

Artículo Original

Desarrollo y Validación de la Escala de Seguridad Psicológica en una Muestra de Adultos Trabajadores en Puerto Rico

Development and Validation of the Psychological Safety Scale in a Sample of Working Adults in Puerto Rico

Jaileene Rodríguez-Santos ^{1*}

1 Carlos Albizu University, San Juan Campus, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0004-2999-4472>

* Correspondencia: jaileenerodriguez@outlook.com

Recibido: 19 junio 2024 | Aceptado: 23 marzo 2025 | Publicado: 20 septiembre 2025

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Rodríguez-Santos, J. (2025). Desarrollo y Validación de la Escala de Seguridad Psicológica en una Muestra de Adultos Trabajadores en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 9(1), e10055.

<https://doi.org/10.37226/rcp.v9i1.10055>

RESUMEN

En un momento histórico donde se apremia la salud, la confianza y en donde el cambio ha sido rápido e inesperado, ha provocado que las dinámicas en los entornos organizacionales se transformen. La cultura organizacional es un elemento importante, es por esto por lo que las actitudes y comportamientos saludables pueden llegar a incidir en cuánta libertad perciben las personas para expresarse (Fujimot & Presbitero, 2021). Se puede señalar que la seguridad psicológica es un elemento crucial para garantizar resultados positivos en el entorno laboral, que van desde la creatividad hasta la responsabilización por errores y el rendimiento (Edmondson & Bransby, 2023). La presente investigación tuvo como propósito desarrollar y validar una escala de Seguridad Psicológica para medir la percepción de los adultos trabajadores en Puerto Rico. Para cumplir con este objetivo se empleó un método cuantitativo con diseño experimental, tipo instrumental con un alcance descriptivo-exploratorio en una muestra de 132 trabajadores. Los resultados muestran un modelo con cuatro factores que logran explicar un 50.18% de la varianza del instrumento en donde se distribuyen los 13 ítems. Se discuten las implicaciones prácticas de estos hallazgos para la interpretación de la escala e investigaciones futuras.

Palabras Claves: bienestar, cambio organizacional, Puerto Rico, seguridad psicológica.

ABSTRACT

In a historical moment where health and trust are urgently needed and where change has been rapid and unexpected, the dynamics in organizational environments have transformed. Organizational culture is an important element, which is why healthy attitudes and behaviors can influence how much freedom people perceive to express themselves (Fujimot & Presbitero, 2021). It can be noted that psychological safety is a crucial element to ensure positive results in the work environment, ranging from creativity to accountability for errors and performance (Edmondson & Bransby, 2023). The purpose of this research was to develop and validate a Psychological Safety scale to measure the perception of working adults in Puerto Rico. To achieve this objective, a quantitative method with an experimental design, instrumental type with a descriptive-exploratory scope, was used on a sample of 132

workers. The results show a model with four factors that explain 50.18% of the variance of the instrument where the 13 items are distributed. Practical implications of these findings for scale interpretation and future research are discussed.

Keywords: organizational change, psychological safety, Puerto Rico well-being.

INTRODUCCIÓN

Durante nuestro desarrollo hemos estado expuestos a refranes tales como “en boca cerrada no entran moscas”, “quien calla otorga”, entre muchos otros. Las dinámicas familiares nos han condicionado desde niños a que es mejor callar y guardarnos lo que pensamos. El haber crecido en medio de todo esto puede que en alguna ocasión haya calado a nuestro inconsciente, internalizando el silencio como un medio de aceptación. Se pierde de vista que el silencio también es un mensaje que media como otros forman sus percepciones sobre nosotros. Vamos creciendo y buscando identificar qué es lo mejor y qué es lo que más nos conviene, y sí, en muchas ocasiones el silencio salva vidas. Sin embargo, cuando nos observamos en el 2024 nos damos cuenta de que esa primera solución ha quedado en el pasado. Nietzsche (s.f.) dijo “Callar es peor; todas las verdades silenciadas se vuelven venenosas.” (p. 218) por lo que pone a pensar en la importancia de expresarse y su necesidad para la evolución. Nos preguntamos ¿con qué frecuencia los individuos consideran que es mejor abstenerse de expresar sus opiniones e ideas? o ¿cuáles son las circunstancias en las que siente que su voz no será valorada o escuchada?

El expresarnos toma notoriedad en momentos donde la globalización del trabajo se incrementó debido a la pandemia por COVID-19, siendo un antes y después evidente en cómo las personas se perciben en sus espacios laborales. Cabe notar que durante y luego de este momento histórico se desencadenaron ansiedades e incertidumbres (Lee, 2021). Desde este contexto se propone abordar las implicaciones sobre crear conciencia en los distintos espacios alineados a la seguridad psicológica. Expresar ideas y la posibilidad de cometer errores son dos variantes que se pueden observar en el contexto laboral, que con frecuencia pueden afectar la seguridad que perciben los individuos (Carmeli & Hoffer, 2009; Edmondson, 2004). Simultáneamente, la comunicación no debe ser vista como un medio para la rendición de cuentas, sino

más bien ser la vía en la que se comparten y brindan observaciones colaborativas, que fortalezcan las dinámicas de equipos, grupos y a nivel organizacional (Kahn, 1990). Ofreciendo un espacio de progreso en la creación de dinámicas que ayuden al crecimiento individual y de equipos. Así pues, continuar maximizando los espacios co-creativos con la finalidad de ser innovadores y expandir el potencial. Por ende, las organizaciones deben crear acciones necesarias para cuidar las emociones de inseguridad, reduciéndolas, por medio de recursos socioemocionales (Lee, 2021).

