

## ¿Tenemos Seguridad Psicológica en mi equipo?

Si se comete un error en este equipo, no se le echa en cara.

Los miembros de este equipo pueden plantear problemas y cuestiones difíciles.

Los miembros de este equipo a veces aceptan a los demás por ser diferentes.

En este equipo es seguro asumir riesgos.

No es difícil pedir ayuda a otros miembros de este equipo.

Nadie de este equipo actuaría deliberadamente de forma que socavara mis esfuerzos.

Al trabajar con los miembros de este equipo, se valoran y utilizan mis habilidades y talentos únicos.

Cuando los ambientes de trabajo son hostiles o fallan en dar una buena experiencia laboral a los empleados, esto tiene un impacto negativo en la productividad de los empleados y por tanto en la operatividad de las empresas

Los equipos con altos niveles de Seguridad Psicológica son un 50% más innovadores y un 75% más colaborativos.

El bienestar psicológico en el trabajo puede generar un aumento del 12% en la productividad, y una fuerza laboral más comprometida.

*\*State of the Global Workplace 2023 Report*



Las empresas y organizaciones deben poner atención en el fomento de la salud mental de sus trabajadores protegiendo el respeto entre colaboradores, con el fin de crear un ambiente de confianza donde sea posible aprender y equivocarse sin miedos.

**Esto es crear un Clima de Seguridad Psicológica en sus equipos**



LOGO

# SEGURIDAD PSICOLÓGICA DE LOS EQUIPOS



**Área de Actividades Preventivas**

# Liderazgo y Seguridad de los equipos

En el contexto socioeconómico actual, las empresas y sus equipos tienen que adaptarse a continuos cambios y para ello, un liderazgo más humano, cercano y a la vez eficiente, se hace cada vez más imprescindible para enfrentarse con más seguridad y confianza a la exigente tarea de gestionar el riesgo psicosocial y generar bienestar psicológico a los colaboradores.

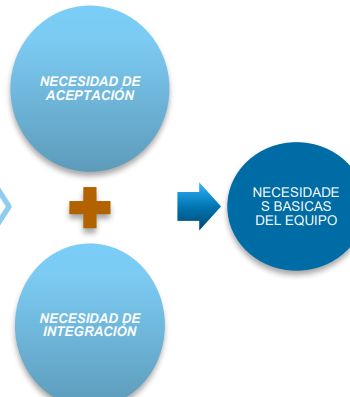
*“La seguridad psicológica del equipo es una creencia compartida por los miembros de un equipo de que está bien asumir riesgos, expresar sus ideas y preocupaciones, hablar con preguntas y admitir errores, todo ello sin miedo a consecuencias negativas.”*

**Amy Edmondson**

La seguridad psicológica se entiende como la percepción que tiene un individuo de no encontrarse en una situación de vulnerabilidad y pasa necesariamente porque los colaboradores se sientan cómodos, seguros y respetados en su trabajo.

Esta sensación puede generarse a través de un espacio de trabajo seguro, sano, amigable y que promueva su bienestar mental y autoconfianza, respetando y fomentando las necesidades básicas del equipo: **ACEPTACION E INTEGRACIÓN DE SUS MIEMBROS**

# Etapas de la Seguridad Psicológica



# Como fomentar Seguridad Psicológica en los equipos

## Fomentar la confianza:

- Los líderes deben crear un ambiente donde los miembros del equipo puedan expresar ideas, preocupaciones o desacuerdos sin temor al juicio. Esto se logra a través de la retroalimentación constante y respetuosa.

## Normalizar el error:

- Se debe promover una cultura **donde los errores se vean como oportunidades de aprendizaje**, en lugar de motivo de castigo. Animar a los miembros a compartir sus experiencias, incluso las de fracaso, es crucial.

## Liderazgo inclusivo:

- Un líder inclusivo asegura que todos los miembros participen en las decisiones, valorando y considerando sus perspectivas diversas.

## Mostrar vulnerabilidad:

- **Los líderes que admiten sus propios errores** y muestran transparencia inspiran a otros a hacer lo mismo, creando un ambiente más humano y de confianza.

## Promover la comunicación abierta:

- Mantener una política de "puertas abiertas" y una **escucha activa y sin prejuicios** por parte del líder es fundamental.

## Dar retroalimentación constructiva:

- En lugar de críticas destructivas, los líderes deben ofrecer **retroalimentación que ayude al crecimiento y mejora personal**.

## Reconocer y valorar:

- **Reconocer el trabajo bien hecho y el esfuerzo de las personas, tanto a nivel profesional como personal** aumenta el sentido de valoración y aprecio del individuo.

## Poner límites cuando es necesario:

- Aunque se fomente la seguridad, es **importante sancionar infracciones claras** para que el equipo comprenda que no todo val