

Una razón para una mala comunicación

Este blog se refiere más a quienes tienen el estilo (P) o (E), menos a las (A) y aún menos a las (I)s.

Enseñamos, formamos y promovemos la salud organizacional.

¿Qué es la salud organizacional?

La integración es señal de salud. No hay pérdida de energía. El sistema funciona plenamente. Una empresa desintegrada es un signo de mala salud organizacional. Para sanar a las organizaciones, formamos a las personas para que reintegren la empresa. Se llaman Terapeutas Organizacionales Symbergéticos™ Certificados.

¿Por qué la gente no se reintegra por sí misma? ¿Por qué requiere formación e incluso certificación? ¿Cuál es el problema?

El problema es que, para una integración sostenible, una cultura de confianza y respeto mutuos es indispensable. Pero es muy difícil actuar con respeto mutuo durante el conflicto.

Veo a parejas gritándose, hablando al mismo tiempo y luego quejándose de que no se comunican bien.

¿Por qué la mala comunicación? Hay muchas. Aquí presento uno.

En la lengua hebrea, cuando escribimos, usamos solo consonantes. El lector, a través de la educación y la experiencia, añade las vocales.

Otro punto: en hebreo, cada palabra tiene una fuente expresada en tres consonantes. Esas consonantes revelan el origen de la palabra, lo que ayuda a explicar su significado.

Descubrí que las palabras hebreas para **paciencia**, **tolerancia** y **dolor** tienen las mismas tres consonantes que su origen: SVL. La diferencia está en las vocales.

La paciencia es algo seguro.

La tolerancia es SoVL.

El dolor es SeVeL.

Así es como creo que están relacionados.

Respetar e interactuar con alguien que no está de acuerdo contigo, y esperar a que surja una solución de la discusión, requiere PACIENCIA.

Pero tener paciencia no es suficiente.

También requiere escuchar hasta el final lo que alguien con quien no estás de acuerdo tiene que decir. Eso requiere TOLERANCIA.

Y ser **paciente** y **tolerante** escuchar a alguien con quien no estás de acuerdo es DOLOROSO. Especialmente para los estilos (P) y (E). Para los (E)s, el dolor es tener que escuchar pacientemente a alguien con quien no estás de acuerdo. Para los (P)s, el dolor es escuchar sobre algo que no produce resultados inmediatos.

Un líder, si va a ser integrador, alguien que crea un entorno de aprendizaje y practique el respeto mutuo, para serlo, debe estar entrenado para soportar el dolor y, como resultado, ser capaz de ser paciente y tolerante.

Eso ocurre cuando reconocemos que la soberanía de la otra parte es diferente. Y eso se consigue siendo paciente para escuchar a la otra parte hasta el final, tolerante con lo que escuchas y sin saltar inmediatamente a expresar tus desacuerdos. Y ten cuidado de no caer en el síndrome de la vigilancia. Además, no muestres dolor durante la discusión

Para eso, se requiere autodisciplina. No hay buena comunicación sin disciplina.

Aquí tienes un breve ejemplo de cómo la metodología de Gestión Simbergética™ de Adizes lo gestiona, cómo formamos a las personas para que sean pacientes, tolerantes y manejen el dolor.

En el momento en que alguien empieza a interrumpir a otra persona que está hablando, la persona más consciente y autocontrolada—aunque no esté directamente involucrada en la discusión—debería gritar inmediatamente: "¡Reglas estrictas!" Las partes deben entonces cumplir.

Reglas estrictas: una persona habla y **nadie** puede interrumpir. Cuando la persona que habla termina de hablar, y es la única que sabe cuándo ha terminado, pasa el derecho a hablar a la *siguiente persona sentada a su derecha*. Atención, llama a la primera persona a la derecha, aunque esa persona haya levantado la mano para hablar al final. Esto requiere que los tipos (E) y (P) esperen su turno para hablar. Eso desarrolla la PACIENCIA. Mientras tanto, mientras esperan su turno, aprenden de los demás algo en lo que no habían pensado y eso aumenta el respeto mutuo. Al no interferir con lo que dicen los demás, al esperar su turno para hablar y, en el proceso, aprender algo de los demás, desarrollan TOLERANCIA. Y ahora aquí está, cómo reducir el DOLOR.

No se puede dejar de sentir dolor escuchar a alguien que dice cosas con las que no estás de acuerdo en absoluto. Como no puedes dejar de tener dolor, necesitas aprender a controlarlo.

Uno se libera del dolor mostrando el dolor, hablando en voz alta e interrumpiendo a la otra persona para que no hable.

En Adizes liberamos el dolor no por la boca, sino por las manos. En una reunión debes llevar papel y bolígrafo. Escribe cómo te sientes por el dolor que tienes, como "Mañana despediré a este idiota, está lleno de mierda, qué idea tan terrible. Dios mío, voy a matar a este cabrón." Pone todas tus

emociones en papel, pero que nadie las vea. Nunca compartas esa página. Escribiendo cómo te sientes, te liberas de cómo te sientes. Pruébalo.

También anota tus preguntas, dudas y desacuerdos sobre lo que se está diciendo. Luego *presenta* solo las preguntas *como preguntas*. Cuando termines con las preguntas, presenta tus dudas, pero también *como preguntas*, y cuando terminas podrías exponer tus desacuerdos. Esta vez no debería ser una pregunta, sino una presentación presentada de forma discreta y respetuosa.

Si puedes comunicarte con paciencia. Tolerar diferencias en los argumentos o conclusiones y expresar tu dolor en papel que nadie verá oralmente para que todos lo sepan. Puede que tengas una comunicación positiva y constructiva.

Suerte.

Espero que esto ayude.

Solo pensando,

Ichak Adizes