En un clave donde se apremia la salud, la confianza y en donde el cambio ha sido rápido e inesperado, ha provocado que las dinámicas en los entornos organizacionales se transformen. A su vez, la cultura organizacional es un elemento importante en el que las actitudes y comportamientos saludables pueden llegar a incidir en cuánta libertad perciben las personas para expresarse (Fujimot & Presbitero, 2021). Dicho lo anterior, se desarrolló la presente investigación con el fin de desarrollar y validar una escala de Seguridad Psicológica para medir la percepción de los adultos trabajadores de Puerto Rico. Con el objetivo de contribuir a la identificación de instrumentos que apoyen en el incremento de cultivar las distintas maneras de pensar y ver las cosas, las relaciones interpersonales y la maximización de recursos.

Seguridad Psicológica

Para poder evaluar la seguridad psicológica es necesario entender primero qué es lo que cada teoría entiende por esta. Primeramente, Bulbul et al. (2022) vinculan la seguridad psicológica con la Jerarquía de Necesidades de Maslow, ya que la seguridad es la siguiente luego de las necesidades fisiológicas básicas. En la jerarquía de necesidades, la seguridad psicológica abarca las necesidades de satisfacción, pertenencia y seguridad, tres de las cuatro categorías de necesidades básicas. Cuando estas están satisfechas la seguridad psicológica se convierte en una prioridad. En propuestas recientes, se presentan cuatro características principales de la seguridad psicológica en los

colaboradores, estas incluyen: la percepción de apoyo social en la organización, las características del grupo, la presencia de un líder solidario y las relaciones interpersonales informales (Clark, 2023).

Como se afirmará luego, se ha identificado que la seguridad psicológica es clave para promover la contribución voluntaria de ideas y acciones hacia una misión empresarial compartida. Con el crecimiento económico, de conocimiento y la importancia del trabajo en equipo; la seguridad psicológica se ha convertido en un tema relevante. El contexto laboral para mantenerse vigente debe dar lugar a nuevas o renovadas relaciones laborales en las que se espera que los colaboradores integren perspectivas, compartan información e ideas y colaboren para lograr objetivos compartidos. Por lo tanto, es fundamental fomentar un ambiente laboral seguro y confiable para garantizar el éxito de los equipos de trabajo (Edmondson & Lei, 2014). Además, investigaciones a nivel organizacional establecen que la seguridad psicológica es un factor fundamental para comprender cómo las personas colaboran entre sí para alcanzar un objetivo en común (Edmondson 1999; Edmondson 2004).

Se puede señalar que la seguridad psicológica es un elemento crucial para garantizar resultados positivos en el entorno laboral, que van desde la creatividad hasta la responsabilización por errores y el rendimiento. No obstante, hay que tener en cuenta que la consistencia de la seguridad psicológica varía ampliamente entre individuos, grupos y organizaciones, lo que evidencia la necesidad de implementar acciones entorno a esta. Se ha demostrado que el comportamiento del liderazgo influye en esta diversificación, por lo que se requiere capacitación y herramientas para construir niveles altos y consistentes de seguridad psicológica en la organización. Aunque todavía queda mucho por investigar, la literatura existente ofrece ideas para comenzar a mejorar este aspecto crucial del ambiente laboral (Edmondson & Bransby, 2023).

En otro orden de ideas, aunque los estudios sobre características sociodemográficas, como el género y la raza, han arrojado resultados contradictorios. Se ha demostrado que aceptar climas de diversidad contribuye a la percepción de una mayor seguridad psicológica. Sin embargo, estas características no son las únicas promotoras de la percepción sobre esta. Es

importante destacar que la percepción de seguridad psicológica se genera a partir de un ciclo de retroalimentación, en el que un individuo evalúa una situación, determina si el nivel de riesgo es aceptable y actúa en consecuencia, todo esto influenciado por el contexto. Esta interacción entre las características individuales y del contexto acentúa la importancia de considerar la seguridad psicológica como un constructo integral y la suma de diferentes factores. Las fortalezas individuales y los activos ecológicos se relacionan con esta de manera bidireccional, contribuyendo mutuamente a su percepción. Además, está relacionada con el apoyo social, ya que ayuda a las personas a buscar consejos y simpatía de sus pares (Wanless, 2016).

