

## ¿Cómo se comunican los Líderes?

*Por Marcelo Vinzon  
Coach Ontológico*

Vamos a mostrar la forma en que se comunican las personas en general y los Líderes en particular.

El Coaching Ontológico es una disciplina muy nueva, desde la cual se pueden abordar las problemáticas existenciales de una empresa. Es un paradigma en sí mismo, es decir, una interpretación para vivir.

Desde la interpretación del Coaching Ontológico, te hacemos la siguiente pregunta:

**¿Qué hacés vos cuando no estás conversando?**

La mayoría de la gente responde que "nada"... Sin embargo cuando no estamos conversando con otros o cuando no estamos hablando en voz alta, es porque lo estamos haciendo en silencio, es porque estamos conversando con nosotros mismos.

Aún cuando estamos durmiendo, se disparan procesos neuronales que llamamos sueños, y que se pueden traducir en conversaciones que podemos contar cuando estamos despiertos.

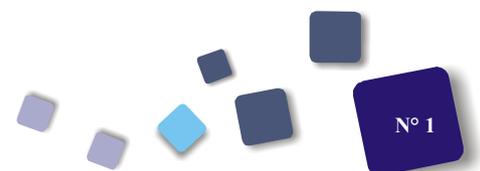
Entonces, podemos distinguir dos formas de conversar:

1. Conversamos emitiendo sonidos por la boca, o nos comunicamos por nuestro cuerpo, que también es una forma de expresarnos hacia fuera. Estas son "Conversaciones Públicas".
2. La otra forma es la conversación que mantenemos con nosotros mismos, hacia adentro de nuestra mente. Estas son "Conversaciones Privadas". Esa forma que nadie más que vos se entera que está allí... y muchas veces ni siquiera vos te enterás que la estás teniendo. Son los momentos en que esa conversación te tiene a vos, en lugar de vos tener una conversación interna.

Viéndolo de esta manera, estamos todo el tiempo en conversaciones.

Podemos decir que cuando no estamos consiguiendo un Resultado, lo que está faltando es cambiar algún tipo de conversación (conmigo o con otros).

De esta forma me convierto en RESPONSABLE de las conversaciones que estoy teniendo. Llamando Responsabilidad a la "Habilidad de Responder" a las situaciones externas, que llamamos Circunstancias, que llamamos Realidad.



Por eso decimos que somos Seres Lingüísticos y que siempre estamos conversando. Podemos decir que existe una forma de conversar que lo que hace es **DESCRIBIR** esa realidad que nosotros vemos y también hay una forma de conversar para **CREAR** una realidad que aún no existe.

Para describir la realidad, hacemos "Juicios" y contamos "Hechos".

Para crear una realidad nueva hacemos "Declaraciones", "Pedidos", "Ofertas" o "Promesas".

Compromiso con  
Hacer que las cosas Pasen



Compromiso con  
Describir



### ¿Está "mal" emitir Hechos o Juicios?

No. El problema surge cuando no somos conscientes que estamos hablando para "Describir lo que pasa". Ej: "No me cumplen con lo que pido", "Ellos son los que tienen que cambiar", "Se equivocó en llenar la planilla y ahora está desmotivado", etc.

Cuando describimos el mundo en el cual vivimos lo hacemos mediante nuestras propias interpretaciones, desde nuestras certezas, desde nuestra particular forma de ver las cosas. Dice M. Gandi que las cosas no son "así", sino que así las vemos nosotros (desde nuestra percepción).

## **¿Qué es la REALIDAD?**

**Es la suma de Hechos + Juicios**

Utilizamos los hechos y juicios para describir esa realidad que percibimos.

El gran cambio de paradigma que trae el Coaching Ontológico tiene que ver con esta distinción, para poder pasar de una forma de hablar a la otra forma. Una forma en donde podamos "crear la realidad" en donde queremos vivir.

Entonces hay una manera de conversar (pública o privada) que CREA una realidad nueva. Ejemplos: "Te pido que me vuelvas a pasar el informe", "Me ofrezco para ayudarte", "¿Qué quiero que pase?, que generemos una nueva forma de comunicarnos para alcanzar los resultados."

Utilizamos Declaraciones, pedidos, ofertas y promesas para "crear esa la realidad".

### **¿Qué son exactamente los Juicios?**

Los juicios son veredictos, son leyes que nos rigen en el día a día en nuestra manera de accionar.

"Emitimos juicios porque el futuro nos inquieta".

Rafael Echeverría

Hay juicios que nos abren posibilidades de acción: ej: "soy amable", "soy proactivo" y también hay juicios que nos cierran posibilidades: ej: "no sirvo para hacer esta tarea", "me cuesta aprender", "soy lento en algunas cosas", "me resulta difícil delegar".

