuestas pueden ayudar a evaluar la cultura de los equipos de trabajo. La educación en la cultura laboral ayuda a los empleados a ser más conscientes de cómo puede afectar la actitud de sus compañeros de equipo al resto.

Una actitud positiva, proactiva y de apoyo es contagiosa para alentar a los demás, motivarlos e infundirles una responsabilidad social y un compromiso con la organización. Los eventos de team building centrados en este ámbito se utilizan como un enfoque informal para inculcar estos valores al grupo.

4. Los sistemas de recompensa para los empleados

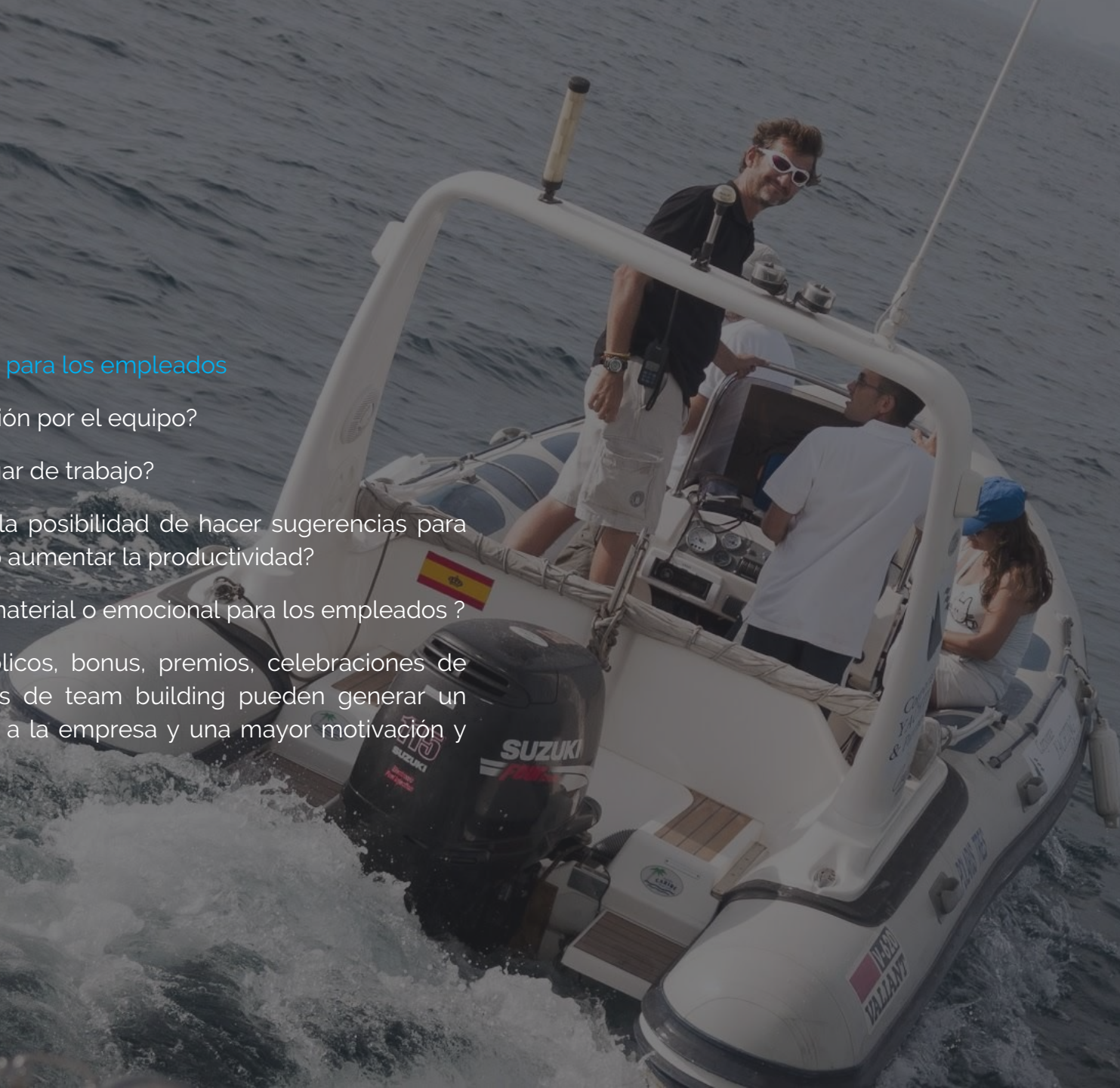
¿La gerencia expresa su preocupación por el equipo?