Seguridad Psicológica Individual

En lo que concierne a la seguridad psicológica individual, según Kahn (1990) las personas se involucrarán en determinadas situaciones que son caracterizadas por una mayor seguridad psicológica, que en aquellas en las que se distancian personalmente. Este identifica cuatro factores que influyen directamente en la seguridad psicológica, estos son: (1) las dinámicas de las relaciones interpersonales, (2) las dinámicas grupales e intergrupales, (3) el estilo y proceso de administración y (4) las normas organizacionales. La seguridad psicológica es fundamental para el bienestar emocional de las personas, y las relaciones interpersonales pueden ser una gran ayuda. Primeramente, cuando se establecen relaciones basadas en el apoyo y la confianza, se promueve un ambiente flexible que permite a las personas intentar y, quizá, fracasar sin temor a las consecuencias.

Incluso en segundo lugar podemos observar que en de las dinámicas grupales e intergrupales, la influencia de los roles inconscientes, dentro de los grupos de trabajo en ocasiones - con sutileza - afectan la seguridad psicológica debido a la alianza y complicidad involuntarios. Los sistemas sociales adquieren una mentalidad propia que conecta a los miembros más allá de sus propias mentalidades individuales. Sin embargo, estos roles informales e inconscientes asignados a las personas varían en cuanto al espacio que tienen para desempeñarse de manera segura; en el manejo de sus roles laborales dependiendo del respeto y autoridad que reciben estos. En tercer lugar, los estilos y procesos administrativos desarrollan

seguridad psicológica, a través de una dirección solidaria, resiliente y clara. Lo que significa, ofrecer oportunidades para experimentar con nuevas técnicas de diseño o nuevos métodos de enseñanza, dando la oportunidad a que las personas tengan cierto control sobre su trabajo para sentirse más seguras. Finalmente, las normas organizacionales establecen expectativas compartidas sobre los comportamientos generales de los miembros del sistema, lo que contribuye a la seguridad psicológica en el trabajo. La seguridad en ocasiones implica no cuestionar los hábitos tradicionales, patrones de pensamiento y comportamientos que aseguran la previsibilidad, en vías de no percibirse como desviado (Kahn, 1990). Las normas organizacionales se relacionan con la seguridad psicológica, ya que representan las expectativas compartidas en cuanto a los comportamientos generales de los miembros del sistema (Hackman, 1986). Quienes cumplen con estas reglas se sienten más seguros que aquellos que se desvían de ellas (Kahn, 1990).

Seguridad Psicológica en Equipos

El estudio de la seguridad psicológica a nivel grupal y de equipos fue iniciado por Edmondson (1996) esta descubrió diferencias significativas en el clima interpersonal de grupos que pertenecían a la misma organización. En términos generales, define a la seguridad psicológica como la “creencia compartida por los miembros de un equipo de que es seguro para asumir riesgos interpersonales” (Edmondson, 1999, p. 350). La seguridad psicológica es clave para el rendimiento en equipo, existe una correlación entre la seguridad psicológica y el rendimiento en el que el comportamiento de aprendizaje en equipo suele mediar esta relación. La seguridad psicológica del equipo es fundamental para fomentar el comportamiento de aprendizaje en el lugar de trabajo, ya que ayuda a aliviar la preocupación por las reacciones de los demás ante acciones que pueden resultar incómodas o amenazantes, algo común en los comportamientos de aprendizaje (Edmondson, 1999). La seguridad psicológica no sugiere complacencia ni afecto desmesurado, más bien se refiere a la confianza de que el equipo no avergonzará, rechazará o castigará a un miembro por expresarse. Esta confianza se basa en el respeto mutuo y la confianza entre los miembros del equipo. El ambiente de trabajo está caracterizado por la confianza interpersonal y el respeto mutuo, en el cual los individuos se sienten cómodos siendo

auténticos. Para que sea una construcción de grupo, debe representar al equipo en lugar de a los miembros por individual. También, propone que la seguridad psicológica puede variar de un equipo a otro, lo que puede resultar en un comportamiento interpersonalmente amenazante si el equipo no tiene un ambiente lo suficientemente seguro para el aprendizaje (Edmondson, 1999).

Así pues, vale la pena tener presente que, se ha encontrado que la seguridad psicológica es principalmente un fenómeno de nivel grupal. En el que a pesar de compartir culturas organizacionales similares, los grupos estudiados varían significativamente en cuanto a las creencias relacionadas con el riesgo interpersonal. La variación mencionada puede ser atribuida a la conducta de los supervisores, quienes transmiten distintos mensajes sobre las consecuencias de asumir riesgos interpersonales asociados a admitir errores, pedir ayuda o expresar ideas (Edmondson, 2003). Por consiguiente, esta se refiere a las percepciones de una persona sobre cómo los demás responderán a sus preguntas, comentarios, errores o nuevas ideas. Se basa en las experiencias previas de la persona y en la evaluación de las consecuencias interpersonales de sus acciones. Cuando una persona habla o notifica un error, puede tener miedo de que otros en la organización lastimen sus sentimientos o actúen de manera que los haga sentir avergonzados (Edmondson, 2004).

