

Antes de cualquier comentario adicional, te quiero agradecer tu participación en el primer Delphi del "estudio de la confianza en entornos organizativos".

Estos son los datos crudos en base a vuestras respuestas.

Antes de correr la segunda fase, sin condicionamientos por mi parte, me gustaría les eches un vistazo, para que te formes tus propias percepciones. He intentado no modificar ninguna respuesta, no he hecho correcciones a los textos ni a los comentarios. Cuando una respuesta no ha sido respondida no he contactado con la persona que la ha emitido, por lo que no puedo valorar si hay una omisión intencionada o in-intencionada.

Espero que los resultados os sean de interés.

Alicante, 19 de setiembre de 2022,

Mikel Bilbao Garay

7. Todos somos unos aficionados. La vida es tan corta que no da para más.

7. Todos somos aficionados. A vida é tão curta que não dá para mais.

Antes de qualquer outro comentário, gostaria de agradecer sua participação no primeiro Delphi do "estudo de confiança em ambientes organizacionais".

Estes são os dados brutos baseados em suas respostas.

Antes de executar a segunda fase, sem nenhum condicionamento de minha parte, gostaria que você desse uma olhada neles, para que você possa formar suas próprias percepções. Tentei não modificar nenhuma resposta, não fiz nenhuma correção nos textos ou comentários. Quando uma resposta não foi respondida, eu não contatei a pessoa que a emitiu, portanto não posso avaliar se há uma omissão intencional ou não intencional.

Espero que os resultados sejam de seu interesse.

Alicante, 19 de setembro de 2022,

Mikel Bilbao Garay

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

1. la confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa con el tipo de comunicación que se entabla en el entorno organizativo, cuando mejor es la comunicación mayor es la confianza.

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.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	0	0	2	5	18
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
26	0
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	9	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 5 1 LLa confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa, entre otros factores, con el tipo de comunicación que se entabla en el entorno organizativo, cuando mejor es la comunicación mayor es la confianza
- 9 1 Los enunciados son afirmaciones no preguntas. La entiendo, aunque aporoto que el nivel de la comunicación depende del vínculo y de la calibración y por tanto de la conciencia individual y grupal. Por tanto estas influirán de forma importante en la confianza. Se puede reformular.
- 13 1 Son dos afirmaciones...
- 18 1 Efectivamente, la confianza se establece en la comunicación, pero en el ámbito lingüístico es un juicio y requiere de otros parámetros.
- 19 1 Cuando mayor es la confianza mejor es la comunicación
- 20 1 La confianza en las personas o en el conjunto de personas que componen un equipo de trabajo Hay que definir qué entendemos por “mejor comunicación”. La hay buena, y la hay muy desbordante, unidireccional,
- 21 1 tóxica.
- 22 1 Sería interesante aclarar que significa “... mejor es ...”
- 25 1 Correlación no es causación. Sería más claro en cuanto a la hipótesis que plantea. [Esto aplica para todas las preguntas que indican “correlación”] ¿A qué tipo de comunicación(es) nos referimos?

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

2. la confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa con las capacidades que las personas han desarrollado para la resolución de conflictos, cuanto mayor es esta capacidad mayor es la confianza.

2. A confiança nas equipas de trabalho tem uma correlação direta com as capacidades que as pessoas desenvolveram para a resolução de conflitos, quanto maior esta capacidade, maior a confiança.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	0	0	2	17	7
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
26	0
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	10	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 2 2 Creo que hay mas factores que solamente la resolución de conflictos, como pueda ser la transparencia y la responsabilidad para cumplir compromisos , así como la autonómica para la toma de decisiones, que también son claves para la confianza
- 3 2 La correlación a mi entender es baja
- 5 2 la confianza en equipos de trabajo mejora cuando se desarrollan las capacidades de las personas para la resolución de conflictos, cuanto mayor es esta capacidad mayor es la confianza.
- 9 2 Resolución de conflictos es un concepto muy utilizado, veo mas interesante aceptar y trascender. Un conflicto es una simple interpretación limitada de una acción o dinámica determinada.
- 13 2 La resolución de conflictos es entre partes. Dentro de un equipo, muchas veces no hay partes. Lo important es la capacidad de ver los problemas, errores... y arreglarlos.
- 15 2 No de forma excluyente.
- 18 2 Idem anterior .. Necesita definir varios parámetros alrededor del tema
- 19 2 Cuanto mayor es la confianza mejor es esta capacidad
- 20 2 Como la anterior
- 25 2 Correlación no es causación.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

3. la confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa con los sistemas de toma de decisión que el equipo desarrolla, cuanto más autónomo es en su selección e implantación mayor es la confianza que se genera.

