

el estudio sobre la confianza en entornos organizativos



horizonte temporal: 2022 - 2024

1. fase: validación de parámetros e hipótesis básicas del estudio. 2022, enero – abril.

Mediante conversaciones (presenciales / remotas) + cuestionarios electrónicos.

Convocamos a personas y organizaciones amigas, colaboradoras en este proceso, que están especializadas en un ámbito de gestión o dan servicio a un eco-sistema de organizaciones o personas con un propósito común, y por lo tanto agrupan personas con diferentes aproximaciones a la realidad organizativa,

ya sean **personas** que desarrollan su carrera profesional :

- en **entornos corporativos**,
- en organizaciones pequeñas (**pymes**), de economía social (**sociedades laborales, cooperativas**)
- en organizaciones de carácter social sin ánimo de lucro (**asociaciones, fundaciones, ...**),
- en **redes informales** de colaboración,
- desde el **emprendimiento**, desde su impulso personal, en proyectos consolidados o en desarrollo,

en la educación, en la salud, en la industria o el comercio, la distribución o el servicio y el acompañamiento,

el estudio no va dirigido a un sector específico, sino a **personas** que están interesadas en este enfoque,

porque **la confianza tiene un efecto generativo de nuevas realidades, positivas, en todos los ámbitos de la organización.**

horizonte temporal: 2022 – 2024

fase: validación de parámetros e hipótesis básicas del estudio. 2022, enero – abril.

Hipótesis base

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.
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,
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,
4. la confianza en el áter (el otro) tiene una correlación directa con mi percepción de sus capacidades para desempeñar las tareas encomendadas,
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,
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,
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.
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.
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.
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.
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.
12. organizaciones que desarrollan la confianza en sus co-laboradores implantan de forma más efectiva y eficiente el trabajo híbrido, flexible o tele-trabajo.
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.

horizonte temporal: 2022 – 2024

Segunda fase. Desarrollo del estudio integrando 3 metodologías de estudios prospectivos y de campo.

A Identificamos interlocutoras para el desarrollo del [método Delphi](#),

B Identificamos organizaciones que puedan participar en el [método el caso](#),

C recabamos datos iniciales con base en encuestas y conversaciones significativas, (*)

Primer periodo: mayo 2022 – diciembre 2022.

Análisis de resultados y publicación parcial de resultados del estudio.

Segundo periodo: enero 2023 – diciembre 2023.

Análisis de resultados y publicación parcial del estudio.

Tercer periodo: enero 2024 – julio 2024.

Consolidación de datos.

Tercera fase. Noviembre 2024.

Publicación y difusión de [el estudio sobre la confianza en entornos organizativos](#) de forma directa y por medio de las organizaciones colaboradoras que estén interesadas.

(*) Para que los datos de una organización formen parte del estudio agregado es necesario que el 70% de las personas que la integran, dentro del ámbito organizativo especificado, hayan contestado a la encuesta.

Las conversaciones se desarrollan entre personas designadas por la dirección de la organización, sin ninguna orientación ni condicionamiento externo (por nuestra parte).

el estudio sobre la confianza en entornos organizativos

Comentarios adicionales:

El estudio se desarrolla bajo el paraguas de una tesis doctoral en la universidad de Valencia, desde [POLIBIENESTAR](#), Instituto de Investigación en Políticas de Bienestar Social, en un marco temporal de 3 años, un **marco suficientemente amplio**, y con un **enfoque suficientemente flexible**, para que el estudio de la confianza se adapte a los ritmos y necesidades, tmbn a las aspiraciones, de la organización, nunca al revés, si queremos desarrollar lo nuevo desde el respeto y la libertad,

un marco de tiempo que permitirá a las organizaciones que estén interesadas, las que van a ser tractoras y apóstoles del proceso, re-correr el camino hasta 3 veces, lo que les permite tomar en cuenta los resultados parciales del camino, y tomar pequeñas acciones relacionadas con los planes en curso en la organización en diversos ámbitos,

- cultura empresarial,
- excelencia organizativa y operacional, responsabilidad social, agenda 2030,
- clima laboral, atracción y retención del talento, trabajo híbrido,
- medio ambiente, prevención de riesgos laborales, conciliación laboral, el abanico es amplio,

porque no se trata de inventar una nueva rueda, sino de integrar todo lo que ya existe y podemos mejorar por medio de una nueva mirada, una intención nueva.

el estudio sobre la confianza en entornos organizativos

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





me abrazo
te abrazo
abrazo la vida



3 abrazoTs

y gracias por tu atención