

Interpretamos que cuando las personas se reúnen con el único compromiso de explicar y compartir juicios sobre lo que ocurre, **no transforman la realidad, la repiten.**

Las personas en las organizaciones escuchan con un trasfondo de suposiciones que condicionan la efectividad de sus acciones.

Con la mejor intención de obtener resultados ocurren marchas, contramarchas, aumento de desconfianza, falta de reconocimiento, predominio de conversaciones de queja, disminución de la efectividad.

¿Por qué sucede esto si todos dicen procurar acciones de cooperación mutua?,

A nuestro entender culturalmente hemos concebido los diferentes cargos de la organización como descripciones de funciones que se especifican en derechos y deberes **estáticos y específicos.**

Proponemos cambiar la observación e interpretar que un gerente, un coordinador, un vendedor, un director, asumen una serie de compromisos específicos de acción y su mayor o menor competencia dependerá de su capacidad de generar en conversaciones con otros los resultados que la visión de la empresa anticipa. De su capacidad de escuchar y ser escuchados.

En tal sentido la esencia de la función se constituirá en la escucha de los compromisos de la gente y en la creación, y seguimiento efectivo de resultados.

A tal fin, las explicaciones de **POR QUE NO SALE** aparecen como poco efectivas. No generan resultados.

Proponemos dejar de explicar para pasar a la acción.

Así, por ejemplo, la confianza entre las personas puede aparecer como consecuencia de acciones diarias y en consecuencia cambiando las acciones se crea, se recrea o se debilita la relación de confianza.

(Es una nueva interpretación que abre muchas posibilidades de acción conjunta). No se trata de exponer razones de por qué no se confía sino de accionar de tal manera que esas actitudes nuevas abran la puerta para cultivar la confianza.

Es frecuente escuchar a los colaboradores con muy buena disposición de trabajo quejarse de que sus líderes les cambian una y otra vez las tareas a realizar o encargan a más de una persona una misma tarea o que no comunica su visión claramente lo cual genera un desconcierto y se quedan preguntando si tiene sentido lo que hacen, o si será eso lo que espera el Líder y en consecuencia se demoran en el desarrollo de las acciones.

Los líderes, por su lado, relatan como una experiencia inevitable, que tienen que encargarle a más de una persona la resolución de una tarea porque no pueden confiar en que alguien la haga en excelencia.

Colaboradores y gerentes bailan en una danza donde no están adecuadamente incorporados los pasos (conversaciones) que permitirían compartir visiones y asegurar efectividad a partir de profundizar en la escucha mutua de los compromisos contraídos.

Es como si en un partido de fútbol cada vez que un jugador tiene la pelota estuviera inseguro en cuanto a lo que hará el que la reciba. Sería un juego lento, lleno de errores, hasta con algunos goles en contra ...podríamos imaginar un equipo con pocas ganas de volver a salir a la cancha.

Proponemos aumentar la sensibilidad en la observación de las prácticas de relación del día a día y transformarlas como expresión del mundo a crear, en lugar de detenerse en la explicación de por qué no es posible.

Con afecto  
Gabriela