a confiança nas equipas de trabalho tem uma correlação direta com os sistemas de decisão que a equipa desenvolve, quanto mais autónoma é na sua seleção e implementação, maior é a confiança que se gera.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	0	4	6	6	10
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
26	0
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	10	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 13 3 La autonomía es un elemento que solo tiene sentido en organizaciones maduras, y con marcos estables. Sinó existe, la autonomía generará posiblemente más desconfianza.
- 14 3 3. la confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa con los sistemas de toma de decisiones que el equipo desarrolla, cuanto más autónomo es el equipo en la selección e implantación del sistema, mayor es la confianza que se genera.
- 18 3 Depende nuevamente de muchos factores... la confianza depende de los compromisos y los compromisos de las reglas del juego que queramos asumir. no necesariamente todo el mundo requiere un sistema autónomo para tener como resultado la confianza..a veces las personas buscan confianza en relación con los tipos de liderazgo y como se dan esos liderazgos (por ej. paternas). hay personas que buscan la confianza en una relación de jerarquía. por ej. alguien que me cuide y
- 19 3 cuide la organización. todo es muy relativo.
- 20 3 Le agregaría "y viceversa"
- 21 3 No se entiende bien qué se quiere decir con más autónomo ¿se refiere a la elección por el propio equipo del sistema de toma de decisiones? ¿a la autonomía en la toma de decisiones? Tampoco me queda claro lo de la implantación.
- 22 3 No se qué es causa y qué efecto. Sin confianza no funciona la autonomía.
- 24 3 Lo autónomo no significa necesariamente que sea "mejor". El sistema de decisión puede ser decisivo, si es autónomo estupendo, pero debe ser un buen sistema de decisión previamente
- 24 3 La confianza en equipos de trabajo se ve reforzada con sistemas de toma de decisión que fomentan la autonomía acompañada de un programa de desarrollo profesional

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

- 25 3 La descripción debería clarificarse: ¿se es autónomo en la selección de sistemas o se da autonomía para la toma de decisiones?
- 26 3 La confianza tiene una correlación directa con los sistemas de toma de decisión de la Organización, equipos y personas. Cuanto mayor empoderamiento y autonomía en los equipos y las personas mayor es la confianza que se genera.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

4. la confianza en el áter (el otro) tiene una correlación directa con mi percepción de sus capacidades para desempeñar las tareas encomendadas.

A confiança no alter (o outro) tem uma correlação direta com a minha percepção das suas capacidades para executar as tarefas confiadas.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
2	0	1	4	8	10
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
25	1
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	6	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 2 4 Para ello habría que conocer exactamente las responsabilidades del otro y no tanto las tareas (mejor objetivos),
4 asumiendo que está capacitado para desempeñar ese rol
- 5 4 la confianza en el álder (el otro) tiene una correlación directa, entre otros factores, con mi percepción de sus capacidades
para desempeñar las tareas encomendadas.
- 13 4 El alter???
- 18 4 nuevamente la confianza varía y es un juicio y no se establece en la capacidad se establece en los compromisos que
adquirimos y las formas como los desarrollamos. en general la aseveración (a confianza en el álder (el otro) tiene una
correlación directa) puede ser una de las opciones pero no es la unica
- 20 4 Tiene sentido si nos referimos específicamente a la confianza en la competencia técnica, no se lo veo planteada la
confianza de manera genérica
- 25 4 ¿Mi percepción determina mi nivel de confianza? ¿con qué capacidades?

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

5. la confianza en el áter (la otra persona) tiene una correlación directa con mi percepción de sus capacidades de cuidado hacia mi persona, cuanto más interés tiene en cuidarme mayor es mi confianza hacia ella.

5. A confiança no alter (a outra pessoa) tem uma correlação direta com a minha percepção das suas capacidades de cuidado comigo, quanto mais interesse ele tem em cuidar de mim, maior é a minha confiança em relação a ele.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	3	8	7	6
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
25	1
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	9	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 7 5 Sabe el otro cuidarme? No querrá cuidarme desde su punto de vista? Reflexión
- 9 5 Introduciría al equipo y a las relaciones en general también.
La confianza en el otro tiene una correlación directa con mi percepción de sus capacidades de cuidado hacia la
- 12 5 organización, cuanto mayor interés tiene en cuidar la organización mayor es mi confianza
- 13 5 La confianza en un profesional, no tiene correlación con las curas.
Idem anterior.. Depende de muchos factores, efectivamente el cuidado es uno de ellos pero no es le unico, pero tambien
- 18 5 puede que no lo sea
- 20 5 Las preguntas usan la confianza como genérico para preguntar por diversos tipos de confianza
- 22 5 ¿Se refiere a cuidado entre miembros del equipo? ¿equipo con terceros?
Confianza en la otra persona y seguridad de que ella se va a preocupar de mi cuidado de la manera que proceda, son dos
- 24 5 aspectos que se refuerzan mutuamente
- 25 5 ¿qué capacidades?

