

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.
Forum UPB, Medellín - Colombia
1, 2 y 3 de noviembre de 2023

CREANDO ENTORNOS DE **SEGURIDAD PSICOLÓGICA EN** LAS ORGANIZACIONES ÁGILES

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

CREANDO ENTORNOS DE **SEGURIDAD PSICOLÓGICA** EN LAS ORGANIZACIONES ÁGILES

JUAN CARLOS GROSSO HOLGUÍN

Psicólogo, Universidad Católica de Colombia.
(MBA) Universidad Sergio Arboleda, PRIME (BUSINESS SCHOOL)
Máster Executive en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. EOI Escuela de Negocios
Especialización en Gerencia en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional. Universidad del Rosario.
Agile Coach Practitioner - Certificado por Kleer, Colombia, 2021.
Agile Performance Management - Certificado por Scrum Manager, Barcelona, 2021.
Agile Leadership - certificado por Scrum Manager, Barcelona, 2020.
Scrum Master Certificado por Scrum Manager, Barcelona.
HR Agile Practitioner – Certificado por HR Agile Institute, Barcelona, 2020.



Más de 15 años como experto en formación de equipos multidisciplinares de alto desempeño, liderazgo ágil mejoramiento continuo, gestión de proyectos, trabajo colaborativo y generación de valor con enfoque en el cliente. Ha realizado acompañamiento, facilitación y entrenamiento a más de 100 personas en Colombia, Ecuador, Chile, Bolivia, México y España tanto en organizaciones nacionales o multinacionales, así como en Universidades reconocidas de Latinoamérica en temas relacionados como Mindset Agile, Transformación Digital, Experiencia del empleado, Seguridad Psicológica, Escenarios Híbridos y la nueva fuerza laboral para el siglo XXI.

Adicionalmente se desempeña como docente de Liderazgo, Desarrollo Organizacional y Agilidad Organizacional de la Maestría de Liderazgo y Gestión del Talento Humano de la ESMIC, de los programas de People Analytics y HRBP de la Universidad Sergio Arboleda y del programa de Alta Gerencia Internacional de la Universidad de los Andes; Director asociado del HR Agile Institute para Latam, Agile Coach Practitioner (Kleer), Scrum Máster, Agile Leadership y Agile Performance Management (Scrum Manager).

UN LÍDER QUE PONGA...

La persona en el centro.

El postulado más importante.



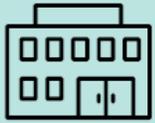
SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Es la creencia compartida de que el equipo se encuentra en un **entorno seguro** para la toma de riesgos interpersonales.

Amy Edmondson



¿COMO INTERPRETAR LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA?



La creencia de que no se le castigará cuando cometa un error



El lugar de trabajo se siente desafiante pero no amenazante



Expansión y desarrollo de la emoción positiva



Hablar con ideas, preguntas, inquietudes o errores será valorado

EXISTE CUANDO:

- Las personas pueden ser ellas mismas
- Toman riesgos
- Comenten errores y no temen mostrarlos
- Levantan/Visibilizan los problemas
- Levantan sus desacuerdos
- Hacen preguntas e indagan



CARACTERÍSTICAS DE LAS REUNIONES SEGURAS:

- Invitan a todos a participar
- Escucharse entre todos
- Revisar y repetir los puntos del otro
- Evitar dominar o interrumpir
- Estar preocupado por el otro, curioso y evitando juicios



CICLO DE LA DESCONFIANZA



Las personas temen intervenir por verse como:

- Ignorante
- Incompetente
- Negativo
- Disruptivo

AMBIENTES **SEGUROS** DONDE...

Los equipos
comparten sus
ideas libremente y
les motiva seguir
aprendiendo.

Trabajan en
colaboración
juntos.

Equipos mejor
preparados para
afrontar cualquier
reto que se les
presente.

