

# Gestión por Confianza



José M<sup>a</sup> Gasalla

Del Miedo y el Control a la Confianza y el Compromiso



Obra bajo licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

$$DpC = A + 7C's$$

A = Autoconfianza

7 C's = Capacidad profesional  
Claridad  
Cumplimiento  
Conciencia  
Consistencia  
Coherencia  
Coraje

## Modelo de Gestión de personas basados en la Confianza ... las 7cs

1. **Capacidad profesional** para desempeñar una actividad de la manera apropiada, obteniendo los resultados deseados
2. **Claridad**, la determinación de decir la verdad.
3. **Cumplimiento** de la palabra dada. Si percibimos que una persona se esfuerza por cumplir las promesas que hace, seremos más propensos en confiar en ella.
4. **Conciencia**. Ser consciente es valorar las consecuencias de los propios actos y asumir la responsabilidad por ellos, característica del adulto maduro.
5. **Consistencia** es la estabilidad de opinión o comportamiento a lo largo del tiempo, característica de la persona cuyas actitudes están alineadas con un historial de conductas basadas en unos valores.
6. **Coherencia**, se trata de la coincidencia entre lo que la persona dice que los demás deben de hacer y lo que ella misma hace, un elemento crítico para crear confianza.
7. **Coraje**, la valentía para decir lo que crees que tienes que decir o ser lo que eres frente a los demás

## ... empezando por la AUTOCONFIANZA!!

- **La autoconfianza** es importante, pero lo fundamental es el **autoconocimiento**, es decir la capacidad de conocerse a sí mismo y asumir las propias fortalezas, así como las debilidades.
- De hecho el **autoconocimiento**, es la base a partir de la cual se estructura la **autoconfianza**.
- La autoconfianza de un buen líder vendrá dada fortalecida por la constatación de que tiene confianza del equipo, y esa constatación se da por la retroalimentación recibida de cada colaborador.
- Favorecer la creación de un clima de confianza en la organización facilitará el desarrollo del talento y de la autoconfianza de los equipos de trabajo.

Si actuamos desde este modelo vamos a conseguir dos cosas: el **compromiso** de los colaboradores internamente y la **fidelidad** de los clientes a nivel externo.

## Modelo de Gestión de personas basados en la Confianza

- **Tradicionalmente las organizaciones y las personas** que participan en ellas han sido dirigidas, gestionadas o mandadas basándose en el **miedo** y el **control**.
- El cambio a conseguir es la **evolución hacia organizaciones** basadas en la **Confianza** y el **Compromiso**.
- Si queremos recuperar el compromiso, actuemos desde la confianza. El liderazgo de hoy en día exige la creación de **espacios de Confianza** que permitan el aumento continuo de la **Autoconfianza de los Colaboradores** y que faciliten que encuentren el sentido que el trabajo tiene para ellos, que **se sientan comprometidos** con lo que hacen.
- Estar comprometido significa ver y sentir retos y desafíos como oportunidades, tener iniciativas, **sentir el nosotros, más que el yo**.
- **La confianza** puede ser la llave maestra que nos posibilite navegar por la **complejidad** y la **incertidumbre** que encierran los nuevos escenarios, las organizaciones y las personas.

## La confianza genera resultados económicos directos e Indirectos.

- Como ejemplo de **resultados directos** tenemos la **disminución** de los **costes de transferencia** y los **costes derivados de los mecanismos de control** de la empresa.
- Cuando se consigue una **mayor confianza** nos podemos permitir **disminuir el control** sobre las personas, control de permanencia, de acceso, de tiempos, de presencia, de calidad,.
- Partiendo del hecho de que este tipo de costes representan un porcentaje significativo de los **costes administrativos** de una empresa, esta claro **el beneficio** consiguiente.
- Como ejemplo de **beneficios indirectos**, está que las personas con **mayor autoconfianza** pierden los miedos para expresar sus **ideas** y **opiniones**, aunque no coincidan con las de sus superiores, y esta forma de actuar favorece el afloramiento de nuevas líneas de acción en base al debate e incluso al conflicto productivo, lo cual redundo positivamente en la **productividad** y en la **innovación** en la empresa.
- Esto nos demuestra que la confianza trae no solo beneficios de orden psicológico, sino también de orden económico financiero.

”

El **Lider** tiene que tener una actitud de **maestro** y **aprendiz**. Tiene que contribuir al crecimiento profesional de sus colaboradores y, al mismo tiempo, continuar aprendiendo. **Generosidad** para enseñar y **humildad** para aprender”

”





**José María Gasalla**

<http://www.gasalla.com/>

**LIDERAZGO**  
 es la creación de espacios de  
**CONFIANZA**

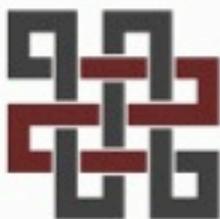


**caa-** ana aranda  
Consultora Artesana  
Gestión de Proyectos

ana@arandaconsultora.net  
www.arandaconsultora.net  
608 098 098 // @anuskiaranda

**caa-**

Tus retos son proyectos, gestiónalos.



#REDCA

RED DE  
CONSULTORÍA  
ARTESANA

