

CONFIANZA

Certificación de Coach Ontológico



Ruta de la clase

- 1. Comprender qué es la confianza**
- 2. Observar la confianza como distinción**
- 3. Comprender la confianza como competencia**
- 4. Conocer las 4 patas de la confianza**
- 5. Identificar los niveles de confianza**
- 6. Aprender a observar la confianza en una conversación de coaching**
- 7. Aplicar la distinción a un caso práctico**
- 8. Diseñar nuevas acciones**
- 9. Integrar el aprendizaje en la bitácora**

OBJETIVOS

Al finalizar la clase, el participante podrá:

- Distinguir entre confianza como emoción, distinción y competencia.
- Identificar las 4 patas de la confianza.
- Observar los niveles de confianza propios y de otras personas.
- Detectar quiebres de confianza.
- Diseñar acciones para aumentar la confiabilidad.
- Utilizar la confianza como competencia dentro de una conversación de coaching.

¿QUÉ ES LA CONFIANZA?

La confianza es una manera particular de observar el futuro.

Cuando confiamos:

“Consideramos que podemos actuar porque vemos posibilidades.”

* Esperanza firme que una persona tiene en que algo suceda o funcione de una forma determinada”

Seguridad, especialmente al emprender uan accion dificil o comprometida.

¿Qué cambia en tu manera de actuar cuando confías?

LA CONFIANZA NO ES CIEGA

Confiar no significa creer que todo saldrá bien.

Confiar implica evaluar:

- ¿Qué posibilidades veo?
- ¿Qué riesgos observo?
- ¿Qué recursos tengo?
- ¿En quién puedo apoyarme?
- ¿Qué tan competente soy?
- ¿Qué tan confiable es la otra persona?
- ¿Qué acciones puedo realizar?



Confianza ≠ ingenuidad.

**RAFAEL ECHEVERRÍA
PLANTEA QUE LA CONFIANZA
TIENE UNA DOBLE CARA, UNA
DOBLE DIMENSIÓN Y UNA
DOBLE POSIBILIDAD DE SER
ABORDADA. POR UN LADO, ES
UN JUICIO, Y POR EL OTRO,
UNA EMOCIÓN**





LAS 4 PATAS DE LA CONFIANZA



Imaginemos una mesa.
Para mantenerse estable necesita
sus cuatro patas.



La confianza también puede observarse
desde **cuatro dimensiones**:

1

CONFIABILIDAD



- Cumplir lo que se dice.
- Respetar acuerdos.
- Ser consistente.
- Asumir responsabilidad.
- Sostener la palabra.

2

INVOLUCRAMIENTO



- Mostrar interés genuino.
- Estar presente.
- Demostrar disposición.
- Importarse por el otro.
- Comprometerse con la relación.

3

COMPETENCIA



- Tener los conocimientos necesarios.
- Desarrollar habilidades.
- Contar con experiencia.
- Ser capaz de responder.
- Aprender y mejorar.

4

SINCERIDAD



- Decir la verdad.
- Ser transparente.
- Ser auténtico.
- Actuar con coherencia.
- Comunicar sin manipulación.



Si una pata falla significativamente... **la confianza se debilita.**



CONFIABILIDAD



No significa:

“Nunca equivocarme.”



Significa:



“Cuando me comprometo, hago lo necesario para **cumplir**; y si no puedo, **lo comunico oportunamente**.”



La confiabilidad se construye **con acciones repetidas**.





INVOLUCRAMIENTO

El involucramiento tiene relación con:



interés;



presencia;



preocupación
genuina;



disposición;



compromiso
con el otro;



cuidado.



Una persona puede ser competente
y aun así generar **poca confianza** si percibimos:



indiferencia;



falta de interés;



distancia;



ausencia;



egoísmo.



¿Las personas que
trabajan conmigo sienten que
realmente me importan?



