

conversaciones, 3er método,  
30 y 31 de marzo de 2022

efr

el estudio sobre la confianza en  
entornos organizativos



# 21 personas + 8 voces

efr

Ve a [www.menti.com](http://www.menti.com) y utiliza el código 8302 5728

EL ESTUDIO SOBRE LA CONFIANZA EN ENTORNOS ORGANIZATIVOS

Mentimeter

## la confianza ...



## plenitud (22/03/30)

- sala plenitud: los entornos de confianza generan un efecto ...nos permiten ser nosotros mismos , realizarnos , vivir en plenitud... sentirnos menos etiquetados menos constreñidos
- Adicionales: Para confiar en un equipo o en una organización, hay que confiar en uno mismo y para ello hay que tener plenitud personal.

## comunicación (22/03/30)

- La comunicación genera confianza cuando es transparente, cercana y posibilita la escucha activa. Sentirse escuchado y atendido (similar con la conciliación).

# trabajo híbrido (22/03/30)

- 1.-En los modelos de trabajo híbrido es básico que exista confianza, siempre y cuando esta confianza esté basada en kpi, objetivos.
- 2.- La confianza debes ser bidireccional, tanto por parte de la organización a las personas trabajadoras como de las personas a la organización.
- 3.- Para conseguir una plena confianza en los modelos de trabajo híbrido es imprescindible conocer las reglas de juego.

# gracias, Roberto

efr



Roberto,  
talks about #diversidad, #conciliacion,  
#talentosenior, #recursoshumanos, and  
#responsabilidadsocial  
qué bueno que la confianza forma  
parte de ese conversar necesario  
en el mundo de la conciliación  
familiar,

y qué gusto volver a coincidir... otra  
vez.

y respuestas, z grupos,  
comunicación, cuidado, resolución conflictos

efr

Ve a [www.menti.com](http://www.menti.com) y utiliza el código 8736 9366

## la confianza en entornos organizativos

un estudio en desarrollo en España, Portugal y LATAM,  
desde la UV (Universidad de Valencia)



menti.com  
87369366

# 15 personas + 9 voces

Ve a [www.menti.com](http://www.menti.com) y utiliza el código 3966 8114

EL ESTUDIO SOBRE LA CONFIANZA EN ENTORNOS ORGANIZATIVOS

Mentimeter

## la confianza ...



## Equipo CONFIANZA Y COMUNICACIÓN (22/03/31)

- Importancia de informar y socializar de manera correcta
- Validar el cumplimiento del propósito de la comunicación (medio, forma, etc.)
- Conocer el receptor de la comunicación para lograr mayor eficacia.
- Validar qué comunicar (focalizar)
- Liderazgo y comunicación como generador de ambientes de confianza.
- Respeto a la palabra y honrar la palabra.
- Estudiar la correlación confianza y comunicación
- Asegurar el ciclo de la comunicación debe cumplirse (garantizar feedback) – Cumplir la acción.
- Coherencia: hacer lo que se dice aporta a la generación de confianza.

## Equipo confianza y trabajo híbrido(22/03/31)

- Trabajo híbrido funciona si solo hay confianza entre líderes y sus equipos.
- Hay un elemento importante como es la autonomía que te da el trabajo; una organización con dirección por objetivos y ello permite la autogestión para realizar en cada momento y así poder acometerlos.
- Empoderamiento, otra palanca para lograr esa confianza.
- Los objetivos antes se definían a largo plazo (a un año) y ahora lo que vemos desde la pandemia son objetivos más inestables y que cambian a una velocidad vertiginosa, y ahora hablamos de objetivos vertiginosos.
- Es un tema también que pasa por la cultura de la organización con una diversidad de generaciones y no es lo mismo entre una y otra, por su número de generaciones...
- A priori podríamos pensar que las generaciones jóvenes son las que más se adaptan al trabajo remoto, pero la realidad es que prefieren trabajar más en la oficina, de manera presencial.
- Yo diría que becarios el trabajo híbrido nos les conviene por su condición de aprendizaje.

## Equipo empatía y confianza (22/03/31)

- Para ser empático se debe escuchar, ambas van de la mano.
- Empatía y confianza, debe ser plena para no generar una barrera que dificulte su trabajo y la confianza de su empresa y su equipo
- La no empatía dificulta las relaciones laborales y comerciales, es importante que confianza y empatía vayan de la mano, son enriquecedoras cuando son así.
- Empatía no es ponerse los zapatos del otro, sino ponerse al lado y ver y comprender lo que al otro le genera problema o dificultad, es acompañar y tender puentes, escuchando y trabajando en común
- Joan Carlos Melías, no el tema del sufrimiento y no la compasión, entenderte en tu realidad y facilitar las relaciones mutuas de igual a igual.
- Empatía cognitiva vs Empatía emocional, la que se va desarrollando con el tiempo, poniéndonos en el lugar de las otras personas.
- Se necesita una gran dosis de autoconfianza, y un espacio de tranquilidad para ponerlas en marcha.
- Autoconfianza en uno mismo sí, pero en los demás hay que trabajarlo desde la empatía.