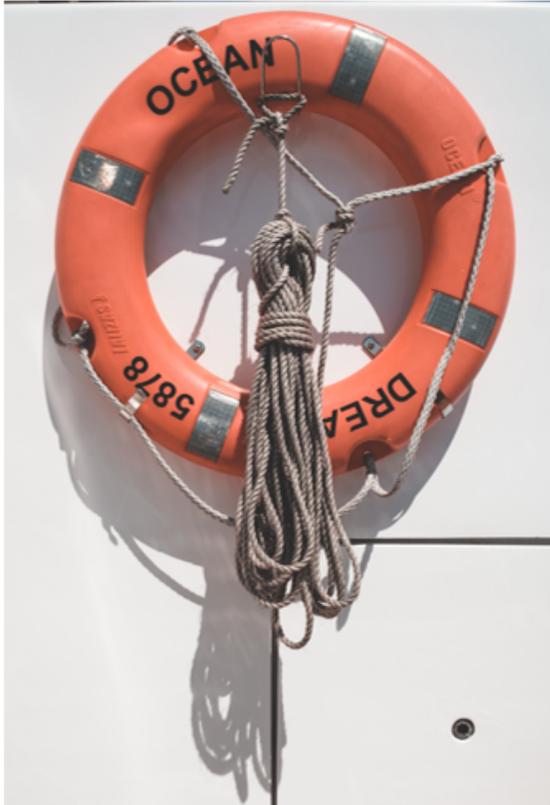
**¿ALGUNA VEZ HAS JUZGADO MAL A OTRA
PERSONA POR NO ENTENDER SUS
DIFERENCIAS CULTURALES?**



¿COMO EMPEZAR?

- Expresar la falta de seguridad del espacio lo antes posible
- Abordar la incomodidad en espacios grupales con foco en conversar y resolver más que en discutir.
- Indagar en la raíz de la incomodidad y resolverlo.
- Identificar las causas internas y externas.
- Construir una red de apoyo para potenciar la seguridad dentro de la organización.





SEGURIDAD PSICOLÓGICA

¿Quién(es) son responsables?

- Los líderes cuidan los espacios y median en las conversaciones difíciles.
- Se deben incluir preguntas de seguridad psicológica en los procesos de entrevistas.
- Los líderes están atentos al bienestar del equipo y buscar espacios individuales para hablar con cada miembro.
- El equipo debe exigir a sus pares un ambiente saludable.

