



# ¿Team Building ó Community Building?



ENERO 2024

---

PSYNEK CORPORATE  
[www.psynek.com.mx](http://www.psynek.com.mx)



# ¿Team Building ó Community Building?

**El futuro es colaborativo. Alinear tu organización y equipo es la mejor inversión que puedes hacer.**

Cada año, seguramente tu equipo asiste a un evento de team building tradicional. Y aunque todos se divierten y mejoren jugando juegos al aire libre, las habilidades de colaboración no necesariamente mejoran. Las personas cuando nuevamente regresan a su habitual ambiente de trabajo, continúan trabajando en silos, evitando conversaciones “difíciles” que puedan poner en evidencia la agenda “oculta” y como consecuencia de ello continúan las “cuentas por cobrar” ocultándose información unos con otros.

**¿Puedes esperar otro año para que el equipo funcione?**

 Alinear a tu equipo	 Alinear toda la empresa	 Construir un equipo de equipos	 Team building para Alta Dirección
--	--	---	--

## El enfoque del Community Building perdura más allá del evento

En un mundo empresarial en constante cambio, no basta con adaptarse; hay que liderar el cambio desde la esencia misma de nuestras organizaciones. Los tiempos en los que el liderazgo se basaba en la autoridad están quedando atrás. Hoy, más que nunca, se necesita una gestión basada en la colaboración, el bienestar colectivo y la corresponsabilidad. En este sentido, te invito a considerar un enfoque revolucionario: el **Community Building** basado en la **la gestión co-inspirativa**. Este enfoque no solo transforma la manera en que lideramos, sino que también redefine cómo colaboramos, comunicamos y convivimos dentro de nuestras organizaciones.

Los equipos alineados y productivos no ocurren por casualidad. Requieren la combinación adecuada de habilidades de los líderes y los miembros del equipo por igual. El trabajo colaborativo no se trata simplemente de tener un “momento para sentirse bien”. Nuestros consultores especialistas en el Desarrollo Ecoexpansivo Organizacional dedicarán tiempo para identificar las dinámicas relacionales de tu equipo de trabajo, definir objetivos específicos para la recontextualización del ambiente de trabajo involucrando al líder en el proceso y crear un plan de seguimiento estructurado y orientado a los indicadores clave de rendimiento (KPI's).

---

## ¿Un team building es un evento donde los conflictos explotan y las cosas se ponen feas y personales?... ¡Ya no más!

El enfoque del **Community Building** utiliza un modelo y método comprobado de trabajo colaborativo experiencial para simular las diversas etapas que atraviesan los equipos de trabajo para lograr resultados exitosos. **Porque la verdadera transformación no se impone,... se co-crea.** Convierte a tu equipo de trabajo en un espacio donde el consenso y la colaboración sean los motores que impulsen la innovación y el crecimiento sustentable a largo plazo.

## ¿Cómo generar confianza, mejorar la comunicación y optimizar los procesos socioafectivos de los equipos de trabajo?

### Proceso del Community Building de nuestro Programa EvolUnity©

Daniel Coyle describe tres habilidades clave que construyen culturas organizacionales sólidas y efectivas: la **pertenencia**, la **confianza** y el **propósito**.

**1. Pertenencia:** Este aspecto se refiere a la creación de un ambiente donde las personas se sienten parte de algo más grande que ellos mismos. Coyle resalta que pequeños gestos de conexión y reconocimiento refuerzan el sentido de comunidad. Cuando los miembros de una organización se sienten valorados y aceptados, su compromiso con la organización aumenta.

**2. Confianza:** La confianza se basa en la **vulnerabilidad compartida**. Según Coyle, cuando los líderes y equipos muestran honestidad y son abiertos con sus errores, miedos o dudas, se fortalece la cohesión del grupo. Al ser transparentes y auténticos, se fomenta una atmósfera de apoyo mutuo, lo que facilita el trabajo colaborativo y refuerza la seguridad psicológica.

**3. Propósito:** Este elemento es la brújula que guía al equipo. Tener un propósito claro y compartido brinda dirección y sentido a las acciones diarias de los equipos. El propósito conecta las metas individuales con los objetivos más amplios de la organización, motivando a las personas a trabajar juntas por una causa común.

**En resumen,** Coyle sugiere que el sentido de pertenencia que proporciona seguridad psicológica, la confianza a través de la vulnerabilidad y un propósito compartido son las bases de una cultura organizacional fuerte, donde las personas se sienten conectadas, seguras y motivadas.