¿Hay libertad de expresión en el lugar de trabajo?

¿Los miembros del equipo tienen la posibilidad de hacer sugerencias para mejorar sus condiciones laborales o aumentar la productividad?

¿Existen sistemas de recompensa material o emocional para los empleados ?

A veces, los reconocimientos públicos, bonus, premios, celebraciones de cumpleaños o los propios eventos de team building pueden generar un importante sentido de pertenencia a la empresa y una mayor motivación y cohesión del equipo.



9 10 ideas innovadoras para crear eventos exitosos de team building

Descubre los mejores consejos para triunfar en los eventos de team building

Los eventos de team building bien diseñados pueden ser muy beneficiosos a la hora de cohesionar grupos y gestionar conflictos en la empresa. Organizar una actividad de este tipo supone una gran responsabilidad, ya que su éxito o fracaso repercutirá directamente en la motivación del equipo e incluso en la imagen de la compañía.

Siguiendo estas 10 ideas, el éxito de un evento de team building está asegurado:

1. Selecciona un lema inspirador

Hay que escoger cuidadosamente un nombre o lema que identifique el evento y que no sea el típico título aburrido como "Tercer programa anual de team building". Algunos ejemplos de lemas inspiradores reales podrían ser "Rocket to the Top, Together!", para una empresa de software que busca alcanzar una cuota de mercado dominante, "The Winning Team", para una compañía de servicios financieros que quiere superar a sus competidores o "Forjemos una nueva alianza" para un grupo de servicios médicos que gestiona una reorganización de funciones y departamentos.

2. Crear expectativa para incentivar la participación

Es recomendable utilizar los canales de comunicación interna para generar expectativa entre los empleados y despertar su curiosidad ante la celebración del evento. Se pueden utilizar las redes sociales internas, tableros de anuncios, reuniones e incluso encuestas previas para percibir la reacción y las expectativas de los trabajadores.

3. Escoger un lugar fuera de la oficina

Una de las condiciones imprescindibles para crear un evento de team building exitoso pasa porque este se celebre fuera de la oficina. Alejar a los participantes físicamente de su zona de confort laboral evita cualquier tipo de interrupción, genera un efecto de desconexión y ayuda a abrir la mente a nuevos puntos de vista.

4. Utilizar una mezcla de actividad física, empresa y entretenimiento

Una acertada mezcla de actividad física, entretenimiento y empresa estimulará el interés de los empleados en el evento. Se pueden alternar los discursos sobre el futuro de la compañía o la marca con talleres relacionados con negociación, liderazgo, capacidades, etc., y actividades deportivas o físicas al aire libre. También se pueden aprovechar momentos como el de las comidas para disfrutar de actividades de entretenimiento o entregas de premios. Es importante gestionar el tiempo de forma adecuada y que todas las actividades estén bien planificadas a lo largo del día.

5. Dejar tiempo suficiente para procesar e integrar

Es necesario dejar suficiente tiempo entre cada actividad para que los participantes puedan procesar e integrar lo aprendido o trabajado en cada momento. Es mejor tener un día completo con dos dinámicas de team building que un día lleno de actividades con poco tiempo para la reflexión.

6. Focalizarse en nuevas acciones con “más”, “menos”, “iniciar” y “detener”

Durante el evento, podemos hacer que los participantes desarrollen respuestas claras a las siguientes preguntas, con el fin de obtener información relevante y crear nuevos planes de acción en la empresa.

