

Nombre	Provincia	Empresa	Pregunta	Respuestas
Lopez Lucía	Salta	Estudiante de RRHH	Las habilidades conversacionales son innatas o existe alguna forma de adquirirlas.	Se entrenan, igual que cualquier otra acción humana. No niego que pueda haber personas mejor predispuestas que otras (esto ocurre en todas las disciplinas), pero con dedicación y entrenamiento toda habilidad puede adquirirse. En mi caso, mi trabajo consiste en buen porción, en entrenar a las personas en estas habilidades conversacionales.
Florencia	Cba.		No siempre se tiene tan desarrolladas todas las habilidades conversacionales (realizar ofertas) que métodos existen para ejercitar esto.	El ser capaz de realizar una oferta atractiva mas que el resultado de un detreminado método para efectuarlas, es el producto de una serie de habilidades, entre ellas: Capacidad para suspender los propios modelos mentales, Competencia para indagar los ajenos, Habilidad para reconocer los intereses de las otras personas, Manejo de Compromisos y Habilidad Emocional. Todo esto, al ser disciplias que se componen de acciones concretas en cada caso, es suceptible de ser aprendido y entrenado.
Ferrada Rodolfo	Cba.	Pritty SA	qué actitudes iniciales despiertan confianza en nuestro interlocutor.	Sobre todo, la capacidad para decir lo que se está pensando, sin herir y sin ocultar. Lo que en mi libro llamo El Arte de Decir lo Verdadero.
Martinez Silvina	Cba.	Bertoldi	Hasta qué punto es válida la conversación. Qué pasa. Qué alternativa hay.	No hay límites para la validez de la conversación. Los seres humanos vivimos en conversaciones, todo el tiempo. Todo lo que hacemos lleva la impronta conversacional. Ocurre que existen distintos tipos de conversaciones. A grandes rasgos podemos distinguir por lo menos dos tipos: Conversaciones de reflexión y Conversaciones de Acción.
María Emilia	Cba.	Estudiante de RRHH	De dónde surge esta escuela del lenguaje y la comunicación y dónde se puede acceder a la misma, ya que en la formación universitaria no es divulgada.	En mi caso, he desarrollado la técnica que bauticé como ConVersar, la que se nutre de la Ontología del Lenguaje, El Pensamiento Sistémico, La Filosofía del Lenguaje, La Teoría del Caos y la Ética de la Libertad y Responsabilidad. Autores decisivos son J. Austin, Jay Forrester, Ayn Rand, Murray Rothbard
Barriónuevo Liliana	Tucumán	Minera Alumbrera Limited	Cómo insertar en la trama operativa de la empresa (vertiginosa, con prosesos de producción continua, etc.) estas estrategias conversacionales que postules este concepto de confianza como una de las claves vitales para desarrollo de nuestro capital humano.	El primer paso consiste en que las personas con mayor responsabiidad de decisión comprendan el Modelo de Management por Objetivos y Principios. A partir de allí, la necesidad de adquirir las competencias conversacionales para mejorar tanto la Performance como la Cultura de la compañía, surge con total nitidez.

Ruiz Carolina	Tucumán	M&A equipamientos comerciales	Cuál es la mejor estrategia comunicacional para lograr un adecuado clima laboral en las organizaciones.	Generar acciones que respeten los siguientes valores: Sinceridad (decir lo que se piensa) / Honestidad (no conusmir más de lo que se genera) / Integridad (cumplir con la palabra empeñada) / No agresión (prometer no INICIAR agresión ni traición) / Libertad (respetar SIEMPRE la elección del otro - siempre que no cometa agresión) / Responsabilidad (asumir siempre las consecuencias de las propias acciones y llegado el caso reparar el daño ocasionado)
Peralta José	Cba.	Estudiante IUA	Dada su experiencia en diversas organizaciones cuales han sido las dificultades / resistencias más comunes en la aplicación de este conversar.	El paradigma del Sabelotodo, el deseo de estar siempre en lo correcto a como de lugar. El derviar la autoestima (y el poder organizacional) de tener siempre razón.
Ariel	Cba.	Grupo Fiat	Segun su conocimiento o experiencia de la realidad sindical argentina, cree que la habilidad conversional de las organizaciones sindicales está adecuadamente desarrollada. Considera que las empresas debemos ayudarles a desarrollarla. Qué experiencia tiene	Creo advertir que está muy pobremente desarrollada. El modelo es mucho más de enfrentamiento que de comprensión de los intereses mutuos. Esto plenamente convencido de que existe allí un gran terreno de progreso. Actualmente estamos avanzando en este campo
Vanessa	Cba.	Banco Suquia	Cómo se traslada este modelo a una organización mediana o grande. De más de 1500 personas.	Es perfectamente posible. La manera en que lo he realizado en compañías de esta envergadura es comenzando por los niveles de mayor responsabilidad y capacidad de decisión (Directorio, CEO, Gerente General) y luego llegando en cascada a la mayor cantidad posible de personas. El resultado ha sido exitoso en por lo menos el 90 % de los casos.
Juan	Cba.		Hasta cuándo o dónde, luncharías por la batalla contra la obsecuencias que promueven las organizaciones. (los mandos superiores o dueños).	No perdería ni un solo minuto de mi tiempo en este mundo (con las hermosas alternativas que se me presentan - trabajar en compañías que valgan la pena, estar con mis hijos, pasear con mi esposa, jugar al fútbol con mis amigos) en "luchar" contra pusilánimes u obtusos. Y no creo que las organizaciones promuevan obsecuencias. Son las personas las que consideran que les conviene mostrarse obsecuentes. Allá ellas.