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

6. la confianza en el áter (la otra persona) tiene una correlación directa con mi percepción de su grado de confiabilidad, de hacer promesas y comprometerse en su cumplimiento, cuanto más confiable es según mi punto de vista mayor es la confianza.

6. A confiança no alter (a outra pessoa) tem uma correlação direta com a minha percepção do seu grau de fiabilidade, de fazer promessas e de se comprometer com o seu cumprimento, quanto mais fiável for de acordo com o meu ponto de vista, maior é a confiança.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	0	0	3	4	18
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
25	1
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	6 + 1	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	3	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 5 la confianza en el áter (la otra persona) tiene una correlación directa, entre otros factores, con mi percepción de su grado de confiabilidad, de cumplir acuerdos y compromisos, cuanto más confiable es según mi punto de vista mayor es la
- 13 6 confianza.
- 13 6 No en hacer promesas, sinó decir y cumplir.
- 14 6. la confianza en el áter (la otra persona) tiene una correlación directa con mi percepción de su grado de confiabilidad, de hacer promesas y comprometerse en su cumplimiento. Cuanto más confiable es según mi punto de vista mayor es la
- 14 6 confianza.
- 20 6 Sí en la confianza de cumplimiento, no en otras.
- 22 Hacer promesas = ¿asumir responsabilidades? Decir que la mayor confianza es ser mas confiables, es decir lo mismo. La
- 22 6 pregunta creo que se puede replantear ... percepción de asumir responsabilidades
- 25 6 Para mi son ambiguas las diferencias entre 4, 5 y 6
- 26 La confianza en el alter tiene una correlación directa con mi percepción de su grado de confiabilidad, ,compromiso y
- 26 6 capacidad para cumplir con sus promesas. Cuantomás confiable es según mi punto de vista mayor es la confianza.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

7. cuanto más empática es la comunicación que se establece entre personas (una comunicación que parte del corazón, y tiene como base la totalidad del ser del otro), mayor es el grado de confianza que se despliega o puede llegar a desarrollar entre ellas.

7. Quanto mais empática for estabelecida a comunicação entre as pessoas (uma comunicação que parte do coração, e se baseia na totalidade do ser do outro), maior é o grau de confiança que se desenrola ou pode desenvolver entre elas.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	0	1	4	2	17
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
25	1
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	4	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 13 7 La empatía es una condición básica, però no suficiente para generar confianza
En entornos organizativos tiene que estar equilibrada con comunicación racional – efectiva. El exceso de emoción puede
- 21 7 confundir.
- 25 7 ¿Qué significa una “comunicación que parte del corazón”? ¿en qué se traduce esta forma de comunicar?
Creo que ya está incorporada en la primera hipótesis de la importancia de la comunicación para generar confianza. La veo
- 26 7 complementaria a la primera hipótesis aunque redundante.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

8. la confianza en mí misma tiene una correlación directa con la confianza en el áter (la otra persona), esto es, cuanto más confío en mí misma más confianza tengo en o puedo desplegar hacia las personas de las que me rodeo en el entorno organizativo.

8. A autoconfiança tem uma correlação direta com a confiança no alter (a outra pessoa), ou seja, quanto mais confio em mim, mais confiança tenho ou posso mobilizar para as pessoas que me rodeia no ambiente organizacional.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	1	1	0	7	16
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
26	0
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	3	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	1	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 20 8 Siempre con los matices de los diferentes tipos de confianza
la confianza en mí misma tiene una correlación directa con la confianza en el áter (la otra persona), esto es, cuanto más
- 23 8 confío en mí misma más confianza tengo en la otra persona. Generando un entorno de confianza bidireccional
- 25 8 Depende de en que baso mmi confianza en mi mismo. Si parte de la arrogancia puede ser exactamente al contrario.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

9. todo lo que ocurre en el espacio de las relaciones humanas a nivel operativo (dentro de mis grupos o equipos de trabajo) funciona a todos los niveles de la organización, así es mi confianza con las personas con las que me relaciono, así es la confianza en la organización como un todo.