- ¿Qué más quieres (sobre la otra persona, departamento, etc.) que haga?
- ¿Qué quieres que comience a hacer la otra persona, departamento, etc.?
- ¿Qué quieres que deje de hacer la otra persona, departamento, etc.?

Hacia el final de la actividad, los empleados pueden hacer otra lista de compromisos personales:

- ¿Qué me comprometo a hacer más?
- ¿Qué me comprometo a hacer menos?
- ¿Qué estoy comprometido a empezar a hacer?
- ¿Qué estoy comprometido a dejar de hacer?

7. Utilizar fotografías y vídeos para aumentar el impacto del evento

Puede ser una buena idea involucrar a un fotógrafo o cámara de vídeo para documentar el evento de team building y después repartir las fotografías a los asistentes. Además, se podrá incrementar el impacto y la difusión del evento publicando algunas de las fotos en la web o en las redes sociales de la empresa y editando una pieza de vídeo amena con música a modo de resumen. Será decisión de la compañía y de los trabajadores si se difunde este material de forma pública o si queda como un bonito recuerdo interno para los participantes.

8. Aprovechar el poder de los jugadores periféricos

Al seleccionar a los participantes del evento, que normalmente serán los trabajadores, puede ser positivo crear sinergias mezclándolos con los denominados *jugadores periféricos*, que podrían ser clientes, proveedores, otros departamentos, etc. El objetivo de esta idea es agregar valor significativo, perspectiva y visión al evento.

9. Obtener un compromiso personal

Es positivo que los trabajadores perciban el vínculo entre el evento de team building grupal y su provecho individual. Por ello, como cierre de la actividad, podemos pedir a cada persona que redacte una lista de acciones a las cuales se compromete. Antes de finalizar, cada empleado puede compartir alguno de sus compromisos con el objetivo de reforzarlos ante él mismo y ante el grupo.

10. Recurrir a profesionales


Planificar y preparar un evento de team building es una tarea importante y compleja. Es recomendable recurrir a profesionales especializados en este tipo de actividades a la hora de organizar un team building en la empresa si queremos asegurar el éxito del evento.

10 Cómo organizar una sesión de team building sobre valores

Descubre a través del team building la importancia de los valores compartidos por empleados y empresas

Los valores son la brújula que guía nuestra vida. Nos condicionan a la hora de tomar decisiones, asumir nuevos retos y relacionarnos con las personas y con nuestro entorno. Nos ayudan a vivir una vida con sentido y con coherencia, y nos aportan el coraje necesario para perseguir nuestro propósito vital.

Corporate
YACHT
& Partners

A group of people, mostly men in white polo shirts, are gathered on a boat. They are looking down at a large document or map spread out on a table. The background shows the water of the sea. The scene is brightly lit, suggesting daytime. One man in the foreground is wearing sunglasses and a watch. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Los valores son el vínculo fundamental existente entre las creencias y el comportamiento. Algunos forman parte de nuestra esencia, mientras que otros se adquieren a través del entorno, la educación, la sociedad, etc. Los valores fundamentales no suelen cambiar a lo largo de la vida, pero sí pueden priorizarse de forma diferente según el momento vital o las circunstancias personales de cada uno. Si no vivimos de acuerdo con nuestros valores o actuamos en contra de ellos, no nos sentimos bien internamente.

Por este motivo, es importante descubrir los valores de cada empleado y ver de qué forma están alineados con los valores de la empresa. Un equipo con valores comunes a los de la compañía generará un ambiente de trabajo más positivo, cohesionado, eficaz y productivo.

