

# ESCUCHAR, EL PRINCIPIO DE TODA TRANSFORMACIÓN

Poner en marcha un proceso de transformación cultural, digital, organizativo... empieza con un gesto mínimo al alcance de todo líder: empieza escuchando. Escuchar es la chispa que inicia todo proceso de cambio, es la competencia sobre la que se asientan la confianza, la responsabilidad, la motivación, el compromiso y es, por tanto, la gasolina que pone en marcha el liderazgo transformacional

**Eva López-Acevedo**

Socia fundadora de Escuela Europea de Coaching (EEC)



**Q**uien transforma a su equipo, a su organización, está escuchando desde la apertura, de igual a igual, generando una auténtica confianza que hace que el otro se anime a experimentar, a conectar con sus propios recursos, a pedir, a ofrecer, a cambiar y a seguir cambiando.

La escucha tiene este poder transformacional en cuanto a que abre nuevos caminos. Saber escuchar y sentirse escuchado genera relaciones basadas en la confianza y el respeto. Escuchar sin juzgar invita a la creación de realidades distintas.

## ESCUCHAR ES UNA COMPETENCIA TRANSFORMACIONAL

Nos han enseñado a hablar, no a conversar de manera eficaz para trabajar en equipo de forma ágil y exitosa. No prestamos la atención que requiere una escucha para resultar transformacional. Estamos acostumbrados a tener poco tiempo, a ocuparnos de varias cosas a la vez, y solemos confundir el “oír” lo que dice el otro con “escuchar” lo que dice. En estos casos, la escucha se convierte en una nueva barrera que aleja en lugar de acercar, que destruye en lugar de tender puentes y que provoca en lugar de inspirar.

La verdadera escucha es la empatía, es el afán por conocer las ideas, la situación, las fortalezas, las dificultades... el universo del otro. Conversar así acerca de nuestros miedos, de nuestras vulnerabilidades, de nuestros errores, por ejemplo, es un paso necesario no solo para enmendarlos y corregirlos, sino para generar aprendizaje colaborativo de manera ágil.

El equipo que se siente escuchado así por su líder sabe que no está solo ante los retos y, como consecuencia, se empodera y se compromete aún más. Una organización que es escuchada, escucha a su vez a su entorno. Y esto es aún más interesante: ¿cómo podrían crecer y desarrollarse sino los negocios, sin escuchar debidamente a sus clientes?

## ESCUCHAR PARA LIDERAR, ESCUCAR PARA TRANSFORMAR

El líder que sí sabe escuchar sabe diseñar también su escucha en función de lo que requiera la situación: puede escuchar para entender lo que ocurre, puede escuchar para encontrar soluciones a futuro o puede escuchar para llegar a un acuerdo.

El líder entrenado en la competencia de la escucha también puede escuchar para la posibilidad, de forma que pueda propiciar un cambio en el modo de ver lo que pasa. Ese cambio es transformación, es el inicio de algo más grande.

Mejorar nuestras conversaciones pasa, por tanto, por desarrollar esta primera habilidad que es la escucha, sin la cual de poco sirven el resto de habilidades conversacionales. ¿Se pueden coordinar acciones sin escuchar? ¿Atender necesidades? ¿Pedir? ¿Ofrecer? ¿Cambiar? Y, en concreto, pasa por desarrollar el tipo de escucha que conecta con el lugar desde el que el otro habla, que le legitima a pensar diferente y que hace surgir la posibilidad del cambio y de la transformación.

En las organizaciones, entendidas como redes de conversaciones orientadas a coordinar acciones para obtener resultados, una escucha apropiadamente entrenada impide que se atasquen los engranajes y permite que fluyan las relaciones de los profesionales que trabajan en ellas, que las personas brillen y que el aprendizaje sea una constante. Escuchar para liderar, escuchar para transformar.

**Haz clic y comparte:**  
[www.harvard-deusto.com](http://www.harvard-deusto.com)



“Escuchar, el principio de toda transformación”.  
 © Planeta DeAgostini Formación, S.L.