



GUÍA GRATUITA PARA LÍDERES DE EQUIPO

EL JUEGO DEL VINO®

INFORME CORTO · 5 MINUTOS DE LECTURA

5 señales de que tu equipo necesita reconectar (y qué hacer al respecto)

Basado en más de 250 experiencias con equipos reales en LATAM, para detectar a tiempo cuándo un equipo funciona por inercia, antes de que el desgaste se note en los resultados.

Tu equipo no falla por talento.

Falla en cómo se coordina. La mayoría de los equipos de alto desempeño en el papel — buena gente, buenos currículums, buena intención— se estancan por razones que nadie nombra en la reunión semanal. Esta guía identifica las cinco más comunes, con una acción concreta para cada una.

70%

de la varianza en el compromiso de un equipo se explica por su líder directo, no por el contenido de la última capacitación que recibió.

FUENTE: HIGH5 TEST, EMPLOYEE TRAINING STATISTICS, 2026

250+

empresas y más de 15.000 ejecutivos en LATAM ya vivieron El Juego del Vino®, de presidencia a equipos operativos.

FUENTE: EL JUEGO DEL VINO®, DATOS PROPIOS

ÍNDICE DE LAS CINCO SEÑALES

01	Los acuerdos que nadie ejecuta Compromiso silencioso, sin acción real	PÁG. 03
02	El conflicto que se libra por WhatsApp Comunicación indirecta, no en la sala	PÁG. 04
03	Cada área cuida su territorio Silos por encima del resultado del cliente	PÁG. 05
04	El mismo error, otra vez Falta de feedback directo entre pares	PÁG. 06
05	El equipo funciona en piloto automático Ejecuta por inercia, no por convicción	PÁG. 07

27 AÑOS

de trayectoria de Fernando Bastán y Making People en desarrollo humano corporativo — el mismo criterio detrás de cada señal de esta guía.

1

Los acuerdos que nadie ejecuta.

La reunión termina bien. Todos asienten, el acta queda prolija, hay hasta fecha de seguimiento. Dos semanas después, nadie hizo lo que dijo que iba a hacer — y nadie lo menciona tampoco. Eso no es falta de organización: es falta de compromiso real en el momento en que se tomó la decisión. El grupo dijo que sí por evitar fricción, no porque estuviera convencido.

Con el tiempo, las reuniones se vuelven un ritual vacío: se habla, se anota, se archiva. Nadie espera realmente que lo acordado suceda, así que nadie se sorprende cuando no sucede.

QUÉ HACER

Al cerrar cualquier acuerdo, pedí a cada persona que diga en voz alta, con sus propias palabras, qué va a hacer y para cuándo. Si alguien no puede decirlo con precisión, el acuerdo no existe todavía.

POR QUÉ ESTO APARECE EN EL JUEGO DEL VINO®

En la dinámica, cada decisión de grupo se toma en tiempo real y en voz alta. El compromiso silencioso no tiene dónde esconderse.

"El grupo dijo que sí por evitar fricción, no porque estuviera convencido."

2 El conflicto que se libra por WhatsApp.

En la reunión todo es cordial. El desacuerdo real —el que de verdad importa— aparece después, en un chat lateral, en el pasillo, en un "che, ¿viste lo que dijo fulano?". El equipo tiene opinión, pero no la lleva al lugar donde podría generar una decisión mejor.

Con el tiempo, la sala de reunión se convierte en el lugar menos honesto de la empresa — y el chat lateral, en el verdadero centro de decisión informal.

QUÉ HACER

Instalá una regla simple: "lo que se dice del equipo, se dice al equipo". El líder tiene que modelarla primero, nombrando un desacuerdo real frente a todos en la próxima reunión.

POR QUÉ ESTO APARECE EN EL JUEGO DEL VINO®

La experiencia obliga a defender una percepción frente al grupo, en el momento. No hay pasillo ni chat lateral posible dentro de la dinámica.

"La sala de reunión se volvió el lugar menos honesto de la empresa."

3

Cada área cuida su territorio.

Ventas culpa a Operaciones. Operaciones culpa a Sistemas. Todos tienen razón desde su silla, y el cliente sigue esperando. La lealtad al área terminó pesando más que la lealtad al resultado — y en la mayoría de los casos, nadie lo decidió a propósito. Simplemente pasó, mes tras mes, hasta que se volvió cultura.

QUÉ HACER

Reemplazá al menos una métrica de área por una métrica compartida entre las dos áreas que más se culpan mutuamente. Si ambas ganan o pierden juntas, el territorio deja de tener sentido.

POR QUÉ ESTO APARECE EN EL JUEGO DEL VINO®

La dinámica mezcla áreas a propósito. El resultado depende de la coordinación entre personas que normalmente no se sientan juntas — el territorio se vuelve visible al instante.

Más de 250 empresas de industrias distintas ya usaron esta dinámica para romper silos internos.

