

RESUMEN

La ausencia de seguridad psicológica en entornos organizacionales puede tener efectos negativos en la productividad, retención de empleados, salud mental, tasas de ausentismo y accidentes laborales. Esta competencia se refiere a la sensación de protección y tranquilidad al expresarse o compartir ideas sin temor a ser juzgado o castigado. El miedo crea un ambiente laboral tóxico, que puede perjudicar la salud física y mental de los trabajadores y la productividad. En organizaciones temerosas, los líderes suelen ser autoritarios y la seguridad psicológica es escasa. Se valora más el control y la jerarquía que la confianza y colaboración, dificultando su implementación. Factores de riesgo psicosocial, como estrés laboral, acoso y desequilibrio trabajo-vida personal, pueden surgir de un clima tóxico o basado en el miedo. La seguridad psicológica en entornos laborales y trabajar en ella como parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) beneficia la salud y bienestar de los empleados, la productividad y rendimiento de la empresa, la satisfacción laboral, la retención de empleados, la comunicación y prevención de accidentes. Es clave para fomentar una cultura abierta y transparente, gestionar la diversidad y prevenir riesgos psicosociales. La ISO 45003, es una herramienta útil en este aspecto, pues habla de la gestión de los riesgos psicosociales, y aborda ampliamente la seguridad psicológica como insumo de gestión. Promover la seguridad psicológica en el trabajo es una estrategia de prevención y promoción empresarial, abordando las causas subyacentes de problemas como el aumento de accidentes laborales y ausentismo.

PALABRAS CLAVE:

Accidente de trabajo, Seguridad en el Trabajo, Absentismo Laboral, Prevención de Accidentes, Bienestar de los Trabajadores.

1. Estudiante programa académico Especialización en seguridad y salud en el trabajo, gerencia y control de riesgos. Facultad de Ciencias de la Salud de Ciencias de la Salud, Exactas y Naturales. Correo electrónico: mariaj-mejiap@unilibre.edu.co

ABSTRACT

The absence of psychological safety in organizational environments can have negative effects on productivity, employee retention, mental health, absenteeism rates, and workplace accidents. This competence refers to the feeling of protection and tranquility when expressing oneself or sharing ideas without fear of judgment or punishment. Fear creates a toxic work environment that can harm the physical and mental health of workers and overall productivity. In fearful organizations, leaders are often authoritarian, and psychological safety is scarce. Control and hierarchy are valued more than trust and collaboration, making implementation challenging. Psychosocial risk factors such as work-related stress, harassment, and work-life imbalance can arise from a toxic or fear-based climate. Promoting psychological safety in the workplace and working on it as part of the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) benefits employees' health and well-being, as well as the productivity and performance of the company. It is crucial to foster a culture of openness and transparency, manage diversity, and prevent psychosocial risks. The ISO 45003 is a useful tool in this regard as it addresses the management of psychosocial risks and extensively covers psychological safety as a management input. Promoting psychological safety at work is a prevention and business promotion strategy that addresses the underlying causes of problems such as increased workplace accidents and absenteeism.

KEYWORDS:

Occupational Mortality, Occupational Health, Absenteeism, Accident Prevention, Working Conditions.

INTRODUCCIÓN

La seguridad psicológica es un entorno de vulnerabilidad recompensada ¹; se refiere a la percepción que tienen los trabajadores de que pueden expresarse y ser ellos mismos sin temor a represalias, y que sus ideas, opiniones y aportes serán respetadas y consideradas ². En otras palabras, se trata de un ambiente laboral que fomenta la confianza, el respeto y la

colaboración entre los miembros del equipo; es un aspecto de la cultura organizacional que se enfoca en la creación de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y en el que se valora la participación activa³.

Un clima laboral tóxico o basado en la cultura del miedo puede tener consecuencias negativas para la salud mental y física de los empleados, así como para la productividad y el rendimiento organizacional. Los empleados que trabajan en un clima de miedo pueden experimentar ansiedad, depresión, estrés, insomnio y otros problemas de salud mental⁴. Además, la cultura del miedo puede desalentar a los empleados a comunicar problemas y errores, lo que puede dar lugar a una toma de decisiones deficientes, a un ambiente laboral poco saludable y por tanto, a una posible generación de accidentes⁵.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los accidentes laborales y enfermedades profesionales causan alrededor de 2.78 millones de muertes al año a nivel mundial, lo que representa una tasa de mortalidad del 0.8% en la población laboral⁶. Además, la OIT también estima que los costos directos e indirectos de los accidentes laborales y enfermedades profesionales representan alrededor del 4% del PIB global⁶.

Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recientemente ha destacado que los costos asociados con la salud mental en el lugar de trabajo pueden ser

muy elevados, tanto para los empleadores como para los trabajadores y la sociedad en general, en términos de pérdida de productividad, absentismo, discapacidad y otros efectos negativos⁷, los costos asociados con los problemas de salud mental en el lugar de trabajo incluyen los costos directos de la atención médica, la incapacidad laboral y el ausentismo, así como los costos indirectos relacionados con la disminución de la productividad, el presentismo y la rotación de personal⁸.

Estudios han demostrado que la seguridad psicológica en el trabajo fomenta el aprendizaje y la innovación en los equipos y que está positivamente relacionada con la reducción del riesgo de accidentes laborales y del ausentismo, así como con el aumento de la productividad y el bienestar emocional de los trabajadores, ya que se sienten valorados y respetados en su lugar de trabajo, lo que incluso ayuda a prevenir conflictos y aumentar la colaboración y el trabajo en equipo. En este sentido, la seguridad psicológica es un componente clave para una gestión de seguridad y salud en el trabajo efectiva y sostenible².

A pesar de la creciente evidencia sobre la importancia de la seguridad psicológica en el lugar de trabajo, muchas organizaciones aún no han tomado medidas efectivas para gestionarla. La falta de atención a la seguridad psicológica puede tener consecuencias graves para el bienestar de los empleados y la productividad de la organización. Los líderes deben ser conscientes de la importancia de la seguridad psicológica y tomar medidas

activas para fomentarla en su organización. Al hacerlo, pueden no solo mejorar el bienestar de los empleados, sino también mejorar el rendimiento y la eficiencia de la organización en su conjunto ⁹.

La nueva norma ISO 45003 sobre la gestión de la seguridad y salud psicológica en el trabajo, establece un marco para que las organizaciones puedan abordar los riesgos psicológicos de manera sistemática y efectiva, promoviendo la seguridad psicológica en el lugar de trabajo. La implementación de esta norma no solo beneficia a la salud mental y bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye al aumento de la productividad y a la disminución del absentismo y la accidentalidad laboral en la organización ¹⁰.

Este asunto se reviste de importancia en el aspecto en el cual la seguridad psicológica en el lugar de trabajo se vuelve fundamental para la productividad, el bienestar y la salud mental de los trabajadores en América Latina. Las empresas deben invertir en programas de capacitación y sensibilización que promuevan el diálogo abierto y el apoyo mutuo entre los empleados y sus líderes, a fin de fomentar una cultura de respeto, confianza y colaboración. Al hacerlo, no solo mejorarán la salud mental y el bienestar de sus trabajadores, sino que también fortalecerán la competitividad y sostenibilidad de la empresa en el mercado regional e internacional ¹¹.

Para el caso de Colombia, dos de cada

tres trabajadores, han manifestado estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y un 33% han manifestado sentir altos niveles de estrés ¹².

En cuanto a la proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental en la población trabajadora se encuentran en primer lugar los trastornos de ansiedad con el 44%, seguidos por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1%, en tercer lugar, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, en cuarto lugar, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el 11,1%, en quinto lugar, episodios depresivos con el 9,5%, en total, las patologías mentales derivadas del estrés se han incrementado en un 43%. Además, la rotación laboral en Colombia es una de las más altas de la región, lo que indica que muchas personas abandonan sus trabajos debido a la falta de satisfacción o bienestar en su lugar de trabajo, del mismo modo, durante 2021 se presentaron 513.857 accidentes; en promedio 1.408 accidentes de trabajo por día, con una tasa de 4,76 accidentes por cada 100 trabajadores ¹².