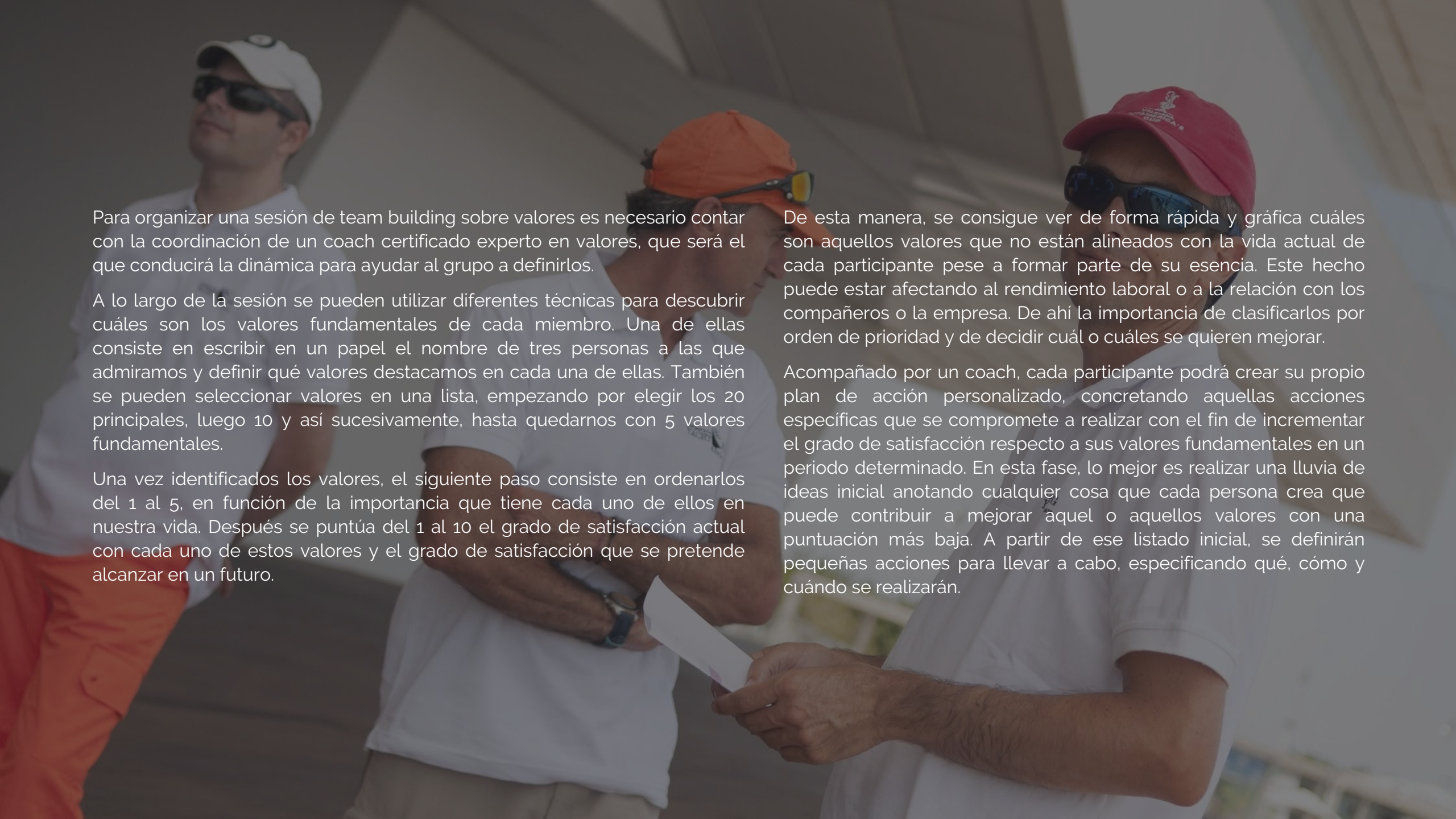
Los valores son los pilares de la empresa y, por tanto, no solo necesitan ser definidos, sino que tienen que estar vivos y en continuo desarrollo. La propia empresa es la responsable de mantenerlos, promoverlos y divulgarlos día a día. De esta manera, los trabajadores tendrán una mejor oportunidad de saber su significado y ponerlos en práctica en su actividad laboral.

