



YACHAYHUASI - Reflexión #46

Yachayhuasi: la "Casa del Saber" del Imperio Inca, donde los jóvenes caciques recibían la mentoría de sus maestros Amauta.
Esta reflexión quincenal está dirigida a los profesionales que facilitan, lideran y gerencian los procesos de transformación organizacional.

Dr. Gilbert Brenson-Lazán
Presidente Ejecutivo - Amauta International, LLC

E-Mail: gbl@e-amauta.com

Website: <http://amauta-international.com>

CÓMO SABOTEAR EL DIALOGO

Hemos hablado muchas veces de la importancia de crear y mantener espacios y procesos permanentes de diálogo en los procesos de transformación organizacional. Me parece que hay seis comportamientos principales que interrumpen el flujo de la conversación, crean frustraciones en los participantes y reducen la comprensión y el acuerdo sobre el significado de lo dicho: el sabotaje del diálogo:

- Ⓟ **HABLAR DEMASIADO:** El diálogo es mucho más que un simple intercambio secuencial de monólogos. Requiere valorar tanto las ideas de los demás como las propias y esto requiere escuchar y hablar...en partes iguales. Los que dominan las conversaciones, a veces expertos en el tema y con las mejores intenciones de compartir, generalmente lo hacen sin reconocer que están impidiendo el diálogo por su dominación de la conversación.
- Ⓟ **HACERSE PROTAGONISTA DE CADA TEMA:** Las conductas egocéntricas de constante auto-referenciación -- las que pretenden hacer que toda conversación gire alrededor del ser y hacer del interlocutor -- son contraproducentes para el diálogo. En este "secuestro temático", el protagonista se convierte en eje central, buscando siempre cómo relatar sus propias experiencias, ideas, quejas, frustraciones o deseos personales. El éxito del diálogo sí depende de compartir los pensamientos, sentimientos y deseos individuales, más cuando este compartir conlleva la subyugación del compartir de las demás personas, no puede florecer el diálogo.
- Ⓟ **DAR CONSEJOS NO SOLICITADOS:** Hay personas que quieren ayudar con consejos, especialmente aquellas cuya profesión lo requiere. Si estos consejos no son solicitados, las otras personas tienden a sentirse desvaloradas, brutas o no escuchadas, aun cuando los consejos sean bienintencionados y "sabios". Las preguntas tienden a estimular la comunicación dialógica; los consejos tienden a impedirla.
- Ⓟ **INTERRUMPIR A LOS DEMÁS:** Culturalmente estamos muy acostumbrados a interrumpirnos los unos a los otros, sea por nuestra pasión con un tema, nuestra experiencia, nuestro deseo de colaborar o por simple impaciencia o afán de figurar. Estas interrupciones frecuentemente generan un impacto negativo en los demás y en el proceso dialógico. El diálogo requiere que todos reconozcan que hay algo valioso y algo de "razón" en todo lo que piensa y dice cada uno; interrumpir generalmente manda un mensaje diametralmente opuesto.
- Ⓟ **"GANARLE" AL OTRO:** Para algunos, el diálogo es un debate en el que hay que "ganarle" al otro o persuadirle de algo. No puede haber diálogo mientras alguien cree tener una verdad absoluta que el resto del mundo "debe" aceptar. El diálogo requiere escuchar, evaluar y valorar lo positivo de cada punto de vista y sus razones...sin llegar a crear una guerra campal sobre quién tiene "la" razón.
- Ⓟ **HACERSE EL/LA "HUMILDE":** La comunicación dialógica sufre cada vez que un(a) participante no comparte su opinión o percepción, pensando o temiendo que los demás sepan más, sean más o vayan a criticarlo. Toda percepción, pensamiento o sentimiento compartido apropiadamente es un recurso valioso para la creación de la sinergia mediante procesos dialógicos.

REFLEXIONES:

¿Cuándo has oído estos comportamientos en los diálogos que quieres generar?

¿Cuántos de estos comportamientos más usas tú y cómo piensas modificarlos?

Para más información sobre procesos dialógicos, visite nuestra [Biblioteca Virtual](#).