

TEAMBUILDING



INTERVENCIÓN
organizacional

Teambuildings que Transforman Personas y Equipos

Gracias por permitirnos mostrarle lo que somos capaces de lograr en su equipo mediante nuestros proyectos de Teambuilding. Diseñamos cada uno individualmente según las necesidades de cada cliente, usando toda nuestra creatividad y know-how. Nos apasiona lo que hacemos y transmitimos esta pasión en todos nuestros proyectos.

Sabemos que el éxito de las empresas y los equipos estriba en su gente, y nuestros programas buscan su desarrollo integral. Trabajamos al mismo tiempo cuerpo, mente y espíritu, pues pensamos que los cambios profundos y duraderos sólo pueden venir del interior de las personas y por convencimiento propio. Nuestras metodologías apreciativas (Appreciative Inquiry) -punta de lanza en México- les llevan a reflexionar constructivamente sobre si mismos y su papel en la empresa, revalorizando sus aportaciones, sus fortalezas y las de sus compañeros. Esto naturalmente estrecha lazos y produce equipos más sólidos, integrados y efectivos.

Nuestras divertidas actividades conducen a la gente a planear, actuar y reflexionar, a conocerse y comunicarse mejor, a tenerse mayor confianza, generar un espíritu de apoyo y solidaridad, y un compromiso personal hacia el trabajo en equipo desde una mentalidad de responsabilidad individual, protagonismo y proactividad, y no de culpas y victimización en donde las circunstancias externas sean las que determinen su actuar y sus resultados.

¿Por qué es importante un Teambuilding?

Una cultura sólida y exitosa de trabajo en equipo requiere confianza entre sus miembros. Esto comienza con la habilidad de comunicarse efectivamente y apreciar a los compañeros como personas y como profesionales que se complementan entre sí y cooperan para crear sinergias. Un equipo de trabajo unido es muy poderoso, capaz de lograr cualquier objetivo que se proponga, y provocar una gran satisfacción personal y laboral.

El entrenamiento a través de actividades experienciales ha probado ser el más efectivo método de multiplicar las fortalezas y el éxito de un grupo de trabajo. Se ha comprobado que son la mejor manera de romper la rutina, combatir el estrés, romper paradigmas que hacen que se estancuen la creatividad y la generación de soluciones innovadoras, generar enfoque en el grupo,

darles flexibilidad, mejorar actitudes y enseñar al equipo a trabajar juntos para lograr cualquier objetivo, compartir lazos profundos en medio de risas y actos generosos, renovar el ambiente e inyectarles nuevas energías para los retos por venir, integrarse, generar puentes de comunicación. Asimismo, podemos alternar las actividades lúdicas con la creación de proyectos de mejora del equipo, mejora del clima, mejora de la comunicación, mejora del liderazgo, o cualquier otra cosa que sea de su interés.

¿Cómo son nuestros Teambuildings?

¡Tenemos **muchísimos tipos** de eventos, en cualquier tipo de locación (aula, jardines, albercas, bosques, montañas, ríos, lagos, etc.) de cualquier número de horas, para cualquier número de personas, y tan sencillos o tan sofisticados como la imaginación y el presupuesto se los permita! **Y si no tenemos lo que quieren, con gusto lo inventamos!** Las siguientes son sólo ALGUNAS de las alternativas que podemos ofrecer.

- ❧ **Trabajo en aula mediante metodologías apreciativas.** 6 a 8 horas de trabajo (con actividades lúdicas intercaladas) en donde se genera un proyecto de trabajo y de apreciación del equipo. También se puede aprovechar la metodología para evaluar el año y hacer una planeación positiva para el 2015 basada en sus aprendizajes. Anexamos la metodología apreciativa.
- ❧ **Actividades experienciales en aula:** proyectos de construcción que requieren planeación, comunicación, liderazgo, manejo de recursos materiales y de tiempo, manejo emocional, etc.
- ❧ **Actividades experienciales en exteriores (EVENTOS DESDE 2 A 12 HORAS):**
 - **Escalada en Peña de Bernal** (8 horas mínimo, ideal 16, es necesario pernoctar la noche anterior en Bernal). Esta es una experiencia extrema que transforma a equipo desde lo más profundo, al demostrarles que son capaces de lograr retos que les pueden parecer inimaginables en un principio. Genera altos índices de cooperación, motivación, autoanálisis, y trasciende muchos límites autoimpuestos.

