

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1535>

Team bonding con impronta de marca

Team bonding with a brand imprint

Amada Yelitza Villarroel Maíz

mscopyelitzavillarroel@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-4440-3698>

Quito – Ecuador

Artículo recibido: 13 de diciembre de 2023. Aceptado para publicación: 27 de diciembre de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Porque se debe nutrir alma y cuerpo en todo momento, el lugar de trabajo y el hogar han de ser fuente incesante de regocijo, retos, reconocimientos, crecimiento y apoyo; aspectos estudiados en un universo de 1800 trabajadores del sector automotriz, y en 62 colaboradores del área educativa, siendo el criterio de elegibilidad, ser un empleado, es decir, estar bajo dependencia. Así, se sumaron individualidades con el objetivo de establecer cimientos de lazos afectivos y duraderos entre la marca y el talento humano organizacional, para el incremento de la productividad, disminución del absentismo, aprovechamiento de la curva de aprendizaje y cumplimiento de objetivos, a través de encuentros lúdicos para triangular fortalezas en los roles de Empresa-Trabajador-Familia, concientizando la Filosofía Corporativa, imprimiendo la Impronta de Marca como sentido de pertenencia fundamentado y, la vinculación o Team Bonding de los equipos de trabajo, con base a la empatía más allá de la institución, lo cual les permitió entender que cada evento vivido, son y serán necesarios para avanzar, así como logros y desaciertos son cimientos del hoy, generadores de decisiones para el mañana deseado y forjado para nosotros y nuestro entorno. Esta investigación detona entonces, el digerir que los aspectos positivos en el trabajo, sensaciones que llenan de alegría e impulsan al crecimiento personal y profesional, pueden y deben ser desarrollados y sostenidos en el tiempo, para beneficio propio, para la organización, para las personas con quien hacemos vida y, en general, para el entorno donde nos desenvolvamos, ya que todo está conectado.


Palabras clave: team bonding, crecimiento personal, impronta de marca, sentido de pertenencia, empatía

Abstract

Because soul and body must be nourished at all times, the workplace and home must be a constant source of joy, challenges, recognition, growth and support; aspects studied in a universe of 1,800 workers in the automotive sector, and in 62 collaborators in the educational area, the eligibility criterion being being an employee, that is, being dependent. Thus, individualities were added with the objective of establishing foundations of emotional and lasting ties between the brand and the organizational human talent, for the increase in productivity, reduction of absenteeism, taking advantage of the learning curve and fulfillment of objectives, through playful meetings to triangulate strengths in the roles of CompanyWorker-Family, raising awareness of the Corporate Philosophy, imprinting the Brand Imprint as a well-founded sense of belonging and, the linking or Team Bonding of work teams, based on empathy beyond of the institution, which made it possible for them to understand that each event experienced is and will be necessary to move forward, as well as achievements and mistakes are foundations of today, generators of decisions for the desired tomorrow and forged for us and our

environment. This research then triggers the realization that the positive aspects at work, sensations that fill with joy and drive personal and professional growth, can and should be developed and sustained over time, for personal benefit, for the organization, for the people. with whom we live and, in general, for the environment where we operate, since everything is connected.

Keywords: team bonding, personal growth, brand imprint, sense of belonging, empathy

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 

Cómo citar: Villarroel Maíz, A. Y. (2023). Team bonding con impronta de marca. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(6), 1428 – 1436.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1535>

INTRODUCCIÓN

Cada ser humano podría escribir un libro con la historia de su vida, mismo que podría llegar a ser un BestSeller, no es más que ver lo que cada quien, consciente o inconscientemente, hace para vivir, en especial la forma como cada uno maneja su representación laboral y familiar. Con estas líneas, busco aportar lo que dichosamente, fue parte de mi experiencia de éxito como empleada, y la de al menos 2.800 amigos de trabajo, los que iniciaron siendo mis compañeros de trabajo, se convirtieron en amigos, con un cordón umbilical, que ni las fronteras han podido cortar.