Dotar a la empresa de unos valores claros y bien especificados ayudará a darle una personalidad fuerte a ella y un sentimiento de pertenencia a sus miembros, que se sentirán como una comunidad que trabaja para conseguir unas mismas metas y objetivos.

Los valores comunes a trabajadores y empresa se denominan *valores compartidos*. El crear un ambiente donde se compartan unos valores favorecerá el rendimiento y el éxito de la empresa.

Las sesiones de team building centradas en descubrir los valores de cada miembro del equipo son muy eficientes, pues, al identificar y trabajar los valores, es posible saber hasta qué punto están alineados con los de la empresa.

Si los miembros del grupo consiguen identificar, priorizar y alinear sus valores es posible que se produzcan cambios que afecten de forma positiva a sus capacidades, actitud y entorno laboral y personal. Clarificar los propios valores permite tomar mejores decisiones y vivir en consonancia con lo que para uno es importante en la vida.



Para organizar una sesión de team building sobre valores es necesario contar con la coordinación de un coach certificado experto en valores, que será el que conducirá la dinámica para ayudar al grupo a definirlos.

A lo largo de la sesión se pueden utilizar diferentes técnicas para descubrir cuáles son los valores fundamentales de cada miembro. Una de ellas consiste en escribir en un papel el nombre de tres personas a las que admiramos y definir qué valores destacamos en cada una de ellas. También se pueden seleccionar valores en una lista, empezando por elegir los 20 principales, luego 10 y así sucesivamente, hasta quedarnos con 5 valores fundamentales.

Una vez identificados los valores, el siguiente paso consiste en ordenarlos del 1 al 5, en función de la importancia que tiene cada uno de ellos en nuestra vida. Después se puntúa del 1 al 10 el grado de satisfacción actual con cada uno de estos valores y el grado de satisfacción que se pretende alcanzar en un futuro.

De esta manera, se consigue ver de forma rápida y gráfica cuáles son aquellos valores que no están alineados con la vida actual de cada participante pese a formar parte de su esencia. Este hecho puede estar afectando al rendimiento laboral o a la relación con los compañeros o la empresa. De ahí la importancia de clasificarlos por orden de prioridad y de decidir cuál o cuáles se quieren mejorar.

Acompañado por un coach, cada participante podrá crear su propio plan de acción personalizado, concretando aquellas acciones específicas que se compromete a realizar con el fin de incrementar el grado de satisfacción respecto a sus valores fundamentales en un periodo determinado. En esta fase, lo mejor es realizar una lluvia de ideas inicial anotando cualquier cosa que cada persona crea que puede contribuir a mejorar aquel o aquellos valores con una puntuación más baja. A partir de ese listado inicial, se definirán pequeñas acciones para llevar a cabo, especificando qué, cómo y cuándo se realizarán.

11 El team building como inversión

Por qué el team building es la inversión más importante en una empresa

El team building es la inversión más importante que una empresa puede hacer por sus empleados. Genera confianza, mitiga los conflictos, estimula la comunicación y aumenta la colaboración y la motivación. La creación de un equipo eficaz implica más empleados comprometidos, lo cual es bueno para la cultura de la empresa y para aumentar su productividad y rentabilidad.

La empresa norteamericana O2E Brands aparece siempre en los rankings como uno de los mejores lugares del país para trabajar y el team building es una de sus razones de peso. Desvelamos su filosofía a la hora de crear actividades para desarrollar a sus equipos.

No forzar los aspectos corporativos

Los eventos más exitosos y memorables de team building son aquellos que no se parecen a estar un día en la oficina. Las actividades que abiertamente apuntan a extraer lecciones de liderazgo o prácticas son menos poderosas. Pasar tiempo juntos, compartir una experiencia o trabajar hacia un objetivo común permite que la unión suceda más orgánicamente y sea mucho más efectiva.

