



GUÍA DE JUEGOS



www.puraestrategia.com
Costa Rica , 2024

PRESENTACIÓN

La Seguridad Psicológica es un ambiente caracterizado por la confianza, el respeto mutuo y la libertad para expresar las ideas, preguntas o comentarios o admitir errores sin temor a ser avergonzado o humillado. Es la posibilidad de ser uno mismo, sin temor a ser rechazado y sentirse respaldado por el equipo.

Nuestro juego **Sin Miedo al Error** representa una forma de descubrir, entender y jugar la Seguridad Psicológica a partir de comportamientos positivos y negativos para lograr equipos de alto rendimiento.

El modelo de Seguridad Psicológica de Pura Estrategia tiene como base 4 pilares dentro de los cuales están distribuidos los diferentes comportamientos.

Los 4 pilares de nuestro modelo son:

- Pertenencia:** es la seguridad de ser incluidos y aceptados para poder interactuar, tal como somos, sin temor a que nos rechacen.
- Confianza:** Es la seguridad de mostrarse vulnerable y conectar unos con otros, sintiéndose protegido y apoyado
- Contribución:** Es que nuestros talentos sean valorados, la seguridad de que con nuestros aportes marcamos una diferencia.
- Curiosidad:** Es cuando nos sentimos seguros para preguntar, plantear nuevas ideas, experimentar e incluso cometer errores, en un ambiente de respeto.

Para utilizar nuestro juego Sin Miedo al error los jugadores tendrán tarjetas de diferentes colores según los comportamientos positivos y negativos dentro de cada pilar.

Comportamientos positivos: Son las tarjetas con bordes de color verde, azul, turquesa y naranja. En cada tarjeta está indicado el pilar correspondiente.

Comportamientos negativos: Son todas las tarjetas con bordes de color rojo. En cada tarjeta está indicado el pilar correspondiente.



JUEGO 1

LA EXPERIENCIA QUE NOS MARCÓ

Este es un juego que ayudará tu equipo a conocer distintos comportamientos que apalancan y disminuyen la Seguridad Psicológica en un equipo.

Además, el aprendizaje de las emociones que producen estos comportamientos es parte importante de esta actividad.

Para jugarlo se hacen grupos de no más de 8 personas para evitar que se alargue mucho.

Se entrega a cada participante la lista de los comportamientos positivos y negativos referente a la Seguridad Psicológica.

Se le solicita a cada participante que seleccione dos comportamientos de todas las tarjetas, un comportamiento positivo y otro comportamiento negativo, que haya vivido, como experiencias laborales en cualquier lugar de trabajo, no necesariamente en el equipo actual.

También, pueden ser experiencias en lugares de estudio, equipos deportivos etc, lo importante es que identifique una experiencia significativa.

Una vez que todos los participantes han seleccionado los dos comportamientos se les pide que compartan la situación dentro de su grupo, indicando porqué los marcó.

JUEGO 1

LA EXPERIENCIA QUE NOS MARCÓ

Al finalizar el juego, se realiza una reflexión con los participantes, pidiendo opinión de cómo o se sintieron tanto al contar las experiencias personales como al escuchar las experiencias de las demás personas del grupo.

Esta dinámica nos enseña a como todos hemos vivido diferentes experiencias y como ellas nos marcan en la vida. Es un gran aprendizaje saber cuáles comportamientos queremos replicar y cuáles comportamientos no realizar o repetir en nuestra vida personal y laboral.

Un rol importante del facilitador es hacerles ver a los participantes cómo influyeron estos comportamientos en el ambiente y en los resultados del equipo

JUEGO 2

LA LUPA

Este juego sirve mucho para hacer coaching de equipo. Es usual que cuando se trabaja con un equipo, nos digan: "Queremos mejorar el trabajo en equipo" por ejemplo.

entender el problema y que el equipo pueda plantear soluciones. Para esto empiece con el tema general.

Esto es muy amplio y necesitamos focalizar para poder entender el problema y que el equipo pueda plantear soluciones. Para esto empiece con el tema general.

Trabajo en equipo, en este caso y pida a los participantes (en grupos no mayores a 8 personas idealmente) que escojan :

3 tarjetas que representen lo positivo que está viviendo el equipo.

3 tarjetas que representen los comportamientos negativos (tarjetas rojas).

Pueden escoger tarjetas de cualquiera de 4 las piores.

Una vez que todos han escogido, pida que las muestren que expliquen brevemente porque las escogieron. Pida a las participantes que den un ejemplo concreto de lo que se vive en el equipo.

Una vez que se ha escuchado a todos, se pide a los participantes que expresen que notan sobre lo expresado por todos?

¿hay diferencias? ¿Hay similitudes?)

¿Cuál es el problema real de este equipo?.

JUEGO 2

LA LUPA



La labor del facilitador es identificar las tendencias (pueden haber escogido tarjetas repetidas o que pertenezcan a un mismo pilar). Al hacer esto, el equipo y el facilitador pueden identificar que el problema es la falta de confianza por ejemplo y con las tarjetas escogidas y la explicación brindada, tener más claros los comportamientos a trabajar.

También se le puede pedir al equipo que una vez definido esto, priorice los comportamientos a trabajar. A partir de esto, el equipo puede proponer opciones de solución.

JUEGO 3

EL TERMÓMETRO DE LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Para este juego, puedes descargar la plantilla del termómetro en nuestro sitio web

www.puraestrategia.com/seguridad-psicologica, donde también encuentra esta guía.

Se colocan todas las tarjetas sobre la mesa y se les da tiempo a las participantes para que las vean y que escojan las tarjetas que consideran más representativas de lo que están viviendo actualmente en su trabajo en cada pilar.

A continuación, muestran sus tarjetas y explican por qué las escogieron.

El facilitador ayuda a que logren consenso de grupo acerca de cuáles quieren escoger. Una vez hecho esto, el equipo decide en cual número del termómetro colocarían los comportamientos elegidos y colocan las tarjetas en forma vertical en el termómetro de cada pilar.

Esto les ayuda a identificar cual es el pilar que tienen más "saludable" y cuál es el que necesita más atención.

La labor del facilitador es hacerles preguntas que las lleven a la reflexión por ejemplo si hay comportamientos en un pilar saludable que les pueden ayudar a trabajar lo que no están bien, si hay relación entre comportamientos, que estarían dispuestos a hacer por la salud del equipo etc.

El objetivo es que definan comportamientos concretos a trabajar y puedan realizar su plan de acción. .