Los juicios nos conectan con las futuras acciones que vamos a hacer. Por ej: Pensar que Juan es un empleado "eficiente" me permite en un futuro ponerlo en un proyecto nuevo.

De la misma manera, decir que Juan es un "desastre", me permite mantener el mundo en la misma forma en que fue creado anteriormente. No produzco ningún cambio y las circunstancias se mantienen igual. Lo único que cambia en este caso es la energía que pongo en cambiar a Juan, los estados de ánimo que genero, las broncas, enojos y la catarsis que hago cuando me junto con otras personas de la empresa para hablar acerca de cómo yo lo veo a Juan: "Juan sigue siendo un desastre, no me cumple los pedidos que le hago".

Entonces... ¿estoy comprometido a crear una situación nueva o estoy comprometido a describir cómo yo lo veo a Juan?

Es dura la reflexión... ¿no es cierto?, y a su vez nos hace responsables de la manera en que hablamos, para tomar las riendas de nuestra vida de una vez por todas, en lugar de que sean las situaciones las que dirijan mi vida.

### ¿De donde surgen los juicios que tenemos?

**TRADICION + CULTURA + JAVIER =**



**Claudia es ordenada.**

Cuando Javier, en el ejemplo, emite un juicio acerca de Claudia, también refleja quien es él, la cultura en donde estuvo Javier y las tradiciones de esa sociedad.

Los juicios surgen de la Cultura en donde nos criamos, de nuestra experiencia personal, de los estados de ánimo que tenemos, de la forma particular de ver las cosas, de la propia capacidad de distinguir o diferenciar las situaciones.

En este último caso, un ingeniero puede encontrar un error en un proceso productivo porque "sabe" y estudió para eso, así mismo puede no tener distinciones sobre una enfermedad. Esto no hace que uno tenga razón o no, simplemente que nosotros podemos darle más autoridad a un Médico sobre una enfermedad que a un Ingeniero, pero como los juicios son subjetivos, hasta a veces no le damos autoridad ni siquiera a un médico y esto depende únicamente de nuestra propia percepción, de nuestros propios juicios.

Por esto es que a veces en las empresas hay líderes formales (porque tienen un cargo alto dentro del organigrama) al cual sus seguidores no le dan autoridad. La autoridad se gana con Liderazgo.

Los líderes saben cómo aprovechar plenamente los juicios para orientarse en medio de incertidumbres de los tiempos futuros. Al mismo tiempo deben evitar convertirse en prisioneros de sus juicios o del pasado que esos juicios traen consigo, porque los pueden limitar en su capacidad para conseguir resultados.

#### **Los juicios pueden ser:**

- **Fundados**
- **Infundados**

### ¿Cómo fundar los juicios?

- 1- ¿Para qué emito este juicio? (con qué propósito digo lo que digo, para "describir" o para "crear")
- 2- ¿En qué dominio emito este juicio? (dominio laboral, personal, amistad, estudio, familia, )
- 3- ¿Cuál es mi estándar? (mis indicadores, qué voy a medir, cuándo, cómo)
- 4- ¿Qué hechos ofrezco para fundar mi juicio?
- 5- ¿Qué posibilidades de acción se me abren al fundar este juicio? (Nuevas posibilidades, aprendí algo, me hago cargo para tomar acciones correctivas, para crear algo nuevo)

### ¿Qué son los Pedidos?

Los pedidos surgen de dos juicios:

- a. Algo no va a pasar en el curso de los acontecimientos a menos que yo pida.
- b. Algo me falta.

Posibles respuestas ante un pedido:

- Si
- No
- Renegociar

Elementos de un pedido:

1. Orador (el que pide)
2. Oyente (el que ejecuta)
3. Pedido (en sí mismo)
4. Tiempo / Fecha Límite
5. Condiciones de satisfacción

### OFERTAS

Las ofertas tienen las mismas características que los pedidos, salvo que ellas se hacen cargo de las necesidades de las demás personas. Los pedidos se hacen cargo de nuestras propias necesidades.

## **PROMESAS**

Las promesas es la manera que tenemos de coordinar acciones eficazmente con otras personas.

La promesa es un Pedido + la Declaración de un SI.

### **Promesa= Pedido + Sí**

Son las promesas que cumplimos y las que no cumplimos las que nos convierten en la persona que somos.

En la empresa existen infinitas promesas que una persona le hace a otra, promesas a los clientes y a los superiores, promesas cumplidas que generan credibilidad y confianza y promesas incumplidas que generan resentimiento, broncas y pérdida de confianza.

### **¿Qué realidad querés crear entonces?**

Depende sola y absolutamente de vos.

Te estaremos acompañando en esta etapa de re-aprender a ser Líder.

Contá conmigo y con el equipo de gente que elegí trabajar.