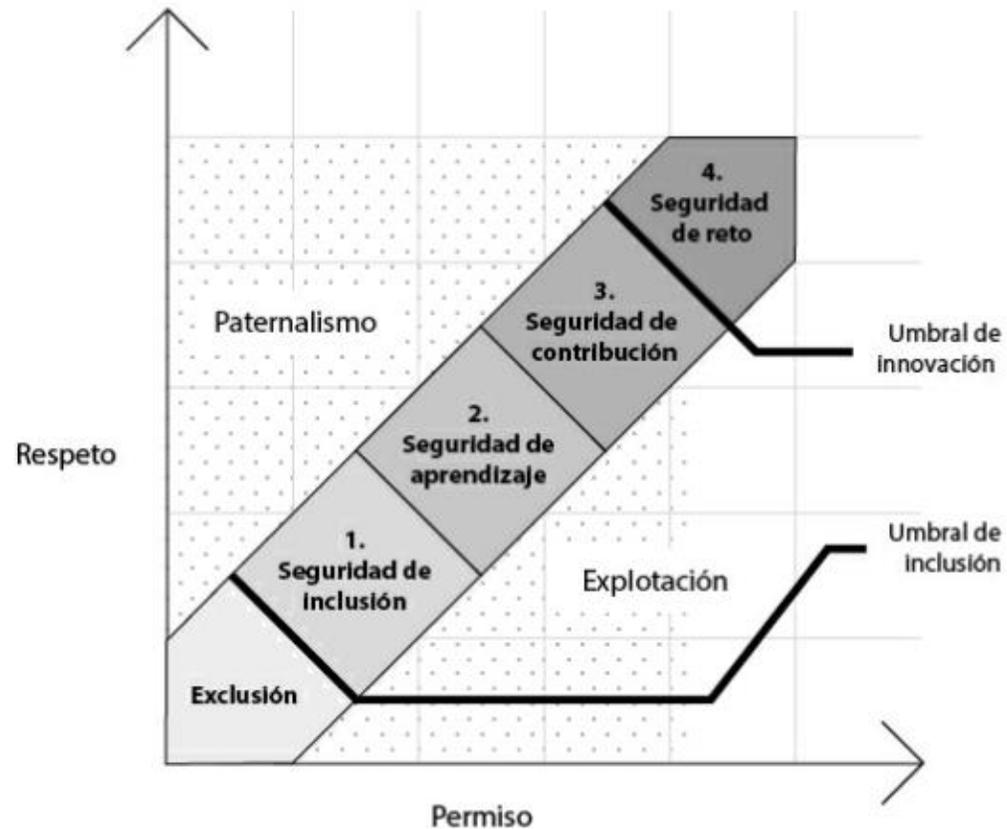
¿CÓMO AUMENTAR LA *seguridad?*

- Replantearse el estilo y los medios de comunicación entre personas y equipos.
- Aprender de los errores.
- Dar explicaciones claras al equipo.
- Aclarar individualmente los conflictos de forma directa.
- Feedback constante y constructivo entre miembros del equipo.
- Variar los espacios.



LAS CUATRO ETAPAS DE LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA

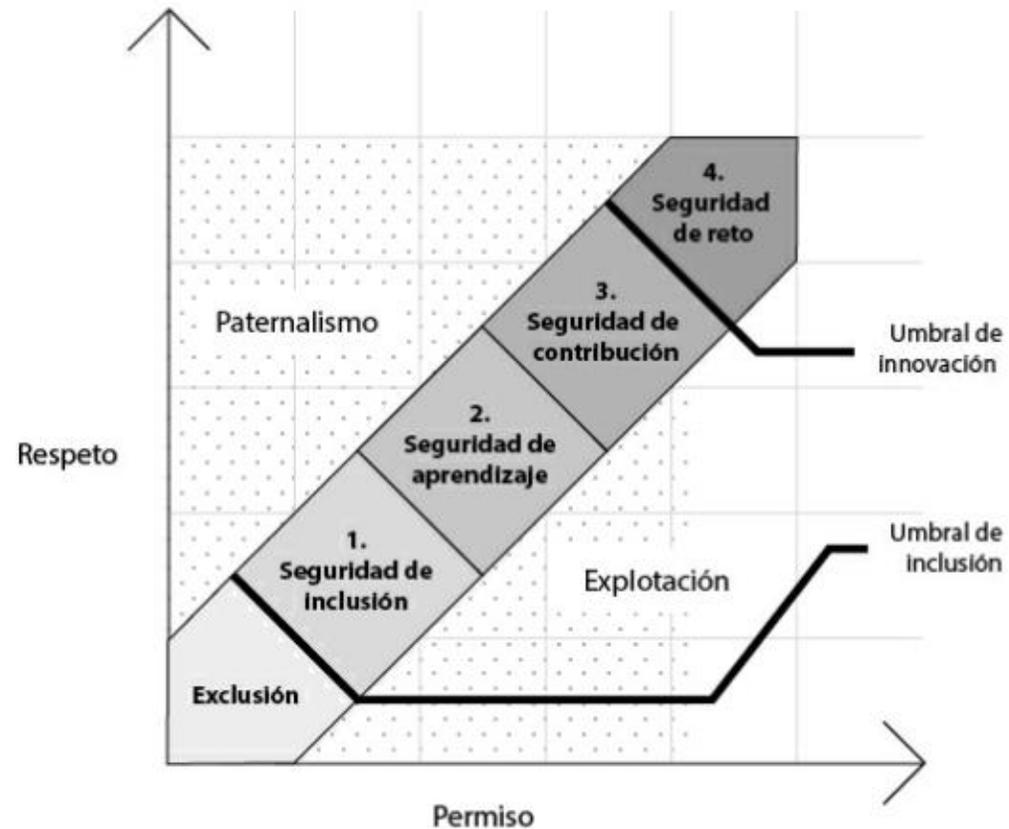
TIMOTHY R. CLARK



LAS 4 ETAPAS DE LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA

El camino de la innovación
a través de la inclusión

LAS CUATRO ETAPAS DE LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA



SEGURIDAD DEL DESAFIADOR



Satisface las necesidades humanas básicas para mejorar las cosas. Tiene la seguridad para levantar la mano y **cuestionar o desafiar el status quo** cuando considera hay una oportunidad de cambio o mejora.