# gracias, Laura

efr



Laura,  
personas y diversidad desde Madrid,  
tmbn desde la Concha de San  
Sebastián, en el golfo vasco,  
qué bueno que la confianza forma  
parte de ese conversar necesario  
en el mundo de la conciliación  
familiar,

qué gusto volver a coincidir con esa  
sonrisa amable y cercana... otra  
vez.

# seguimos conversando

el 22 está comenzando,  
despunta la primavera, el invierno se acerca...

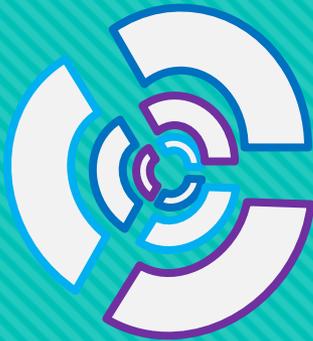
efr



Roberto, Laura,  
tal como comentamos, tras las vacaciones de semana  
santa nos volvemos a juntar, y conversamos,



tal vez encontramos una forma de activar este tema que  
tanto nos interesa, la confianza, por medio de un grupo  
focal con personas voluntarias, o un trabajo co-laborativo  
para imaginar juntas unas pocas preguntas relevantes  
desde el punto de vista de la conciliación familiar,  
nuevas líneas a desarrollar, que el camino nos encuentre  
conversando...



