



Seguridad Psicológica

Cómo crear entornos laborales donde todos se sienten seguros para expresarse, innovar y crecer.

¿De qué depende tu rendimiento y bienestar en el trabajo?

70%

Mayor creatividad

En equipos con alta seguridad psicológica

50%

Menor rotación

Cuando los empleados se sienten seguros

37%

Más productividad

Al eliminar el miedo del entorno laboral



Seguridad Psicológica



Ambiente de confianza

Capacidad de expresarse sin miedo al rechazo



Colaboración efectiva

Facilita el trabajo en equipo genuino



Innovación sin barreras

Permite asumir riesgos creativos



Respaldo Científico

the fearless organization

Creating **Psychological Safety** in the
Workplace for Learning,
Innovation, and Growth

Amy C. Edmondson
HARVARD BUSINESS SCHOOL

WILEY

Investigaciones de Harvard

Correlación directa entre seguridad psicológica y mejores KPIs

Mayor innovación, retención y satisfacción laboral

Resultados verificables

- Menos conflictos internos
- Equipos más productivos
- Mayor capacidad resolutive

Fuente: www.fearlessorganization.com

“Es un clima caracterizado por la confianza interpersonal, respeto mutuo y en el cual, cada persona se siente comfortable como es”

“Los miembros del equipo se sienten seguros de tomar riesgos, con los miembros del equipo, se sienten confiados que no los avergonzarán por admitir un error, hacer preguntas o plantear una nueva idea”

Componentes del entorno seguro

Respeto interpersonal

Valoración genuina de cada individuo y sus aportaciones

Comunicación abierta

Canales claros y accesibles para todos

Tolerancia al error

Ver los fallos como oportunidades de aprendizaje

Reconocimiento justo

Valorar esfuerzos y logros de manera equitativa



Proyecto Aristóteles de Google



Seguridad Psicológica

Factor #1 para equipos exitosos

Fiabilidad

Cumplir compromisos consistentemente

Estructura clara

Roles y expectativas bien definidos

Significado

Propósito personal en el trabajo

Impacto

Ver resultados tangibles del esfuerzo

Identificar dinámicas de equipos efectivos

Los investigadores descubrieron que lo que realmente importaba era menos quién estaba en el equipo y más cómo trabajaba el equipo en conjunto. En orden de importancia:

Seguridad psicológica:

La percepción de la persona de que el equipo es un espacio seguro para correr un riesgo interpersonal, para asumir riesgos frente a ser visto como ignorante, incompetente, negativo o disruptivo. Se sienten seguros de que nadie en el equipo avergonzará o castigará a nadie más por admitir un error, hacer una pregunta u ofrecer una nueva idea.

Confiabilidad:

en equipos confiables, los miembros completan de manera confiable el trabajo de calidad a tiempo, no eluden responsabilidades, se hacen cargo de la tarea y la cumplen.

Estructura y claridad:

La comprensión de las expectativas laborales, el proceso para cumplir con estas expectativas y las consecuencias del desempeño propio son importantes para la efectividad del equipo. Los objetivos se pueden establecer a nivel individual o de grupo, específicos, desafiantes y alcanzables.

Significado:

Encontrar un sentido de propósito en el trabajo o en el resultado. Es personal y puede variar: seguridad financiera, apoyo a la familia, ayudar al éxito del equipo o la autoexpresión de cada individuo.

Impacto:

Los resultados del trabajo propio, el juicio subjetivo de que mi trabajo está marcando una diferencia. Ver que nuestro trabajo está contribuyendo a las metas de la organización puede ayudar a revelar el impacto.

Mejores prácticas del estudio de Google



Escucha activa

Atención plena a las contribuciones de todos



Turnos equilibrados

Asegurar que todos tengan oportunidad de hablar



Curiosidad genuina

Hacer preguntas en lugar de afirmaciones categóricas



Empatía consciente

Sensibilidad hacia las emociones y necesidades ajenas

Tres niveles de Seguridad Psicológica



Cultura Organizacional

Políticas, valores y comunicación interna



Clima de Equipo

Dinámicas locales, más flexibles al cambio



Personalidad Individual

Predisposiciones personales y percepciones únicas

Seguridad vs Peligro Psicológico



Entorno Seguro

Confianza para expresar ideas sin temor

Valoración positiva de la diversidad de opiniones



Entorno Peligroso

Miedo a represalias por hablar

Conformidad forzada y silencio por protección



Equilibrio Necesario

Seguridad pero con estándares claros

Confianza que no comprometa la excelencia

Comportamientos que construyen seguridad



Invitar al diálogo

Preguntas abiertas que fomentan participación

2

Reconocer contribuciones

Valorar visiblemente los aportes de cada persona



Responder constructivamente

Evitar críticas destructivas o humillantes



Modelar apertura

Mostrar vulnerabilidad como líder



Liderazgo y Vulnerabilidad

Reconocer errores

El líder admite abiertamente cuando se equivoca

Pedir ayuda

Mostrar que nadie tiene todas las respuestas

Compartir dudas

Expresar incertidumbres legítimas de los demás

Celebrar el aprendizaje

Valorar más el crecimiento que la perfección inicial



¿Cuándo somos vulnerables?

La forma en que los líderes respondan a los actos de vulnerabilidad, ya sea que los castiguen o recompensen, influirá en el comportamiento futuro de los colaboradores y en la cultura.

Haciendo una pregunta

Admitiendo un error

Estando en desacuerdo

Diciendo "no lo sé"

Compartiendo un punto de vista alternativo

Compartiendo algo personal

Desafiando el status quo

Dando feedback

Compartiendo emociones

Compartiendo una idea

Pidiendo ayuda

Haciendo algo en lo que no somos buenos

Diciendo que no

Si nos mostramos vulnerables, si premiamos los actos de vulnerabilidad en otros emerge el esfuerzo, la contribución significativa y la creación de valor.

El poder del liderazgo vulnerable



Humaniza al liderazgo

Conecta emocionalmente con el equipo



Rompe barreras jerárquicas

Elimina miedos a expresarse con superiores



Normaliza el error

Transforma fallos en aprendizaje colectivo

Reflexión y Desafío

Cultura competitiva

"Tienes que ser el número uno"



Individualismo

"Cada cual atiende su juego"



Cultura de confianza

Priorizar el bien común sobre lo individual

Colaboración auténtica
Arriesgarse por los demás sin buscar
recompensa



Silencio

Hablar no es fácil, pero el silencio siempre es más dañino, especialmente cuando nos guardamos información relevante para nosotros. El equipo solo puede mejorar las cosas de las que hablan. No dejes que el silencio se convierta en un aval de prácticas poco saludables o problemas que a la larga dañarán al equipo.





MASTER EN BUSINESS AGILITY

Nos vemos adentro!!!

