El gran error del team building: confundir un equipo feliz con un equipo que funciona

Actualidad Empresarial | 12/11/2026 | 00:00

Cada año, miles de empresas invierten en actividades para mejorar la relación entre sus empleados. Organizan cenas, escapadas y jornadas de convivencia que terminan con fotografías de grupo y encuestas de satisfacción positivas. Sin embargo, el lunes siguiente, muchas vuelven a enfrentarse a los mismos problemas: falta de comunicación, responsabilidades poco claras y departamentos que trabajan de forma aislada. La razón es sencilla: pasar tiempo juntos no significa necesariamente aprender a trabajar juntos. La investigación sobre desarrollo de equipos distingue entre las actividades que simplemente generan experiencias agradables y aquellas que permiten practicar habilidades concretas de colaboración. Por eso, el verdadero desafío no consiste en encontrar la actividad más divertida, sino en crear situaciones donde las personas necesiten escucharse, tomar decisiones y resolver problemas conjuntamente.

Una cocina profesional representa un escenario especialmente interesante para observar estas dinámicas. Preparar un menú en equipo implica distribuir responsabilidades, gestionar tiempos, coordinar tareas y reaccionar ante imprevistos. Si alguien se retrasa, el resultado colectivo se resiente; si falla la comunicación, el problema aparece inmediatamente. Esta combinación explica el atractivo de las experiencias de team building de cocina en Madrid, donde la gastronomía se convierte en una actividad colaborativa. Formatos como las competiciones de cocina tipo MasterChef para empresas introducen además retos compartidos, creatividad y decisiones bajo presión. Lejos de las reuniones convencionales, estas experiencias permiten que los participantes descubran cómo se relacionan cuando deben alcanzar un objetivo común, aunque el aprendizaje real depende también de cómo se facilite la actividad.

Pero existe un detalle que muchas organizaciones olvidan: el éxito de un team building no debería medirse únicamente el día del evento, sino también en las semanas posteriores. Una experiencia bien diseñada puede servir para identificar dificultades de coordinación, descubrir capacidades poco visibles y abrir conversaciones que raramente aparecen en la oficina. Para aprovecharla, conviene establecer previamente un objetivo concreto y terminar con acuerdos aplicables al trabajo cotidiano. ¿Se comunican mejor los departamentos? ¿Se han aclarado las responsabilidades? ¿Los equipos resuelven antes sus desacuerdos? No todas estas mejoras pueden atribuirse a una única actividad, pero son preguntas mucho más valiosas que saber si los participantes se divirtieron. Porque el verdadero objetivo no es conseguir que veinte compañeros cocinen juntos durante tres horas, sino que regresen a la oficina con una idea más clara de cómo colaborar los próximos trescientos días.

Autor: Redacció

https://gironanoticies.com/empresarial/308633-el-gran-error-del-team-building-confundir-un-equipo-feliz-con-un-equipo-que-funciona.htm