



Jenga Coaching: otra herramienta para coaches de equipos

Psicología, 10/06/2017



Ayudar a los equipos en el logro de sus objetivos es uno de los principales focos del coaching de equipos; estos objetivos pueden variar dependiendo de las

necesidades que plantee el cliente o el área específica del negocio que desee desarrollar su potencial (comercial, I+D, operaciones, seguridad industrial, proyectos, etc.). En este contexto, el coach podría utilizar diversas actividades lúdicas con las personas objeto capturar su atención permitiendo el entretenimiento y el aprendizaje.

G.K. Chesterton nos dice: “La fuente de la actividad y de la singularidad de todo ser humano es el niño que guarda en su interior, y el juego es el medio para desarrollar sus capacidades y talentos”.

Por ello, a través de una actividad lúdica de coaching, podemos involucrar a los equipos para que mejoren las habilidades que ellos deseen, como la colaboración, autoexploración, comunicación, expresión de las emociones, etc.

En este sentido, el coach podrá proporcionar experiencias eficaces e interactivas que motiven a las personas a participar activamente tanto en su proceso individual como del equipo.

Un entorno de juego, sobre todo en equipos de alto rendimiento, permite que el trabajo dirigido hacia una meta –vínculo yo / equipo– estimule el asumir riesgos en un entorno libre para la exploración y expresión del self.

Además, cuando se realizan actividades lúdicas acompañadas de procesos de mejora, los equipos fortalecen sus lazos contribuyendo al desarrollo de relaciones significativas, basadas en las vivencias comunes entre sus integrantes. En este sentido, el juego, proporciona uno de los factores más importantes al establecer las diferencias entre un grupo y un equipo: tener un propósito común. Por ello, cuando utilizamos una actividad lúdica orientada al coaching de equipos, se estimula el

conocimiento entre sus miembros, provocando una conexión a través de la experiencia colectiva. Lo anterior es clave, pues cuando un equipo pierde la capacidad para comunicarse asertivamente, rápidamente pierde su sentido de propósito.

Por lo tanto, a continuación se propone la utilización de una actividad lúdica que puede ser utilizada en sesiones de coaching. El coach podrá obviamente, estimando su pertinencia, realizar las modificaciones u adaptaciones de acuerdo a las características o necesidades del entorno.

¿Cómo se juega?

El jugador debe lanzar un dado y quitar un bloque del color que se ha asomado al azar. Se continúa por la izquierda. Antes de que cada miembro del equipo pueda continuar con la jugada, él/ella debe leer una pregunta a la persona de su izquierda. Las preguntas –que son seleccionadas, impresas, pegadas o escritas por el coach– deben permitir o estar orientadas hacia el logro de los objetivos, contener presupuestos positivos o que alienten el desarrollo personal en la situación conjunta.

La persona a la izquierda deberá responder al lector antes de realizar su movimiento. Cada jugador debe quitar un bloque. A continuación, se coloca el bloque extraído en la parte superior de la torre, respetando la forma en cruz, tal como se construyó la torre. En el fondo, cada jugador quita un bloque de un nivel inferior y los coloca en la parte superior de la construcción. Es posible utilizar una sola mano. Puede tocar un bloque para ver si está suelto. Una vez que el jugador ha completado su movimiento y la pregunta ha sido contestada, continúan los siguientes jugadores.

Una variante que agrega valor, es solicitar a los demás integrantes del equipo que efectúen una retroalimentación respecto de cómo se sintieron con la respuesta del jugador, sin interpretar o juzgar.

Referencias:

Miedaner, Talane (2002) Coaching para el éxito: conviértete en el entrenador de tu vida personal y profesional. Ediciones Urano S.A. España.

<https://byronernest.wordpress.com/2016/08/03/the-leadership-tower-a-classic-jenga-model/>

<https://deblogsyljuegos.wordpress.com/2015/10/18/jenga-2/>

Por Andrés Lucero Leiva

Psicólogo, Licenciado en psicología, Magíster en Ciencias Políticas, Máster en Psicología Industrial y Gestión de RRHH, especialista en coaching ejecutivo y de equipos.