LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA Y FÍSICA: CLAVE PARA UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE

"La seguridad psicológica en el lugar de trabajo promueve un clima de confianza y respeto mutuo, donde cada voz es valorada y todas las perspectivas son consideradas". Amy Edmondson

A medida que las organizaciones reconocen la importancia de cuidar el bienestar integral de sus colaboradores, se hace evidente que tanto la seguridad psicológica como la seguridad física son fundamentales para crear un entorno laboral saludable y productivo. Ambos aspectos son complementarios y se refuerzan mutuamente. La seguridad psicológica contribuye a un ambiente de trabajo positivo, donde los colaboradores se sienten valorados y apoyados. Esto a su vez puede aumentar la eficiencia y la productividad. Por otro lado, la seguridad física proporciona la protección necesaria para prevenir y mitigar situaciones de riesgo, lo que genera un sentido de bienestar y tranquilidad para los colaboradores.

¿QUÉ ES LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA?

Se refiere a la creación de un ambiente en el cual los colaboradores se sientan seguros para expresar sus ideas, opiniones y preocupaciones sin temor a represalias o críticas negativas. Es la confianza en que sus voces serán escuchadas y valoradas, incluso si sus opiniones difieren de las de sus compañeros o superiores jerárquicos (Edmondson, 2018). El concepto de seguridad psicológica en las organizaciones ha adquirido cada vez más importancia en el entorno laboral, teniendo en cuenta que contribuye a un ambiente de trabajo positivo, donde los colaboradores se sienten valorados y apoyados. Esto a su vez puede aumentar la eficiencia y la productividad por parte de los colaboradores.

¿QUÉ ES LA SEGURIDAD FÍSICA?

Se refiere a las medidas y prácticas implementadas para garantizar la protección de los colaboradores y sus entornos de trabajo contra posibles riesgos, peligros o amenazas físicas. Esto incluye aspectos como la prevención de accidentes laborales, la seguridad en caso de emergencias o desastres naturales y la protección contra actos de violencia o intrusión. Es fundamental realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos y amenazas potenciales que podrían afectar a la organización. Esto implica identificar posibles situaciones de riesgo, como robos, incendios, actos de violencia o desastres naturales y determinar las medidas de seguridad adecuadas para mitigarlos (OSHA,2021).

Tanto la seguridad psicológica como la física son fundamentales para el bienestar y el desempeño de los colaboradores. Algunas ventajas para las organizaciones y los funcionarios se señalan a continuación:

1. Bienestar integral: La seguridad psicológica y física contribuyen al bienestar general de los colaboradores, ya que les brindan un entorno seguro y protegido tanto emocional como físico.
2. Productividad y rendimiento: Cuando los colaboradores se sienten seguros, tanto psicológica como físicamente, pueden concentrarse en su trabajo de manera más efectiva, lo que mejora su productividad y rendimiento laboral.
3. Retención de talento: Las organizaciones que priorizan la seguridad psicológica y física tienden a retener a sus colaboradores a largo plazo, porque se sienten valorados y protegidos en su entorno laboral.
4. Cultura de confianza: La seguridad psicológica y física fomentan una cultura de confianza en la organización, donde las personas se sienten seguros para expresarse, colaborar y compartir ideas sin miedo a represalias o peligros físicos.
5. Cumplimiento normativo: Garantizar la seguridad física en el lugar de trabajo es esencial para cumplir con las regulaciones y normativas laborales, y evitar posibles sanciones legales (Kahn, 1990; HSE, 2021).

Fomentar la seguridad psicológica y física en el lugar de trabajo debe convertirse en una prioridad en el ambiente laboral; algunas estrategias que las organizaciones pueden implementar son:

1. Evaluación de riesgos: realizar evaluaciones regulares de riesgos para identificar posibles peligros físicos en el entorno de trabajo y tomar medidas preventivas para minimizarlos.
2. Comunicación abierta: promover una comunicación abierta y transparente en la organización, donde los colaboradores se sientan seguros para expresar cualquier preocupación relacionada con la seguridad psicológica o física.
3. Capacitación en seguridad: proporcionar capacitación regular en temas de seguridad psicológica y física, incluyendo la concientización sobre señales de alerta y procedimientos de respuesta ante emergencias.
4. Políticas y procedimientos claros: establecer políticas y procedimientos claros relacionados con la seguridad psicológica y física y asegurarse de que todos los empleados estén informados y capacitados al respecto.
5. Creación de un entorno de apoyo: fomentar un entorno de trabajo que promueva la empatía, el respeto y el apoyo mutuo entre los colaboradores, tanto en términos de seguridad psicológica como física (Edmondson, 2018)

Tanto la seguridad psicológica como la física son elementos fundamentales para crear un entorno laboral saludable y productivo. Al fomentar la confianza, la comunicación abierta y la implementación de medidas de seguridad, las organizaciones pueden proteger y cuidar en sus colaboradores el bienestar emocional y físico. Para muchas organizaciones la seguridad psicológica es un reto mayor, teniendo en cuenta que favorecer entornos de confianza para que los colaboradores puedan expresar sus ideas y opciones puede

generar temor e inseguridad en ellos. Algunos aspectos importantes para fomentar la seguridad psicológica se agrupan a continuación:

1. Promover la confianza: la confianza juega un papel fundamental en la seguridad psicológica. Los líderes deben establecer relaciones de confianza con sus colaboradores, siendo transparentes, honestos y respetuosos en su comunicación. Del mismo modo, las personas deben confiar en que sus líderes y compañeros valorarán sus aportes y los tratarán con respeto.
2. Fomentar la comunicación abierta: esto implica crear espacios seguros donde los empleados se sientan cómodos expresando sus opiniones, planteando preocupaciones y ofreciendo sugerencias sin temor a ser juzgados o ignorados.
3. Aceptar y aprender de los errores: en un entorno de seguridad psicológica, los errores se perciben como oportunidades de aprendizaje y crecimiento.
4. Evitar la penalización: la seguridad psicológica implica eliminar la cultura del miedo al fracaso y la penalización. Los colaboradores deben poder asumir riesgos y probar nuevas ideas sin temor a consecuencias negativas para su empleo o su reputación. Los líderes deben alentar y recompensar la creatividad y la innovación, incluso cuando los resultados no sean los esperados.
5. Fomentar la diversidad e inclusión: las organizaciones deben crear entornos donde todas las voces sean escuchadas y valoradas, sin importar la edad, el género, la raza, la orientación sexual o cualquier otra característica personal. Esto implica promover la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación o el acoso.

En conclusión, generar un entorno laboral seguro, tanto a nivel psicológico como físico, contribuye al éxito a largo plazo de la organización y al bienestar general de sus miembros. Reduce el ausentismo, rotación del personal, favorece la creación de equipos de trabajo más eficientes, creativos y resilientes

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Edmondson, A. (2018). The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Wiley.
2. Health and Safety Executive (HSE). (2021). Workplace health, safety and welfare: A short guide for managers. Recuperado de: https://www.hse.gov.uk/pubns/indg244.pdf
3. Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.
4. Occupational Safety and Health Administration (OSHA). (2021). Safety and health management systems eTool: Recommended practices for safety and health programs. Recuperado de: https://www.osha.gov/shpmguidelines/