

Fomento de la confianza

Lima, 5 de noviembre

2005

César A. Francis

CONFIANZA



**ACUERDOS
Y LOGROS**



**HISTORIA E
INTERESES
COMUNES**



DIÁLOGO



**ADMINISTRACIÓN
DE CONFLICTOS**

ESTADO DE ÁNIMO POSITIVO



**CONJUNTO DE
EMOCIONES**



ÉTICA



**LA REALIZACIÓN DE UN SUEÑO
EN CONJUNTO RELACIONADO
CON EL RECONOCIMIENTO DE
LOS DERECHOS DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Sinónimos de confianza

- △ Familiaridad
- △ Amistad
- △ Lealtad
- △ Intimidad
- △ Libertad
- △ Espontaneidad
- △ Compañerismo
- △ Cordialidad
- △ Seguridad
- △ Franqueza, etc.

LA CONFIANZA PUEDE SER ENTENDIDA COMO

- Aceite del motor que, a pesar de las grandes fricciones y altas temperaturas, mantiene el coche en marcha y sin fundirse
- Gran facilitador de procesos

OBSTÁCULOS PARA LA CONFIANZA

- **PREJUICIOS Y CREENCIAS NO CUESTIONADAS**
- **REPETICIÓN DE MALOS HÁBITOS EN LAS CONDUCTAS PERSONALES Y SOCIALES**
- **EN NUESTRO MEDIO SE REPRODUCE, SOBRE TODO, EN NUESTRO AMBIENTE LABORAL Y SE EXTIENDE A OTROS SECTORES (PERSONAL, FAMILIAR, INSTITUCIONAL Y NACIONAL**

**NUESTROS COMPORTAMIENTOS SON
GUIADOS POR PRINCIPIOS ÉTICOS O POR
CREENCIAS CULTURALES**

**NUEVA ÉTICA DE LA SOLIDARIDAD Y
CONCIENCIA ECOLÓGICA**

“CULTURA CRIOLLA DEL TRABAJO”

ÉTICA SOLIDARIA

- **IGUALDAD Y SOLIDARIDAD. TRABAJO EN CONJUNTO.**
- **MOTIVADA POR UN IDEALISMO (VISIÓN DE LARGO PLAZO CON LOGROS EN FUNCIÓN DE LOS DEMÁS).**
- **VISIÓN LOCAL Y GLOBAL.**
- **COMPLEJIDAD.**

CULTURA CRIOLLA DEL TRABAJO

Sentimiento de precariedad y envidia

- La vida es precaria
- Lo natural es la escasez de bienes, de la riqueza y de la certidumbre
- El poder es escaso. Por tanto hay que adquirir poder para administrar la precariedad. Aquel que tiene la dicha de poseer, es envidiado.
- La envidia es una de las emociones que surgen con claridad

Prioridad de lo jerárquico sobre lo laboral

- Se priorizan y se valoran más las relaciones jerárquicas que las relaciones laborales

Prioridad de la apariencia sobre lo real

- La imagen es lo importante. La eficacia y la eficiencia no son prioritarias, sino su apariencia.

Autoritarismo y verticalidad

- Las relaciones con los subordinados están lejos de ser horizontales, o se busca que sean lo menos horizontales posibles.
- Se ahondan las distancias entre superior y subordinado.
- Se remarcan las jerarquías.

Predominio del miedo sobre la confianza

- El miedo es interpretado, equivocadamente como "motivador" en la producción.
- El miedo también se usa para inmovilizar a la gente, usándolo de manera oportunista.
- Con el miedo la confianza en las cualidades del subordinado se pierden.
- La creatividad se desvanece.

Prioridad del presente sobre el futuro

- No importan las consecuencias posteriores de mis acciones para los que puedan venir.
- Lo importante es mi beneficio personal presente, y asegurar mi futuro.

Ocultamiento informativo

- La información no solo se oculta, sino que puede ser tergiversada cuando se necesita.
- La mentira es uno de los recursos usados.
- Esto conduce al fomento de la ignorancia.