Mónica	Neuquén	UNIM	Cómo paradigma, nos encontramos dentro de un marco legal que todo se hace así, porque siempre se hizo así, universidad pública. Cómo introducir ese espacio para entrenar a la gente muy estructurada.	Lamentablemente no tengo esperanzas en el sistema de educación público. Tal como está estructurado, sirve a intereses que no son los de la educación. Por lo tanto, todo lo que personas honestas y bien intencionadas puedan hacer (y hay muchas dentro de las Universidades públicas que se esfuerzan en ese sentido) es inútil frente a la pléyade de funcionarios que persiguen otros intereses y objetivos muchas veces inconfesables.
Sadir Natalia	Jujuy	Ohasis Hotel	Es una empresa familiar. Cómo se hace comunicar algo en que una parte de la organización no lo comparte.	Mostrando cómo se ha llegado a la conclusión que se sostiene. Utilizando la técnica de Diálogo que llamamos "Escalera de inferencias" (ver ConVersar - capítulo Diálogo y Acción). Explicando los fundamentos de las propias opiniones (Ver ConVersar - Capítulo El Arte de Decir lo Verdadero)
Carlos Daniel	Cba.	Municipalidad de Carlos Paz	Cómo hacemos para que el jefe nos entienda y nos escuche, cuando nos encontramos con una persona cerrada en si mismo.	Fue contestada en el Congreso
Gil Carlos	Cba.	Officenet	Herramientas concretas ya el recupero de confianza en un equipo.	No comprendo la pregunta
Fabiana	Tucumán	Venta Directa	Cómo confiar en el equipo de trabajo, si no es homogéneo.	Fue contestada en el Congreso
Carrizo Roberto	Cba.	UBP	Qué pasa si uno confía y no te cumplen, y además qué pasó con Kevin.	Al confiar uno toma riesgos. Por eso resulta tan importante tener bien fundamentada la opinión de confianza (en quién hemos de confiar y por qué) Recordar lo explicado durante el Congreso, las dos dimensiones primarias del fenómeno de la Confianza (Sinceridad y Competencia) Ver libro ConVersar - Capítulo La Etica del Protagonista
Laura	Cba.		Cuál sería una solución para la falta de confianza a la incapacidad de confiar que tiene una persona para con sus colegas. (en relación al miedo latente y permanente de no conseguir resultados.)	Solamente el dialogo sincero y honorable, exponiendo las opiniones que provocan la falta de confianza y explicando los hechos que sustentan tales opiniones, escuchando atentamente las explicaciones ajenas e indagando productivamente sobre intereses de los demás y sobre hechos que podemos desconocer, es que es posible solucionar la carencia de confianza dentro de un equipo