SEGURIDAD DEL CONTRIBUIDOR



Satisface las necesidades humanas básicas hacer la diferencia. Tiene la seguridad para usar sus habilidades **para hacer una contribución significativa**.

SEGURIDAD DEL APRENDIZ



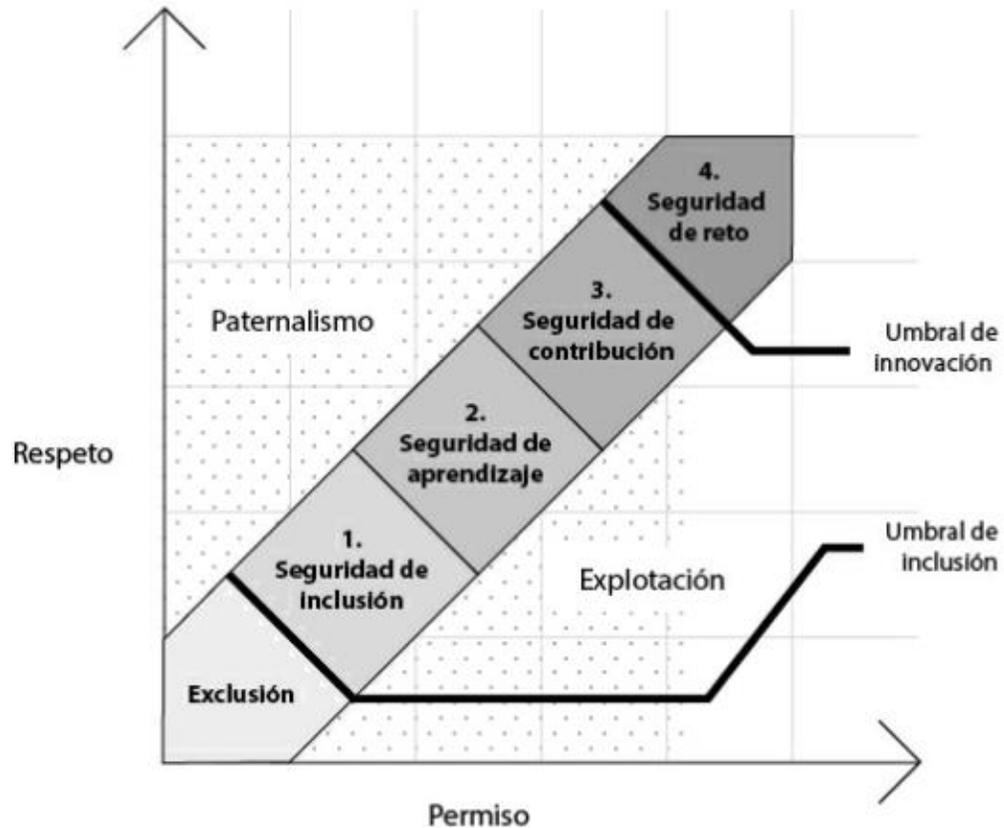
Satisface las necesidades humanas básicas para aprender y crecer. Tiene la seguridad para involucrarse en el proceso de aprendizaje. **Hacer preguntas, dar y recibir retroalimentación, experimentar e incluso cometer errores.**

SEGURIDAD DE LA INCLUSIÓN



Satisface las necesidades humanas básicas para conectar y pertenecer. Existe la seguridad para **ser uno mismo y ser aceptado por quien es**, incluyendo los atributos únicos y características que lo definen.

LAS CUATRO ETAPAS DE LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA



¿EN QUÉ NIVEL DE
SEGURIDAD PSICOLÓGICA ME
SIENTO HOY CON MI EQUIPO?

