

conversaciones, 3er método, 11 de febrero de 2022



el estudio sobre la confianza en
entornos organizativos



30 personas nos juntamos a desayunar



A grid of 30 video call participants in a virtual meeting. The participants are arranged in a 6x5 grid. The names of the participants are listed below their respective video thumbnails:

Maribel Guzman	MIKEL BILBAO GARAY	Mabel Prieto	Javier Goikoetxea	Lilian Flores
Teresa Rodeja	Ferran Caudet	Neus	José Luis	Inés Díaz
La Caja Abierta	Jose Luis Onetti Carranza	Asun Armas	Natividad Luqui	Miguel Cañas
Mercé Botella	Sara Tulipani	Carme Rimblas	Maité Pérez Astorga	Rosa Estañ-Mentora Coach Profesional...
Marcos Cuenca	Yacine	Rafaela Fur	Bibi Pastor	Juan delGado (Qisetna)

19 respuestas, 4 grupos, comunicación, cuidado, plenitud personal, propósito



Ve a www.menti.com y utiliza el código 6614 7923

EL ESTUDIO SOBRE LA CONFIANZA EN ENTORNOS ORGANIZATIVOS

Mentimeter

la confianza ...



19



comunicación



grupo 1

1. Si existe confusión en una organización, ordenando la comunicación, generamos confianza.
2. La comunicación como medio para materializar los intangibles.
3. Si damos claridad en la comunicación , podemos dar claridad y orden. Si no, confusión y desconfianza.

cuidado



Creo que me he quedado sin el texto del grupo 2, cuidado, os pido disculpas.

plenitud personal



grupo 3

1. La confianza es una actitud que requiere coraje y que se cuida cada día. Por ejemplo, entrenando la gratitud ante la vida como un proceso de aprendizaje.
2. La confianza fomenta la generosidad y la búsqueda del bien común. Todo ello potencia la coherencia interna lo que a su vez favorece la armonización y coherencia del entorno y todo ello desarrolla la plenitud personal.
3. La comunicación desde la confianza, el cuidado y la coherencia con el propósito generan plenitud.

propósito evolutivo



Claves que hemos compartido en nuestro grupo 4

Inés, Neus, Natividad, Miguel, Lilian y yo, Rosa:

1. Necesitamos escuchar porque hay paradigmas que han cambiado.
2. La confianza es algo imprescindible, que se otorga, la base es el respeto.
3. Necesario un liderazgo compartido.
4. La comunicación del propósito de la organización por parte de los líderes es fundamental.

un cuento

Eduardo Galeano, El libro de los abrazos



Lo que ha comentado Rosa, me ha recordado al cuento breve “ un mar de fueguitos” de Galeano.

Un hombre del pueblo de Neguá, en la costa de Colombia, pudo subir al alto cielo. Y a la vuelta, contó. Dijo que había contemplado, desde allá arriba, la vida humana. Y dijo que somos un mar de fueguitos.

El mundo es eso - reveló -. Un montón de gente, un mar de fueguitos. Cada persona brilla con luz propia entre todas las demás. No hay dos fuegos iguales. Hay fuegos grandes y fuegos chicos y fuegos de todos los colores. Hay gente de fuego sereno que ni se entera del viento, y gente de fuego loco que llena el aire de chispas. Algunos fuegos, fuegos bobos, no alumbran ni queman; pero otros, otros arden la vida con tantas ganas que no se puede mirarlos sin parpadear, y quien se acerca, se enciende.

De Rosa Estañ-Mentora Coach Profesional y Financiero para todos 10:51 AM

- Reflexión: Una hoguera hecha con millares de cerillas dará una luz global muy potente. Si una cerilla decide salirse, probablemente la luz total no percibirá seguramente su ausencia, y sin embargo, de hecho, la luz global depende de la luz pequeña de cada cerilla. Esto nos lleva a la responsabilidad individual para construir y avanzar con propósito.

gracias, Ferrán



Las cosas ocurren, entre otras cosas, porque alguien tiene la confianza suficiente para dar un paso adelante, posibilitando que ocurran.

gracias, Ferrán, por trazarme a el poder contra la fuerza, por este paseo por la cuenca seca del Turia, en Valencia, convertida en jardín,

muchas gracias por compartir este espacio precioso, para ti y para Economía Humana, alrededor del OMBÚ.

gracias por esas manos





entornos de confianza

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

el estudio sobre la confianza en entornos organizativos

la pregunta inicial

¿qué necesitamos para desarrollar los 3 elementos de las organizaciones TEAL?
¿qué necesitamos para traspasar el 3er umbral?