			Se puede regenerar la confianza una vez roto el contrato psicológico de la persona con la empresa. Cómo. Qué accionar.	Sí se puede. Dependerá de la habilidad que se tenga para plantear el tema con quien corresponda. En realidad no se pierde la confianza en "La empresa". Siempre se pierde la confianza en una persona o en un grupo de ellas. Tal persona (o personas) deben ser los interlocutores en una conversación para restaurar la confianza
José	Cba.		Si una persona en una organización no cumple en varias ocasiones con lo que promete. Se puede volver a confiar.	Poder siempre se puede. Yo lo desaconsejo, sobre todo si no se tiene una conversación previamente, en la que se revisen los mutuos compromisos.
Nelly	Tucumán		Cómo trabajar en equipo que genere confianza y no compitan contra su líder.	YA contestada en explicaciones anteriores.
Karina	Cba.		Cómo influye la cultura argentina, (donde existe la viveza criolla) en la confianza que los directivos tienen en sus colaboradores	Toda opinión de falta de sinceridad, y la "viveza" criolla implica siempre algún tipo de engaño, es madre de desconfianza.
			Siempre es bueno dar participación y confianza. Puede volverse en contra bajo alguna situación determinada.	Si, cuando la opinión de confianza no está debidamente fundamentada.
Claudia	Cba.		Cómo se logra confiar en una organización que actúa en la forma desconfiada hacia un empleador.	Si por definición se actúa a partir de la desconfianza, jamás se podrá generar un clima de confianza. La emocionalidad imperante será en tales casos, siempre, la del TEMOR
Lo Resti Damián	Cba.		Cómo lograr un cambio, en gente ya sin fe en la palabra, gracias a una mala gestión en temas sobre RRHH. Cómo renovar confianza.	Explicado en respuestas anteriores
Andrés	Cba.	Estudiante de RRHH	Cómo se hace cuando uno ingresa a una organización para establecer la confianza en un equipo ya establecido y sólido.	Mostrándose sin engaños, generando acciones en el terreno de la Sinceridad, y en dominios de competencia.
Morano Roxana	Cba.	INVEL	Cómo se recupera la confianza de la gente en una empresa con una larga cultura de desconfianza e incumplimiento.	YA contestada en explicaciones anteriores.
Julio	Cba.	Instituto Universitario Aeronáutico	Más que una pregunta, un dato que coincide: con (primera parte de la palabra) habla de que no alcanza con que solo una de las partes se fie; y fianza no es solo fe sino fe al punto de arriesgarse por ella. Es así.	Muy bien.
Fernandez Pablo Ariel	Cba.	Arcor	Cómo generar confianza en relaciones laborales que no provocan epatía.	YA contestada en explicaciones anteriores.
Bas Agustina	Cba.	Scarpatti & Asociados	Cómo hacer que una empresa confíe en mí y me contrate para preserle mi servicio. (considerando la intangibilidad / dificultad).	Actuando solamente en dominios en los cuales efectivamente se tiene competencia. Hablando con Sinceridad, son ocultamientos. Actuando de acuerdo a los valores proclamados por uno mismo
Analia	Mendoza		Delegar tareas, además de ser una responsabilidad para la persona, se trata de confianza.	SI

Palacios Norma	Cba.		Puedes pasarme el nombre de algun libro o varios. Cómo aprender a confiar en quien se delega responsabilidad, se bien es cierto que eso depende de cada uno. Se puede confiar en todos y hablando organizativamente y en la vida personal.	No debiéramos confiar en TODOS. Hay personas dignas de nuestra confianza y otras no. En cuanto a la bibliografía, yo obviamente reocmendo comenzar con mi libro ConVersar. Si creyera que hay otro mejor, no hubiera escrito el propio, con todo el trabajo que ello implica. También es un exclente libro La ONtología del Lenguaje, de Rafael Echeverría.
Nieto Monica	Tucumán	Arcor	Libros, cuáles son.	ConVersar (César Grinstein) La Ontología del Lenguaje (Rafael Echeverría) La Rebelión de Atlas (Ayn Rand)
Gonzalez Pedro	Cba.		Por favor el nombre del libro.	ConVersar - El Poder Transformador de la Palabra - César Grinstein - Editorial Dunken - Bs. As.
Avellaneda Cacho	Tucumán	M&A equipamientos comerciales	primero te felicito. Qué porcentaje hoy de empresas argentinas le dedican, apuestan y capacitan a sus RRHH. Argentina que lugar ocupa en sudamérica y en el mundo en su dedicación a RRHH.	Muchas gracias!!! En cuanto a los porcentajes no tengo la información, realmente. Son unas cuantas, por suerte, pero no podría decir qué porcentaje ni siquiera en forma aproximada.
Berra Luis	Cba.		Cómo se supera el hecho de no ser capaz de decir no.	De la única manera posible, diciendo NO y aceptando pagar el precio de esta negativa. Recordando el precio de decir siempre SI
Bonada Pablo	Cba.		Se puede controlar costos laborales a través de la reasignación de beneficios dentro de la compesación total. Tiene impacto de la motivación / satisfacción.	No llego a comprender la pregunta. Perdón.
Juarez Ricardo	Salta	Cable Express TV	Cómo se genera la impecabilidad o la rigurosidad en las peticiones. Existe alguna formula. Existen pasos en las peticiones.	Si que existen. Ver ConVersar .- Capítulo Diálogo y Acción.