**¿HAY ÁREAS DE TU VIDA EN LAS QUE
LA FALTA DE SEGURIDAD
PSICOLÓGICA LIMITA TU CAPACIDAD
DE ACTUAR, VIVIR Y SER FELIZ?**



BENEFICIOS



Alienta a Hablar

Los equipos ágiles necesitan operar sin miedo a hablar. El silencio puede poner en riesgo a la organización.



Claridad de Pensamiento

Los entornos inseguros restringen el libre flujo del pensamiento.

BENEFICIOS



Promueve la Innovación

Cuando las personas se sienten seguras para sugerir nuevas ideas y posibilidades, pueden suceder cosas asombrosas.

Mitiga el Fracaso

Todos cometemos errores, ya sea en nuestra vida personal o profesional. Fingir perfección crea una desventaja.

Elimina Obstáculos

Los entornos inseguros pueden imponer barreras para lograr el rendimiento máximo.

EN EL SIGLO XXI, **LA ALTA SEGURIDAD PSICOLÓGICA** SE CONVERTIRÁ CADA VEZ MÁS EN UNA CONDICIÓN DE EMPLEO, Y LAS EMPRESAS QUE NO LA PROPORCIONEN **SOBRECARGARÁN A SUS MEJORES TRABAJADORES.**





SEGURIDAD PSICOLÓGICA Y VULNERABILIDAD

Hay algunos actos de vulnerabilidad que nos parecen más vulnerables que a otros. A esto lo llamamos la escalera de la vulnerabilidad, cada persona tiene una escalera única. Eso significa que lo que es vulnerable para unos, puede no ser gran cosa para otros.

ACTOS COMUNES DE VULNERABILIDAD:

**SER
AUTÉNTICO**

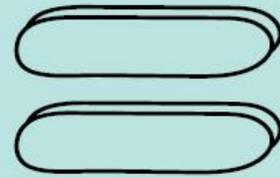
**ADIMITIR QUE
NO SE SABE**

PEDIR AYUDA

**COMETER UN
ERROR**

**DAR UN
PUNTO DE
VISTA
DIFERENTE**

**VULNERABILIDAD
CASTIGADA**



**BAJA SEGURIDAD
PSICOLÓGICA**

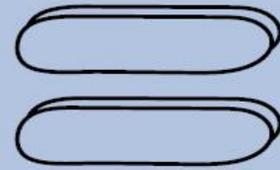
**NO ACEPTAR
UN NO COMO
RESPUESTA**

**IGNORAR EL
ESFUERZO Y
ESPERAR LA
PERFECCIÓN**

**MAL
INTERPRETAR LA
RETROALIMEN-
TACIÓN**



**VULNERABILIDAD
RECOMPENSADA**



**ALTA SEGURIDAD
PSICOLÓGICA**



**ACLARAR LOS
RESULTADOS Y
EXPECTATIVAS**

**OFRECER UN
CAMINO A
SEGUIR
DESPUES DE
UN ERROR**

**VALORAR LA
HONESTIDAD
POR ENCIMA DE
LAS
RESPUESTAS
CORRECTAS**



**LA AGILIDAD NO
FUNCIONA SIN SEGURIDAD
PSICOLÓGICA**

la forma en que interactúan los miembros del equipo, es aquello que determina el éxito.



Las personas y las interacciones son la máxima prioridad



**AGILIDAD Y
SEGURIDAD
PSICOLÓGICA**

Los equipos ágiles necesitan un entorno de vulnerabilidad recompensada



Desarrollar la agilidad como una implementación cultural



CUESTIÓNATE COMO LÍDER

¿A QUIEN DE MI EQUIPO NO
CONOZCO MUY BIEN?

¿INCLUYO O EXCLUYO
NATURALMENTE A LOS DEMÁS?

¿QUE ES DIFÍCIL PARA LOS
MIEMBROS DE MI EQUIPO?

¿SE SIENTEN LAS PERSONAS
SEGURAS DE SER AUTÉNTICAS
CONMIGO?

*Si todos avanzamos juntos, el
éxito llegará solo,*
Henry Ford



29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.
Forum UPB, Medellín - Colombia
1, 2 y 3 de noviembre de 2023

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