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 interajo, esta é a confiança na organização como um todo.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	5	4	3	5	5
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
23	3
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	11 + 1	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	2	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 2 9 Creo que está bien , pero los círculos más cercanos son los de mayor confianza siempre. “A todos los niveles” no sé si existe ese nivel de confianza
- 8 9 Mi nivel de confianza dentro de mis equipos de trabajo a nivel operativo, es un reflejo del nivel de confianza existente entre los niveles más altos organizativos. (ALGO ASÍ va la idea)
- 9 9 Cada vez hay mas personas que tienen una percepción del todo y pueden detectar disfuncionalidades parciales y no imputarlas al proceso global.
- 13 9 La fractalidad como hipótesis de investigación... no lo veo aquí
- 14 9 No sé si entiendo bien la pregunta. Mi grupo o equipo puede funcionar bien, pero eso no asegura que el resto de la organización lo haga y eso genere confianza en mí.
- 15 9 Caben muchas respuestas diferentes
- 21 9 En las organizaciones hay muchas subculturas.
- 22 9 No me queda claro el significado de la pregunta, porque “La confianza de la organización como un todo” es el del conjunto de personas,
- 23 9 Las relaciones humanos son uno de los elementos estratégicos principales para alcanzar el éxito en todas las áreas de una organización.
- 24 9 El grado de confianza que se da en el espacio de las relaciones humanas a nivel operativo (dentro de mis grupos o equipos de trabajo) afecta a todos los niveles de la organización, tanto más cuanto más cercanos son dichos niveles al área de influencia de esas relaciones.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

- 25 9 Eso aplica en una organización utópica, pero la realidad es que la confianza puede existir solo en partes y entre ciertas personas dentro de la organización
- 26 9 Esta hipótesis es interesante y parece lógica. Sin embargo, en mi experiencia en organizaciones grandes se produce el fenómeno contrario, básicamente por el peso de los silos y las barreras entre departamentos / unidades organizativas. De hecho estamos viviendo en la situación actual de contexto adverso un reforzamiento de los niveles de confianza en los grupos más cercanos y una mayor falta de confianza respecto a la Organización como un todo.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

10. organizaciones que promueven la plenitud personal son más atractivas desde el punto de vista de las personas, con el consiguiente beneficio para la atracción y retención del talento.

10. As organizações que promovem a realização pessoal são mais atrativas do ponto de vista das pessoas, com o consequente benefício para a atração e retenção de talento.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	0	0	1	3	21
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
25	1
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	3	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	2	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 7 10 Puede alguien sentirse pleno en según que trabajos? Reflexión
- 19 10 Son más atractivas para las personas conscientes de su plenitud...
- 22 10 Supongo. Ojala vea muchas

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

11. organizaciones que promueven la auto-gestión son más atractivas para el desarrollo integral de las personas, para la co-laboración y la innovación empresarial, con un impacto positivo en la atracción y retención del talento.

11. As organizações que promovem a auto-gestão são mais atrativas para o desenvolvimento integral das pessoas, para o co-trabalho e para a inovação empresarial, com um impacto positivo na atração e retenção de talento.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	0	1	4	3	18
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
26	0
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	6	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 3 11 La autogestión esta relacionada con la iniciativa y la confianza sin duda
organizaciones que promueven la auto-gestión son más favorables para el desarrollo integral de las personas, para la co-
- 5 11 laboración y la innovación empresarial, con un impacto positivo en la atracción y retención del talento.
La pregunta en sí misma puede ser desarrollada como una hipótesis. No todas las personas les gusta la idea de trabajar de
- 8 11 forma autogestiva.
aquí depende ... no a todas las personas les gustan estos modelos y no son necesariamente la solución a todo ... agregaría
- 18 11 que son para ciertos tipos de personas que buscan ciertas características
Se unen varios aspectos en los que pueden tener un impacto diferente la autogestión. Por otra parte, debería definirse qué
- 20 11 se entiende por autogestión.
En realidad la pregunta habla de un proceso de maduración de la organización. Para promover la autogestión, primero hay
- 22 11 que superar muchos niveles. No existe la autogestión sin una organización competente y que funcione previamente

13 preguntas en proceso de validación
o estudio sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

12. organizaciones que desarrollan la confianza en sus co-laboradores implantan de forma más efectiva y eficiente el trabajo híbrido, flexible o tele-trabajo.

12. As organizações que desenvolvem a confiança nos seus colegas de trabalho implementam o trabalho híbrido, flexível ou teletrabalho de forma mais eficaz e eficiente.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	0	0	2	5	19
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
26	0
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	1	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 8 12 La confianza puede ayudar a ser autogestivo y eso a su vez trabajar en teletrabajo. El trabajo híbrido parece más un asunto de la capacidad de ser autogestivo del colaborador.
- 13 12 Teletreabajo puede ser una pregunta a parte. El teletrabajo requiere un alto grado de confianza
- 18 12 Nuevamente ..no es tan así .. no es para todo el mundo .. hay personas que prefieren unas combinaciones o tras otros en el modelo de gestión.