En el mismo año se presentaron 42.646 enfermedades laborales, con una tasa de 394,9 enfermedades calificadas, por cada 100.000 trabajadores ⁶; la tasa de ausentismo laboral en Colombia fue del 4,1% en el 2020, lo que se traduce en un promedio de 4,4 días de ausencia por trabajador ¹³.

El riesgo psicosocial es la segunda causa más común de enfermedad laboral en

el país, y representa el 18,3% de todas las enfermedades laborales reportadas, del mismo modo, el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud mental y emocionales ha aumentado en los últimos años, en 2020, se incrementó en un 18% en comparación con el año anterior, y es que, el ausentismo laboral es un problema social, económico y laboral que tiene un gran impacto sobre el trabajador que se ausenta, pero además sobre la empresa quien ve afectada su productividad, lo que al final se traduce en una desaceleración del crecimiento económico y social en diferentes sectores del país ¹⁴.

El objetivo de este trabajo es analizar la importancia de la seguridad psicológica en los procesos de transformación cultural, y los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, así como destacar la necesidad de adoptar medidas que promuevan el cuidado de la salud mental en las organizaciones, por ello, una pregunta en específico anima este artículo, ¿Cuál es la verdadera importancia de considerar la seguridad psicológica como una herramienta clave para la gestión efectiva del ausentismo y la accidentalidad laboral?

Reflexión 1: ¿Qué es la seguridad psicológica en el trabajo y como puede impactar en el ausentismo y la accidentalidad laboral?

Pensemos en lo siguiente... En una reunión de equipo, un empleado tiene una idea

que podría mejorar significativamente el proceso de producción de la empresa. Sin embargo, recuerde que, en el pasado, otros empleados fueron criticados públicamente por proponer ideas nuevas y que el jefe de departamento es conocido por no tomar en cuenta las opiniones de sus subordinados, así que simplemente decide quedarse callado y no hacer ningún tipo de aporte que beneficie a la organización.

No muy lejos de allí, un empleado de una empresa de tecnología se encuentra trabajando en un proyecto muy importante que debe ser entregado en una fecha límite. A pesar de ello, el empleado se siente muy estresado debido a la carga de trabajo y a la presión de su jefe para que cumpla con el plazo establecido. En la reunión de equipo, el empleado presenta algunas preocupaciones sobre el proyecto y sugiere que necesitan más tiempo o más recursos para cumplir con los objetivos. En ese momento, su jefe lo interrumpe y lo critica duramente por no ser lo suficientemente eficiente y por no tener el enfoque adecuado. Debido a esta respuesta negativa, el empleado decide no volver a plantear sus preocupaciones y continúa trabajando en el proyecto, aumentando su nivel de fatiga, estrés, probabilidad de error y por consiguiente, posibilidad de deterioro en su productividad.

Y... al otro extremo de la ciudad, en una fábrica, un trabajador nota que una máquina está haciendo un ruido extraño y parece estar vibrando más de lo normal.

El trabajador sabe que la máquina debe ser revisada por el equipo de mantenimiento, pero ha escuchado historias de compañeros que fueron reprendidos o despedidos por reportar problemas en el pasado. Además, el trabajador ha notado una cultura de presión por cumplir con los objetivos de producción, sin importar los riesgos. Debido a esto, el trabajador decide no reportar el problema y continúa operando la máquina. Poco después, la máquina se descompone por completo, ocasionando un grave accidente.

Seguramente alguna de estas situaciones te recuerde un momento o situación específica, pues es más común de lo que parece, y frente a ellas podemos preguntarnos, ¿por qué guardan silencio los empleados?, ¿por qué no proponen ideas?, ¿a qué le temen? En un estudio realizado por la consultora Gallup se encontró que 3 de cada 10 empleados estadounidenses están totalmente de acuerdo en que, en el trabajo, sus opiniones sí parecen contar; pensemos en los 7 que sienten que sus opiniones no cuentan, ¿cuánta información y contribución podrían aportar para sus equipos y la organización en general?

Desde hace años el concepto de “*seguridad psicológica*” viene tomando fuerza a nivel social y organizacional, se refiere a la sensación de protección y tranquilidad que una persona siente al expresarse o compartir sus ideas, pensamientos, sentimientos, y hacer preguntas sin temor a ser juzgada, avergonzada, castigada o rechazada por

ello, en cualquier grupo o interacción social.