COMPETENCIA

La **competencia** está relacionada con:



conocimientos;



habilidades;



experiencia;



capacidad de respuesta;



aprendizaje;



capacidad para resolver.



No necesito
saberlo todo.

Necesito saber:



qué sé,



qué no sé



y cómo puedo
aprenderlo.

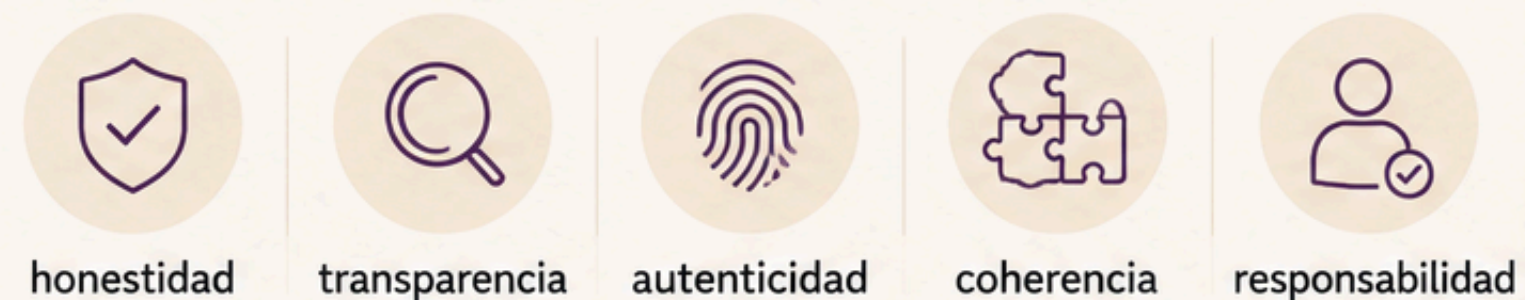
SINCERIDAD

¿Creo que estás diciendo **la verdad**?

La sinceridad implica coherencia entre:



La **confianza** aumenta cuando percibimos:



“

La sinceridad no siempre es cómoda,
pero siempre es **liberadora**.



SINCERIDAD NO ES **DECIR TODO**



Ser sincero no significa decir
absolutamente **todo** lo que pensamos.



Significa comunicarnos
sin manipulación ni engaño.



Un coach necesita desarrollar
la capacidad de:
hablar con verdad + cuidar la relación.





¿CUAL ES MI FORTALEZA?



PATA



Confiabilidad



Involucramiento



Competencia



Sinceridad



PREGUNTA



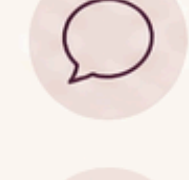
¿Cumples lo que dices?



¿Te importa?



¿Puedes hacerlo?



¿Dices la verdad?



¿Cuál es tu impacto en los demás?



¿Cual necesito fortalece?

CONFIANZA COMO COMPETENCIA

La confianza puede desarrollarse.

Podemos aprender a:

- evaluar situaciones;
- hacer pedidos;
- establecer compromisos;
- cumplir acuerdos;
- comunicar incumplimientos;
- reconocer errores;
- pedir ayuda;
- desarrollar competencias;
- generar confianza en otros.

¿Qué parte de la confianza necesitas desarrollar?

CONFIANZA COMO DISTINCIÓN

¿QUÉ SIGNIFICA DISTINGUIR?

ANTES

“No confío en el.”



DESPUES DE DISTINGUIR

“No confío en el porque ha incumplido compromisos repetidamente.”

La distinción transforma una percepción general en algo observable y trabajable.

COMO DISTINCIÓN

En Coaching Ontológico:

Una distinción nos permite ver algo que antes no veíamos.

Lo que antes parecía simplemente “confianza o desconfianza”.

Ahora podemos preguntarnos:

- ¿Confianza en quién?
- ¿Confianza para qué?
- ¿En qué contexto?
- ¿Qué hechos sustentan esa confianza?
- ¿Qué hechos la disminuyen?
- ¿Qué puedo hacer para incrementarla?