Por ejemplo, la empresa O2E Brands llevó un día a todo su equipo a un concierto de música country del cantante Eric Church, que se llamaba igual que su director general. No hubo lecciones explícitas sobre liderazgo, pero la experiencia de compartir un buen rato de música contribuyó a cohesionar el equipo de una forma lúdica y distendida.

Salir de la zona de confort

La felicidad y el aprendizaje están estrechamente unidos. Intentar cosas nuevas con el personal puede generar buenas vibraciones entre los empleados, lo que a su vez beneficia al negocio en sí. Elegir algo único y un poco fuera de la zona de confort de la gente puede animarles a que se reúnan de nuevas maneras.

En O2E Brands, el CEO se enteró de que uno de sus empleados tenía miedo a las alturas y que siempre había querido superar ese miedo. Por eso, organizaron una salida de todos los empleados al parque de aventuras más grande del país para practicar escalada, descensos en tirolesa, etc.

No es un gasto, es una inversión

Hace unos años, la compañía llevó a su equipo a participar en las célebres competiciones NASCAR. Tuvieron que pagar unos 350 dólares por empleado, pero fue una inversión que valió la pena. El equipo se sintió apreciado, y la experiencia de ir a más de 200 kilómetros por hora por una pista chillando como locos fue absolutamente inolvidable e hizo que todos se sintieran como campeones.

Por ello, es necesario ver el team building no como un gasto sino como una inversión beneficiosa para la empresa, con un importante retorno en cuanto a motivación, fidelización y cohesión de los empleados que, de esta manera, serán más eficaces y rentables para la compañía.

Mantener la energía positiva en la oficina

Muchas de las actividades de team building que se organizan en las empresas suelen caer en el olvido una vez se han llevado a cabo. Es clave encontrar maneras de mantener la emoción en la empresa una vez finalizado el evento. El desafío consiste en crear oportunidades para que la gente se conecte e interactúe de manera significativa fuera de las reuniones o presentaciones regulares.

En O2E Brands, cada día a la misma hora toda la empresa se congrega en una rápida reunión para comprobar el estado de los grandes proyectos y celebrar los logros que se han alcanzado de forma conjunta. Más allá de eso, se anima a los empleados a compartir entre ellos su lista de 101 objetivos de vida (incluso se ha desarrollado una aplicación para hacerlo más fácil). Los retos van desde aprender a leer Tolstoi en ruso a caminar por la Gran Muralla de China. Es una manera poderosa de aprender sobre las personas y sus sueños, así como de generar ideas para futuras actividades de team building.

¿Cómo podemos saber si hemos logrado el éxito con nuestra actividad de team building? Si hubo risas, una sensación de emoción y logro y tal vez algunos "momentos Instagram", definitivamente se está en el buen camino.

12 Las cinco etapas del team building

Descubre las cinco etapas por las que pasa cualquier grupo para desarrollarse como equipo cohesionado

La mayoría de los expertos en team building está de acuerdo en que el desarrollo de los equipos pasa por cinco etapas diferentes. La rapidez con que un equipo se mueve a través de cada etapa dependerá de los miembros del equipo, de sus habilidades y capacidades individuales, del trabajo que se espera que hagan y del tipo de liderazgo que los gestiona.

El reconocido autor de libros sobre liderazgo, Thomas L. Quick, denominó a estas cinco etapas *búsqueda, definición, identificación, procesamiento y asimilación/reforma*.



Etapa 1: Búsqueda

La primera etapa se inicia cuando se forma el equipo y los miembros se reúnen. Es el momento de conocer las oportunidades y los retos del equipo. En este primer momento, algunos miembros pueden estar confundidos acerca de su rol o no entender la necesidad del equipo. Los miembros estarán de acuerdo en las metas y asignarán las acciones para el trabajo, realizando a menudo tareas de forma independiente. Se establecen las reglas básicas o las directrices del equipo. Al principio, el líder del equipo puede ser un miembro del grupo, un supervisor, un gerente o un consultor que facilitará el proceso de team building. El liderazgo ayudará al equipo a definir sus procesos. En esta etapa, el líder debe ser directivo y entender los requisitos necesarios para que la formación del equipo avance.