efr

# 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**

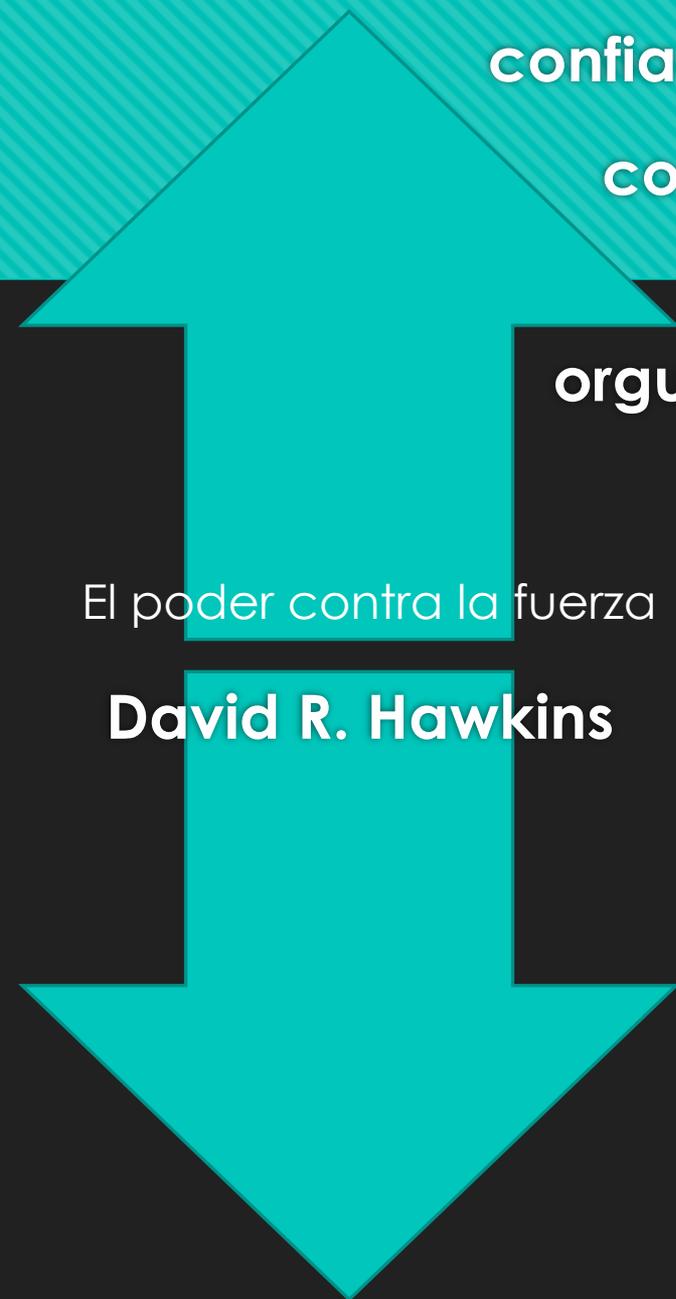
**coraje 200**

**y la fuerza**

**orgullo 180**

El poder contra la fuerza

**David R. Hawkins**



**el poder**

**confianza 250**

**coraje 200**

**y la fuerza**

**orgullo 180**



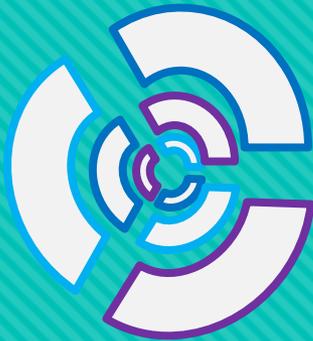
**3 capas**

**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)

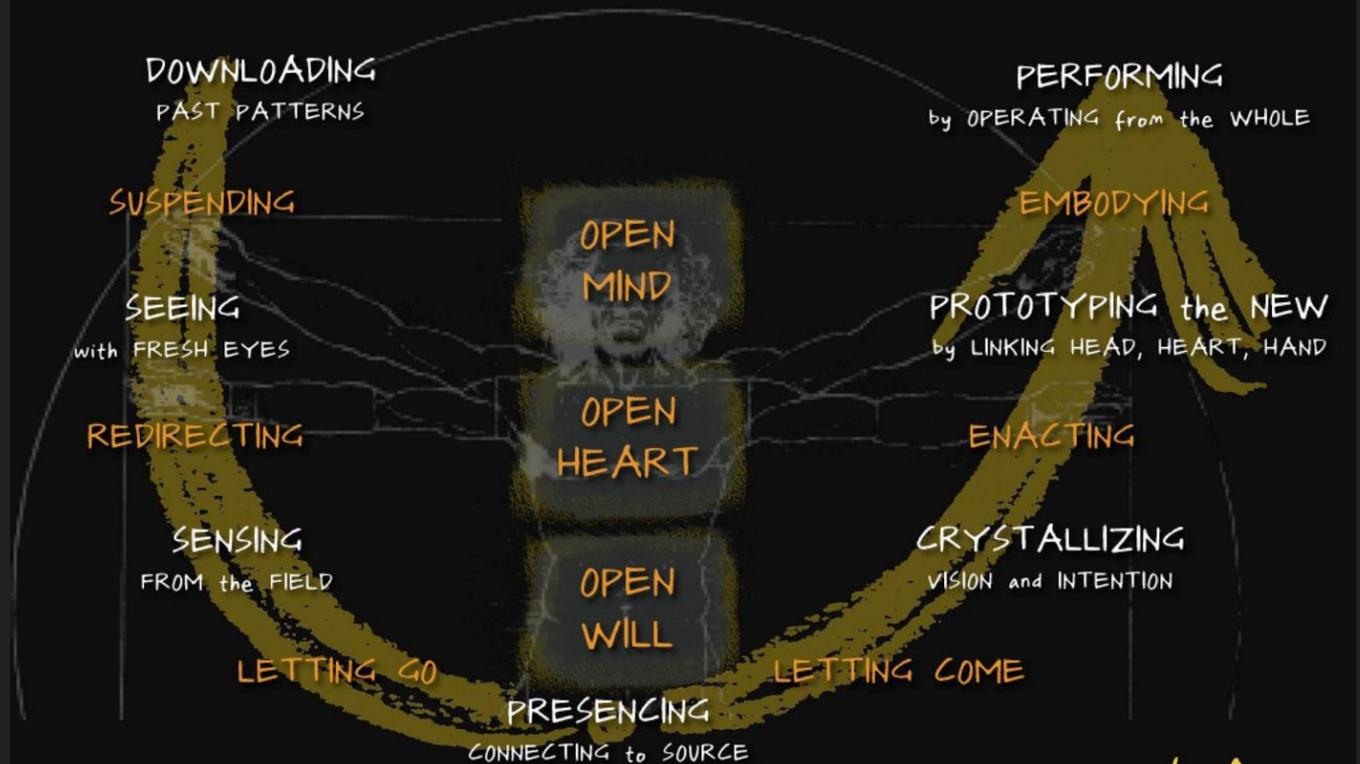
kpis

¿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.



Ve a [www.menti.com](http://www.menti.com) y utiliza el código 8736 9366

**la confianza en entornos organizativos**

un estudio en desarrollo en España, Portugal y LATAM, desde la UV (Universidad de Valencia)

menti.com  
 87369366

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](#)