- **Rally o búsqueda del tesoro** (2 a 6 horas) (no se recomienda en grupos pequeños) porque no se genera tanto espíritu de competencia como es deseable en estas actividades.
- **Fund- raiser Zoológico** (8 a 12 horas). Actividad muy completa que implica una investigación, planeación, desarrollo y presentación de una estrategia muy concreta para justificar una inversión millonaria en un zoológico, por cuyos fondos los equipos compiten entre sí frente a un patrocinador. Esta divertida actividad realmente pone a los equipos a generar soluciones contra reloj y a desarrollar al máximo su creatividad y aprovechar las habilidades y competencias de cada miembros del equipo al máximo. Esta actividad integra distintos aspectos organizacionales como investigación, análisis de información, servicio al cliente, integración, comunicación interna y externa, planeación, manejo de recursos, creatividad, calidad, trabajo en equipo, mercadotecnia, formulación de estrategias, presentación de proyectos, toma de decisiones creativa, negociación. Debido a la cantidad y variedad de las actividades, los equipos deben organizarse bien, delegar, priorizar y manejar muy bien sus recursos y tiempo, a fin de estar listos para elaborar de forma creativa, clara y contundente una presentación para la junta directiva (que puede incluir a los directivos del zoológico).
- **Construcción de proyectos en exteriores.** (4 a 8 horas) En esta actividad se pueden utilizar albercas, parques, etc. para generar un proyecto en equipo que requiere investigación, planeación, ejecución y prueba de la funcionalidad del proyecto, en competencia con los demás equipos. Se utiliza al máximo la creatividad, las habilidades de planeación, utilización de recursos materiales y de tiempo, la cooperación, la comunicación, el liderazgo, etc., además de que se genera un ambiente muy divertido y lleno de energía.
- **Dinámicas vivenciales en exteriores:** Actividades que duran entre 15 y 45 minutos, utilizando las muchas opciones de equipo que tenemos. Pueden elegir entre: estructuras para construir, paracaídas, esquís, Elastablast, Commodore's Retreat, Mallas de lycra, etc. (ver fotografías <http://intervencionorganizacional.wordpress.com/capacitacion/outdoor-training/>).

Nuestra metodología estrella para generar una visión de equipo: ¿qué es la teoría apreciativa?

- ☿ Es una metodología para la gestión del cambio, un método de liderazgo, una búsqueda cooperativa de lo mejor que existe en la gente y en sus organizaciones, un camino hacia la innovación en lugar de a la negatividad, y a la crítica.
- ☿ Es más un nuevo espíritu o actitud que una nueva técnica o método. Es una nueva manera de ser. Una invitación a realizar una revolución positiva que comienza por uno mismo.
- ☿ Su objetivo es mejorar las cosas cambiando la manera de ver y de tratar los problemas.

El Diálogo Apreciativo se refiere tanto a la búsqueda de conocimientos como a una teoría de acción intencional y colectiva diseñada para hacer evolucionar la visión y la voluntad del grupo, organización o sociedad como un todo. Es un proceso de indagación, de imaginación, es el arte de descubrir y valorar lo que da vida a una organización o grupo. En el proceso se extrae lo mejor del pasado y se visualiza lo que puede ser, expandiendo los límites de lo hasta ahora posible de forma consciente.

Resolución de Problemas

Necesidad percibida: Identificar un problema



Análisis de Causas



Análisis de Posibles Soluciones



Plan de Acción "Tratamiento"



Hipótesis Básica: La organización es un problema

Diálogo Appreciativo

Necesidad percibida: Apreciar "Valorar lo mejor de lo que es"



Visualizar "Lo que puede ser"



Dialogar "Lo que debe ser"



Innovar "Lo que será"



Organizar es construir un Puente hacia el éxito

PRIMERA FASE: DESCUBRIR

Implica el descubrimiento del “valor de lo que es”, es decir, una extensa y cooperativa búsqueda para comprender lo “mejor de lo que es” y “de lo que ha sido”.

- a) “Una descripción completa o mapeo de la Organización o Departamento y sus aspectos positivos más importantes”.
- b) “Compartir historias de las mejores prácticas de la Organización/ Departamento y acciones ejemplares”.
- c) “Ampliar el conocimiento organizacional y la sabiduría colectiva”.