La confianza deja de ser una sensación inexplicable y se convierte en algo que podemos observar.

CONFIANZA COMO COMPETENCIA

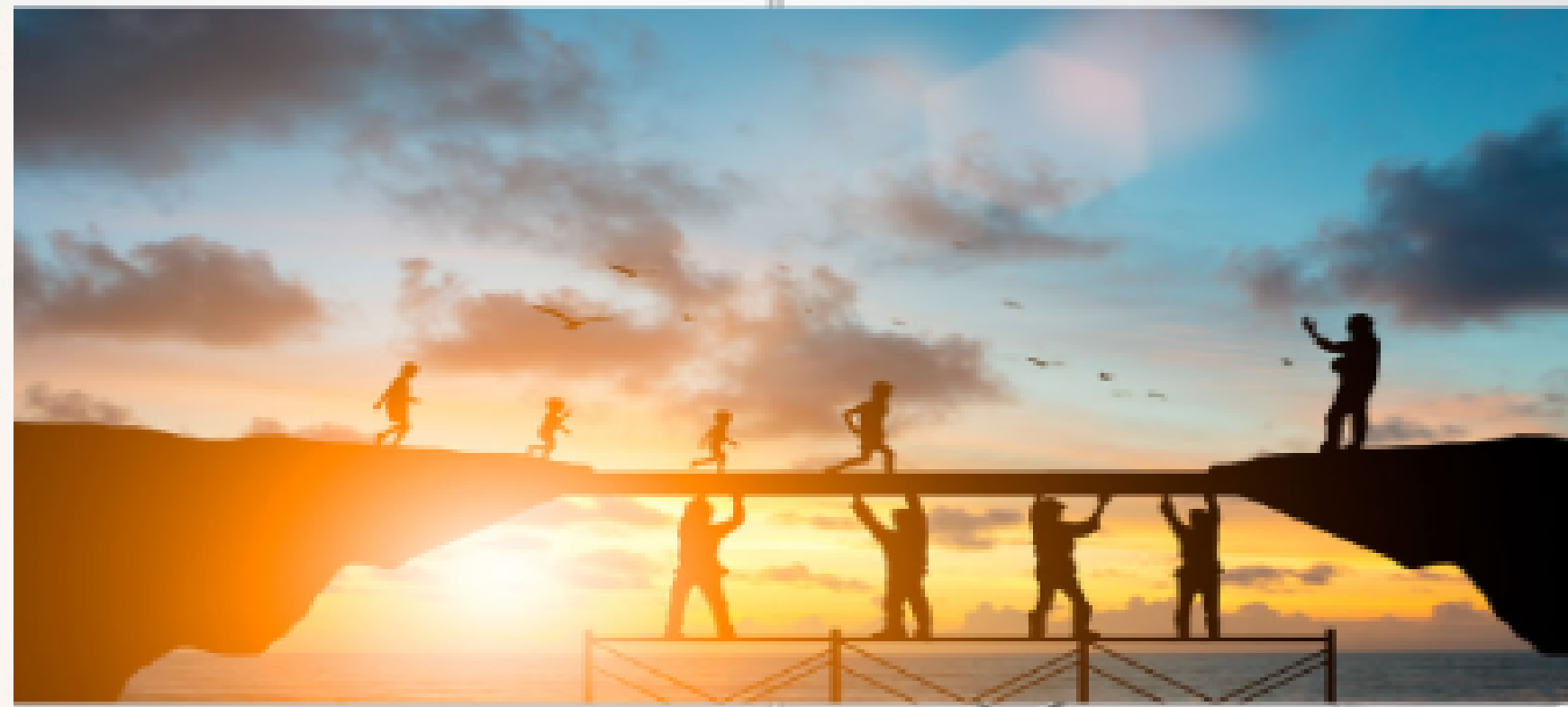
¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?