Vengo de prestar mis servicios y conocimientos por 20 años en una empresa automotriz, y como la mayoría de las empresas multinacionales que logran mantenerse competitivas en el tiempo, tienen puntos en común, en cuanto a la apertura dada a sus trabajadores para sentir apoyo, respeto y libertad de acción creativa, con actividades que no se limitan a la oficina o centro de trabajo, originando una potente Vinculación de Equipos o Team Bonding, de importancia capital para la productividad de toda empresa.

Un ejemplo de esta manera de trabajar, es el efectuado en Crehana, plataforma de desarrollo de personas en Latinoamérica, la cual cuenta con formas de trabajo abierto a la comunicación de sus denominados “squad”, con “divertidas actividades de trabajo en equipo” ... como “una forma efectiva de involucrar a los miembros y construir una cultura de trabajo familiar”, elevando con ello el clima laboral apetecible para el desenvolvimiento profesional idóneo de las personas.

Otro caso digno de ser mencionado, es el esquema implementado por la empresa ADOBE, quienes como pilar en el sostenimiento de su cultura organizacional, basado en el trabajo colaborativo, “fomentan actividades para que sus talentos se conozcan entre ellos a través de eventos de networking”, creando vínculos fortalecidos entre sus trabajadores y consecuente mejoría en los procesos.

Asimismo, y siendo el soporte principal de la autora, las actividades de unión entre trabajadores, además de familiares de los trabajadores con la empresa, en una constante comunicación e integración dentro y fuera de las instalaciones de la ensambladora de vehículos Toyota en la empresa TDV, demuestra la importancia de manejar como horizonte propio la filosofía corporativa, en conjunto de un sentido de pertenencia bajo fundamentos de saber el rol e importancia que cada integrante directo o indirecto de la organización empresarial.

Hablar de buen clima organizacional, o del correcto manejo del sentido de pertenencia, es ahondar en la salud mental del trabajador, la cual trasciende a sus diferentes roles de vida, es por ello que esta investigación y puesta en marcha de encuentros vivenciales empresariales, interiorizó reflexiones que siento que debo extrapolar a las organizaciones, quienes cuentan con recursos materiales, equipos, infraestructuras e insumos del giro de negocio que manejan, en cual invierten capitales para su mantenimiento, y que a su vez, nada de eso podría moverse, de no ser por el capital humano, al cual no siempre se le concede la importancia que cumple, para que los objetivos esperados se materialicen.

Es por ello que el objetivo principal izado, es el establecer cimientos de lazos afectivos y duraderos entre la marca y el talento humano organizacional, para el incremento de la productividad, disminución del absentismo, aprovechamiento de la curva de aprendizaje y, cumplimiento de objetivos, lo que me lleva a la pregunta: ¿Es la productividad y sentido de pertenencia de un trabajador directamente proporcional a sus interrelaciones personales y consecuente estado emocional?

DESARROLLO

Con ansias espero que los resultados de este trabajo, llegue a trabajadores, familiares de éstos y empresarios, esperando hacerles apreciar, el poder de ser en conjunto, sujetos partícipes positivamente de su progreso, así como entes de apalancamiento para la organización donde trabajan, además de soporte en el crecimiento de sus seres queridos, a favor del bienestar y la salud de todos, en especial, la salud mental, la cual incluye diversos aspectos, pero abordaré específicamente lo relativo a:

Las relaciones interpersonales y sociales. Prácticamente todas las grandes penas y las grandes alegrías que visitan al ser humano provienen de otras personas. Cuando no hay roces ni dificultades y uno disfruta de buena relación con el cónyuge, con el jefe, con el compañero, con el amigo y con el vecino, se goza de un estado de paz mental y de bienestar psicológico incompatible con los trastornos mentales. Pero cuando la relación con otras personas se encuentra en mal estado, la vida se torna amarga e imperan la tristeza y el desánimo. (Melgosa, 2017, pp 1-2)

De esto se desprende, el cómo las personas que mantienen buenas relaciones personales, se sienten más motivados, lo cual genera a su vez la posibilidad de ver más alternativas de acción ante cualquier inconveniente, conjuntamente con aspectos de positivismo que al trabajar, donde convergen tantas maneras de pensar e intereses, la vinculación de los equipos de trabajo, dentro y fuera del ambiente laboral es necesario para la consolidación de equipos robustos, creatividad y productividad efervescentes y, sobre todo su integridad, en cuanto a sentirse bien consigo mismo, con lo que hace y con quienes lo hace.

