

POR QUÉ ES CRUCIAL INCORPORAR LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA EN ORGANIZACIONES Y EQUIPOS DE TRABAJO

Por Eduardo Gómez J.

En el mundo empresarial actual, donde la innovación, la colaboración y la adaptabilidad son claves para el éxito, la seguridad psicológica se ha convertido en un pilar fundamental para construir equipos sólidos y organizaciones resilientes. Pero, ¿qué es exactamente la seguridad psicológica y por qué debería ser una prioridad para líderes y empresarios?

¿QUÉ ES LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA?

La seguridad psicológica es un concepto desarrollado por la profesora Amy Edmondson de Harvard, que se refiere a la percepción compartida dentro de un equipo de que es un espacio seguro para tomar riesgos interpersonales. En otras palabras, es la confianza de que no serás castigado ni humillado por expresar ideas, hacer preguntas, admitir errores o mostrar vulnerabilidad.

Un equipo con alta seguridad psicológica permite que sus miembros se sientan libres para ser auténticos, compartir opiniones divergentes y aprender colectivamente sin miedo a represalias o juicios negativos.

¿QUÉ PASA EN UN EQUIPO CUANDO NO HAY SEGURIDAD PSICOLÓGICA?

Cuando la seguridad psicológica está ausente, los equipos enfrentan múltiples desafíos que afectan su desempeño y bienestar:

Silencio y autocensura: Las personas evitan expresar ideas, dudas o preocupaciones por miedo a ser juzgadas o castigadas, lo que limita la innovación y la resolución de problemas.

Miedo a equivocarse: El temor a cometer errores paraliza la iniciativa y la creatividad, generando un ambiente rígido y poco flexible.

Conflictos no resueltos: La falta de apertura dificulta la comunicación honesta, lo que puede derivar en malentendidos, resentimientos y conflictos latentes.

Baja confianza y compromiso: Los colaboradores se sienten inseguros y poco valorados, lo que reduce su motivación y aumenta la rotación.

Decisiones pobres: Sin diversidad de opiniones y sin cuestionamientos, las decisiones pueden ser menos informadas y más riesgosas.

Ambiente tóxico: La desconfianza y el miedo generan estrés, ansiedad y un clima laboral negativo que afecta la salud mental y física.

En resumen, la ausencia de seguridad psicológica limita el potencial del equipo y pone en riesgo la sostenibilidad y éxito de la organización.

BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA EN LAS ORGANIZACIONES

Incorporar la seguridad psicológica en la cultura organizacional y en los equipos de trabajo trae múltiples beneficios tangibles e intangibles:

Fomenta la innovación y creatividad: Cuando las personas no temen equivocarse o ser juzgadas, se atreven a proponer ideas nuevas y soluciones disruptivas.

Mejora la comunicación y colaboración: Se generan conversaciones abiertas, honestas y respetuosas, lo que reduce malentendidos y conflictos innecesarios.

Incrementa el compromiso y la motivación: Los colaboradores que se sienten valorados y escuchados muestran mayor compromiso con los objetivos y valores de la organización.

Facilita el aprendizaje y la mejora continua: Los errores se ven como oportunidades para aprender y crecer, no como fracasos que deben ocultarse.

Reduce la rotación y el ausentismo: Un ambiente seguro psicológicamente contribuye a la salud mental y bienestar, disminuyendo el estrés y la insatisfacción laboral.

Potencia la toma de decisiones acertadas: Al contar con diversas perspectivas y un diálogo abierto, las decisiones son más informadas y equilibradas.

TIPS PRÁCTICOS MINDBEATS PARA LÍDERES Y EMPRESARIOS PARA INCORPORAR LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Incorporar la seguridad psicológica no es un proceso automático ni puntual, sino una práctica constante que requiere intención y habilidades específicas. Aquí algunos consejos prácticos para empezar a construirla en tus equipos:

1. Modela la vulnerabilidad auténtica

Comparte tus propias dudas, errores y aprendizajes con honestidad. Esto crea un espacio donde otros se sienten autorizados a hacer lo mismo sin miedo.

2. Fomenta la escucha activa y sin interrupciones

Cuando alguien habla, escucha con atención plena, sin interrumpir ni anticipar respuestas. Valida lo que dicen para que se sientan comprendidos.

3. Promueve preguntas abiertas y curiosas

En lugar de juzgar o corregir, pregunta “¿puedes contarme más?”, “¿cómo llegaste a esa conclusión?” o “¿qué alternativas ves?”. Esto abre el diálogo y reduce defensas.

4. Reconoce los errores como aprendizajes

Cambia el enfoque del error como fracaso al error como oportunidad. Reconoce públicamente cuando alguien comparte un error y qué se aprendió de él.

5. Establece acuerdos claros de comunicación y respeto

Define normas explícitas para las conversaciones: respeto mutuo, no interrupciones, feedback constructivo y confidencialidad cuando sea necesario.

6. Capacita y acompaña a líderes en habilidades blandas

El liderazgo consciente es clave para sostener la seguridad psicológica. Invierte en formación en comunicación, inteligencia emocional y manejo de conflictos.

7. Crea espacios regulares para feedback y diálogo abierto

Incorpora reuniones o rituales donde se pueda hablar de lo que funciona y lo que no, sin miedo a represalias ni juicios.

8. Mide y monitorea la seguridad psicológica

Usa encuestas, entrevistas o grupos focales para conocer cómo se siente el equipo y detectar áreas de mejora.

CONCLUSIÓN

La seguridad psicológica no es un lujo ni un tema “blando” para las organizaciones modernas; es una necesidad estratégica para construir equipos resilientes, innovadores y comprometidos. Incorporarla requiere liderazgo consciente, prácticas deliberadas y un compromiso genuino con el bienestar y desarrollo de las personas.

Si eres líder o empresario, empezar a cultivar la seguridad psicológica en tu equipo es una de las mejores inversiones que puedes hacer para el futuro sostenible y exitoso de tu organización.

Si quieres más información acerca de como incorporar la Seguridad Psicológica en la cultura de tu organización y equipos contáctanos en **mindbeatspod@gmail.com**

Sigue el podcast **MindBeats** en Spotify y Iheart Radio.