Una competencia es la capacidad de actuar efectivamente frente a determinadas situaciones.

**No basta con:
SABER**

Necesitamos:

SABER + HACER + OBSERVAR + APRENDER



NIVELES DE CONFIANZA

Desconfianza

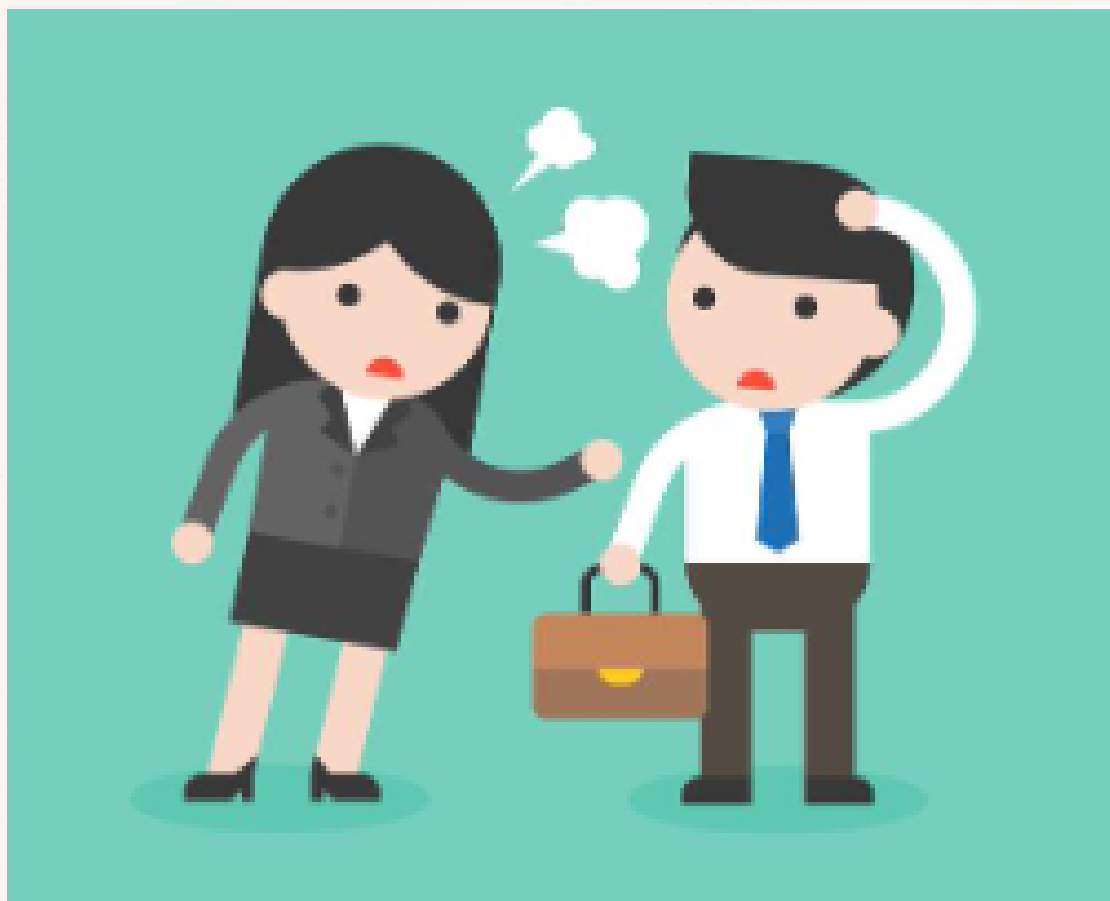
Ni te creo lo que dices, no hay coordinación de acciones posibles



Ingenuidad

No juzgar a pesar de tener pruebas, se rompe con el tiempo

NIVELES DE CONFIANZA



Prudencia

Tengo determinados juicios, pero busco garantías y abro posibilidades



Confianza

Con juicio fundado,
ACEPTO

EL COACH Y LA CONFIANZA

Un coach necesita generar un espacio donde la persona pueda:

- hablar;
- explorar;
- cuestionarse;
- reconocer errores;
- expresar emociones;
- declarar quiebres;
- imaginar posibilidades;
- diseñar acciones.