Aplicado a entornos laborales o equipos de trabajo, la seguridad psicológica nos permite ser nosotros mismos, expresarnos genuinamente sin temor, sin autocensura, sin necesidad de gestionar nuestro riesgo interpersonal; en resumen, es la percepción de que es seguro ser desde nuestro auténtico yo, sin miedo a algún tipo de maltrato, hostigamiento o discriminación que afecte mi seguridad física o mental.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trastornos mentales y emocionales son una de las principales causas de discapacidad en todo el mundo, y el entorno laboral puede ser un lugar importante para identificar, prevenir y tratar estos problemas, además estima que más de 300 millones de personas en todo el mundo sufren de depresión, y que los costos económicos de la depresión y la ansiedad son enormes. La OIT también ha señalado que la seguridad psicológica en el trabajo puede tener un impacto positivo en la productividad y la retención de empleados. Por ejemplo, un estudio realizado por la consultora McKinsey encontró que las empresas que tienen un ambiente de trabajo seguro y saludable son más productivas y tienen una mayor retención de empleados que aquellas que no lo tienen. La seguridad psicológica también está estrechamente relacionada con la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados.

Investigaciones científicas también han demostrado la importancia de integrar la seguridad psicológica al interior de las organizaciones. Un estudio realizado por Google en 2015 encontró que la seguridad psicológica fue el factor más importante en la creación de equipos de alto rendimiento. Además, otro estudio realizado por la Universidad de Harvard en 2019 encontró que los empleados que trabajan en entornos laborales seguros psicológicamente tienen una mayor satisfacción laboral y una menor intención de abandonar el trabajo.

Según un estudio realizado por la consultora Gallup, los empleados que tienen un alto nivel de compromiso y satisfacción laboral tienen un 37% menos de ausentismo, un 21% más de productividad y un 22% más de rentabilidad que aquellos empleados que no. Además, otro estudio de la misma consultora reveló que los empleados que tienen un alto nivel de bienestar emocional y social tienen un 87% menos de probabilidad de abandonar su puesto.

En cuanto a los accidentes de trabajo, la seguridad psicológica también puede tener un impacto significativo en la prevención de lesiones y la materialización del riesgo. La ausencia de entornos psicológicamente seguros puede llevar a los trabajadores a ocultar problemas o peligros, lo que puede aumentar el riesgo de accidentes. Por otro lado, un ambiente laboral seguro y acogedor puede motivar a los empleados a compartir información crítica sobre posibles riesgos

laborales, lo que puede prevenir accidentes y lesiones.

Esto nos lleva a reflexionar sobre las investigaciones de accidente de trabajo, ¿cómo estamos analizando los actos inseguros?, ¿cuántas de las causas básicas pueden ser originadas por miedo?, ¿por ausencia de seguridad psicológica?, ¿son responsabilidad única del colaborador?, ¿Cuánto influye que tenga que desempeñar sus funciones en un ambiente tóxico, o bajo un liderazgo intimidante?

Y para el caso del ausentismo, ¿cuántas ausencias pueden ser ocasionadas por miedo?, ¿cuántas patologías podrían tener como factor desencadenante un ambiente hostil?; y en cuanto a la rotación de personal, ¿qué nos están diciendo las encuestas de salida?, ¿qué porcentaje de sus respuestas obedece a estilos de liderazgo? ¿qué porcentaje corresponde a una cultura de opresión, represión o castigo?

Esto se vuelve relevante para nosotros en el entendido de que el Ministerio del trabajo plantea que “La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad”, de allí la importancia de la participación activa

de todos los actores en la implementación integra y responsable de los SG-SST, de un compromiso real con una cultura preventiva donde el cuidado de la vida está en el centro de la estrategia corporativa, esto es clave para controlar la tasa de rotación de personal, la disminución de productividad por altos índices de ausentismo, las implicaciones jurídicas y reputacionales derivadas de accidentes o enfermedades laborales, por lo tanto invertir en prevención es prueba fiel de compromiso con la responsabilidad social y la continuidad del negocio. Ahora bien, cuidar la vida implica, brindar un entorno seguro física y psicológicamente, donde el miedo y la hostilidad no sean contribuyentes a la materialización del riesgo o la huida de las personas, en consecuencia, la seguridad psicológica se convierte en piedra angular de los objetivos estratégicos, ¿Estamos de acuerdo?