Este tipo de vinculación se denomina Team Bonding tuvo sus inicios en 1988, de la mano de David Goldstein, Fundador y Director de Operaciones Team Bonding en Boston, Massachusetts, Estados Unidos, realizando desde entonces actividades relacionadas con eventos de vinculación de trabajadores en todo tipo de empresas, para lo cual creó un catálogo de "eventos innovadores utilizando el poder del juego como herramienta de aprendizaje y aprovechando la correlación entre trabajo y juego" (TeamBonding, s/f), basándose en la cita "Se aprende más sobre una persona en una hora de juego que en un año de conversación"- Platón (como se citó en ídem).

Es sabido que, el trabajo diario ayuda a que las relaciones interpersonales entre los equipos de trabajo se generan casi inevitablemente, mismas que podrían ser positivas, en beneficio de los objetivos de la empresa, o negativas, en detrimento de la calidad del trabajo de estos colaboradores. En consecuencia, propiciar adicionalmente encuentros fuera del lugar de trabajo, en los cuales los compañeros de trabajo puedan compartir y disfrutar, sin las presiones normales del trabajo, en actividades que van desde ir juntos a un partido de fútbol, hasta ir a un lugar a bailar o comer.

Este tipo de compartir, puede nacer por parte de los mismos trabajadores, pero dada la fuerte influencia positiva de la vinculación entre los integrantes de los equipos de trabajo que estos encuentros conciben, el Team Bonding es importante que forme parte de los planes estratégicos de la compañía u organización, siendo un objetivo más profundo en el Ser, que lo perseguido por un Team Building que, si bien es cierto que ambas estrategias de manejo de actitudes y aptitudes en el talento humano de las empresas, son necesarias y efectivas, para mejorar climas organizacionales. Ambas líneas de acción traen sus propias ventajas.

Por un lado, el Team Building, busca mejorar las habilidades en los trabajadores, para trabajar en equipo, creando líderes y esquemas que favorezcan la productividad de las empresas.

Mientras que el Team Bonding, persigue vincular a esos integrantes de los equipos de trabajo, en espacios libres de presión laboral, para el fortalecimiento de sus relaciones interpersonales,

incrementando la empatía y las habilidades sociales, para que la consecución de los objetivos, cimentados en la misión y la visión de la organización, sea un trabajo mancomunado, donde todos apoyan a todos para lograrlo.

Es por ello la necesidad del Team Bonding, el cual abarca una amplia gama de actividades y eventos diseñados para ayudar a los empleados a conocerse mejor, interactuar más y generar confianza entre ellos; Incluso los equipos más efectivos pueden beneficiarse de las actividades de vinculación de equipos para fortalecer la motivación de sus integrantes para trabajar juntos, es decir, el logro de una fraternidad entre compañeros de trabajo, creando mayor creatividad, solidaridad y aportes laborales, al incidir directamente en el comportamiento empático de los trabajadores, elevando a mejores niveles la habilidad social entre ellos.

Hasta aquí, el Team Bonding como estrategia implementada por ahora en unos pocos países, desarrollados si vale aclarar, una vez que inicie el conocimiento generalizado del Team Bonding, empezaría a marcar la diferencia en las organizaciones que trabajan con y para la gente, bajo el entendido de la autora, y con soporte en la mejora continua, ya que todo proceso siempre será susceptible de ser mejorado, aportando al aparato productivo mi nuevo concepto, al cual denomino "Impronta de Marca".

He aquí la diferencia y punto crucial en las realidades entre empresas con capital humano que hacen emerger y sostener la marca donde prestan sus servicios, con respecto a las que cuentan con personal que ejercen sus funciones a medias o justo hasta lo requerido, y que en la mayoría de los casos su máxima motivación es netamente salarial.