Sin confianza, difícilmente existe profundidad en una conversación de coaching.

¿COMO GENERA CONFIANZA UN COACH?

El coach genera confianza cuando:

Escucha sin juzgar.

Cumple sus acuerdos.

Respeto la confidencialidad.

Hace preguntas poderosas.

Reconoce sus límites.

No promete resultados que no puede garantizar.

Está presente.

Es coherente entre lo que dice y hace.



CASO PRÁCTICO

María dirige un equipo de ventas.

Su equipo dice:

“María es muy buena y sabe muchísimo, pero ya no confiamos en ella.”

El coach pregunta:

¿Qué hace que hayan perdido la confianza?

El equipo responde:

- Cambia las fechas constantemente.
- Promete cosas que después no cumple.
- Dice que todo está bien aunque sabemos que existen problemas.
- Cuando alguien necesita ayuda, está demasiado ocupada.
- Tiene mucha experiencia, pero no escucha las propuestas del equipo.

ANALICEMOS EL CASO

En este caso observamos lo siguiente:

CONFIABILIDAD

✗ Incumplimiento de acuerdos.

INVOLUCRAMIENTO

✗ El equipo percibe poca disponibilidad.

COMPETENCIA

✓ Alta experiencia.

SINCERIDAD

✗ El equipo percibe falta de transparencia.

¿Es María una persona “poco confiable” o existen dimensiones específicas de confianza que necesitan ser trabajadas?

EJERCICIO EN CLASE #1

MI MESA DE CONFIANZA

Dibuja una mesa con cuatro patas.

En cada pata escribe:

CONFIABILIDAD
INVOLUCRAMIENTO
COMPETENCIA
SINCERIDAD

Responde:

¿Cuál es mi pata más fuerte?
¿Cuál está debilitando mi confianza?

Califícate del:
1 al 10

EJERCICIO EN CLASE #2

INVENTARIO DE CONFIANZA

Piensa en una persona importante de tu vida.

Completa:

Confío en esta persona porque...

Desconfío de esta persona cuando...

Los hechos que sustentan mi confianza son...

La pata más fuerte es...

La pata más débil es...

Importante:
No juzgues.
Observa.



PRACTICA DE COACHING - PREGUNTAS PODEROSAS

El coach puede preguntar:

- **¿Qué significa para ti confiar?**
- **¿Qué hechos sustentan tu desconfianza?**
- **¿Qué estás interpretando?**
- **¿Qué necesitas para sentir mayor confianza?**
- **¿Qué parte depende de ti?**
- **¿Qué conversación estás evitando?**
- **¿Qué compromiso estás dispuesto a asumir?**
- **¿Quién necesitas ser frente a esto?**



BITACORA DE APRENDIZAJE

1. ¿Qué aprendí hoy sobre la confianza?
2. ¿Qué descubrí sobre mí?
3. ¿Qué pata de mi confianza necesito fortalecer?
4. ¿Qué comportamiento mío necesito revisar?
5. ¿Qué conversación necesito tener?
6. ¿Qué compromiso concreto asumiré?
7. ¿Qué nueva posibilidad aparece para mí?

“ Hay que tener **fe en uno mismo**.
Ahí reside el **secreto**.

Aún cuando estaba en el orfanato
y recorría las **calles** buscando
qué **comer** para **vivir**,
incluso entonces, me consideraba
el actor **más grande del mundo**.

Sin la **absoluta confianza**
en sí mismo, uno está
destinado al **fracaso** ”

-Charles Chaplin -



GRACIAS!

Nos vemos en la clase 18