



knowsquare .

JAVIER CANTERA

23 DE NOVIEMBRE DE 2015

## CONVERSACIÓN

Cómo el dialogo puede transformar tu vida

---

RESEÑA DEL LIBRO DE THEODORE ZELDIN

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor  
y Know Square S.L.

## **Análisis de la obra y de los autores**

Este libro “Conversación” (Plataforma Actual, Barcelona 2014) es un conciso esquema de la importancia del diálogo en la elaboración del perfil directivo. Aunque su edición original es de 1998, a mediados de los dos mil lo utilizaban muchos CEO’s europeos y era el libro de cabecera de varias escuelas de negocio europeas. En octubre de 2014 la admirada editorial Plataforma lo ha editado en español y me permite recordárselo a muchos directivos ¿Por qué conversar es tan importante para un directivo? Porque hay muchos que sólo saben hacer monólogos o lamentos de tertulianos. Hay conversaciones que te desarrollan como persona y profesional. Siempre que recuerdas a un maestro evocas una conversación que te ha desarrollado con él.

El autor Theodore Zeldin (palestino-británico) es el antiguo decano del St. Anthony College de Oxford -tuve la ocasión de conocerle en un Congreso e indudablemente tiene la vitola de sabio- que te hace pensar, reflexionar, desarrollar y al final, te lleva la sonrisa de admiración hacia su ser y la duda de ideas en tu cabeza. No me extraña que haya sido considerado una de las cuarenta figuras más influyentes en el nuevo milenio (Independent On Sunday).

## **Resumen de la obra**

### **Pregunta poderosa: ¿Cómo las conversaciones cambian la forma de ver el mundo?**

Todos somos lo que pensamos según nuestra conversación interior. Y es el aprendizaje de nuestras conversaciones lo que nos posibilita tener un buen discurso interno. Theodore Zeldin tiene una visión de las conversaciones de una manera amplia como se observa en otro libro suyo, también muy interesante, que es la “Historia íntima de la Humanidad” donde destaca cómo la historia ha ido variando las conversaciones vitales.

La obra se puede resumir en dos ideas:

1. La conversación que me interesa es aquella que comenzamos predispuestos a ser después alguien distinto.
2. La conversación nos pone frente a frente con individuos en toda nuestra complejidad humana.

Es decir, conversar es cambiar, desarrollar y supone la capacidad empática para reconocer el aprendizaje en mente ajena.

El libro consta de 6 conversaciones y 36 temas de conversaciones. Las conversaciones son:

1. Cada época tiene un tipo de conversación, ¿Cuál es el tipo de conversación del mundo actual?
2. ¿Cómo son las conversaciones amorosas?
3. ¿Cómo hacer atractivas las conversaciones familiares?
4. ¿Cómo son las nuevas formas de hablar en el trabajo?
5. ¿Cómo la tecnología cambia las conversaciones?
6. ¿Cómo se estimula la mente con las conversaciones?

Es un libro 360º, es decir, que visualiza al ser humano como un todo, persona y profesional, que interactúa en diversos contextos y que su riqueza consiste en el universo de diferentes y distintas conversaciones con interlocutores variados. Conversar es una variable histórica, personal, familiar, en el trabajo y fundamentalmente la base del aprendizaje.

Las 36 preguntas finales constituyen un corolario de situaciones de conversaciones muy útil para generar conversaciones de valor añadido en grupos de personas y/o profesionales.

### **Ideas – Fuerzas**

A pesar de las escasas 139 páginas que componen el libro, éste tiene enormes ideas fuerzas que podemos resumir en:

1. Las conversaciones cambian la manera en que vemos el mundo, e incluso llegan a cambiar el mundo. El futuro necesita de nuevas conversaciones que nos hagan cambiar e ilusionarnos en sus retos.
2. La ciencia y la sencillez frente a las conversaciones filosóficas y retóricas han supuesto un cambio fundamental. El dato y la divulgación como eje explicativo más que la abstracción y la forma de comenzar sirven más para persuadir en este momento que hace unos siglos (o años).
3. El don de la capacidad de conversar. Ser un buen conversador necesita de la generosidad de las personas. Para querer cambiar tu mismo y posibilitar a otras personas para cambiar. Dar sin reparo ideas y recibir con honestidad las ideas de los demás.