Etapa 2: Definición

Durante la segunda etapa, tiene lugar la expresión individual de las ideas y ello puede generar un conflicto abierto entre los miembros. Estos tienden a centrarse más en los detalles que en los problemas y compiten por la influencia. La baja confianza entre los miembros del equipo es un indicador evidente de esta etapa. El equipo debe seleccionar su estilo de liderazgo y su metodología de decisión. El líder del equipo puede ayudar fomentando la tolerancia y la paciencia entre los miembros. También debe guiar el proceso del equipo hacia metas claras, roles definidos, comportamientos aceptables y hacia un proceso de retroalimentación mutua, esencial para la buena comunicación entre los miembros.

Etapa 3: Identificación

En la tercera etapa, el equipo desarrolla hábitos de trabajo que apoyan las reglas y los valores del grupo. Sus integrantes utilizan herramientas y métodos establecidos, muestran buenos comportamientos: confianza mutua, motivación y un aumento de la comunicación abierta. El trabajo positivo en equipo y el enfoque de grupo son evidentes. Las relaciones del equipo crecen y las características individuales se entienden y se utilizan apropiadamente. El líder del equipo continúa fomentando la participación y la profesionalidad entre los diferentes miembros.

Etapa 4: Procesamiento

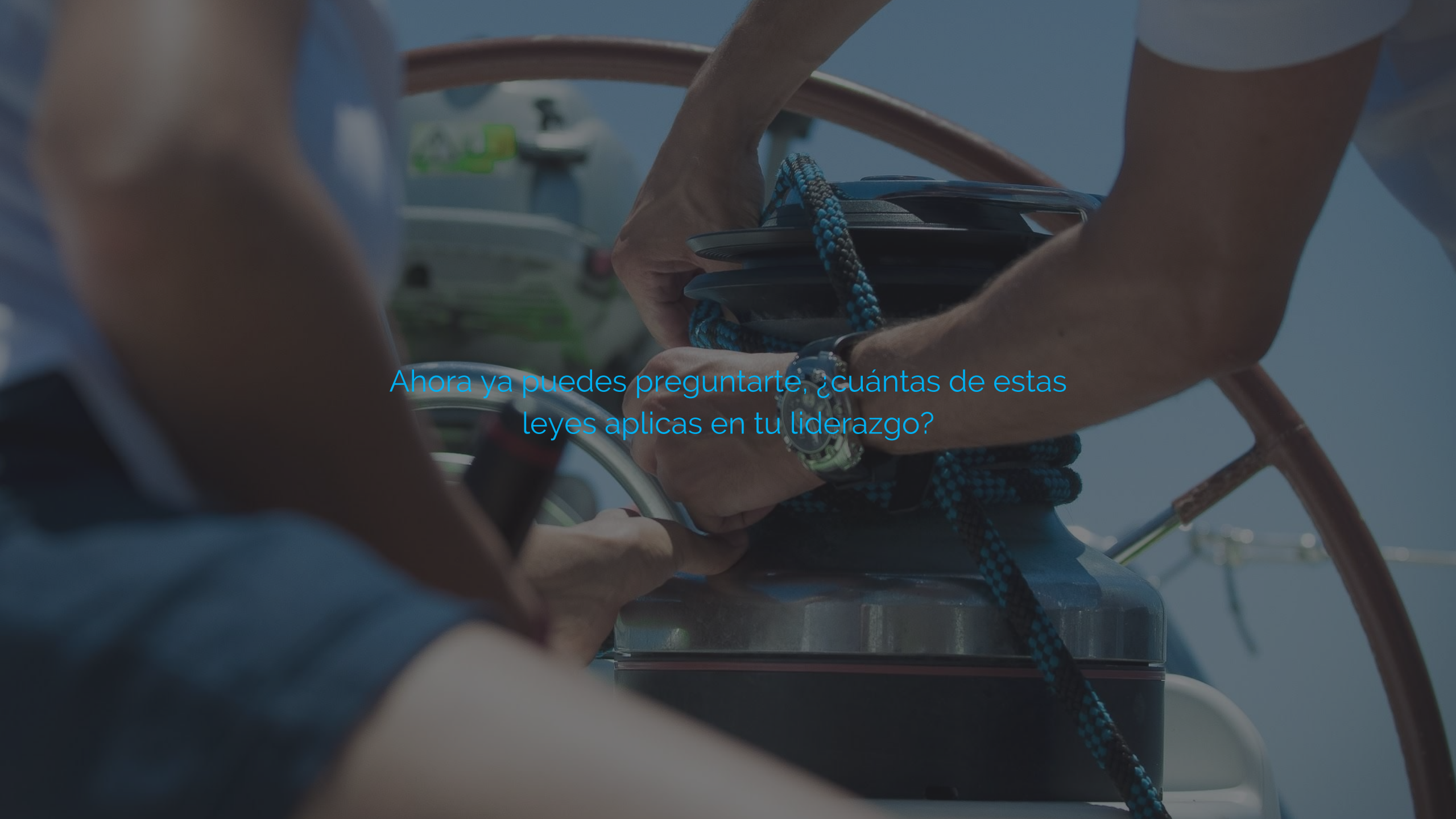
La cuarta etapa muestra altos niveles de lealtad, participación, motivación y toma de decisiones en grupo. Aumenta el intercambio de conocimientos, la capacitación cruzada y la interdependencia. El equipo se autodirige en el desarrollo de planes y estrategias para cumplir con sus objetivos y llevar a cabo el trabajo. El crecimiento personal y el compartir se enfatizan a través de la cohesión y del team building. El líder se convierte en un facilitador que ayuda al equipo en los procesos de comunicación y reconduce a sus componentes si regresan a una etapa previa.