13 preguntas en proceso de validación
o estudio sobre la confianza en entornos
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

13. organizaciones que promueven una evolución natural del propósito compartido de las personas, los equipos y la organización como un todo orgánico están más adaptadas a los tiempos actuales y a la incertidumbre, y pueden desarrollar mejores propuestas para el mundo.

13. As organizações que promovem uma evolução natural do propósito comum de pessoas, equipes e a organização como um todo orgânico estão mais adaptadas aos tempos atuais e à incerteza, e podem desenvolver melhores propostas para o mundo.

[puedes marcar la casilla de tu elección con una x]

Totalmente en desacuerdo	Fundamentalmente en desacuerdo	Creo que no	Creo que sí	Fundamentalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	0	0	2	3	20
Discordo veementemente.	Discordo fundamentalmente	Acho que não.	Eu acho que sim.	Concordo fundamentalmente	Concordo plenamente.

[você pode verificar a caixa da sua escolha com um x]

Respuestas	Sin respuesta
25	1
Respostas	Sem resposta

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Esta pregunta		esta questão
Me gusta, se entiende, es procedente en el ámbito del estudio		que eu gosto, entende-se, é apropriada no campo do estudo
Me gusta, aunque la reformularía de la siguiente manera	9	Eu gosto dela, embora eu reformulasse como se segue
No me gusta, o entiendo que no procede	0	Eu não gosto dela, ou acho que não é apropriada.

- 3 13 No se acaba de ver la conexión con confianza
- 9 13 Proposito Trascendente
- 11 13 Yo utilizaría más claramente la expresión de “innovación”
el propósito es clave .. pero hay organizaciones y personas que necesitan que alguien dicte y guie el propósito y hay otras que necesitan algo diferente .. en la misma línea anterior ... no podemos mezclar los modelos .. Indicando que uno es
- 18 13 mejor que el otro para innovar o desarrollar talento o adaptarse ante la incertidumbre.....
... Estan mejor preparadas para sobrevivir, para triunfar, para ser sostenibles y por tanto a desarrollar mejores
- 22 13 propuestas....
- 25 13 ¿En que se concreta la “evolución natural del propósito”?
as 3 hipótesis de plenitud, autogestión y propósito son interesantes aunque me temo que la mayor parte de las organizaciones (especialmente las corporaciones) todavía estamos en sistemas operativos previos y por tanto probablemente debamos construir contextos de confianza sin poder hacerlos desde esos paradigmas que requieren una mayor evolución y conciencia de la propia organización y sus órganos de gobierno y de Alta Dirección. La pregunta que vincula confianza con teletrabajo si me parece interesante ya que el abordaje estructurado de nuevas formas de trabajo que todos estamos ya abordando por pura necesidad de situación si va a requerir un cambio profundo en la gestión de
- 26 13 personas y el sustrato de confianza en la organización va a ser un factor clave para ello.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

13 y más...

Por lo menos, yo añadiría esta pregunta, que me parece fundamental, pertinente, necesaria:

13 e mais...

No mínimo, gostaria de acrescentar esta pergunta, que considero fundamental, pertinente, necessária:

- 5 14 La confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa con la transparencia, cuanto mayor es la transparencia de la organización mayor es la confianza
- 6 14 Para confiar hay que compartir valores
- 13 14 MIRA el proyecto de App de valores, puede ser una investigación muy oportuna. Crea un formulario online que te facilite el trabajo.
- 14 14 Cuanto más compasivo es mi equipo, mayor es el grado de confianza que se despliega o puede llegar a desarrollar entre sus componentes.
- 16 14 Yo creo que hay que poner siempre una opción en las respuestas de “No sé o No aplica”.
- 19 14 Existe una correlación directa entre emociones y confianza, esto es, a mayor grado de emociones de alegría o amor mayor es la confianza, así como a menor grado de emociones como miedo o ira menor es la confianza.
- 21 14 Algo relacionado con la coherencia en el tiempo. No vale ser confiable un trimestre.
- 23 14 ¿Consideras necesario la implantación de indicadores de confianza empresarial? ¿Crees que generar entornos de confianza tiene un retorno económico para la compañía?

