



LOS 4 PILARES DE LA CONFIANZA/SEGURIDAD PSICOLÓGICA

El modelo Envisia de los 4 Pilares de la Confianza mide cuatro aspectos importantes de la seguridad psicológica y la confianza interpersonal. Este modelo está parcialmente basado en las investigaciones de Amy Cuddy (Harvard Business School), Amy Edmondson (Harvard Business School), Roger Mayer (North Carolina State University), David Schoorman (Purdue University) y otros. Los 4 Pilares de la Confianza incluyen:



CAPAZ

Creo que tiene los conocimientos y las habilidades apropiadas



CONSISTENTE

Creo que actuará de forma predecible y fiable



ATENTO

Creo que está de mi lado



SINCERO

Creo que actuará con honestidad e integridad

MIEMBROS DEL EQUIPO

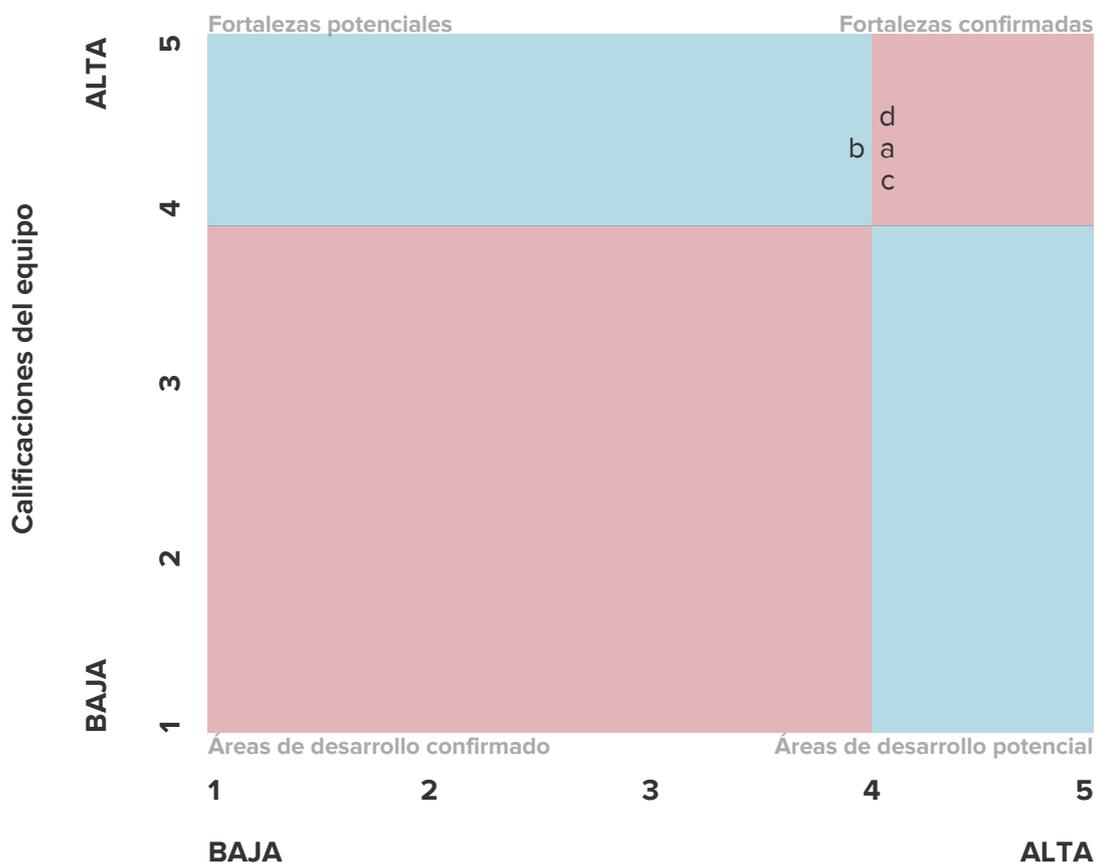
Luke Sample
Oli Sample
Sally Sample
Sonia Sample
Poppy Test
Jill Testing
Tim Testing
Tommy Testing

LOS 4 PILARES DE LA CONFIANZA/SEGURIDAD PSICOLÓGICA

COMPARACIONES ENTRE UNO MISMO Y LOS DEMÁS

Las puntuaciones de la Auto-Calificación representan la puntuación media de todos los miembros del equipo en cada uno de los 4 pilares de la seguridad psicológica/confianza interpersonal (cómo nos vemos comportándonos). Las puntuaciones de la Calificación de equipo representan las puntuaciones percibidas por todos los miembros del equipo entre sí (cómo nos vemos unos a otros comportándonos realmente).