A photograph of three men on a boat, likely a fishing vessel, wearing dark jackets and sunglasses. The man in the center has his hands raised in a celebratory gesture. The man on the right is wearing a white cap with the 'PUMA' logo. The background shows a hazy sea and sky.

Etapa 5: Asimilación/Reforma

Para que los equipos de proyecto, las comisiones temporales o los grupos de trabajo lleguen a su fin, es necesaria una etapa de finalización a medida que celebren y reconozcan los logros del grupo. Durante esta etapa, el liderazgo debe enfatizar la gratitud de la organización y el reconocimiento tanto del equipo como del individuo. Para los equipos de trabajo continuo, puede haber un mayor nivel de rendimiento a medida que se desarrollan y transforman como individuos y se reforman en equipos revisados. Es importante señalar que los equipos de trabajo continuo pueden volver a las etapas anteriores cuando se agregan nuevas personas al grupo.

Se requiere tiempo y esfuerzo para pasar por las diferentes etapas de desarrollo de un equipo o team building. Cada equipo pasará por todas las etapas. Sin embargo, el cronograma de cada etapa puede ser diferente para cada grupo dependiendo de los miembros individuales y sus niveles de habilidad, los objetivos que el equipo desea lograr y el liderazgo del equipo durante cada etapa.



Ahora ya puedes preguntarte, ¿cuántas de estas leyes aplicas en tu liderazgo?

Bienvenidos a bordo...
www.corporateyachting.es

TEAM BUILDING - LEADERSHIP - INNOVATION - STRATEGY - TRANSFORMATION

MADRID - BARCELONA - VALENCIA - MALAGA ISLAS BALEARES
ISLAS CANARIAS - LISBOA - NIZA



Marina Real Juan Carlos I. Dársena Norte. Americas Cup
Port. Valencia. Spain. Inscrita en el Registro Mercantil de
Valencia -T 9633, L 6915, F 212, S 8, HV 154075



Teléfono

+34 963 301 303



Correo electrónico

info@corporateyachting.es