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

Anexo A

Comentarios

Persona	Pregunta	Comentario
2	2	Creo que hay mas factores que solamente la resolución de conflictos, como pueda ser la transparencia y la responsabilidad para cumplir compromisos , así como la autonómica para la toma de decisiones, que también son claves para la confianza
2	4	Para ello habría que conocer exactamente las responsabilidades del otro y no tanto las tareas (mejor objetivos), asumiendo que está capacitado para desempeñar ese rol
2	9	Creo que está bien , pero los círculos más cercanos son los de mayor confianza siempre. “A todos los niveles” no sé si existe ese nivel de confianza
3	2	La correlación a mi entender es baja
3	11	La autogestión esta relacionada con la iniciativa y la confianza sin duda
3	13	No se acaba de ver la conexión con confianza
5	1	Lla confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa, entre otros factores, con el tipo de comunicación que se entabla en el entorno organizativo, cuandoto mejor es la comunicación mayor es la confianza
5	2	la confianza en equipos de trabajo mejora cuando se desarrollan las capacidades de las personas para la resolución de conflictos, cuanto mayor es esta capacidad mayor es la confianza.
5	4	la confianza en el álder (el otro) tiene una correlación directa, entre otros factores, con mi percepción de sus capacidades para desempeñar las tareas encomendadas.
5	6	la confianza en el álder (la otra persona) tiene una correlación directa, entre otros factores, con mi percepción de su grado de confiabilidad, de cumplir acuerdos y compromisos, cuanto más confiable es según mi punto de vista mayor es la confianza.

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

- organizaciones que promueven la auto-gestión son más favorables para el desarrollo integral de las personas, para la co-laboración y
- 5 11 la innovación empresarial, con un impacto positivo en la atracción y retención del talento.
- La confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa con la transparencia, cuanto mayor es la transparencia de la
- 5 14 organización mayor es la confianza
- 6 14 Para confiar hay que compartir valores
- 7 5 Sabe el otro cuidarme? No querrá cuidarme desde su punto de vista? Reflexión
- 7 10 Puede alguien sentirse pleno en según que trabajos? Reflexión
- Mi nivel de confianza dentro de mis equipos de trabajo a nivel operativo, es un reflejo del nivel de confianza existente entre los niveles
- 8 9 más altos organizativos. (ALGO ASÍ va la idea)
- La pregunta en sí misma puede ser desarrollada como una hipótesis. No todas las personas les gusta la idea de trabajar de forma
- 8 11 autogestiva.
- La confianza puede ayudar a ser autogestivo y eso a su vez trabajar en teletrabajo. El trabajo híbrido parece más un asunto de la
- 8 12 capacidad de ser autogestivo del colaborador.
- Los enunciados son afirmaciones no preguntas. La entiendo, aunque aporto que el nivel de la comunicación depende del vínculo y de
- la calibración y por tanto de la conciencia individual y grupal. Por tanto estas influirán de forma importante en la confianza. Se puede
- 9 1 reformular.
- Resolución de conflictos es un concepto muy utilizado, veo mas interesante aceptar y trascender. Un conflicto es una simple
- 9 2 interpretación limitada de una acción o dinámica determinada.
- 9 5 Introduciría al equipo y a las relaciones en general también.
- Cada vez hay mas personas que tienen una percepción del todo y pueden detectar disfuncionalidades parciales y no imputarlas al
- 9 9 proceso global.
- 9 13 Proposito Trascendente
- 11 13 Yo utilizaría más claramente la expresión de “innovación”
- La confianza en el otro tiene una correlación directa con mi percepción de sus capacidades de cuidado hacia la organización, cuanto
- 12 5 mayor interés tiene en cuidar la organización mayor es mi confianza



- 13 1 Son dos afirmaciones...
La resolución de conflictos es entre partes. Dentro de un equipo, muchas veces no hay partes. Lo important es la capacidad de ver los
- 13 2 problemas, errores... y arreglarlos.
La autonomía es un elemento que solo tiene sentido en organizaciones maduras, y con marcos estables. Sinó existe, la autonomía
- 13 3 generará posiblemente más desconfianza.
- 13 4 El alter???
- 13 5 La confianza en un profesional, no tiene correlación con las curas.
- 13 6 No en hacer promesas, sinó decir y cumplir.
- 13 7 La empatía es una condición básica, però no suficiente para generar confianza
- 13 9 La fractalidad como hipótesis de investigación... no lo veo aquí
- 13 12 Teletreabajo puede ser una pregunta a parte. El teletrabajo requiere un alto grado de confianza
- 13 14 MIRA el proyecto de App de valores, puede ser una investigación muy oportuna. Crea un formulario online que te facilite el trabajo.
- 14 3 la confianza en equipos de trabajo tiene una correlación directa con los sistemas de toma de decisiones que el equipo desarrolla,
3 cuanto más autónomo es el equipo en la selección e implantación del sistema, mayor es la confianza que se genera.
- 14 6 la confianza en el álder (la otra persona) tiene una correlación directa con mi percepción de su grado de confiabilidad, de hacer
6 promesas y comprometerse en su cumplimiento. Cuanto más confiable es según mi punto de vista mayor es la confianza.
- 14 9 No sé si entiendo bien la pregunta. Mi grupo o equipo puede funcionar bien, pero eso no asegura que el resto de la organización lo
9 haga y eso genere confianza en mí.
- 14 14 Cuanto más compasivo es mi equipo, mayor es el grado de confianza que se despliega o puede llegar a desarrollar entre sus
14 componentes.
- 15 2 No de forma excluyente.
- 15 9 Caben muchas respuestas diferentes
- 16 14 Yo creo que hay que poner siempre una opción en las respuestas de "No sé o No aplica".