4 El mismo error, otra vez.

Todos lo vieron venir. Todos sabían que iba a pasar. Nadie lo dijo a tiempo, con la persona correcta, de la forma correcta. El feedback directo entre pares casi no existe — solo existe el feedback hacia arriba, filtrado y tarde, cuando ya no sirve para evitar el error.

Esta señal es la más costosa de las cinco: no por el error en sí, sino porque se repite. Un equipo que no corrige entre pares está condenado a redescubrir el mismo problema una y otra vez.

QUÉ HACER

Antes de la próxima retro, pedile a cada persona que prepare un solo feedback directo para un par —no para el jefe—, y que lo entregue en la reunión, no después por privado.

POR QUÉ ESTO APARECE EN EL JUEGO DEL VINO®

El grupo evalúa y corrige percepciones entre sí en tiempo real. Se entrena el músculo de decir "no estoy de acuerdo" sin que se sienta como un ataque personal.

"Un equipo que no corrige entre pares redescubre el mismo problema una y otra vez."

5 El equipo funciona en piloto automático.

Hace lo de siempre, de la forma de siempre, aunque el negocio ya cambió. Nadie está desconectado a propósito — simplemente el equipo dejó de hacerse preguntas incómodas hace tiempo, y la inercia se instaló donde antes había convicción.

DISTRIBUCIÓN ILUSTRATIVA · COSTUMBRE VS. CONVICCIÓN



Patrón observado por facilitadores en sesiones de diagnóstico de equipo. Costumbre repite el proceso de siempre sin cuestionar si sigue siendo el mejor camino; convicción entiende el porqué de lo que hace y lo ajusta cuando el contexto cambia.

QUÉ HACER

Una vez al trimestre, preguntale al equipo directamente: "¿qué estamos haciendo solo porque siempre lo hicimos así?". La respuesta honesta rara vez llega en una encuesta.

POR QUÉ ESTO APARECE EN EL JUEGO DEL VINO®

La experiencia saca al equipo de piloto automático por diseño: nada de lo que vive en la dinámica es rutina, así que el patrón queda expuesto en minutos.

"La inercia se instaló donde antes había convicción."

Un mismo lenguaje para las cinco señales.

El Juego del Vino® es una experiencia corporativa que simula, en tiempo real, cómo se comunican, deciden y se coordinan tus equipos bajo presión — y convierte lo que encuentra en desarrollo organizacional real, no en una anécdota simpática de la última convención.

01

Liderazgo y coordinación

Desarrollo de liderazgo y coordinación entre áreas, puesto a prueba en tiempo real.

02

Aprendizaje real

Activación del cerebro límbico — el aprendizaje se fija en la experiencia, no en la diapositiva.

03

Aplicado al negocio

Dinámicas experienciales diseñadas sobre problemas reales de coordinación, no juegos genéricos.

04

Transferencia directa

Lo vivido se conecta explícitamente con situaciones laborales concretas del equipo.

"Fue un ejercicio revelador, que nos invita a mejorar la comunicación y la colaboración."

COMITÉ EJECUTIVO — PRODUCTOS CHEF

ALGUNAS DE LAS EMPRESAS QUE YA VIVIERON EL JUEGO DEL VINO®



Fernando Bastán.

27 años de trayectoria en desarrollo humano corporativo, dirección comercial y consultoría estratégica en América Latina.

Gerente General de Seminarium Colombia (2014–2019), la firma de educación ejecutiva líder de la región.

Formación ejecutiva en Cornell University (Leadership & Strategic Thinking) y University of Michigan (Leading Sales Teams). Executive MBA por la Universidad Francisco de Vitoria, España.

Nacido en Mendoza, Argentina, entre los aromas de la montaña y el vino, fusionó esos elementos sensoriales con técnicas de coaching, comunicación y trabajo en equipo para crear El Juego del Vino® — hoy una metodología única en el mundo.



Fernando Bastán
Transformo experiencias en aprendizaje



27

AÑOS DE TRAYECTORIA



250+

EMPRESAS ATENDIDAS



15K+

EJECUTIVOS FORMADOS



3

PAÍSES DE OPERACIÓN

MAKING PEOPLE

La consultora en desarrollo humano corporativo que Fernando dirige como Managing General, especializada en el Modelo LCE® — Liderazgo, Comunicación y Equipos.

EL JUEGO DEL VINO®

Su creación más disruptiva: una metodología experiencial única en el mundo, hoy con operaciones activas en Colombia, República Dominicana y Argentina.

Si una de las cinco te resonó, hablemos.

20 minutos alcanzan para entender cuál de estas señales está más viva en tu equipo hoy, y si El Juego del Vino® es el disparador correcto para moverla — o si el punto de partida correcto es otro de los programas de Making People.

20

minutos de conversación para identificar cuál de las cinco señales pesa más en tu equipo hoy.

3

países con operación activa listos para llevar la experiencia a tu empresa: Colombia, RD y Argentina.

Solicita una propuesta para tu empresa

WhatsApp Rep. Dominicana — **+1 849 501 8999**

WhatsApp Colombia — **+57 301 268 0569**

Email — gerencia@eljuegodelvino.com

Web — www.eljuegodelvino.com