Estas puntuaciones están trazadas en uno de los cuatro cuadrantes como una forma para comparar las percepciones entre uno mismo y los demás, e indican el grado de percepción o conciencia social del equipo. En general, los equipos efectivos demuestran una mayor percepción (tienen cada uno de los 4 Pilares trazados en los cuadrantes de Fortalezas confirmadas o de Desarrollo confirmado). Las puntuaciones que aparecen en las Áreas de desarrollo potencial (sobreestimación) o las Fortalezas potenciales (subestimación) sugieren que el equipo puede tener puntos de vista imprecisos del comportamiento real expresado por los miembros del equipo en estas áreas.



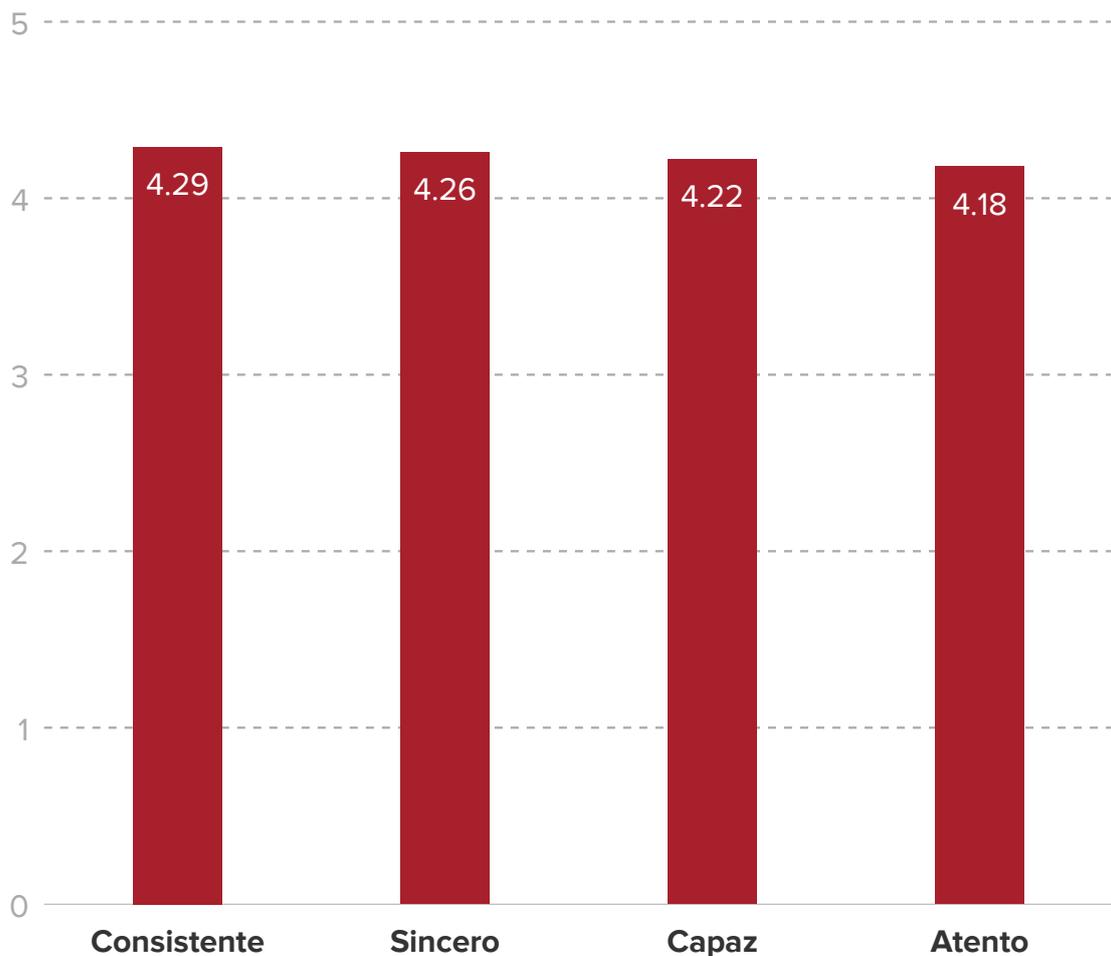
Auto-calificaciones de los miembros del equipo			
CUADRANTE	PILAR DE LA CONFIANZA	AUTO	EQUIPO
Fortalezas potenciales	b. CONSISTENTE	3.88	4.29
Fortalezas confirmadas	d. SINCERO	4.04	4.26
Fortalezas confirmadas	a. CAPAZ	4.04	4.22
Fortalezas confirmadas	c. ATENTO	4.08	4.18