Reflexión 2: ¿Cómo afecta un clima laboral tóxico o basado en la cultura del miedo a la salud mental y física de los empleados y a la productividad y rendimiento organizacional?

El miedo es una emoción natural que todos experimentamos en algún momento de nuestra vida, pero cuando se convierte en un estado constante en el entorno laboral, puede afectar negativamente la salud mental y física de los trabajadores, así como la productividad y la eficiencia de la organización en su conjunto.

Pensemos entonces en el siguiente escenario, el líder de una cadena de

producción le dice a su equipo que necesita que todos estén muy atentos al proceso, que por favor le informen si hay algo que no funcione bien o si tienen ideas que puedan mejorar sus labores, pero también les dice que no quiere ideas que supongan un gasto innecesario, que no quiere ideas que no sean nuevas porque quizás puedan hacer el ridículo, y que escuchará las ideas pero que probablemente no vaya a implementar ninguna porque tiene cosas más importantes en las que pensar, adicional a ello, aclara que si van a informar que algo no funciona bien, primero deben llenar unos formularios que él revisará cuando tenga tiempo... ¿será que alguien sería capaz de hacer si quiera un aporte con esas limitaciones? Probablemente no, quizás por el miedo instaurado a ser juzgado, criticado, señalado, o a tener algún tipo de detrimento en su trabajo. Este ejemplo nos permite pensar en esos entornos donde las personas se autocensuran y no participan, donde prefieren guardar silencio, porque es muy costoso hablar ya que hacerlo les implica pagar un precio emocional muy alto, o materializar aquello a lo que, en este contexto, le temen.

Lo anterior es un contexto de las “organizaciones con miedo”, donde la seguridad psicológica brilla por su ausencia, donde el miedo se convierte en un poderoso inhibidor que paraliza la creatividad, el trabajo en equipo y el crecimiento personal, donde hay escasez de confianza, se obstaculiza el potencial de los colaboradores, se materializan los riesgos y se deteriora el ambiente laboral.

Los líderes en este tipo de organizaciones suelen ser autoritarios y exigentes, con poco interés en las necesidades y preocupaciones de sus subordinados. Esta falta de apoyo y orientación puede llevar a los miembros del personal a sentirse inseguros y ansiosos, lo que a su vez puede afectar su desempeño y bienestar emocional. Además, la competencia y el individualismo a menudo son fomentados en lugar del trabajo en equipo y la colaboración, y esto termina repercutiendo negativamente en el logro conjunto de los objetivos estratégicos.

Las empresas que se crearon con un enfoque centrado en los procesos a menudo enfrentan un ambiente más rígido y lleno de miedo, algunas valoran más el control y la jerarquía que la confianza y la colaboración, lo que dificulta la implementación de la seguridad psicológica. Romper con esta dinámica requiere valentía y compromiso para construir una cultura de confianza y bienestar.

Estos ambientes tóxicos traen graves consecuencias en la salud mental y física de los empleados y en la productividad y rendimiento de la organización. En Colombia, según el Ministerio de Trabajo, en el año 2020 se registraron 586.466 accidentes laborales, de los cuales 336 fueron fatales. Estos datos muestran la importancia de implementar medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales.

Los factores de riesgo psicosocial son

definidos por el Ministerio de Trabajo como “aquellas condiciones originadas en el trabajo, que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, así como la productividad de las organizaciones”, pueden ser causados por un clima laboral tóxico o de miedo. Estos factores incluyen el estrés laboral, el acoso laboral, la carga mental y emocional, la falta de autonomía y el desequilibrio entre la vida laboral y personal. En Colombia, la Corte Constitucional ha emitido varios fallos de tutela que reconocen la importancia de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para los trabajadores. Uno de los fallos más relevantes es el Auto 340 de 2013, en el que la Corte reconoció la existencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y ordenó a las empresas implementar medidas para prevenir y controlar estos riesgos. Otro fallo importante es la Sentencia T-569 de 2014, en la que la Corte ordenó a una empresa implementar medidas para prevenir el acoso laboral y garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

En general, la falta de comunicación asertiva, escucha apreciativa y feedback en el lugar de trabajo no solo contribuye a los accidentes laborales, sino que también puede afectar la seguridad psicológica de los colaboradores. Fortalecer la confianza y desterrar el miedo genera un terreno fértil para la comunicación efectiva y abierta, la cual es crucial para identificar y controlar los riesgos laborales, así como para

promover un ambiente donde las personas desean estar, contribuir y cuidar.