## Proceso del Community Building



## Framework de nuestro Programa EvolUnity©

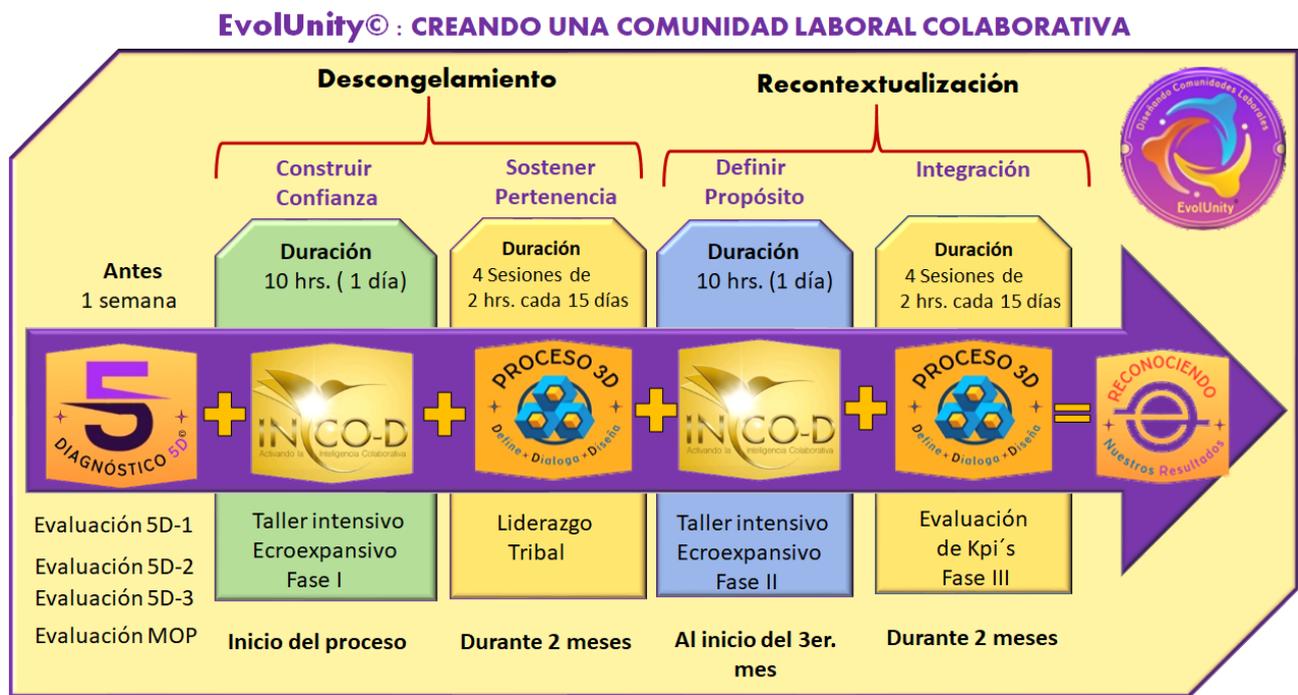
**1. DIAGNÓSTICO INICIAL.** A través de nuestro proceso de diagnóstico, podemos identificar las **necesidades y "dolores"** de tu equipo de trabajo, para posteriormente implementar nuestro programa de intervención. **El diagnóstico 5D©**, consta de 4 instrumentos de evaluación que permiten identificar el nivel de deterioro de tu equipo en relación a las cinco disfunciones de los equipos de trabajo de acuerdo al modelo de Patrick Lencioni e identificar el nivel de desarrollo de las tres habilidades clave identificadas e investigadas por Daniel Coyle descritas anteriormente. Además mediante la aplicación del **Mapa de Organización Personal© (MOP)**, es posible visualizar la "organización que habita" cada persona dentro del equipo de trabajo, permitiendo un diagnóstico más fino de las interacciones que definen la cultura y el contexto relacional dentro del equipo.

**2. TALLERES INTENSIVOS ECROEXPANSIVOS INCO-D©.** Su propósito es generar experiencias transformacionales para que los integrantes del equipo identifiquen la biotipología que define su particular forma de percibir a los "otros", para posteriormente desarticular sus creencias limitantes y sensibilizarlos sobre la importancia de construir una comunidad laboral colaborativa que generen un contexto de **compromiso, responsabilidad, contribución y autenticidad** dentro del equipo. A través de una metodología experiencial basada en **Simuladores Ecroexpansivos©**, los talleres intensivos buscan alinear la actitud individualista hacia una cultura colaborativa, fortaleciendo vínculos interpersonales que faciliten el logro de resultados extraordinarios en entornos laborales diversos y cambiantes.