SR = significa sin respuestas

LOS 4 PILARES DE LA CONFIANZA/SEGURIDAD PSICOLÓGICA

PUNTUACIONES MEDIAS DEL EQUIPO

Las barras inferiores miden las calificaciones percibidas por todos los miembros del equipo entre sí. Los 4 Pilares de la Confianza están clasificados en orden descendente (es decir, de la puntuación más alta a la más baja de la escala general por las Calificaciones de Equipo).



Escala de calificación: 1 = Casi Nunca; 2 = Raramente;
3 = A Veces; 4 = Frecuentemente; 5 = Casi Siempre

SR = significa sin respuestas

LOS 4 PILARES DE LA CONFIANZA/SEGURIDAD PSICOLÓGICA

IMPLICACIONES DE LAS PUNTUACIONES BAJAS DEL EQUIPO

CAPAZ

Creo que tiene los conocimientos y las habilidades apropiadas

- Menos voluntad de asumir riesgos
- Más burocracia y supervisión del rendimiento, lo que consume tiempo y recursos.
- Toma de decisiones más lenta
- Reticencia a contemplar la innovación/pensamiento creativo debido a la falta de confianza en los demás
- Menor rendimiento porque podría haber un cambio hacia una mentalidad de gestión de dirección y control
- Menos voluntad de colaborar con los demás
- Confianza en la propia experiencia, habilidades y competencia
- Poca disposición para compartir la información y conocimiento con los demás
- Insolidario y menos cooperativo con aquellos que carecen del conocimiento y/o la competencia para completar las tareas, proyectos y asignaciones

CONSISTENTE

Creo que actuará de forma predecible y fiable

- Falta de confianza en la capacidad de los miembros del equipo para hacer las cosas a tiempo y con calidad
- Niveles de estrés más altos en el equipo debido a las percepciones de inestabilidad y falta de fiabilidad
- Aumento de los conflictos debido a menos expectativas con respecto a la contribución a los resultados del equipo
- Desconfía de la capacidad de cada miembro del equipo para cumplir con los estándares de calidad del cliente y lograr un alto nivel de excelencia
- Falta de apertura y voluntad para compartir información
- Nivel bajo de comunicación, feedback e intercambio de información
- Menor colaboración y mayor independencia

ATENTO

Creo que está de mi lado

- Moral baja y pérdida de compromiso e implicación
- Poca disposición para invertir en la construcción de relaciones
- Complaciente o transigente frente a competitivo en los conflictos con los demás
- Comportamiento independiente en lugar de interdependiente
- Falta de voluntad para ayudar y colaborar con los demás
- Comportamientos del equipo centrados en las tareas frente a las relaciones
- Comportamientos de autopromoción y egoístas
- Comportamientos políticos, calculadores y cautelosos con los demás

LOS 4 PILARES DE LA CONFIANZA/SEGURIDAD PSICOLÓGICA

IMPLICACIONES DE LAS PUNTUACIONES BAJAS DEL EQUIPO

SINCERO

Creo que actuará con honestidad e integridad

- Comportamiento defensivo y/o perturbador
- Político y calculador en el trato con los demás
- La gente que habla 'por detrás' es fuente de rumores y chismes
- Reticencia a participar en la innovación debido a sentimientos de seguridad psicológica inadecuados
- Falta de voluntad para ser abierto y compartir vulnerabilidades
- Poca disposición para compartir datos e información
- Estilos de conflicto competitivos frente a comprometidos
- Falta de colaboración y mayor independencia
- Poca disposición para ayudar a aquellos que son falsos o engañosos
- Falta de autenticidad
- Falta de franqueza y voluntad de apertura