¿Es importante entonces, tener en cuenta la seguridad psicológica como herramienta de prevención? ¡Por supuesto! es un insumo excelente para la gestión del ausentismo y de accidentes laborales, gestionarla denota el compromiso organizacional con el cuidado de la vida, con brindar un entorno realmente seguro; esto reduce la vulnerabilidad al riesgo, promueve la satisfacción y disminuye la rotación. Cuando los trabajadores se sienten valorados y protegidos, se potencia su compromiso con la prevención, la permanencia y la productividad, generando un efecto positivo en toda la organización.

Reflexión 3: ¿Cómo pueden las organizaciones fomentar la seguridad psicológica y qué beneficios trae su implementación en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Las organizaciones pueden fomentar la seguridad psicológica implementando diversas estrategias de gestión para los equipos y los líderes, lo que a su vez puede generar importantes beneficios para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En primer lugar, es importante fomentar una cultura de apertura y transparencia, en la que se valoren y se escuchen las opiniones de los empleados. Esto puede lograrse mediante la implementación de canales

de comunicación efectivos y la creación de espacios seguros para el diálogo y el intercambio de ideas. Los líderes deben demostrar empatía y estar dispuestos a escuchar las inquietudes de sus empleados, fomentando un ambiente de confianza y respeto, también deben ser entrenados en habilidades de comunicación efectiva y resolución de conflictos para fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo.

Otra estrategia importante es la gestión de la diversidad, tanto de género como generacional. Al valorar la diversidad de opiniones y perspectivas, se pueden fomentar la creatividad y la innovación en la organización. Además, al crear un ambiente inclusivo y respetuoso para todas las personas, se puede mejorar la satisfacción de los empleados y reducir el estrés y la tensión en el lugar de trabajo.

La implementación de medidas específicas para la prevención de riesgos psicosociales también puede ayudar a fomentar la seguridad psicológica. Estas medidas pueden incluir la evaluación periódica del clima laboral, la evaluación de los factores psicosociales del trabajo, así como la implementación de programas de prevención y tratamiento de enfermedades mentales.

En Colombia contamos con la Resolución 2764 de 2022 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción,

prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos. Uno de los instrumentos de la batería es el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en el podemos observar cómo algunas preguntas nos permiten tener información sobre la percepción de los colaboradores del nivel de seguridad psicológica desde el liderazgo y los equipos de trabajo, algunas de ellas son:

1. ¿Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo?
2. ¿En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa?
3. ¿Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones?
4. ¿Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo?
5. ¿Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo?
6. ¿Siento que puedo confiar en mi jefe?
7. ¿Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo?
8. ¿En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros?

Seguro que no habíamos analizado estas preguntas con estos nuevos ojos ¿no? . Usualmente al analizar los resultados de la implementación de las baterías nos enfocamos en los niveles de riesgo muy alto y alto, e incluso algunos de nivel medio, pero... es interesante aprovechar

al máximo la información que nos brinda este instrumento, insumos valiosos para escuchar cómo se sienten los colaboradores, ellos están hablando a través de sus respuestas, pues no son solo máquinas de producción, son seres humanos, y por tanto sus sentimientos deben importarnos, porque al final de cuentas, si ellos se sienten bien, las organizaciones estarán bien. Como dijo Richard Branson, “Si cuidas de tus empleados, ellos cuidarán de tus clientes”.