4. La importancia de la conversación inteligente como forma de entender el amor en el momento actual. Entre dos personas que se respetan y que tienen los mismos derechos sin tener en cuenta el género se dispara la importancia de la conversación. El arte supremo de tener conversaciones personales con tu pareja es la clave de cómo entender el compromiso amoroso.
5. Debemos cambiar nuestras conversaciones familiares. Comer juntos cada uno con su *Smartphone* o estar en el salón cada uno encerrado en su *IPAD* no genera conversaciones de interés entre las personas. Lo importante de las comidas familiares es la conversación con los hijos, también la tolerancia a la diversidad de familiares de pensamiento distinto y, ante todo, ser anfitrión de extraños que hagan romper la endogamia de una conversación familiar tradicional.
6. Mantener conversaciones con personas más allá de tu empresa, de tu profesión, de tu sector te enriquece y te hacen crecer como directivo. Huir de conversaciones rutinarias y habituales por su predictibilidad profesional que nos aburren.
7. Cada vez más el trabajo consiste en hablar. El talento necesita interactuar con otros ecosistemas mentales. Para que haya innovación, cambio y estrategia diferentes es básico buscar a los directivos conversadores diferentes y creadores de ideas chocantes. En el futuro tener conversaciones diversas será más valorado que la formación reglada en aula y de especialización.
8. Necesitamos un nuevo Renacimiento para posicionar las nuevas conversaciones que tenemos actualmente, donde encaja la variedad de conocimiento, la transversalidad del saber y la ruptura del conocimiento endogámico profesional. Lo que explica Zeldin diciendo: *“El trabajo me está estrechando la mente”*.
9. La *multiprofesionalidad* y la capacidad de aprendizaje continuo te hace valorar la diversidad de visiones e interlocutores con que se habla. Aprender a hablar los diferentes lenguajes para resolver los mismos problemas de diferente forma. El conocimiento cruzado y los enfoques compartidos generan los nuevos tipos de conversaciones.
10. La curiosidad horizontal frente a la jerga profesional que solo genera zonas de confort amplias pero de exiguos réditos. El saber no se encierra en un discurso para iniciados sino la capacidad inmensa de una curiosidad amplia. Más Leonardo Da Vinci que notarios *superespecializados*.
11. La tecnología informática nos transforma como personas. El *Cloud*, el *Smart Working*, el Internet de las cosas y el futuro Internet de las personas son

cambios fundamentales en el ecosistema de desarrollo de nuestro talento. La tecnología provoca a otros tipos de conversaciones más interactivas, de aprendizaje continuo y convivencia internacional.

12. Abrir la conversación a la posibilidad de fracaso y poder asumir la posibilidad de la comunicación completa y plena durante todo el tiempo. Conversar en las redes sociales a cualquier hora y en cualquier lugar genera una conversación rica, diversa y ante todo complementaria a otras conversaciones vitales.
13. Si pensar consiste en juntar ideas, según Zeldin, y que las ideas jueguen entre ellas y que aprendan a bailar, la música son las conversaciones que hacen cambiar nuestra forma de pensar.
14. Valorar las conversaciones fronterizas entre lo que entiendo y lo que no entiendo y con personas que son muy diferentes de mí.
15. Las conversaciones entre civilizaciones y religiones son el futuro para crear formas con mixtura y mezcla de ideas para crear retos comunes universales.
16. La conversación como un encuentro íntimo de las mentes y de las actitudes.

Y, al final, el autor apuesta por la Nueva Conversación como el elemento clave para crecer las personas en una sociedad de alta interacción tecnológica.

### **Problemáticas directivas**

Un directivo debe leer este libro por las siguientes razones:

1. Si son directivos de discurso único, muy profesionales y que no se abren a otras formas de entender a la realidad.
2. Si son directivos que quieren cambiar y necesitan cambiar su discurso para pensar de forma distinta.
3. Si son directivos que solo miran a su sector, a su oficio, a su saber histórico.
4. Para abrir al directivo a nuevas ideas y a la innovación.
5. Para compensar al directivo con conversaciones personales (en pareja) y que crezca con conversaciones familiares diferentes.
6. Para aquellos que busquen encontrar su sitio en el cambio de conversación que nos explica la tecnología.

## Consejos para *coach*

Este libro, que vengo utilizando en inglés hace años, tiene un enorme éxito en las siguientes situaciones:

1. A los *coachees* que desprecian cualquier conocimiento que no sea el suyo.
2. A los *coachees* que necesitan la uniformidad del interlocutor para valorar sus aportaciones, y no aceptan las ideas diversas.
3. A los *coachees* que quieren cambiar la forma de pensar y no saben lo importante que es conversar con gente diversa y de entornos diferentes.
4. A los *coachees* que no valoran sus conversaciones en pareja o valoren la función desarrolladora de sus conversaciones en familia.
5. A los *coachees* encerrados en su propio juguete que se ha convertido su carrera y que necesitan reinventarse.
6. A los *coachees* que no aprecian el valor que la tecnología tiene en este momento para explicar el talento.

## Conclusión

Es un libro breve pero tres veces bueno, porque está bien escrito, porque tiene mucha sabiduría práctica y, ante todo, porque se aprecia la humildad del sabio que es nuestro querido Theodore Zeldin. Es muy fácil aceptar la propuesta del libro, pero lo difícil es aplicarlo y solamente consiste preguntarse: ¿Cuándo fue la última vez que hablaste de un nuevo tema con una persona no conocida? Dímelo tú.

© Javier Cantera  
© Know Square S.L.