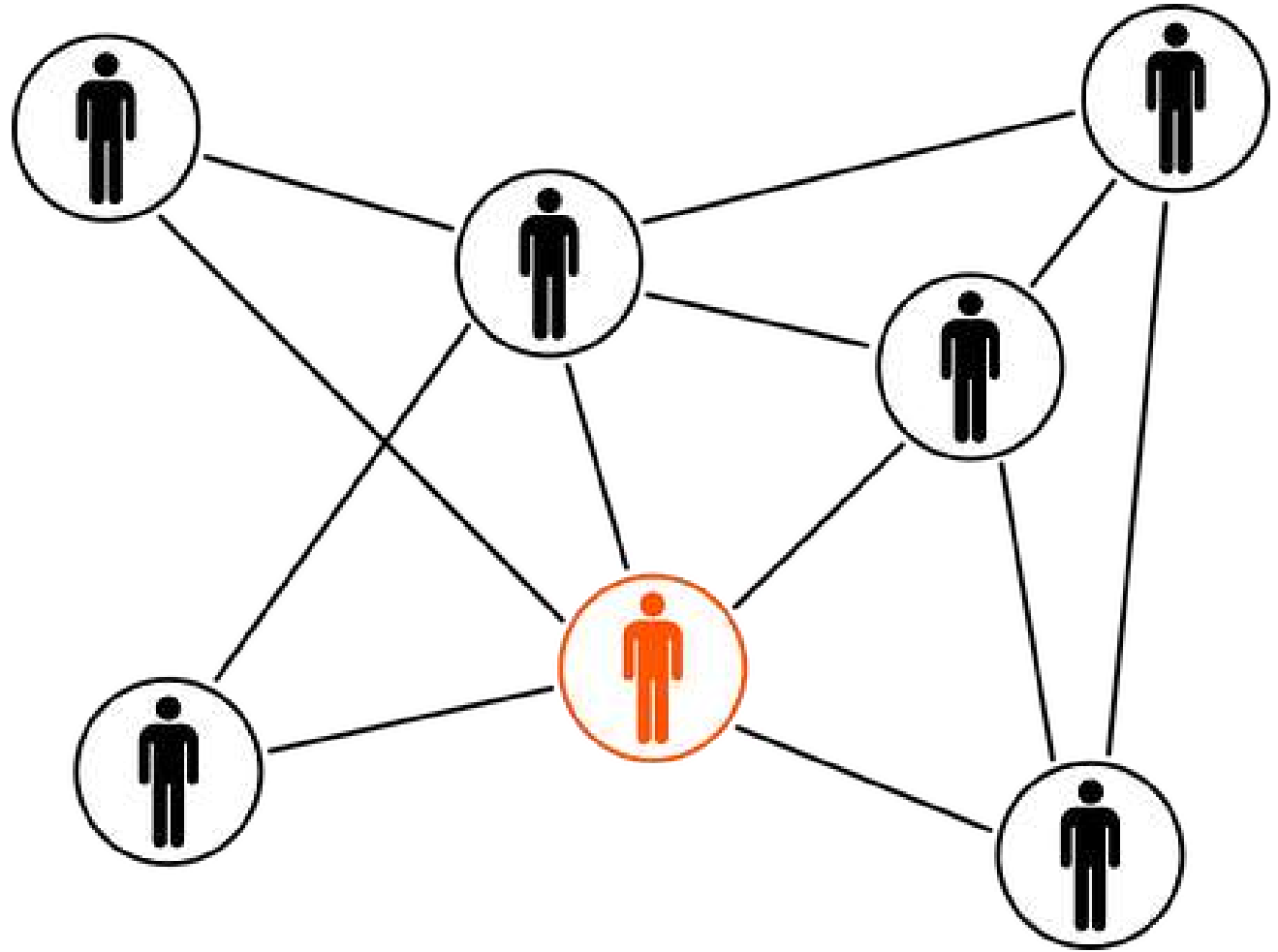


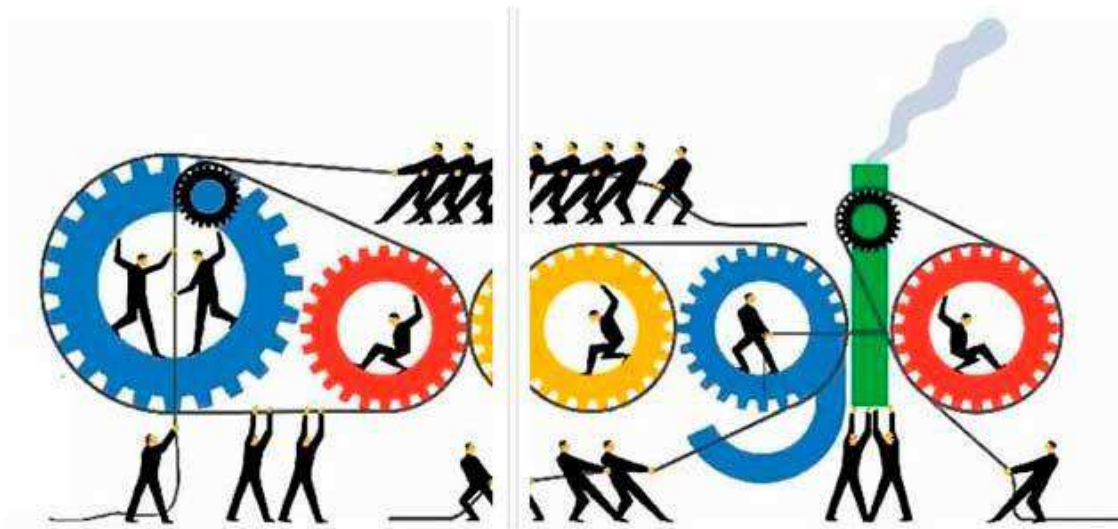
SEGURIDAD PSICOLÓGICA



Linkeando la SP con el compliance y el riesgo

“El todo es mas que la suma de sus partes”

hacia la búsqueda de un indicador que refleje el comportamiento de equipos eficientes