Modelo de las Cuatro Etapas de Seguridad Psicológica como Marco Teórico

Clark (2023) propone que la seguridad psicológica sigue un patrón natural basado en las necesidades humanas, el cual se divide en cuatro etapas que deben ser seguidas en orden para lograr una seguridad psicológica adecuada. Las personas buscan: (1) sentirse parte de la organización, ser incluido en ella, (2) adquirir conocimientos y sentirse seguro en el proceso de aprendizaje, (3) contribuir de manera significativa a la organización y (4) se busca desafiar el estatus quo, sin temor a ser excluido o castigado, si se considera que es necesario hacer cambios. Este modelo se puede aplicar en cualquier organización o componente social, siendo una herramienta útil para evaluar el estado de la seguridad psicológica. Es importante tener en cuenta que la seguridad psicológica se refiere a sentirse incluido, percibir seguridad para aprender,

percibir seguridad para contribuir y percibir seguridad para desafiar el estatus quo sin temor a ser humillado, marginado o castigado (Clark, 2023).

En primer lugar, encontramos la etapa de seguridad de inclusión; la cual es esencial en los colectivos sociales. El autor hace hincapié en que todos los seres humanos tienen derecho a ella como algo propio. En efecto se deben condenar tendencias negativas, distinciones arbitrarias y prejuicios destructivos para mantener la seguridad de inclusión. En segundo lugar, encontramos la seguridad en el aprendizaje; en cualquier proceso de aprendizaje, es fundamental satisfacer la innata necesidad humana de crecer y aprender, lo que implica participar activamente sin temor a ser rechazado o ignorado. Para ello, es necesario exponerse a hacer preguntas, solicitar retroalimentación, aportar ideas, experimentar, cometer errores e incluso fracasar. Crear un ambiente de apoyo y motivación, ser pacientes y modelar una forma efectiva de aprendizaje, son requisitos para esta etapa. Además, compartir el poder, el crédito y los recursos para que todos puedan aprender. Para mantener una cultura de aprendizaje, se requiere un bajo nivel de ego y una alta inteligencia emocional. Es por esto por lo que, la forma en que se reacciona ante las críticas y las malas noticias es imprescindible para fomentar la participación de los demás. Se debe escuchar atentamente, responder de manera constructiva y transmitir aprecio, ya que estas señales serán claves para una mayor participación. Según el autor, el aprendizaje no es un proceso frío y mecánico; es una interacción entre la mente y el corazón. La seguridad en el aprendizaje es una condición previa que crea la curiosidad y la voluntad para ser valientes en el aprendizaje personal.

Mientras tanto en tercer lugar, se presenta la seguridad de contribución la cual da la invitación a tomar acción y otorga autonomía a cambio de un buen desempeño. La seguridad de contribución marca el final del aprendizaje y el inicio de un rendimiento sólido y autodirigido. Para ello, se necesita una inversión mutua del individuo y del equipo, y una cultura colaborativa. Esta se otorga en función de tres niveles de responsabilidad: tarea, proceso y resultado. Por lo tanto, se necesita una verdadera cultura colaborativa para fomentar una zona azul de seguridad de contribución (Clark, 2023).

Como etapa final se integra la seguridad de reto como espacio necesario para cuestionar el estatus quo y fomentar la innovación, aunque esto puede ser incómodo y generar fricciones. Entonces, para lograr el éxito de esta etapa es importante derribar barreras culturales, fomentar el respeto y permiso en las distintas capas del cambio organizacional: técnica, de comportamiento y cultural. Por consiguiente, nos preguntamos, ¿cuánta valentía necesitamos acumular desafiarnos a cambiar el rumbo de las cosas? y se pone en la mesa ideas que cambian la manera en cómo se hacen las cosas. Finalmente, la seguridad psicológica es clave para la exploración y experimentación y en última instancia, la innovación requiere abandonar la comodidad de la certeza y enfrentar la ambigüedad (Clark, 2023).

Objetivos

A la luz de lo antes mencionado, el presente estudio tendrá como objetivo principal desarrollar un instrumento con propiedades psicométricas adecuadas para medir la percepción de seguridad psicológica en una muestra de trabajadores en Puerto Rico.

MÉTODO

Diseño de Investigación

Para lograr el objetivo de este trabajo investigativo, se utilizó un enfoque no experimental, tipo instrumental y alcance descriptivo-exploratorio (Montero & León, 2007). Como objetivo principal se desarrolló un instrumento para medir las propiedades psicométricas de la escala sobre Seguridad Psicológica en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. A continuación, se presenta una descripción detallada del método implementado.

Participantes

Los participantes del estudio cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: (1) mayores de 21 años, (2) leían en español, (3) eran residentes de Puerto Rico, (4) trabajaban al momento de contestar la escala y (5) tuvieron acceso a un dispositivo electrónico con conexión a internet donde puedan completar el proceso. En este proceso quedaron excluidos las personas menores de 21 años, personas desempleadas, personas que no residían en Puerto Rico y personas que no tuvieron acceso a un dispositivo electrónico.

