

Evaluación de Seguridad Psicológica en el Equipo

Instrucciones iniciales:

- Este cuestionario está diseñado para ayudarte a evaluar el nivel de seguridad psicológica y vulnerabilidad en tu equipo, basándote en **comportamientos observables**.
 - Responde cada pregunta marcando **Logrado** si consideras que esta característica ya está presente en tu equipo, o **Por lograr** si aún es un área de mejora.
 - Al finalizar, reflexiona sobre los resultados y utiliza la guía para identificar una acción prioritaria que puedas implementar de inmediato.
-

1. **Los miembros del equipo comparten ideas, incluso cuando no están completamente desarrolladas.**
 - Logrado
 - Por lograr
2. **Es común que alguien admita un error sin temor a ser juzgado o señalado.**
 - Logrado
 - Por lograr
3. **Todos los miembros tienen oportunidad de participar equitativamente en las discusiones.**
 - Logrado
 - Por lograr
4. **Las personas piden ayuda cuando la necesitan, sin temor a mostrar debilidad.**
 - Logrado
 - Por lograr
5. **Se da espacio para cuestionar decisiones o estrategias sin que esto genere conflicto o represalias.**
 - Logrado
 - Por lograr
6. **Los logros individuales y del equipo se celebran de forma auténtica, sin envidia ni minimización.**
 - Logrado
 - Por lograr

7. **Los desacuerdos se abordan con respeto y con un enfoque en resolver el problema, no en culpar.**
- Logrado
 - Por lograr
8. **Las personas sienten que pueden pedir aclaraciones o hacer preguntas sin miedo a ser vistas como poco competentes.**
- Logrado
 - Por lograr
9. **El equipo celebra pequeños logros y reconoce contribuciones individuales y colectivas.**
- Logrado
 - Por lograr
10. **Se evita ridiculizar o minimizar las ideas de los demás, incluso en momentos de tensión.**
- Logrado
 - Por lograr
11. **El líder del equipo comparte sus propios errores y aprendizajes de forma abierta.**
- Logrado**
 - Por lograr
12. **Los miembros del equipo expresan sus necesidades emocionales o limitaciones sin temor a ser percibidos como débiles.**
- Logrado**
 - Por lograr
13. **Se fomenta un ambiente donde cada persona puede ser auténtica y no teme mostrarse tal como es.**
- Logrado**
 - Por lograr
14. **Cuando alguien está lidiando con una dificultad personal, el equipo ofrece apoyo sin juicio.**
- Logrado**
 - Por lograr

15. **Hay confianza para abordar temas sensibles o incómodos, sabiendo que se hará con respeto y empatía.**
- o **Logrado**
 - o Por lograr
16. **Las personas sienten confianza para decir “no sé” sin temor a que su credibilidad sea cuestionada.**
- o **Logrado**
 - o Por lograr
17. **Se valoran los puntos de vista diferentes y se incentiva a que todos expresen opiniones únicas.**
- o **Logrado**
 - o Por lograr
18. **Los miembros del equipo se sienten cómodos diciendo “no” cuando no pueden asumir más responsabilidades.**
- o **Logrado**
 - o Por lograr
19. **Es común que alguien pida ayuda en temas donde no tiene experiencia o habilidades completas.**
- o **Logrado**
 - o Por lograr
20. **Las personas se atreven a intentar cosas nuevas o asumir desafíos fuera de su zona de confort, sin temor al juicio.**
- o Logrado
 - o **Por lograr**

Instrucciones Finales

Suma tus respuestas:

- Cuenta cuántas respuestas tienes en **Logrado** y cuántas en **Por lograr**.

19 logrado

1 por lograr

Reflexiona sobre los resultados:

- De los comportamientos marcados como **Por lograr**, identifica cuál consideras más relevante para abordar de manera inmediata. Pregúntate:
 - ¿Qué impacto tendría mejorar este comportamiento en la dinámica de mi equipo?
- Podrían ser más independientes y lograr avanzar en su carrera como asesores inmobiliarios...
 - ¿Qué acción concreta puedo tomar esta semana para trabajar en ello?
- Reunirme con ella y hacerles consulta sobre qué necesitan para avanzar y dar el paso a ser un poco más independientes

Comprométete a una acción:

- Escribe una acción específica que implementarás en los próximos días para abordar el área prioritaria que seleccionaste. Por ejemplo:
 - "Voy a empezar la próxima reunión pidiendo la opinión de quienes suelen participar menos."
 - Voy a preguntar y escuchar sus respuestas para indagar cómo las puedo ayudar para que den ese paso... igual tengo que aprender a soltar esa responsabilidad...
 - "Voy a compartir un error reciente que cometí y lo que aprendí de él para fomentar la apertura."
-