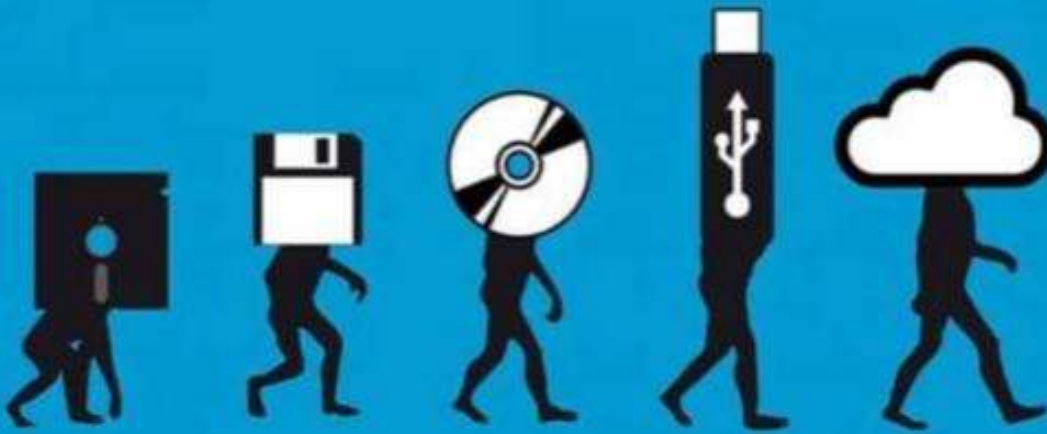


PROYECTO ARISTÓTELES

CUANDO EL MIEDO SE APODERA
DE NOSOTROS, EN CUALQUIER
ÁMBITO, NOS INHIBE PARA
DESPLEGAR NUESTRA MEJOR
VERSIÓN Y ESTAMOS
"EN GUARDIA PERMANENTE".



MENTI.COM
CODE 1261 5559



de equivocarte
de quedar ridículo/a
de ser juzgado/a
de ser honesto/a
de decir lo que piensas

¿QUE HARÍAS SI NO TUVIERAS TEMOR O VERGÜENZA?



SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Es la creencia de que el ambiente de trabajo es seguro para la toma de riesgos interpersonales

Es tener la confianza de que uno no será castigado ni humillado por expresar sus ideas, preguntar o cometer un error involuntario

Es esa sensación de tranquilidad de que el equipo no avergonzará, rechazará o castigará a alguien por hablar.

Es ese clima de equipo caracterizado por la confianza interpersonal y el respeto mutuo en el que las personas se sienten cómodas siendo ellas mismas.

¿QUÉ?

La seguridad psicológica es condición para la innovación y depende de cultivar un ambiente de pocas certezas y muchas preguntas

A black and white photograph of a person from the chest up, holding a large, dark rectangular sign with a white question mark in front of their face. The person's hands are visible at the bottom of the sign. The background is a plain, light-colored wall.

¿PARA QUÉ?

Requiere tomar una actitud ante el riesgo y el fracaso

Requiere una conversación abierta; temas difíciles, delicados y ocultos

Requiere voluntad de ayudar; colaboración mutua

Requiere inclusión y diversidad; ser nosotros mismos y ser aceptados

¿POR QUÉ?



El desafío es generar liderazgo paciente y valiente para resonar con la vulnerabilidad del equipo. Ser valiente y contagiar esa valentía

Cuando individuos y equipos se sienten seguros y protegidos por sus líderes, su reacción es la de confiar, cooperar e intercambiar entre sí

¿QUIÉNES?



Reconocer la incertidumbre

Reconocer, aceptar e incluir las diferencias

Ser modelo de curiosidad

Reconocer la propia fiabilidad

Tratar a los demás como quieras ser tratado

Estar disponible para responder y preguntar

Evitar las respuestas automáticas que bloquean

Tener Accountability (hacerse cargo)

Ser sensible y humilde

¿CÓMO?

REPASAMOS?

El ambiente seguro esta abierto al error
y a la experimentación.

Al mismo tiempo que se logran los
resultados se percibe seguridad para
arriesgar.

La muestra de vulnerabilidad aumenta la
confianza y permite conectar con otros
para accionar.



Quando la sociedad o la organización no están edificadas sobre la confianza sino sobre el ocultamiento, la corrupción o el recelo; aprender se vuelve una odisea muy dura y prolongada. En este contexto entender y generar la *seguridad psicológica* es una deuda interna que nos merecemos saldar



¿QUÉ NECESITO DE VOS? WINFY



The Fearless Organization - Amy Edmondson

<https://coworkingfy.com/proyecto-aristoteles-investigacion-google/>

Dare to lead (Brene Brown)

The cultural code (Daniel Coyle)

Simón Sinek: “Los líderes comen al final”



lcschemper@ gmail.com



Laura Schemper

