

# SEGURIDAD PSICOLÓGICA en el trabajo

La seguridad psicológica en el trabajo ocurre cuando el entorno fomenta un sentido de comodidad para las personas y equipos. La cultura anima la comunicación abierta. Y los empleados sienten que pueden expresarse libremente sin miedo a ser juzgados, fracasar o sufrir represalias.



## LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA IMPORTA

- Resulta en equipos mentalmente más sanos, productivos e incluyentes.
- Hay un sentido de confianza en los otros, claridad en los roles y un incentivo propio para trabajar duro.
- Los equipos se benefician de niveles más altos de participación, mayor motivación para resolver problemas difíciles, más oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y mejor desempeño.
- Las personas son libres de mostrar su mejor y más creativo ser.

## 4 ETAPAS DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

1

### Seguridad en la inclusión:

Fomentar la inclusión y prepararse para combatir todas las formas de prejuicio para que los empleados puedan mostrarse como ellos mismos sin temer represalias por lo que son.

2

### Seguridad del estudiante

Asegurar que las personas se sientan seguras de ser estudiantes activos. Esto significa preguntar, equivocarse de vez en cuando, hacer lluvia de ideas y dar y recibir críticas o comentarios constructivos.

3

### Seguridad de los colaboradores:

Animar a las personas a compartir plenamente su experiencia y a mostrar sus competencias sin que la cultura se vuelva competitiva. Las personas necesitan creer que sus competencias y cualidades pueden tener impacto.

4

### Seguridad de los reclamantes:

Un espacio seguro para que las personas expresen sus quejas formales, se opongan o sean la excepción cuando se trata de la opinión popular.

## RECOMENDACIONES

para construir la seguridad psicológica en el trabajo

### Hable abiertamente sobre la importancia de la seguridad psicológica.

#### Considere:

- la comunicación incluyente
- el pensamiento de colaboración
- crear oportunidades de contribución
- honrar la diversidad de puntos de vista
- tener la seguridad para hablar sobre posibles defectos

► **Acción del líder:** Compartir ejemplos personales con su equipo de cuando algo que hizo salió bien, y cuando podría haber salido mejor.

### Reconocer los problemas de seguridad psicológica.

#### Reconocer:

- preocupaciones sobre el rechazo o represalias
- incomodidad cuando se cuestiona algo que no funciona
- dudar sobre estar equivocado

► **Acción del líder:** Discutir las barreras que inhiben la seguridad psicológica y lo que se puede hacer.

### Identificar estrategias para mantener y priorizar la seguridad psicológica.

#### Permitir:

- la creación de caminos constructivos para comentarios honestos
- reconocer cómo cada empleado es parte del esfuerzo de hacer del trabajo un lugar mejor
- reconsiderar cómo se maneja el "fracaso"
- encontrar formas de replantear las decepciones y lo que se puede aprender de ellas

► **Acción del líder:** Incorpore esta práctica breve en reuniones trimestrales: "Iniciar, parar, continuar"

Pida a cada empleado que dé su opinión de lo siguiente:

- ¿Qué deberíamos **empezar** a hacer?
- ¿Cuáles son algunas cosas que debemos **parar** o **cambiar**?
- ¿Qué es lo que ha funcionado y debemos **continuar**?

Muestre integridad haciendo cambios apropiados.

Los líderes toman la iniciativa



## SEGURIDAD PSICOLÓGICA PARA TRABAJADORES A DISTANCIA E HÍBRIDOS



### INSPIRAR

la participación a distancia.



### FACILITAR

las contribuciones de todos.



### APROVECHAR

las herramientas tecnológicas para animar la colaboración virtual.



### CREAR

un espacio para que los empleados presenten y compartan ideas nuevas.



### PERMITIR

conflictos productivos.

## ¿HAY ALGUIEN EN UNA SITUACIÓN DIFÍCIL?

Entender cómo dar apoyo inicial a las personas que experimentan problemas de salud mental.

### Componentes básicos de primeros auxilios psicológicos

- Esté atento a las señales y síntomas de las enfermedades mentales
- Sepa cómo acercarse a los que están en una situación difícil con confianza y compasión
  - Para obtener más información puede consultar [Responding to Others in Distress Guide \(Guía para responder a otras personas en situaciones difíciles\)](#).
- Construir competencias de escucha activa
- Animar la esperanza y dar los recursos profesionales adecuados para dar apoyo

Si usted o alguien que conoce necesita apoyo emocional y ayuda, comuníquese con su Programa de asistencia al empleado (EAP), Programa de asistencia a miembros (MAP) o Profesional de abuso de sustancias (SAP) de Perspectives.

Los consejeros están disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana llamando al 800.456.6327.

#### Sources:

Natasha Burton, Goalcast article, Oct 26, 2021, [What You Should Know About Psychological Safety in the Workplace](#)

HBR, Amy C. Edmondson and Mark Mortensen, April 19, 2021, [What Psychological Safety Looks Like in a Hybrid Workplace](#)

CCL, Leading Effectively Staff, January 15, 2022, [What Is Psychological Safety at Work?](#)