También encontramos una guía técnica que nos proporciona herramientas para implementar y gestionar la seguridad psicológica en entornos laborales, tal es el caso de la norma ISO 45003 que es la primera norma internacional sobre la gestión de la salud y seguridad psicológica en el trabajo. Fue publicada en agosto de 2021 y proporciona directrices para ayudar a las organizaciones a crear un ambiente de trabajo seguros y saludables que protejan la salud mental y emocional de los empleados; en ella se establece que la seguridad psicológica debe ser una prioridad en el lugar de trabajo y que las organizaciones deben involucrar a los empleados en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales.

La implementación de estas estrategias puede generar importantes beneficios para cualquier organización, incluyendo la reducción de la accidentalidad, el ausentismo y del presentismo laboral, así como mejoras en la productividad y el rendimiento. Según un estudio del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL), en Colombia se estima que los costos

indirectos de los accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo representan el 2,5% del PIB. La implementación de estrategias de seguridad psicológica puede contribuir a reducir estos costos al mejorar la salud mental y física de los empleados. Incluso, según un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS), por cada dólar invertido en la promoción de la salud mental en el ambiente laboral, se pueden obtener retornos de hasta cuatro dólares.

Sin embargo, si seguimos hablando de cifras, según la VI Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI) de 2019, elaborada por la ANDI y el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA), un empleador tuvo que desembolsar en promedio un 1.9% adicional sobre el salario de cada trabajador solo por concepto de ausentismo. Tomemos como ejemplo a un empleado que en aquel 2019 ganaba un salario mínimo de \$828.116 mensuales. Este 1.9% de costo adicional mencionado anteriormente implicaría que las empresas gastaron, por cada trabajador, \$15.910 mensuales o \$190.920 anuales en promedio debido únicamente al ausentismo laboral.

¿Interesante, ¿verdad? Estos son valores aproximados para un solo trabajador. Ahora, si consideramos esta situación con varios empleados, ¿cuánto nos está costando realmente el ausentismo? Esto va en contra de uno de los objetivos del SG-SST, que busca aumentar la productividad de las empresas. La productividad se traduce

también en rentabilidad y sostenibilidad del negocio.

Entonces, podemos preguntarnos ¿Cuántas pérdidas más están dispuestas a soportar las empresas al no adoptar una cultura basada en la seguridad psicológica, poniendo en peligro a su comunidad, la continuidad del negocio y la reputación que han construido con tanto esfuerzo?

CONCLUSIÓN

El temor y la ansiedad que experimentan los trabajadores en entornos laborales tóxicos pueden tener repercusiones devastadoras en su bienestar físico y mental, así como en el desempeño global de la organización. Entornos laborales impregnados de miedo donde la presión por alcanzar objetivos se prioriza sin considerar los medios utilizados, donde la comunicación carece de transparencia y apertura, puede tener repercusiones devastadoras en la salud integral de los trabajadores, en la materialización del riesgo, afectando el desempeño de la organización. En contraste, la seguridad psicológica se erige como un pilar fundamental para la gestión efectiva del ausentismo y la accidentalidad laboral. Promoverla fortalece la resiliencia, mejora la satisfacción laboral y fomenta la lealtad del personal. Al priorizar el bienestar integral de los individuos, las empresas no solo protegen a sus empleados, sino que también aseguran un futuro sostenible y exitoso para su negocio.

Referencias bibliográficas

1. Clark T. Las 4 Etapas de la Seguridad Psicológica. Empresa Activa; 2023.
2. Edmondson AC. The fearless organization: creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc; 2019.
3. Coyle D. The culture code: The secrets of highly successful groups. Random House Uk; 2019.
4. Christiane Spitzmüller, Laura M. Krasikova, Rachel L. Reynolds. Toxic workplaces: Consequences and actionable solutions. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2017;123–50.
5. Ashford SJ, Lee C, Bobko P. The impact of fear on workplace safety: Examining the relationship between fear, employee silence, and accidents. J Appl Psychol. 2019;104(6):786-803.
9. International Labour Organization. Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017. Geneva: International Labour Office; 2017 [citado el 19 de abril de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687617.pdf
10. OMS. La salud mental en el trabajo [Internet]. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. 2022 [citado el 19 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
11. Sime C. The Cost Of Ignoring Mental Health In The Workplace [Internet]. Forbes. [citado el 19 de abril de 2023]. Disponible en: Available from: <https://www.forbes.com/sites/carleysime/2019/04/17/the-cost-of-ignoring-mental-health-in-the-workplace/?sh=401840303726>.

