

Modelo de Tuckman: Las Etapas del Desarrollo de un Equipo.

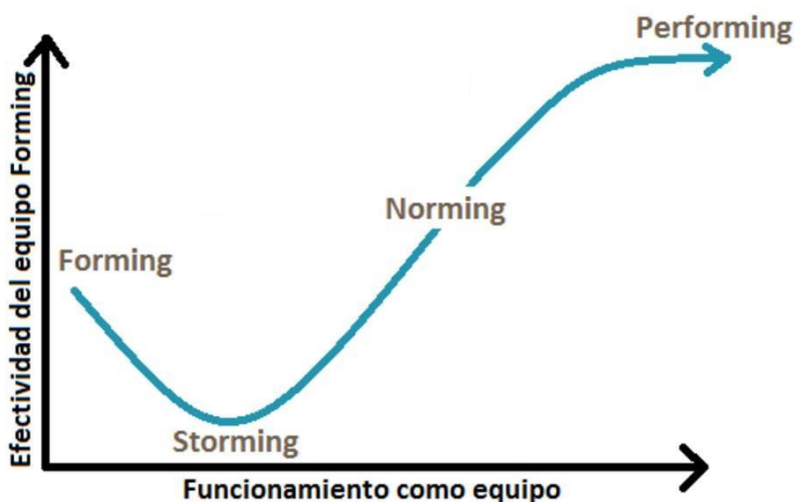
En *Crece en Equipo*, utilizamos el modelo de desarrollo de equipos de Bruce Tuckman como una herramienta fundamental para ayudar a los equipos a entender y gestionar sus dinámicas. Este modelo describe cinco etapas clave por las que todo equipo pasa para alcanzar su máximo desempeño. Entender este ciclo nos permite apoyar a los equipos a madurar y superar sus desafíos internos de manera efectiva:

1. **Formación (Forming):** En esta primera fase, los miembros del equipo se conocen y comienzan a entender sus roles. En esta etapa, los miembros dependen fuertemente del líder para orientación y guía, y no suelen asumir riesgos. Además, esta etapa suele estar marcada por la novedad y la “buena onda” de todos con todos.
2. **Tormenta (Storming):** En esta fase surgen los primeros conflictos, ya que los miembros del equipo comienzan a defender sus puntos de vista y posiciones. Las tensiones son naturales y necesarias para el crecimiento del equipo. En *Crece en Equipo*, enfatizamos que la “tormenta” no es un signo de fracaso, sino un paso necesario para que el equipo madure y fortalezca sus relaciones. Si un equipo evita esta etapa, es probable que no alcance su máximo potencial, quedándose en una fase inmadura.
3. **Normalización (Norming):** Una vez resueltos los conflictos, el equipo comienza a funcionar de manera más cohesionada. Las reglas, expectativas y roles están claros y los miembros colaboran mejor (aquí se deben establecer reglas de trabajo). Aquí es cuando el equipo empieza a enfocarse en los objetivos colectivos en lugar de los intereses individuales.
4. **Desempeño (Performing):** En esta fase, el equipo está en su máximo rendimiento. Los roles están bien definidos, la confianza es sólida y los miembros trabajan de manera autónoma y eficaz. En *Crece en Equipo*, apoyamos a los equipos para que se mantengan en esta fase el mayor tiempo posible, reconociendo que la autogestión y la alta productividad son el reflejo de un equipo maduro.
5. **Clausura (Adjourning):** Al llegar a esta fase, el equipo se disuelve, ya sea porque ha completado su proyecto o porque algunos miembros dejan el grupo. Esta etapa no solo marca el final de la vida de un equipo, sino también el reconocimiento de su trabajo y logros. Pero no siempre el equipo muere únicamente cuando se disuelve completamente; un equipo también “muere” cuando alguien nuevo entra o cuando un miembro se va.

En *Crece en Equipo*, destacamos que cuando un nuevo miembro entra, el equipo original deja de existir tal como era, y se reinicia el ciclo de Tuckman. Las dinámicas cambian, surgen nuevas relaciones, y esto afecta la interacción entre todos. Del mismo modo, cuando alguien

se va, las conexiones cambian y el equipo necesita reorganizarse, pasando de nuevo por las etapas de formación, tormenta, etc.

ETAPAS DE FORMACIÓN DE EQUIPOS



TUCKMAN MODEL

Conclusión

El modelo de Tuckman refleja que para que un equipo alcance la madurez, debe pasar por todas sus fases, incluidas la formación y la tormenta. Si un equipo no enfrenta conflictos, puede quedarse en una fase inmadura y no desarrollar su verdadero potencial. Además, es importante entender que el ciclo no siempre se cierra de forma lineal; en ocasiones, los equipos pueden regresar a la fase de tormenta si quedan asuntos sin resolver, como lo indica también el modelo de Lencioni, donde la falta de confianza y el miedo al conflicto pueden hacer que el equipo retroceda en su desarrollo.

En *Crece en Equipo*, apoyamos a los equipos a navegar por este ciclo de manera consciente, ayudándoles a superar los retos en cada fase para que puedan alcanzar su máximo rendimiento y crear dinámicas que se adapten a los cambios, tanto cuando entra un nuevo miembro como cuando alguien se va.