Otto Scharmer (teoría U), dejar ir – dejar venir



Frederic Laloux (reinventar las organizaciones / TEAL)

el poder

confianza 250

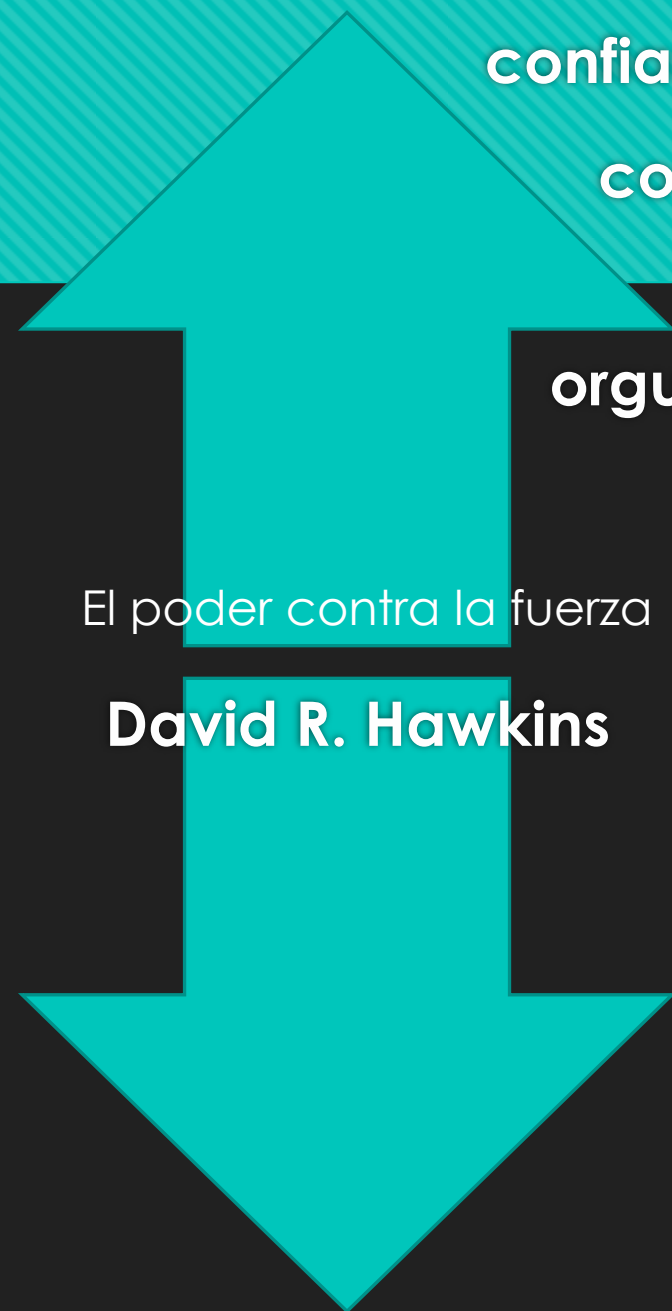
coraje 200

y la fuerza

orgullo 180

El poder contra la fuerza

David R. Hawkins



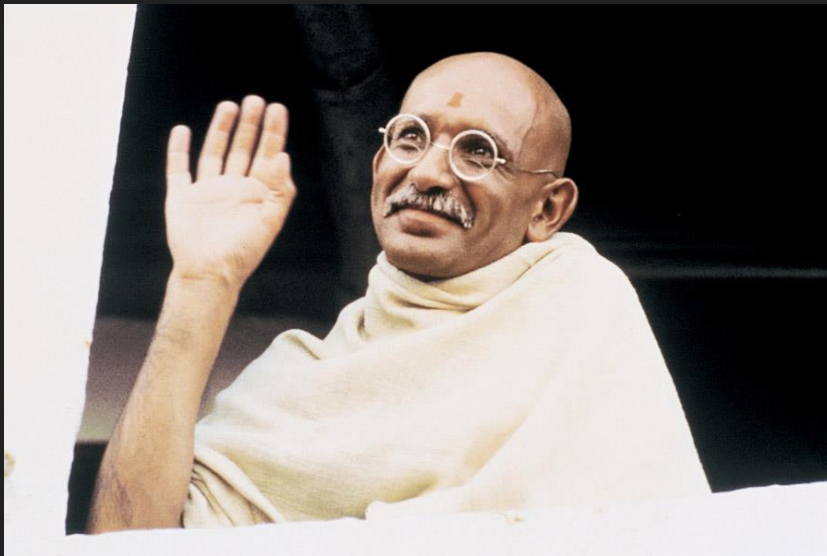
el poder

confianza 250

coraje 200

y la fuerza

orgullo 180



3 capas

3 ejes



entornos de confianza

3 umbrales



Delphi
el caso
conversaciones
cuestionarios

en el inicio de este proceso que nos va a llevar 3 años, comparto con un grupo de personas co-laboradoras unas métricas que nos pueden acompañar en el viaje a la confianza, KPIs (*key performance indicator*), o **indicador clave / medidor de desempeño**,

al menos unos iniciales que sirvan de orientación general del proceso, que vamos a aplicar a los 3 métodos de los que nos servimos para avanzar, mi intención es, a lo largo de estos 3 años,

- abrir 2 procesos Delphi, uno en España, otro en LATAM, año 1, con participación de 60 + personas, para la validación de las hipótesis del estudio,
- documentar 7 / 9 casos de éxito, relacionados con la confianza, años 1 – 2 -3,
- desarrollar el diagnóstico en 5 / 9 organizaciones (a más del 70% de las personas de la plantilla), años 1 – 2 -3,
- abrir más de 50 conversaciones, implicando con ello a más de 500 personas, relacionadas con la confianza,

entiendo que si todo va bien este estudio de campo vamos a contar con la colaboración de más de 1000 personas, si va muy bien unas cuantas más, un estudio para empezar a conversar sobre la confianza en entornos organizativos, en España y LATAM, en castellano y tal vez tmbn en portugués, uno o 2 idiomas hermanos para empezar, en este año 3ple 2.

entornos de confianza (kpis)