Se estableció un mínimo de 250 participantes en el estudio, tomando en consideración los resultados del análisis estadístico de potencia (G*Power) completado a priori (Ellis, 2010). La muestra fue no probabilística, por disposición a participar de la investigación, de manera voluntaria. Con el propósito de alcanzar la muestra y compartir la información de la investigación, se utilizaron medios electrónicos, mensajería y redes sociales.

Como resultado, la muestra estuvo compuesta por 132 adultos trabajadores residentes de Puerto Rico. Las edades fluctuaron entre los 22 años y los 70 años ($M = 39.41$, $DE = 11.16$). La mayoría de los participantes reportaron que su sexo asignado al nacer fue mujer (72.52%, $n = 95$; hombre, $n = 36$, 27.27%) con una identidad de género de femenina (71.76%, $n = 94$; masculino, $n = 37$, 28.03%). En la Tabla 1 se presentan los datos sociodemográficos de la muestra.

Instrumentos

Hoja de Datos Sociodemográficos. La hoja de datos sociodemográficos se encontró disponible en línea con el propósito de recopilar el perfil de los participantes. A través de esta se recopiló información del participante tal como: edad, sexo, género, preparación académica, sector para el cual trabaja, ocupación, años de experiencias, entre otros.

Escala de Seguridad Psicológica General en Adultos Trabajadores. La escala desarrollada por la investigadora principal utilizó reactivos de manera afirmativa e inversa, con una puntuación en escala Likert (4=Totalmente de acuerdo, 3= De acuerdo, 2= Ni de Acuerdo ni en desacuerdo, 1=En desacuerdo, 0=Totalmente en desacuerdo). En primer lugar, se llevó a cabo la prueba de validez de contenido de la escala, utilizando un grupo de 11 jueces donde se determinó si los reactivos eran esenciales o no. Este proceso concluyó la primera fase del desarrollo de la escala de actitud. El instrumento desarrollado para el estudio estuvo compuesto por 33 ítems, que abarcaban cuatro factores desarrollados por la investigadora, acorde a la revisión de literatura. Los cuatro factores fueron la seguridad de inclusión, la seguridad de aprendizaje, la seguridad de contribución y la seguridad de reto. El instrumento propuesto se realizó para ser autoadministrado, de manera individual.

Tabla 1
Datos Sociodemográficos

	<i>f</i>	%
Grado Académico		
Grado Asociado	15	11.36
Bachillerato	40	30.30
Maestría	53	40.15
Doctorado	12	9.09
Otro (curso técnico, cuarto año)	12	9.09
Sector para el cual trabaja		
Salud	54	40.91
Ventas	7	5.30
Educación	15	11.36
Tecnología	10	7.58
Servicio	12	9.09
Transportación	1	0.76
Artes/ Entretenimiento	1	0.76
Manufactura	11	8.33
Seguridad	2	1.52
Otro	19	14.39
Tipo de Organización		
Público	30	22.73
Privada	88	66.67
Sin Fines de Lucro	12	9.09
Otro	2	1.52
Años de Experiencia		
1-5	54	40.91
6-11	23	17.42
12-17	15	11.36
18-22	10	7.58
23-28	6	4.55
29+	14	10.61
¿Eres responsable de supervisar a otros?		
Sí	60	45.45
No	72	54.55
¿Anteriormente ha supervisado a otros?		
Sí	86	65.15
No	46	34.85
¿Conocer lo que es la Seguridad Psicológica?		
Sí	54	40.91
No	78	59.09

Nota. *f* = frecuencia; * = en esta premisa las personas seleccionaron más de una alternativa por eso la frecuencia sobrepasa el tamaño de la muestra.

Procedimientos Generales

Luego de haber realizado la validez de contenido y haber recibido el permiso del Comité de Ética en la Investigación (IRB, por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu, se procedió a la validación del

instrumento. Se preparó una versión digital del instrumento utilizando la plataforma de *Qualtrics*. Dicha plataforma fue provista por el programa de la academia al que pertenece la investigadora principal y cumple con los criterios de confiabilidad recomendados por el IRB. Posteriormente, se publicó el anuncio de la investigación, a través de correo electrónico y de las redes sociales (LinkedIn, Facebook, Instagram, TikTok, WhatsApp, Correo electrónico) por medio de los cuales se reclutó a los participantes. Se esperaba administrar el instrumento a un grupo de 250 adultos trabajadores voluntarios para evaluar la validez del constructo. Se logró reclutar 151 participantes de los cuales 132 completaron el instrumento en su totalidad. Luego se procedió a realizar los análisis pertinentes y obtener el índice de confiabilidad de Alpha de Cronbach con el propósito de obtener las características psicométricas del instrumento.

Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa de IBM SPSS *Statistics* (versión 29). Se realizaron análisis descriptivos, análisis de factores exploratorio con una extracción Principal Axis Factoring y una rotación Oblimin con valores Eigen de 1.00 o más para identificar factores y cargas factoriales aceptadas de .30 o más, análisis de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach (1951) y el estadístico Spearman-Brown. Además, se realizaron análisis de discriminación del ítem como medida de validez (Field, 2018). En adición, se realizaron análisis de correlación Producto-Momento de Pearson en la escala total y luego entre las dimensiones de las escalas. Para la interpretación de la magnitud de las correlaciones se utilizó la escala de magnitud de Champion (1981) la cual es recomendada para estudios de psicología y ciencias sociales. Esta escala establece que correlaciones con puntuaciones entre 0.00 a 0.25 representan correlaciones bajas, entre 0.26 a 0.50 correlaciones moderadas bajas, entre 0.51 a 0.75 correlaciones moderadas altas, y entre 0.76 a 1.00 correlaciones altas.

RESULTADOS

Propiedades Psicométricas

Se realizó un análisis de factores exploratorios con una extracción Principal Axis Factoring con una rotación Oblimin. Para identificar los factores se utilizaron valores Eigen de 1.00 o más. La adecuación de la

muestra se midió mediante la medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) el cual debe tener un valor de .50 o más para ser adecuado, y se utilizó la prueba de esfericidad de Bartlett la cual debe ser estadísticamente significativa ($p < .05$) para ser adecuada.

En una fase inicial el modelo estuvo compuesto por ocho (8) factores en este modelo se eliminaron los ítems 20, el ítem 33, el ítem 8, el ítem 26, el ítem 12, el ítem 25, el ítem 2 y el ítem 21, ya que compartían carga factorial con más de un factor o por no cumplir con una carga factorial adecuada. En una siguiente fase se obtuvo un modelo de seis (6) factores en los que se descartaron los ítems 12, el ítem 18, el ítem 22, el ítem 5 y el ítem 4, ya que compartían carga factorial con más de un factor o por no cumplir con una carga factorial adecuada. En una tercera fase se obtuvo un modelo de cinco (5) factores en los que se eliminó el ítem 24 y el ítem 29, ya que compartían carga factorial con más de un factor o por no cumplir con una carga factorial adecuada. Luego en una cuarta fase se obtuvo un modelo de cinco fases (5) en la que se eliminaron los ítems 18, ítem 6 y el ítem 11, ya que compartían carga factorial con más de un factor o por no cumplir con una carga factorial adecuada. Finalmente, en una quinta fase, se evidenció una buena adecuación del tamaño de la muestra ($KMO = .828$, $\chi^2(78) = 553.884$, $p < .001$). En esta fase del análisis, se identificaron cuatro (4) factores que logran explicar un 50.18% de la varianza del instrumento en donde se distribuyen los 13 ítems. El Factor 1 contó con 4 ítems, el Factor 2 con 2 ítems, el Factor 3 con 3 ítems y el Factor 4 con 4 ítems.

Discriminación de los Ítems y Consistencia Interna

Para cada uno de los factores se calculó el índice de discriminación de los ítems y su coeficiente alfa de Cronbach. Para que la discriminación se considere adecuada el valor debe ser igual o mayor de .30 y para que la consistencia interna se considere adecuada debe tener un valor alfa de Cronbach de .70 o más (Field, 2018). El Factor 1 (relacionado a la seguridad de inclusión) logró índices de discriminación adecuados que fluctuaron entre .37 a .99 y un alfa de Cronbach de .80. El Factor 2 (relacionado a seguridad de contribución) obtuvo índices de discriminación entre .71 a .82 con un alfa de Cronbach de .71. El Factor 3 (relacionado a la seguridad de reto) alcanzó

índices de discriminación adecuados entre .55 a .62 con un alfa de Cronbach de .69 el cuál no es el esperado de .70, pero es aceptado para estudios exploratorios (Taber, 2018). El Factor 4 (relacionado a la seguridad de aprendizaje) logró índices de discriminación adecuados entre .31 a .66 con un alfa de Cronbach de .66 el cuál no es el esperado de .70, pero

es aceptado para estudios exploratorios (Taber, 2018). Además, se realizó un análisis de consistencia interna del instrumento utilizando el estadístico Spearman-Brown. En la Tabla 2 se presentan los cuatro factores con sus cargas factoriales y sus medidas psicométricas.

Tabla 2
Propiedades Psicométricas de la Escala de Seguridad Psicológica

	Factor				<i>r</i> _{bis}
	1	2	3	4	
31. Confío en mis capacidades.	.97				.50
32. Puedo ver el potencial en mí.	.75				.57
19. Confío en mi capacidad ante nuevos proyectos.	.53				.71
1. Se me hace simple mostrarme tal y como soy.	.38				.69
13. Admito mis errores.		.82			.61
14. Admito mis errores, sin temor a represalias.		.71			.61
28. Exploro nuevas formas de participación			.63		.46
27. Reconozco mi valentía para cuestionar el porqué de las cosas.			.56		.51
23. Desafío el estatus de las cosas.			.56		.53
15. Constantemente estoy en busca de nuevos aprendizajes.				.66	.30
10. Valoro las diferencias.				.64	.45
17. Me siento comprometido en aprender cosas nuevas.				.50	.52
9. Creo que contribuir es necesario.				.31	.51
Valor Eigen	4.29	.98	.68	.57	
Varianza Explicada	33.0	7.56	5.23	4.37	
Alfa de Cronbach	.80	.71	.69	.66	
Spearman- Brown	.78; .78	.75; .75	.70; .72	.62; .62	

Nota. *r*_{bis} = índice de discriminación biserial. La varianza explicada total fue de 50.18%.