Partiendo de algunos conceptos generales de impronta de marca, entre ellos el expresado por Pérez y Gardey (2010), el de ser una "impresión, huella o marca dejada por una persona u objeto."; vinculado también al "proceso de aprendizaje rápido e irreversible que se desarrolla durante determinadas fases críticas del desarrollo de algunos organismos" (Ídem), dado que existen "periodos, donde la receptividad del organismo es mayor y facilita el aprendizaje" (Ídem), complementando el contexto de impronta de marca con el hecho de que "se trata de una señal o característica peculiar y distintiva" (Ídem).

Entonces, al extrapolar todo esto al ámbito del recurso humano empresarial, se estaría hablando de que la "Impronta de Marca en una Empresa, es la vinculación efectiva y sostenida de un trabajador, hacia la organización donde presta servicios (la Marca), con extrapolación de arraigo en su entorno externo directo (la familia)".

Esto quiere decir que, el sentido de pertenencia, o "sentimiento de identidad que el individuo genera con la comunidad con la que interactúa para alcanzar metas en común" (Corona, 2020), le hace apreciarse como partícipe directo de los resultados de las actividades laborales, generando así el compromiso y la convicción del ganar-ganar, desde el entendido que la misión y visión empresarial tiene sustento en sus actividades.

De esta forma, cuando la profundidad de la Impronta de Marca alcanza niveles de familia, y se da la triangulación perfecta, entre empresa-trabajador-entorno directo, esa unión aporta calidad total, respeto a la gente y mejora continua, como resultado de la pasión que nace al hacer suya la marca, no solo como un trabajo que ofrece un pago en compensación, sino un respaldo que sostiene hogares y personas en armonía de vida, emocionalmente equilibrado.

La Impronta de Marca entonces, requiere que no solo el trabajador sea parte de la compañía, si no también sus seres queridos, por ejemplo, la familia y allegados directos; en este sentido, las empresas

han de ampliar su acción hasta ellos, incluyéndose en planes de encuentros recreativos, educativos hacia la conformación de la Impronta de Marca en cada uno de ellos.

Por ejemplo, los días festivos habituales, como día de los niños, navidad, día de las madres u otros similares, son una oportunidad propicia para el inicio en la siembra de la Impronta de Marca, sin embargo, no son los únicos momentos, y es donde la empresa debe crear espacios para ampliar el contacto con sus principales aliados en la disminución de la abstención, la rotación de personal, salud mental alterada, baja productividad o la deserción; de los mismos involucrados en los procesos, saldrán las ideas de cómo enlazar robustamente al personal y el entorno.

Consecuentemente, en las personas más cercanas al trabajador, donde la influencia en el desempeño de éste es mayor, la alta gerencia puede hacer crecer su Impronta de Marca, con actividades diseñadas para estrechar los lazos afectivos, con soporte en las actividades de Team Bonding, las cuales, entre todo un universo de oportunidades, se pueden mencionar a las visitas guiadas de los hijos de los trabajadores a las instalaciones donde laboran sus padres, concursos sobre la marca, salidas de campo, espacios de cuentacuentos, áreas deportivas compartidas con la familia, y mucho más, tomando en cuenta que estas acciones son inversiones para las empresas, cuya retribución se verá reflejada en el comportamiento y resultados laborales de sus trabajadores.

Bajo todo el contexto ya expuesto, estamos ante un Team Bonding con Impronta de Marca, que engloba al original Team Bonding de David Goldstein, abarcando la vinculación de equipos, estrechando las relaciones entre trabajadores, descremando el apego al producto o servicio que ofrece la compañía, por medio de la Impronta de Marca, tanto en el trabajador, como en las personas con quien, como individuo, hace vida.

Desde esta perspectiva, las estrategias del Team Bonding con Impronta de Marca, vienen a ser la “real materialización del sentimiento de pertenencia de un trabajador, hacia la marca empleadora de sus servicios”, siendo su objetivo principal, el de establecer lazos afectivos y duraderos entre la marca y el talento humano organizacional, para el incremento de la productividad, la disminución del absentismo y el cumplimiento de los objetivos empresariales buscados.