13 preguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos

- 18 1 Efectivamente, la confianza se establece en la comunicación, pero en el ámbito lingüístico es un juicio y requiere de otros parámetros.
18 2 Idem anterior .. Necesita definir varios parámetros alrededor del tema

Depende nuevamente de muchos factores... la confianza depende de los compromisos y los compromisos de las reglas del juego que queramos asumir. no necesariamente todo el mundo requiere un sistema autónomo para tener como resultado la confianza..a veces las personas buscan confianza en relación con los tipos de liderazgo y como se dan esos liderazgos (por ej. paternales). hay personas
18 3 que buscan la confianza en una relación de jerarquía. por ej. alguien que me cuide y cuide la organización. todo es muy relativo.

nuevamente la confianza varía y es un juicio y no se establece en la capacidad se establece en los compromisos que adquirimos y las formas como los desarrollamos. en general la aseveración (a confianza en el álter (el otro) tiene una correlación directa) puede ser
18 4 una de las opciones pero no es la unica

Idem anterior.. Depende de muchos factores, efectivamente el cuidado es uno de ellos pero no es le unico, pero tambien puede que
18 5 no lo sea

aqui depende ... no a todas las personas les gustan estos modelos y no son necesariamente la solución a todo ... agregaría que son
18 11 para ciertos tipos de personas que buscan ciertas características

Nuevamente ..no es tan asi .. no es para todo le mundo .. hay personas que prefieren unas combinaciones o tras otros en el modelo de
18 12 gestión.

el propósito es clave .. pero hay organizaciones y personas que necesitan que alguien dicte y guie el propósito y hay otras que necesitan algo diferente .. en la misma línea anterior ... no podemos mezclar los modelos .. Indicando que uno es mejor que el otro
18 13 para innovar o desarrollar talento o adaptarse ante la incertidumbre.....

19 1 Cuando mayor es la confianza mejor es la comunicación

19 2 Cuanto mayor es la confianza mejor es esta capacidad

19 3 Le agregaría “y viceversa”



- 19 10 Son más atractivas para las personas conscientes de su plenitud...
- 19 14 Existe una correlación directa entre emociones y confianza, esto es, a mayor grado de emociones de alegría o amor mayor es la confianza, así como a menor grado de emociones como miedo o ira menor es la confianza.
- 20 1 La confianza en las personas o en el conjunto de personas que componen un equipo de trabajo
- 20 2 Como la anterior
- 20 3 No se entiende bien qué se quiere decir con más autónomo ¿se refiere a la elección por el propio equipo del sistema de toma de decisiones? ¿a la autonomía en la toma de decisiones? Tampoco me queda claro lo de la implantación.
- 20 4 Tiene sentido si nos referimos específicamente a la confianza en la competencia técnica, no se lo veo planteada la confianza de manera genérica
- 20 5 Las preguntas usan la confianza como genérico para preguntar por diversos tipos de confianza
- 20 6 Sí en la confianza de cumplimiento, no en otras.
- 20 8 Siempre con los matices de los diferentes tipos de confianza
- 20 11 Se unen varios aspectos en los que pueden tener un impacto diferente la autogestión. Por otra parte, debería definirse qué se entiende por autogestión.
- 21 1 Hay que definir qué entendemos por “mejor comunicación”. La hay buena, y la hay muy desbordante, unidireccional, tóxica.
- 21 3 No se qué es causa y qué efecto. Sin confianza no funciona la autonomía.
- 21 7 En entornos organizativos tiene que estar equilibrada con comunicación racional – efectiva. El exceso de emoción puede confundir.
- 21 9 En las organizaciones hay muchas subculturas.
- 21 14 Algo relacionado con la coherencia en el tiempo. No vale ser confiable un trimestre.
- 22 1 Sería interesante aclarar que significa “... mejor es ...”
- 22 3 Lo autónomo no significa necesariamente que sea “mejor”. El sistema de decisión puede ser decisivo, si es autónomo estupendo, pero debe ser un buen sistema de decisión previamente
- 22 5 ¿Se refiere a cuidado entre miembros del equipo? ¿equipo con terceros?