12. Lu C-S, Yang C-S. Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Saf Sci* [Internet]. 2010; 123–34. [citado el 19 de abril de 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2009.05.003>
6. ISO 45003: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. International Organization for Standardization; 2021.
13. Newman A, Donohue R, Eva N. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Hum Resour Manag Rev* [Internet]. 2017;27(3):521–35. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482217300013>.
14. Bienestar y salud mental un compromiso de MinTrabajo y el Sector Publico - Ministerio del trabajo [Internet]. Gov.co. [citado el 19 abril de 2023]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
15. Siniestralidad laboral en 2021 [Internet]. ccs.org.co. 2022 [citado el 19 abril de 2023]. Disponible en: <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/>
7. Melo, A. M. Rotación laboral en Colombia: un análisis a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. *Revista de Economía del Rosario*. 2018;22(1):157-190.
8. Edmondson AC. *Teaming: How organizations learn, innovate, and compete in the knowledge economy*. 1a ed. Londres, Inglaterra: Jossey-Bass; 2012.
16. re:Work - Guide: Understand team effectiveness [Internet]. Withgoogle.com. [citado el 19 abril de 2023]. Disponible en: <https://rework.withgoogle.com/guides/understanding-team-effectiveness/steps/define-team/>
17. Tanwar A. Impact of Employee Engagement on Performance. *Int J Adv Eng Manag Sci* [Internet]. 2017;3(5):510–5. Disponible en: https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/53287422/16_Impact_of_Employee_Engagement_on_Performance-libre.pdf?1495809438=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D16_Impact_of_Employee_Engagement_on_Perf.pdf&Expires=1685408440&Signature=NttTq8PX0RtFfp4aiaRRlIguZ4GGtXbgD6Ki9pHcJsC7Kb~PShvnXVx5Hl1S0LLoRxxLVmfLyMtBtWBFCJFCno-IpkFMj-IUWd4rLHKmZ4ATXbNIEMtKXkCHM63ZUFJ8TAeXEiZ7KSE3Pm3xRWH082xXQf31kGL6Ot9awN8nlzgTsT9n-cK9L9wfG7pP14jKaJFpyY8Rerd8bW~c4QG4ZuH-43i56OKLb4iDHZiYuINR0v3eSH2RspTVyLaEEYTiPvi-du4wdHKA5UbArsHswNk2abpbY9rIMLKauZiIbIPZQu2hKz~tu5gnzOLIHtZXvPMz0T1Q1nKEjxS9Y2cMFeQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

18. El Ministerio del Trabajo, apoya al sistema general de riesgos laborales para la reducción de la accidentalidad. - Ministerio del trabajo [Internet]. Gov.co. [citado el 19 abril de 2023]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/el-ministerio-del-trabajo-apoya-al-sistema-general-de-riesgos-laborales-para-la-reduccion-de-la-accidentalidad>
19. Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo [Internet]. ILOSTAT. [citado el 19 abril de 2023]. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/>
20. REPÚBLICA DE COLOMBIA [Internet]. Gov.co. [citado el 19 abril de 2023]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-340-13.htm>
21. REPÚBLICA DE COLOMBIA [Internet]. Gov.co. [citado el 19 abril de 2023]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-569-14.htm>
22. Reminder: Customers Care How You Treat Your Employees [Internet]. Harvard Business Review. 2018. [citado el 19 abril de 2023] Disponible en: <https://hbr.org/2018/09/reminder-customers-care-how-you-treat-your-employees>
23. Anthony SD. In 2014, Resolve to Make Your Business Human Again [Internet]. Harvard Business Review. 2014 [citado el 19 abril de 2023] Available from: <https://hbr.org/2014/01/in-2014-resolve-to-make-your-business-human-again>
24. Echavarría A, Juliana S, Sierra M, Fernández C, Catalina L, Zea S, et al. Com.co. [citado el 19 abril de 2023]. Disponible en: <https://www.andi.com.co/Uploads/Ausentismo%20laboral%20e%20incapacidades%20médicas%202019%20CESLA%20ANDI.pdf>

Nieto Franco María Isabel ¹