BE4ALL (Pertenencia y Excelencia para Todos) es un esfuerzo conjunto de las organizaciones SMART, SMACNA y el ITI para crear una cultura en la industria donde todos formen parte y sean bienvenidos, incluyendo a los grupos históricamente marginada, y donde todos trabajamos para cumplir las más altas normas de rendimiento y profesionalismo, hasta llegar a una industria de chapa de metal prospera y sindicalizada que afirme la dignidad y la valía de todos nosotros. Estas herramientas para conversaciones se dan en apoyo a esta misión.

Herramientas para conversaciones BE4ALL

Crear una cultura de colaboración

La colaboración es esencial en la industria de la chapa metálica para crear un lugar de trabajo donde los empleados se sientan cómodos alzando la voz, preguntando y reportando preocupaciones de buena fe, sin miedo a represalias o a pasar vergüenzas. Un entorno psicológicamente seguro hace un mejor trabajo en equipo, mayor productividad y menos accidentes.

¿Qué es la seguridad psicológica?

La seguridad psicológica significa que los trabajadores se sienten a salvo para:

- Hacer preguntas.
- Compartir ideas y sugerencias.
- Reportar peligros.
- Buscar ayuda cuando la necesiten.
- Expresar sus preocupaciones sin miedo a ser ridiculizados o castigados.

¿Por qué es importante esto en la industria de chapa metálica?

- La industria de chapa metálica involucra tareas complejas, maquinaria pesada y peligros potenciales. Una comunicación abierta garantiza un nivel más alto de compromiso.
- Los empleados que se sienten a salvo psicológicamente son más propensos a reportar situaciones de riesgo o errores, lo cual evita accidentes.
- Una cultura de respeto y diálogo abierto mejora el trabajo de equipo y la solución de problemas en los sitios de empleo.

¿Cómo fomentar una cultura de colaboración?

1. **Anime a la comunicación abierta**
   - Los líderes deben escuchar activamente y responder de manera respetuosa.
   - Aliente a los empleados a expresar sus ideas para fomentar la innovación.
2. **Promueva una cultura de evitar echar culpas**
   - Los errores deben ser vistos como oportunidades de aprendizaje.
   - Enfóquense en las soluciones en lugar de echar culpas.
3. **Enseñe con el ejemplo**
   - Los supervisores y líderes de equipo deben ser modelo de conducta respetuosa y abierta.
   - Demuestre que aprecia las opiniones y los comentarios.
4. **Reconozca el acoso persistente o la intimidación y resuélvalo**
   - Asegúrese de que nadie tenga miedo de alzar la voz.
   - Tenga políticas claras para reportar algo y darle seguimiento cuando se tratan problemas en el lugar de trabajo.
5. **Anime al trabajo de equipo y la colaboración**
   - Fomente un entorno en el que los trabajadores se apoyen unos a otros y compartan las mejores prácticas.
   - Realice reuniones de equipo periódicas, en las que los empleados puedan colaborar.

Ejemplos de la vida real:

- Un trabajador nota un peligro potencial de caída, pero duda en reportarlo porque teme malas consecuencias. En un lugar de trabajo psicológicamente seguro, sentiría la confianza de alzar la voz, con lo que evita un accidente.
- Un trabajador calificado que anima a un aprendiz a hacer preguntas y comunicar ideas es un ejemplo de alguien que siente que, en su compañía, hay una cultura con seguridad psicológica que les permite sentirse valorados como miembros del equipo.

Conclusión:

En la industria de chapa metálica, la colaboración y la seguridad psicológica son igual de importantes que la seguridad física. Cuando los trabajadores sienten que pueden comunicarse abiertamente a salvo de riesgos, se genera un lugar de trabajo menos peligroso, más productivo y más positivo. Todos tienen un papel que cumplir en el fomento a la cultura de seguridad psicológica, así que trabajemos juntos para hacer que nuestra industria sea más segura para todos.

Conversación del personal y notas

¿Alguna vez han ustedes dudado de alzar la voz sobre alguna preocupación? ¿Qué habría facilitado que lo hicieran?

¿Qué podemos hacer, como equipo, para crear un ambiente de trabajo más abierto y de más apoyo?

¿Cómo pueden los líderes animar a los empleados a reportar sin miedo los peligros de seguridad?

Vaya al siguiente enlace o haga una captura de pantalla de este código para llenar una encuesta y ganarse una bolsa de herramientas de BE4ALL:

https://forms.office.com/r/v9vmpvEqz7

SMACNA

SHEET METAL | AIR | RAIL | TRANSPORTATION
SMART

International Training Institute
For the Sheet Metal and Air Conditioning Industry

BE4ALL (Pertenencia y Excelencia para Todos) es un esfuerzo conjunto de las organizaciones SMART, SMACNA y el ITI para crear una cultura en la industria donde todos formen parte y sean bienvenidos, incluyendo a los grupos históricamente marginada, y donde todos trabajamos para cumplir las más altas normas de rendimiento y profesionalismo, hasta llegar a una industria de chapa de metal prospera y sindicalizada que afirme la dignidad y la valía de todos nosotros. Estas herramientas para conversaciones se dan en apoyo a esta misión.

Herramientas para conversaciones BE4ALL

Hoja de participación

Empleador: _____ Lugar: _____

Presentador: _____ Fecha: _____

Participante	Iniciales	Participante	Iniciales

Vaya al siguiente enlace o haga una captura de pantalla de este código para llenar una encuesta y ganarse una bolsa de herramientas de BE4ALL:
https://forms.office.com/r/v9vmpvEqz7