

Material de apoyo para la construcción de espacios seguros

	1. Crea las condiciones	2. Estimula la participación	3. Responder productivamente
Tareas de los líderes	-Enmarcar el trabajo -Reformular el fracaso -Aclarar la necesidad de hablar -Motivar el esfuerzo	-Demostrar la humildad situacional -Indagar proactivamente -Crear estructuras que apoyen el aporte de los colaboradores	-Expresar aprecio por las preguntas y aportes -Desestigmatizar las fallas -Asumir con responsabilidad y firmeza
Lo que se logra	Expectativas y significado compartidos	Confianza en que todas las voces son bienvenidas	Orientación hacia el aprendizaje continuo

Check list de auto-observación para los líderes

1. Crear las condiciones	Check
Enmarcar el trabajo	
1. ¿He explicado claramente cómo es el trabajo?	
2. ¿Qué tan complicado y conectado está el trabajo?	
3. ¿Cuánta incertidumbre tenemos que manejar?	
4. ¿Con qué frecuencia menciono estos aspectos del trabajo?	
5. ¿En qué medida evalúo la comprensión compartida de estas condiciones?	
Reformular el fracaso	
1. ¿He comunicado sobre los fracasos de manera adecuada para este trabajo?	
2. ¿He destacado que los errores pequeños son importantes para mejorar después?	
3. ¿Estoy enfatizando que no siempre se logra el éxito al intentar algo nuevo por primera vez?	
Aclarar la necesidad de hablar	
1. ¿He dejado claro lo importante que es hablar y preguntar para evitar errores?	
2. ¿Siempre animo al personal a hacer sugerencias para aclarar y mejorar las cosas?	
3. ¿Creo un ambiente que fomente el aprendizaje constante?	
Motivar el esfuerzo	
1. ¿He explicado de manera clara la importancia de nuestro trabajo, cómo marca la diferencia y para quién?	
2. Aunque pueda parecer evidente por el tipo de trabajo o industria en la que estamos, ¿con qué frecuencia menciono lo que está en juego?	
2. Estimular la Participación	
Demostrar humildad situacional	
1. ¿He comunicado a todos que no siempre tengo todas las respuestas?	

2. ¿He resaltado que siempre hay espacio para aprender más?	
3. ¿He dejado claro que la situación actual demanda que todos seamos humildes y curiosos sobre lo que vendrá después?	
Indagar proactivamente	
1. ¿Con qué frecuencia hago preguntas que realmente esperan respuestas en lugar de solo expresar ideas?	
2. ¿Con qué frecuencia busco las respuestas de los demás en lugar de solo dar mi opinión?	
3. ¿Estoy equilibrando bien mis preguntas, desde las más generales hasta las más detalladas?	
Crear estructuras que apoyen el aporte de los empleados	
1. ¿He creado formas para que el personal comparta sus ideas y preocupaciones de manera sistemática?	
2. ¿Están estas formas diseñadas adecuadamente para asegurar un espacio seguro donde se pueda hablar abiertamente?	
3. Responder productivamente	
Expresar aprecio por las preguntas y aportes	
1. ¿Escucho con atención, mostrando que lo que escucho es importante?	
2. ¿Reconozco o agradezco a la persona que comparte una idea o pregunta conmigo?	
Desestigmatizar las fallas	
1. ¿He trabajado para eliminar el estigma de los errores y fracasos?	
2. ¿Qué más puedo hacer para reconocer y aprender de los fracasos?	
3. Cuando alguien me trae malas noticias, ¿cómo puedo convertirlo en una oportunidad de aprendizaje?	
4. Después de un fracaso, ¿ofrezco ayuda o apoyo para seguir adelante?	
Asumir con responsabilidad y firmeza	
1. ¿He explicado claramente qué conductas son permitidas y cuáles no?	
2. ¿Los colaboradores saben qué comportamientos no son aceptados en nuestra organización?	
3. ¿Cuándo alguien comete una falta evidente y consciente, actúo con la firmeza necesaria para prevenir futuros comportamientos similares?	

Material de referencia:
The Fearless Organization:
Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth.
Amy C. Edmondson.