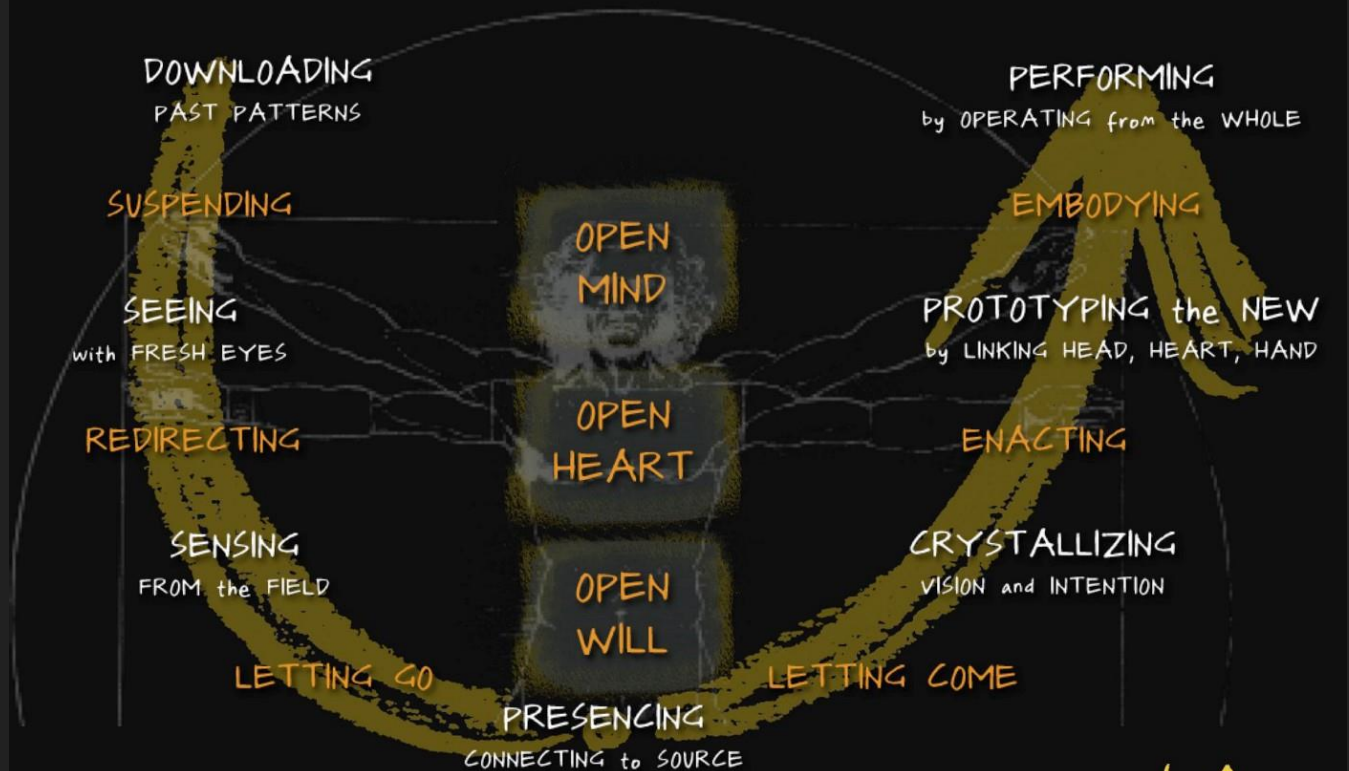
kpis

¿podemos gestionar la confianza
en nuestras organizaciones?

nuestra condición interior

"The SUCCESS of an INTERVENTION DEPENDS on the
INTERIOR CONDITION of the INTERVENOR."

- WILLIAM O'BRIEN, FORMER CEO of the HANOVER INSURANCE COMPANY



¿podemos mejorar / TRANSformar
la confianza en nuestras
organizaciones?

Kurt Lewin:

*Si realmente quieres entender algo,
trata de cambiarlo.*

Otto Scharmer:

*No puedes TRANSformar un sistema
sin TRANSformar la conciencia
subyacente.*

*Y no puedes TRANSformar dicha
conciencia a menos que consigas que el
sistema se observe y se sienta (se
perciba) a sí mismo.*

entornos de confianza

porque las organizaciones son

conciencia y sistemas



Tú tmbn puedes

Tu organización tmbn
puede

participar
co-laborar
ser parte de este viaje

edc
el viaje a la confianza



por medio de la confianza...

la confianza potencia / posibilita / amplía / libera...

cuando la confianza está presente en los equipos de trabajo / entre nosotras ...

1 la confianza y...	la comunicación	
2 la confianza y...	la resolución de conflictos.	
3 la confianza y...	los sistemas de toma de decisión	
4 la confianza y...	la capacidad para las tareas.	
5 la confianza y...	el cuidado	
6 la confianza y...	la confiabilidad	
7 la confianza y...	la empatía.	
8 la confianza en mí misma...	como puente a la confianza en ti	
9 la confianza entre nosotras...	y la confianza en la organización.	
10 la confianza y...	la plenitud personal.	
11 la confianza y...	la auto-gestión.	
12 la confianza y...	el trabajo híbrido.	
13 la confianza y...	el propósito evolutivo compartido.	

mentimeter.com

mentimeter.com

el estudio sobre la confianza en entornos organizativos



13 hipótesis en typeform

el estudio sobre la confianza en entornos organizativos



gracias por acompañarnos

el estudio sobre la confianza en
entornos organizativos



[Info de contacto y evolución del estudio](#)