Por estas razones, las organizaciones empresariales al implementar eventos Team Bonding con Impronta de Marca, podrán obtener entre otros beneficios, incrementar la productividad, disminuir el absentismo laboral, efectivizar la curva de aprendizaje en sus colaboradores y reducir la rotación de personal. Al mismo tiempo de proveer beneficios derivados, tales como la minimización o eliminación del estrés laboral, mejoramiento de la comunicación entre los trabajadores, desarrollo de empatía en el trabajo y fuera de éste, trabajadores con conocimiento emocional propio y ajeno, mejorando las relaciones personales posterior al conocimiento de la persona, más allá del trabajador y, por último, pero no menos importante, el soporte emocional familiar para el trabajador y, en consecuencia, para la empresa.

Con todo este panorama, la invitación es a que los gobiernos corporativos y trabajadores, analicen sus pensamientos al leer estas preguntas: De todos los lugares donde he laborado, ¿en cuál considero que he tenido buenos compañeros de trabajo?, ¿en cuál he disfrutado realmente mi labor, y en cada detalle de mi trabajo he puesto gran empeño?, ¿qué marcó la diferencia con respecto a otros trabajos donde me pesaba cada día ir y lo que deseaba era que llegara pronto la hora de salida?, ¿cuál o cuáles fueron esos puntos de diferenciación entre un trabajo y otro?...

Con ese basamento introspectivo, con la venia de estos compañeros quienes no dudaron en darme la información solicitada, deseo exponerle solo algunos de los incontables casos de gente de mi círculo directo, que no solo disfrutaban lo que hacen, si no que ese sentimiento de pertenencia hacia la marca donde trabajan, se extrapola a su grupo familiar cercano:

Dra. Marilú. Residente de Emergencia, Clínica ChileMex.

Trabajé diez años en la Clínica, era realmente agradable poder ayudar a los pacientes, y contar con el respaldo de enfermeras y colegas, éramos un equipo de apoyo a la vida. Algunos días de guardia 48 horas, siempre contaba con la comprensión de mis hijos, incluso iban a hacerme compañía, podíamos almorzar juntos, aunque fuera la hora de la merienda, pero lo importante, es que podíamos hacerlo juntos, en mi lugar de trabajo.

MSc. J. Carlos. Property Manager, Dynamic Residential.

Soy uno de los más nuevos en la organización, sin embargo, los compañeros, de los cuales algunos duplican mi edad, así como el tiempo de trabajo aquí, me han guiado y apoyado en mis actividades, siento que hay una buena amistad, e incluso algunos fines de semana nos reunimos y hacemos parrillada, conversamos y disfrutamos de momentos de esparcimiento. Me gusta trabajar aquí.

TSU Iraizer. Analista de Logística, Ensambladora TDV.

Era un sueño trabajar en esa gran empresa, y cuando al fin lo logré, hasta mi hija llena de orgullo comentaba a sus amiguitas: "mi mamá trabaja en TDV", y cada día durante 12 años, trabajé con ahínco para alcanzar los objetivos que nos plantean; es que cuando se trabaja con un equipo que te colabora tanto como uno a él, hasta la cuesta más alta, se hace más llevadera. Hoy soy madrina de los hijos de dos compañeros de trabajo. ¡Somos familia!

DISCUSIÓN

Los seres humanos desde que iniciaron su etapa de sedentarismo y asentamiento en poblaciones, aunado a ser un ente social y comunicador por excelencia, amerita en menor o mayor medida, de soporte en sus relaciones interpersonales para alcanzar la felicidad, bajo el concepto que cada quien maneje de ese estado emocional, aun cuando intra personalmente tenga el coraje y valor para alcanzar las metas que se proponga, su emocionalidad marcará significativos comportamientos, en relación a su raciocinio, por ello, el efecto de terceros es tan importante en la vida personal y en la vida laboral de las personas.

La gran reflexión que expone acerca de implementar, como parte de las inversiones obligatorias y necesarias en el talento humano organizacional, es colocar la Impronta de Marca en sus colaboradores y personas allegadas a éstos, a través de la integración, aceptación, respeto mutuo y apertura, buscando la salud mental de cada uno de ellos, en el sentido de lograr que se sientan agradablemente siendo parte de algo más grande que sus propias individualidades, que son sustento de vida y labor que cada trabajador aporta a la marca, que forma parte de un todo, como base sustancial de una empresa que crece de la mano de cada trabajador y familia, donde todos ganan y todos reafirman el esfuerzo diario, ya que la vida, con sus alzas y sus bajas, son el eje motor de toda sociedad.