22 6 Hacer promesas = ¿asumir responsabilidades? Decir que la mayor confianza es ser mas confiables, es decir lo mismo. La pregunta creo
que se puede replantear ... percepción de asumir responsabilidades
22 9 No me queda claro el significado de la pregunta, porque “La confianza de la organización como un todo” es el del conjunto de
personas,
22 10 Supongo. Ojala vea muchas

22 11 En realidad la pregunta habla de un proceso de maduración de la organización. Para promover la autogestión, primero hay que
superar muchos niveles. No existe la autogestion sin una organización competente y que funcione previamente

22 13 ... Estan mejor preparadas para sobrevivir, para triunfar, para ser sostenibles y por tanto a desarrollar mejores propuestas....

23 8 la confianza en mí misma tiene una correlación directa con la confianza en el áter (la otra persona), esto es, cuanto más confío en mí
misma más confianza tengo en la otra persona. Generando un entorno de confianza bidireccional

23 9 Las relaciones humanos son uno de los elementos estratégicos principales para alcanzar el éxito en todas las áreas de una
organización.

23 14 ¿Consideras necesario la implantación de indicadores de confianza empresarial? ¿Crees que generar entornos de confianza tiene un
retorno económico para la compañía?

24 3 La confianza en equipos de trabajo se ve reforzada con sistemas de toma de decisión que fomentan la autonomía acompañada de un
programa de desarrollo profesional

24 5 Confianza en la otra persona y seguridad de que ella se va a preocupar de mi cuidado de la manera que proceda, son dos aspectos que
se refuerzan mutuamente

24 9 El grado de confianza que se da en el espacio de las relaciones humanas a nivel operativo (dentro de mis grupos o equipos de trabajo)
afecta a todos los niveles de la organización, tanto más cuanto más cercanos son dichos niveles al área de influencia de esas
relaciones.

25 13 ¿En que se concreta la “evolución natural del propósito”?



- Correlación no es causación. Sería más claro en cuanto a la hipótesis que plantea. [Esto aplica para todas las preguntas que indican
- 25 1 “correlación”] ¿A qué tipo de comunicación(es) nos referimos?
- 25 2 Correlación no es causación.
- 25 3 La descripción debería clarificarse: ¿se es autónomo en la selección de sistemas o se da autonomía para la toma de decisiones?
- 25 4 ¿Mi percepción determina mi nivel de confianza? ¿con qué capacidades?
- 25 5 ¿qué capacidades?
- 25 6 Para mí son ambiguas las diferencias entre 4, 5 y 6
- 25 7 ¿Qué significa una “comunicación que parte del corazón”? ¿en qué se traduce esta forma de comunicar?
- 25 8 Depende de en que baso mi confianza en mí mismo. Si parte de la arrogancia puede ser exactamente al contrario.
Eso aplica en una organización utópica, pero la realidad es que la confianza puede existir solo en partes y entre ciertas personas
- 25 9 dentro de la organización
La confianza tiene una correlación directa con los sistemas de toma de decisión de la Organización, equipos y personas. Cuanto mayor
- 26 3 empoderamiento y autonomía en los equipos y las personas mayor es la confianza que se genera.
La confianza en el alter tiene una correlación directa con mi percepción de su grado de confiabilidad, compromiso y capacidad para
- 26 6 cumplir con sus promesas. Cuanto más confiable es según mi punto de vista mayor es la confianza.
Creo que ya está incorporada en la primera hipótesis de la importancia de la comunicación para generar confianza. La veo
- 26 7 complementaria a la primera hipótesis aunque redundante.
Esta hipótesis es interesante y parece lógica. Sin embargo, en mi experiencia en organizaciones grandes se produce el fenómeno contrario, básicamente por el peso de los silos y las barreras entre departamentos / unidades organizativas. De hecho estamos viviendo en la situación actual de contexto adverso un reforzamiento de los niveles de confianza en los grupos más cercanos y una
- 26 9 mayor falta de confianza respecto a la Organización como un todo.



as 3 hipótesis de plenitud, autogestión y propósito son interesantes aunque me temo que la mayor parte de las organizaciones (especialmente las corporaciones) todavía estamos en sistemas operativos previos y por tanto probablemente debamos construir contextos de confianza sin poder hacerlos desde esos paradigmas que requieren una mayor evolución y conciencia de la propia organización y sus órganos de gobierno y de Alta Dirección. La pregunta que vincula confianza con teletrabajo si me parece interesante ya que el abordaje estructurado de nuevas formas de trabajo que todos estamos ya abordando por pura necesidad de situación si va a requerir un cambio profundo en la gestión de personas y el sustrato de confianza en la organización va a ser un factor

26

13 clave para ello.

13 perguntas en proceso de validación
o estudo sobre a confiança em ambientes
organizacionais



13 perguntas em processo de validação
el estudio sobre la confianza en entornos
organizativos