Se procedió a realizar un análisis descriptivo de las puntuaciones de los factores y un análisis de correlación Producto-Momento de Pearson de la Escala sobre Seguridad Psicológica. Los cuatro factores se correlacionaron de forma positiva y significativa entre ellos. La relación entre el factor de Seguridad de Contribución con la Seguridad de Reto y la Seguridad de Aprendizaje fueron positivas y moderadas altas. La relación entre el factor de la Seguridad de Reto con la

Seguridad de Contribución y la Seguridad de Aprendizaje fueron positivas, moderadas bajas y moderadas altas. La relación del factor de Seguridad de Aprendizaje con la Seguridad de Reto y la Seguridad de Contribución fueron positivas, moderadas bajas y moderadas altas. La Tabla 3 presenta el valor de las correlaciones y la media y desviación estándar de cada factor (Champion, 1981).

Tabla 3
Correlaciones y Medidas Descriptivas por Factor de la Escala sobre Seguridad Psicológica

	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4
1. Factor 1	3.42	.59	(.80)			
2. Factor 2	3.29	.59	.33**	(.71)		
3. Factor 3	3.12	.72	.52**	.33**	(.69)	
4. Factor 4	3.63	.70	.51**	.36**	.40**	(.66)

Nota. *M* = media; *DE* = desviación estándar. Los valores dentro de paréntesis representan el alfa de Cronbach de cada factor. *** *p* < .001.

DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue desarrollar un instrumento con propiedades psicométricas adecuadas para medir la percepción de seguridad psicológica en una muestra de adultos trabajadores en Puerto Rico. Según Clark (2023), esta tiene cuatro etapas: seguridad de inclusión, seguridad de aprendizaje, seguridad de contribución y seguridad de reto. La seguridad de inclusión se refiere a que todos los seres humanos tienen derecho a ella como algo propio. Por lo tanto, se desaprueban las tendencias negativas, distinciones arbitrarias y prejuicios destructivos. La seguridad de contribución se refiere a que se promueva las habilidades de los individuos para potenciar la autoconfianza y autonomía. La seguridad de reto para lograr el éxito es importante derribar barreras culturales, fomentar el respeto y permiso en las capas del cambio organizacional: técnica, de comportamiento y cultural. Finalmente, la seguridad de aprendizaje es fundamental satisfacer la innata necesidad humana de crecer y aprender, lo que implica participar activamente sin temor a ser rechazado o ignorado; convirtiendo en algo necesario el exponerse a hacer preguntas, solicitar retroalimentación, aportar ideas, experimentar, cometer errores e incluso fracasar (Clark, 2023).

Implicaciones Prácticas

Los resultados de los análisis dejaron una versión final de la escala con 13 ítems con cuatro factores (seguridad de inclusión, seguridad de contribución, seguridad de reto y seguridad de aprendizaje) con propiedades psicométricas adecuadas. Cabe destacar que los cuatro factores coinciden con las aportaciones teóricas del Modelo de las Cuatro Etapas de Seguridad Psicológica desarrollado por Timothy R. Clark (2023). El instrumento se contesta con una escala tipo Likert que va desde 0 (totalmente en desacuerdo) hasta 4 (totalmente de acuerdo). Para calcular la puntuación media se debe sumar el valor obtenido por cada uno de los ítems y luego el resultado debe ser dividido entre cuatro. La puntuación obtenida fluctuará entre 0.00 a 1.33 representa un nivel bajo seguridad psicológica; 1.34 a 2.66 representa un nivel de percepción de seguridad psicológica moderado y de 2.67 a 4.00 se encuentra un nivel de percepción de seguridad psicológica.

Implicaciones Teóricas

El principal aporte de esta investigación fue el desarrollo de un instrumento que mida la seguridad psicológica en Puerto Rico. Este instrumento cuenta con propiedades psicométricas adecuadas para identificar si las personas se perciben con una adecuada seguridad psicológica. Además, esta investigación abre paso al desarrollo de futuras investigaciones y a comprender a la seguridad psicológica con relación a otras variables personales, organizacionales y profesionales (Clark, 2023; Edmondson & Bransby, 2023; Edmondson 1999; Edmondson 2004). También, provee evidencia relacionada a la validez de constructo del instrumento, abriendo paso a entender cómo se podría desarrollar y mantener. De esta manera contribuye al conocimiento teórico relevante para el desarrollo y evolución en el campo de la investigación científica.