Las grandes empresas y las pequeñas también, forman parte de un solo engranaje dentro de la humanidad, cada cosa que se haga, o que no se haga, repercutirá inevitablemente en lo quienes nos rodean, entonces, porque no apuntar a que esas repercusiones sean energéticamente positivas, donde la triangulación del rol e importancia de la empresa, del trabajador y la familia, estén tan cohesionados que sean indivisibles, dando de sí sus capacidades y destrezas, con un horizonte de bien común, a través de la concientización de la Filosofía Corporativa de la empresa donde se desempeña, misma que ha de convertirse, en filosofía de vida propia, llegando al fin a estampar la Impronta de Marca, elevando a niveles de satisfacción y orgullo el Sentido de Pertenencia, con fundamento y conciencia en cada integrante de la gran familia organizacional, la cual, vinculada realmente como un gran equipo, podrán empatizar entre unos y otros, más allá del metro cuadrado de alcance de sus funciones, más allá de las labores que desempeñe, más allá de solo ser un empleado de alguien, y verse los unos a

otros como lo que son, personas que mueven el aparato productivo de esa empresa, de la vida y para la vida.

Mi más firme deseo, es poder dar a la luz esta realidad, en cuanto a que el trabajo, tal vez no sea lo más apetecible y por eso hay que pagarle a la gente para que lo haga, pero aun así, estar vivo implica suplir al menos las necesidades básicas propias y de las personas que estén a nuestro cargo, por consiguiente, a menos que se tenga la vida económicamente resuelta, hay que trabajar, hay que producir, entonces qué mejor que hacerlo con optimismo y motivación, con la alegría que usualmente genera estar en un día de playa o un día de fiesta, es decir estar y buscar siempre la armonía y los motivos para seguir adelante, avanzar y ayudar a otros a seguir avanzando.

Eso es la vida...

CONCLUSIÓN

Puedo concluir que, para aportar ideas, creatividad y trabajo de valor a las organizaciones, los integrantes de las mismas deben estar motivados intrínsecamente, con lo cual su mente y su cuerpo puedan estar al unísono para actuar y pensar en consonancia con las necesidades del caso, así, la persona no solo es parte del hogar, del lugar de trabajo, o de cualquier otro sitio, se es íntegro se quiera o no, en consecuencia, al estar todo conectado, la vida de las personas marcharán emocionalmente, como las implicaciones de sus relaciones le acompañen.

En este sentido, implementar conscientemente el Team Bonding o vinculación de los integrantes de los equipos de trabajo, no solo en aspectos y lugar de trabajo, si no en actividades de esparcimiento y recreación, sumándole la Impronta de Marca, o amor real y sentido de pertenencia hacia la empresa, por parte tanto del trabajadores, como de las personas con quien él hace vida, conlleva a espacios sanos y positivos de trabajo, creación y solidaridad, mejorando las posibilidades de alcanzar los objetivos empresariales, la productividad y la permanencia competitiva en el mercado que se desenvuelven.

REFERENCIAS

David Goldstein. TeamBonding. Founder and Creator of Opportunities | TeamBonding. [página de LinkedIn]. Recuperado 08/07/2023 <https://acortar.link/JsN6jq>

Carranza, A. (2023). Ejemplos de cultura organizacional: 16 casos exitosos que te ayudarán a crear un buen ambiente laboral para tu equipo. <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/ejemplos-cultura-organizacional/>

Corona, A. (2020). El sentido de pertenencia, una estrategia de mejora en el proceso formativo en las artes. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i2.2172>

Melgosa, Julián. (2017). Preservando la salud mental. Revista de Investigación Apuntes Universitario. Volumen 7 - Número 2. pp 1-2

Pérez, J., Gardey, A. (2010), Impronta - Qué es, definición y concepto. Definición.de. <https://definicion.de/impronta/>

TeamBonding. (s/f). Nuestro intrépido líder de formación de equipos. <https://www.teambonding.com/people/david-goldstein/>