Lo que distingue a esta fase es que cada pregunta resalta lo “positivo”.

El primer paso de una intervención de Diálogo Appreciativo consiste en descubrir cuáles son o fueron los mejores momentos dentro del ámbito en el cual la metodología es aplicada. Se trata de investigar qué es lo que funciona bien y por qué. Si bien el corazón del enfoque es encontrar los aspectos positivos, también deben descubrirse aquellas problemáticas que pueden ser deficientes pero que siempre tienen un potencial positivo.

SEGUNDA FASE: SOÑAR

Se efectúan rescates sobre lo bueno, lo mejor, y lo posible de mejorar dentro de la temática, tratada en la fase anterior.

Éste es el momento para que la gente colectivamente explore las esperanzas y sueños sobre su trabajo y relaciones de trabajo. Es la etapa de “soñar”, es decir, pensar en lo que la organización “podría ser” recogiendo lo mejor de las experiencias. Imaginar posibilidades que son grandes y que van más allá de los límites de lo que ha sido el pasado.

Es simultáneamente práctica y generativa. Amplía los aspectos centrales más positivos y desafía el “satus quo”, ayudando a la gente a visualizar un futuro más valioso y mejor.

Las actividades dentro de este ciclo están orientadas a alinearse alrededor de imágenes creativas de las potencialidades y oportunidades estratégicas de la Organización. Su objetivo es formular proposiciones desafiantes con respecto a lo mejor que posee la Organización, y a lo que la misma puede llegar a ser en el futuro.

TERCERA FASE: DISEÑAR

Una vez que el sueño ha sido definido, se crea un proceso mediante el cual el tópico elegido sea llevado a la realidad a partir de Propuestas Desafiantes. Las imágenes del futuro emergen de los ejemplos positivos, de lo que fue el sistema en los mejores momentos del pasado y de las ideas inspiradoras compartidas en la etapa anterior.

Consiste en crear nuevos procesos, sistemas y estructuras. Es el momento de generar proposiciones reales, que permitan diseñar una visión de la organización como un lugar excelente para trabajar en un futuro.

Es en esta etapa en que los miembros de la organización deciden qué propuesta van a ejecutar y cómo (Planes de Acción), para poder realizar sus sueños.

CUARTA FASE: DESTINO

Momento inspirador, en el que se trata de ejecutar, en y para la Organización, el sueño diseñado en las etapas anteriores. Es el camino de la estrategia para una revolución positiva e imparable una vez que comienza.

Consiste en una serie de acciones que darán apoyo al aprendizaje permanente e innovación de “lo que será”. Esta etapa se enfoca especialmente en compromisos personales y organizacionales. Implica el cambio, su estabilidad en el tiempo y el monitoreo del progreso. También conocida como “Obtención de Resultados”.

Es el camino para la experimentación e innovación. Supone, también, establecer prioridades y evaluar la implementación, que es clave para determinar el éxito de la intervención apreciativa.

¿Nuestra recomendación?

La mejor forma de abordar un Teambuilding, según nuestra experiencia con equipos de todos tamaños, colores y sabores, es combinar una sesión Apreciativa en aula con una sesión en exteriores con actividades vivenciales. Esto genera un trabajo muy completo pues a las actividades de integración se le suma un componente analítico profundo del que el equipo emerge más vivo, con una perspectiva diferente sobre cada integrante y sobre el equipo en conjunto, y con un proyecto de trabajo concreto que permitirá que los frutos del evento sean a largo plazo.

¿Qué sigue?

Si usted es un líder visionario, capaz de reconocer que su empresa se beneficiaría de enfrentarse a nuevos paradigmas y desea ofrecer a su equipo nuevas formas de ver la vida organizacional, llámenos ahora mismo para agendar una fecha para su evento y poder comenzar a trabajar lo antes posible en su diseño, pues cada uno se hace conforme a los requerimientos del cliente. No ofrecemos soluciones estandarizadas porque reconocemos que cada cliente es único y diferente. Nosotros también somos únicos y diferentes y nos apasiona ver el entusiasmo y la creatividad que las metodologías positivas generan en las personas y los equipos. Llámenos y compruébelo!!