**3. PROCESO 3D©.** El propósito del **Proceso 3D©** es abordar las complejidades del lado humano en la organización mediante una metodología que facilita a los equipos **definir sus problemas** fundamentales, para posteriormente facilitar **diálogos introspectivos y productivos**, que posteriormente les permita **diseñar y co-crear un futuro sustentable a largo plazo**. Este proceso busca transformar patrones de comportamiento, superar resistencias al cambio y fomentar la colaboración, el aprendizaje adaptativo, la innovación para crear un ambiente laboral más saludable y productivo, este proceso se lleva a cabo alineado al enfoque y contexto del liderazgo tribal

**4. LIDERAZGO TRIBAL** El propósito del liderazgo tribal de acuerdo a las investigaciones de Dave Logan y John King es transformar equipos en comunidades laborales resilientes al desbloquear su inteligencia colaborativa,

fomentando la confianza, el compromiso mutuo y la cultura de trabajo colectivo. Basado en los 5 niveles de evolución cultural, este enfoque impulsa la transición del individualismo al trabajo en equipo, promoviendo la innovación, la resiliencia y la productividad mediante la construcción de valores compartidos y relaciones significativas dentro de la organización.



## ¿Por qué invertir en EvolUnity®?

- Mayor participación y compromiso del equipo:** Cuando todos participan activamente en la toma de decisiones, se genera un ambiente de Co-creación que refuerza el sentido de pertenencia y responsabilidad.
- Mejora de la comunicación y armonía:** Este enfoque promueve una comunicación profunda, que va más allá de la simple transmisión de información, permitiendo una verdadera sintonía emocional y colaborativa.
- Adaptación sin perder identidad:** En lugar de enfocarnos en cambiar por cambiar, este modelo nos invita a reflexionar sobre qué es esencial conservar en nuestra cultura organizacional, para seguir siendo competitivos sin perder lo que nos hace únicos.
- Resiliencia ante crisis:** En tiempos de incertidumbre, una gestión que prioriza el bienestar del equipo, basada en la reflexión conjunta, permitirá que su organización no solo sobreviva, sino que prospere.

## ROI garantizado – en comparación con un team building tradicional.

Algunos problemas organizacionales no pueden resolverse con una intervención de corto plazo como en los team building tradicionales. Sin embargo, con el proceso de **EvolUnity®** hemos detectado las siguientes mejoras que hemos medido y documentado:

## RESULTADOS ENTREGADOS Y MEDIDOS:

1. La productividad mejoró un 17% en seis meses y hasta un 30% en dieciocho meses.
2. Un lenguaje común "un equipo" y "una empresa".
3. Mayor responsabilidad en todas las áreas dentro de la organización, el servicio interno mejoró 8%.
4. Pronta respuesta al cambio tecnológico.
5. Disminución del pensamiento "en silo" y mayor integración interdepartamental.
6. Mayor responsabilidad de todas las áreas dentro de la organización.
7. Delegación efectiva de la carga de trabajo y mayor flexibilidad en las tareas asignadas.
8. Pronta respuesta al cambio tecnológico.
9. Desarrollar señales de advertencia tempranas de posibles problemas.
10. Disminución del pensamiento "en silo" y mayor integración interdepartamental.

## Entre nuestros clientes recientes de EvolUnity© se encuentran:

- Un equipo de investigación y desarrollo de una de las principales compañías farmacéuticas.
- Una iniciativa de mejora del servicio al cliente para una empresa de productos de consumo.
- Un departamento de recursos humanos que brinda apoyo a otros departamentos.
- Una organización de atención médica que quería mejorar la atención al paciente.
- Un equipo de gestión de proyectos para una gran empresa de desarrollo de software.
- Una empresa de fabricación que quería reducir costos y eliminar el desperdicio.
- Un equipo global que tenía como objetivo mejorar la comunicación gerencial



**¡Agenda una asesoría de pre-diagnóstico gratuita hoy mismo con uno de nuestros consultores! [info@psynek.com.mx](mailto:info@psynek.com.mx), whatsapp: +52 595 109 9374**