

## Bitacora Clase Confianza

Nombre: Débora Valle

Tema: La confianza en las relaciones interpersonales y su abordaje desde el coaching ontológico.

### Introducción

La clase aborda la confianza como uno de los pilares fundamentales de las relaciones humanas, junto con el compromiso y la comunicación. Desde el enfoque del coaching ontológico, se propone comprender la confianza no solo como una virtud interpersonal, sino como un proceso de construcción que se sustenta en la coherencia entre el pensar, decir y hacer. El propósito de la clase fue reflexionar sobre las distintas concepciones y niveles de confianza, su relación con la coherencia personal y su impacto en la calidad de los vínculos.

Concepto presentado: **La Confianza es un tema medular para cultivar relaciones poderosas, que sean fuentes de poder para generar resultados.**

Además un JUICIO MAESTRO sobre el cual se edifican muchos otros juicios, por ejemplo: confío en que algo me hace bien, lo juzgo como bueno, desconfío en las habilidades de mi socio, lo juzgo como incompetente. Confío en mi capacidad para asistir y colaborar con otros, y me juzgo buena persona, o desconfío de las intenciones de alguien y lo juzgo como mala persona... etc.

### Desarrollo

#### 1. Las "3 C" de las relaciones: compromiso, confianza y comunicación

El diálogo inicial introduce las tres bases del vínculo humano: compromiso, confianza y comunicación. Se subraya que la calidad y permanencia de las relaciones dependen del grado de compromiso asumido y del nivel de

confianza existente. La comunicación, como tercer elemento, permite sostener y restaurar la confianza cuando se ve afectada.

## **2. La confianza como construcción y juicio**

La confianza se presenta como una construcción dinámica que surge del compromiso y se consolida con la coherencia. No se trata de una condición fija, sino de un juicio que las personas formulan sobre sí mismas y sobre los demás.

Se distingue entre confiar con fundamentos; lo que nos lleva a ser Responsables, confiar sin fundamentos; Ingenuo/a, desconfiar con fundamentos; precavido/a y desconfiar sin fundamentos; Prejuicioso/a.

Esta tipología permite analizar las relaciones en términos de responsabilidad y autoconocimiento. Y posibilita el autoconocimiento y la elección consciente de pasarse de un cuadrante no funcional, a otro mas funcional.

Ej: Selecciono personal para una empresa, y me reconozco con tendencia a ser prejuicioso/a, muchas veces me cierra posibilidad esta postura, entonces me entreno para pasar al cuadrante de PRECAVIDO/A.

## **3. Los pilares de la confianza**

Se identifican cuatro pilares esenciales que sostienen la confianza: 1) Capacidad o competencia, 2) Sinceridad, 3) Historia o credibilidad y 4) Nivel de compromiso. La ausencia o debilidad en alguno de estos pilares genera desconfianza o inestabilidad vincular.

## **4. Coherencia: pensar, decir y hacer**

El eje de la sesión destaca la coherencia como base del bienestar personal y la confianza interpersonal. Se analizan tres posibles incoherencias: pensar y decir pero no hacer INCONSISTENCIA; pensar y hacer pero no decir: HIPOCRESIA y decir y hacer pero no pensar: INCOHERENCIA.

La alineación entre pensamiento, palabra y acción favorece la autenticidad, la autoconfianza y la credibilidad ante los demás.

## 5. Confianza y emociones

Desde el enfoque ontológico, la confianza se entiende también como una emoción que genera tranquilidad, seguridad y bienestar. Se enfatiza la importancia de la confianza en uno mismo como base para confiar en otros. La desconfianza, por el contrario, se asocia con emociones de miedo, control o juicio, que limitan las posibilidades de relación y crecimiento.

## 6. Reflexión sobre la práctica del coaching

El coach debe identificar los juicios maestros de confianza y desconfianza en sus coachees, evitando el prejuicio y cultivando la escucha activa. En el proceso de acompañamiento, la confianza mutua entre coach y coachee es esencial para el desarrollo personal y profesional..

## 7. Triángulo de la Confianza:

Que sea un triángulo poderoso, de expansión de la distinción se sugiere trabajar en los 3 vértices de Confianza: en UNO MISMO, en el EQUIPO y en el OBJETIVO.

## Conclusión

La clase propone una comprensión profunda de la confianza como fenómeno relacional, emocional y ontológico. Se concluye que confiar implica un acto consciente de apertura y elección, sostenido por la coherencia personal y el compromiso con los acuerdos establecidos. En el ámbito del coaching, la confianza se erige como una competencia esencial que habilita procesos de transformación, tanto en el vínculo con uno mismo como en la relación con los demás. La tríada confianza–compromiso–comunicación se reafirma como el núcleo de las relaciones auténticas y efectivas.