Inculpación

- Hacer sentir culpable al subordinado, o al interlocutor.
- Se le reprocha, se le recrimina, se le censura lo que hizo o lo que no hizo.
- Nunca tiene la razón, y si la tiene, no se menciona.

Desvalorización y contumacia

- Nunca hay que felicitar los logros de los demás porque ambos estamos en esta guerra.
- Hay que rebajarlo, encontrarle los aspectos negativos, o lo que no se mencionó.
- Si le sucede alguna desgracia, hay que rematarlo para que no se levante. Hay que ser contumaz.

Parroquialismo

- Mal llamado “provincianismo”.
- El juicio del todo por la parte.
- No gusta de las diferencias. Quiere todo plano, sencillo, fácil de entender.
- Detesta la complejidad. Es simplista.
- Presenta una escasa conciencia de ciudadanía.

Improvisación

- Hija del parroquialismo simplista.
- La creación son chispazos de genialidad, no el resultado de una labor disciplinada.
- Es mediocre.

El silencio, el chisme y el rumor

El individualismo

La competencia, o como hundir al otro

En síntesis:

- Cultura de la mediocridad
- La ley del más fuerte
- Hipócrita: acepta principios éticos y morales elevados, pero hace lo contrario
- Cultura egoísta
- Fuente de emociones negativas

**Cultura criolla del
trabajo**



**Construcción de
una nueva ética**

El manejo de los conflictos

- Dos tipos de conflictos:
 1. Conflictos de aprendizajes, de crecimiento, de cambios, que suponen progreso.
 2. Conflictos que desgastan, no agregan valor, y deterioran (la vida es una guerra). "Quién tiene la razón, o el poder". Mucho de esto lo tenemos en nuestras organizaciones y asociaciones, y ambientes de trabajo. Incluso en la familia.

- Los conflictos implican que hay percepciones de intereses diferentes entre las partes, inquietudes distintas, valoraciones, intereses opuestos.
- Pero todo conflicto presenta dos aspectos:
 1. Lo que nos opone.
 2. La zona común (el sueño común a alcanzar).
- Una parte ahonda las diferencias olvidándose de la zona común, el interés común. Allí aparece la idea de la percepción de la guerra.

**LA PERCEPCIÓN EN SÍ MISMA NO ES MALA,
SINO PENSAR QUE LO QUE YO PERCIBO ES LO
IMPORTANTE, QUE MI PERCEPCIÓN ES LA
REALIDAD, LA ÚNICA REALIDAD.**

Abordaje del conflicto

- Frente al conflicto, hay que marcar la zona común, el sueño común.
- Lista de cosas que se está de acuerdo. Esto prepara para entrar en la zona de desacuerdos.
- Poner los temas más difíciles al final.

Debemos recordar que

- O crecemos en el vínculo con el otro, con quien queremos llegar a un acuerdo, y lograr el sueño común. Así crece la confianza mutua, la posibilidad de diálogo y mayor vínculo.
- O decrecemos. Podemos ganar al otro, pero allí empieza la guerra.
- Falsa idea: "cada vez que cedo, pierdo".

- Cuando descubro los intereses de los demás, tengo la posibilidad de tener mayor apertura.
- Toda demanda, en última instancia, es una demanda de ser amado y reconocido por el otro.
- Hay que entrar y entender las razones por las cuales alguien quiere cosas. Así hay mayores posibilidades de negociar.

Emociones

- La emoción es la disposición para la acción
- Las emociones están directamente ligadas a nuestras acciones.
- Cierta tipo de emociones nos abren posibilidades, y otras nos cierran posibilidades, por ejemplo la resignación, la impotencia, la indignación, la humillación, los prejuicios, etc.
- Dependiendo qué acción o resultado queremos, debemos inducir a una emoción.

- La emocionalidad es contagiosa.
- El liderazgo transformador debe tener la capacidad de despertar emociones en cada uno, de dispararlos.
- El miedo es paralizante y no promueve la confianza.
- Si confías, sufrirás algunas veces. Si no confías, sufrirás siempre.