Limitaciones y Fortalezas

Dentro de las limitaciones de esta investigación fue la muestra, aunque la misma fue adecuada para poder realizar los análisis exploratorios no se cumplió con el mínimo de 250 participantes. Además, el tipo de muestreo y el diseño de investigación limitan la posibilidad de generalizar los hallazgos más allá de los obtenidos en la muestra. Otra limitación que se identificó en esta investigación fue el índice de contestación tipo Likert (4= Totalmente de acuerdo, 3= De acuerdo, 2= Ni de Acuerdo ni en desacuerdo, 1= en desacuerdo, 0=Totalmente en desacuerdo). La puntuación 2= Ni de Acuerdo ni en desacuerdo creó preocupación con relación a que los participantes se sesgan en esta, por lo que se estará contemplando en los análisis confirmatorios de la escala.

En futuras investigaciones se recomienda hacer estudios que refuercen la integración de las consecuencias a nivel personal, grupal, organizacional y profesional de la seguridad psicológica. En vistas de continuar aportando a un mayor entendimiento de esta entre sus beneficios y desafíos de la seguridad psicológica. Estas investigaciones podrían abordar temas sobre el impacto en el liderazgo, los resultados y la productividad. Más aún, se recomienda que se utilice y adapte el instrumento desarrollado para examinar si la confiabilidad se mantiene a través del tiempo. Todo esto contribuirá al desarrollo práctico y

teórico sobre las manifestaciones en el contexto puertorriqueño y de otras culturas.

CONCLUSIÓN

La globalización del trabajo acrecentó debido a la pandemia de COVID-19, siendo un claro antes y después en cómo se sienten las personas en sus espacios de trabajo. Cabe señalar que durante y después de este contexto histórico se desencadenaron ansiedades e incertidumbres (Lee, 2021). Es por ello por lo que la presente investigación tuvo como propósito desarrollar y validar una escala de Seguridad Psicológica para medir la percepción de los adultos trabajadores en Puerto Rico. Con el objetivo de contribuir a la identificación de instrumentos que apoyen la mejora de los comportamientos de voz, las relaciones interpersonales y la maximización de recursos. Esta investigación proporciona nuevos conocimientos a personas y organizaciones para que puedan implementar las herramientas necesarias para innovar en el contexto actual. Como resultado se provee un instrumento para medir la seguridad psicológica, en vías de promover el movimiento efectivo de los individuos, las organizaciones y la cultura puertorriqueña, entre otras.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: Este estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan.

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Aníbal González-Rivera. La editora de estilo fue Jairidelys Lamenza López.

Declaración sobre el uso de Inteligencia Artificial Generativa: No se utilizó inteligencia artificial generativa para la redacción, análisis o preparación del manuscrito.

REFERENCIAS

Bulbul, S., Isiacik, S., & Aytac, S. (2022). Measurement of perceived psychological safety: Integration, review and evidences for the scale in the context of Turkiye. *Journal of Economy Culture and Society*, 65, 15-28. <https://doi.org/10.26650/JECS2021-974757>

- Carmeli, A., & Hoffer, J. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 709-729.
- Clark, T. M. (Ed. 1). (2023). *Las 4 etapas de la seguridad psicológica: El camino de la innovación a través de la inclusión*. HarperCollins Leadership.
- Champion, D. J. (1981). *Basic statistics for social research* (2nd ed.). MacMillan.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Edmondson, A. C. (1996). Learning from mistakes is easier said than done group and organizational influences on the detection and correction of human error. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 5-28.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <http://www.jstor.org/stable/2666999>
- Edmondson, A. C. (2003). Speaking up in the operating room: How team leaders promote learning in interdisciplinary action teams. *Journal of Management Studies*, 40, 1419- 1452.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <http://doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <http://www.jstor.org/stable/2666999>
- Edmondson, A. C. (2004). Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. In R. M. Kramer, & K. S. Cook (Eds.), *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches* (pp. 239-272). New York: Russell Sage Foundation.
- Edmondson, A. C., & Bransby, D. B. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 55-78. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Fujimot, Y., & Presbitero, A. (2021). Culturally intelligent supervisors: Inclusion, intercultural cooperation, and psychological safety. *Applied Psychology*, 71, 407-435. <https://doi.org/10.1111/apps.12326>
- Hackman, J. R. (1986). The psychology of self-management in organizations. En M. S. Pallak & R. O. Perloff (Eds.), *Psychology and work: Productivity, change, and employment*, 89- 136. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the

COVID-19 pandemic: The roles of emotion, psychological safety, and organization support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 8(1), 97-128.
<https://doi10.1108/JOEPP-06-2020-0104>

Montero, I., & León, O. G. (2007). A guide for naming studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.

Nietzsche, F. W. (s.f.). *Así habló Zaratrusta*. Plenitud Libro.

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(2018), 1273-1296.
<https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Wanless, S. B. (2016). The role of psychological safety in human development. *Research in Human Development*, 13(1), 6-14,
<https://doi.org/10.1080/15427609.2016.1141283>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2025 Autores.