

# o estudo sobre a confiança em ambientes organizacionais



## horizonte temporal: 2022 - 2024

1 fase: validação de parâmetros básicos e hipóteses do estudo. 2022, janeiro a abril.

Através de conversas (cara a cara/ remota) + questionários eletrónicos.

Convocamos pessoas e organizações amigáveis, colaboradores neste processo, especializados num campo de gestão ou servimos um ecossistema de organizações ou pessoas com um propósito comum, e, portanto, agrupam pessoas com diferentes abordagens à realidade organizacional,

quer sejam **pessoas** que desenvolvem a sua carreira profissional:

- em **ambientes corporativos**,
- em pequenas organizações (**PME**), economia social (**sociedades de trabalho, cooperativas**)
- em organizações sociais sem fins lucrativos (**associações, fundações, ...**),
- em **redes colaborativas** informais,
- do **empreendedorismo**, do seu impulso pessoal, dos projetos consolidados ou em desenvolvimento,

na educação, na saúde, na indústria ou no comércio, na distribuição ou no serviço e acompanhamento,

o estudo não se destina a um sector específico, mas sim a **pessoas** interessadas nesta abordagem, porque **a confiança tem um efeito gerador de novas realidades, positivas, em todas as áreas da organização.**

# horizonte temporal: 2022 – 2024

fase: validação de parâmetros básicos e hipóteses do estudo. 2022, janeiro a setembro.

## Hipótese de base

1. a confiança nas equipas de trabalho tem uma correlação direta com o tipo de comunicação que se estabelece no ambiente organizacional, quando a comunicação é melhor, maior a confiança.
2. a confiança nas equipas de trabalho tem uma correlação direta com as competências que as pessoas desenvolveram para a resolução de conflitos, quanto maior esta capacidade, maior a confiança,
3. a confiança nas equipas de trabalho tem uma correlação direta com os sistemas de tomada de decisão que a equipa desenvolve, quanto mais autónoma é na sua seleção e implementação, maior é a confiança que se gera,
4. a confiança no alter (o outro) tem uma correlação direta com a minha perceção das suas capacidades para executar as tarefas confiadas,
5. a confiança no alter (a outra pessoa) tem uma correlação direta com a minha perceção das suas capacidades de cuidado comigo, quanto mais interesse ele tem em cuidar de mim, maior a minha confiança para com ele,
6. a confiança no alter (a outra pessoa) tem uma correlação direta com a minha perceção do seu grau de fiabilidade, de fazer promessas e comprometer-se com o seu cumprimento, quanto mais fiável é de acordo com o meu ponto de vista, maior a confiança,
7. mais empática é a comunicação que se estabelece entre as pessoas (uma comunicação que começa do coração, e é baseada na totalidade do ser do outro), maior o grau de confiança que se desenrola ou pode desenvolver entre elas.
8. a autoconfiança tem uma correlação direta com a confiança no alter (a outra pessoa), isto é, quanto mais confio em mim, mais confiança tenho ou posso mobilizar para as pessoas que me rodeia no ambiente organizacional.
9. tudo o que acontece no espaço das relações humanas a nível operacional (dentro dos meus grupos ou equipas de trabalho) funciona a todos os níveis da organização, esta é a minha confiança com as pessoas com quem me identifico, esta é a confiança na organização como um todo.
10. As organizações que promovem a realização pessoal são mais atrativas do ponto de vista das pessoas, com o conseqüente benefício para a atração e retenção de talento.
11. As organizações que promovem a auto-gestão são mais atrativas para o desenvolvimento integral das pessoas, para o co-trabalho e inovação empresarial, com um impacto positivo na atração e retenção de talento.
12. As organizações que desenvolvem a confiança nos seus colegas implementam o trabalho híbrido, flexível ou teletrabalho de forma mais eficaz e eficiente.
13. As organizações que promovem uma evolução natural do propósito comum das pessoas, das equipas e da organização como um todo orgânico estão mais adaptadas aos tempos atuais e à incerteza, podendo desenvolver melhores propostas para o mundo.

## horizonte temporal: 2022 – 2024

O playoff. Desenvolvimento do estudo que integra 3 metodologias de estudos prospetivos e de campo.

A Identificamos interlocutores para o desenvolvimento do método Delphi,

B Identificamos organizações que podem participar no método do caso,

C recolhemos dados iniciais com base em inquéritos e conversas significativas, (\*)

Primeiro período: maio de 2022 a dezembro de 2022.

Análise dos resultados e publicação parcial dos resultados do estudo.

Segundo período: janeiro de 2023 a dezembro de 2023.

Análise dos resultados e publicação parcial do estudo.

Terceiro período: janeiro de 2024 a julho de 2024.

Consolidação de dados.

Terceira fase. Novembro de 2024.

Publicação e divulgação do [estudo sobre a confiança em ambientes organizacionais](#) diretamente e através das organizações colaborativas que estão interessadas.

(\*) Para que os dados de uma organização participem no estudo agregado, é necessário que 70% das pessoas que o integram, no âmbito organizacional especificado, tenham respondido ao inquérito.

As conversas ocorrem entre pessoas nomeadas pela administração da organização, sem qualquer orientação externa ou condicionamento (da nossa parte).

# o estudo sobre a confiança em ambientes organizacionais

Comentários adicionais:

O estudo é desenvolvido sob o guarda-chuva de uma tese de doutoramento na Universidade de Valência, do [POLIBIENESTAR](#), Instituto de Investigação em Políticas de Bem-Estar Social, num prazo de 3 anos, **um quadro suficientemente amplo**, e com uma **abordagem suficientemente flexível**, de modo a que o estudo da confiança se adapte aos ritmos e necessidades, tmbn para as aspirações, da organização, nunca o contrário, se queremos desenvolver o novo de respeito e liberdade,

um prazo que permita às organizações interessadas, aquelas que serão tratores e apóstolos do processo, reemissar a estrada até 3 vezes, o que lhes permite ter em conta os resultados parciais da estrada, e tomar pequenas ações relacionadas com os planos em curso na organização em várias áreas,

- cultura empresarial,
- excelência organizacional e operacional, responsabilidade social, agenda 2030,
- ambiente de trabalho, atração de talento e retenção, trabalho híbrido,

o leque de possibilidades é vasto, porque não se trata de inventar uma nova roda, mas de integrar tudo o que já existe e podemos melhorar através de um novo olhar, uma nova intenção.

# o estudo sobre a confianza em ambientes organizacionais

Enlaces, comentarios y preguntas adicionales:

El estudio sobre la confianza [\(en la web\)](#).

Contacto [\(queremos colaborar o recibir info\)](#).

Más info, [preguntas y respuestas](#).

Laboramos con [\(en evolución\)](#).

Blog [\(historias del camino\)](#).





# Abraço-me, Abraço-te, Abraço a vida

me abraço  
te abraço  
abraço la vida



3 abraços  
e obrigado pela sua atenção