**TOLERANCIA: EL DESAFÍO DE LA CONVIVENCIA**

**Autor:** [**LEONEL VIDAL DÍAZ**](file:///C:\RELACIONES%20INTERPERSONALES\Articulos\tolerancia.htm#mas-autor)

**2 / 2001**

**La palabra tolerancia tiene su origen en la expresión latina tolerantia, tolerare, que significa soportar. Por supuesto, no es esa la acepción que nos interesa promover. La Real Academia Española dice que es la “acción y efecto de tolerar, es decir, sufrir, llevar con paciencia”; sin duda, basándose en su derivación etimológica. Y añade: “Respeto o consideración hacia las opiniones o prácticas de los demás, aunque sean diferentes a las nuestras”. Esta sí es, sin temor a equívocos, la base del sentido de la tolerancia como concepto filosófico.**

"Conversar con todo el mundo. No temer el contagio de los adversos. Ningún conflicto es un túnel cerrado y la luz del entendimiento puede entrar por los dos extremos." Pablo Neruda

CONTENIDO:

Introducción.

QUÉ ES LA TOLERANCIA

1. Espacios para la tolerancia

1.1 El plano personal

1.2 El plano familiar

1.3 El entorno laboral

1.4 La tolerancia en la escuela

1.5 La confrontación política

1.6 Otros entornos sociales

2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO POR LA TOLERANCIA

Dado que el término tolerancia es carnada de malinterpretaciones, conviene iniciar comentando su sentido estricto.

La palabra tolerancia tiene su origen en la expresión latina tolerantia, tolerare, que significa soportar. Por supuesto, no es esa la acepción que nos interesa promover. La Real Academia Española dice que es la “acción y efecto de tolerar, es decir, sufrir, llevar con paciencia”; sin duda, basándose en su derivación etimológica. Y añade: “Respeto o consideración hacia las opiniones o prácticas de los demás, aunque sean diferentes a las nuestras”. Esta sí es, sin temor a equívocos, la base del sentido de la tolerancia como concepto filosófico.

Sin embargo, el “respeto o consideración” resulta limitado y limitante. Para el nuevo líder, el concepto del respeto y la consideración es tan solo el comienzo. Ya no se trata tan solo de respetar (sufriendo con paciencia) el punto de vista ajeno. No se trata de escuchar el punto de vista de cada persona para luego imponer el suyo propio. Se trata de convocar y promover los puntos de vista diferentes al suyo, entendiendo que la diferencia y el fuego de la confrontación le complementan y hacen parte del proceso creativo en la búsqueda de la solución de problemas y en el desarrollo del compromiso por parte de las personas que integran un auditorio o un equipo de trabajo.

Para Estanislao Zuleta, “respeto significa tomar en serio el pensamiento del otro: discutir, debatir con él sin agredirlo, sin ofenderlo, sin intimidarlo, sin desacreditar su punto de vista, sin aprovechar los errores que cometa o los malos ejemplos que presente, tratando de saber que grado de verdad tiene; pero al mismo tiempo significa defender el pensamiento propio sin caer en el pequeño pacto de respeto de nuestras diferencias. Muy a menudo creemos que discutir no es respeto; muy por el contrario el verdadero respeto exige que nuestro punto de vista, sea equivocado total o parcialmente, sea puesto en relación con el punto de vista del otro a través de la discusión”.

La tolerancia, a su vez, es el punto de apoyo para que el líder desarrolle una actitud proactiva ante el conflicto y su modo de resolución.

“Creo que es indiferente que yo tenga razón o que tenga razón Usted; lo importante es llegar a una conclusión, y de qué lado de la mesa llega eso, o de qué boca, o de qué rostro, o de qué nombre, es lo de menos.”    
J. L. Borges

**1. ESPACIOS PARA LA TOLERANCIA**  
La tolerancia es un reto al que nos vemos abocados continuamente en los campos más disímiles e insospechados. Veamos algunos espacios que exigen poner en práctica el valor de la tolerancia.  
  
**1.1 EL PLANO PERSONAL**

En el plano personal, la intolerancia se manifiesta principalmente en actitudes y posturas conceptuales que por rígidas consideramos incuestionables, y obligan al individuo a sacrificar la oportunidad de avanzar mediante la evolución, la cualificación o la refutación de las propias ideas.  
  
Otro comportamiento de intolerancia en el plano personal lo encontramos en quienes se reprochan a sí mismos errores o situaciones bochornosas ocurridas hace mucho tiempo, lo cual les impide hacer una aproximación feliz al pasado, quebrantan su bienestar presente y menoscaban su autoimagen a través de un hecho inmodificable.   
  
Un ejemplo de esto es la actitud de una persona que aún hoy a sus 54 años de edad se indispone cuando recuerda aquella fiesta de su infancia en la que intentó mostrar sus dotes de bailarín y cayó de espaldas, provocando la risa de los asistentes.  
  
La tolerancia en el plano personal nos permite mirar el pasado sin rencores y fortalecer la auto imagen como sostén del bienestar presente y el crecimiento futuro.  
  
**LA ASERTIVIDAD**

La asertividad la podemos definir como la facultad que tiene un individuo para defender sus derechos personales, sin transgredir los derechos de los demás.  
  
Basado en la asertividad, un individuo se sabe autónomo para expresar lo que piensa, lo que siente o lo que desea. Puede comunicarse abiertamente en cualquier ambiente, ya sea ante desconocidos o amigos. No busca zaherir o descalificar a sus interlocutores, sencillamente garantiza para sí el derecho a comunicarse como una persona sin ataduras emocionales.  
  
En su artículo LA ASERTIVIDAD: EL ARTE DE DECIR NO, Walter Riso afirma que “Nuestra cultura pondera más el “si” que el “no”. El “sí” está asociado a amabilidad, comprensión y tolerancia, mientras el “no” lo referimos a antipatía, egoísmo e intransigencia. Enseñamos la actitud de servicio, la ayuda y la generosidad, como valores determinantes de todo humanismo, y desestimamos los que se oponen, rehúsan o simplemente protestan. Sentar precedentes y manifestar el “disconfort” no es bien visto, al menos para los que quieren congratularse con el orden establecido. (…)”.

Cada persona tiene derechos sicológicos personales. Tenemos derecho “a decir no, a expresar desacuerdos, a oponerme, a expresar sentimientos negativos y a ser consecuente con mis creencias. Obviamente no tengo que violar los derechos ajenos para ejercer los míos.”  
  
**Algunos derechos básicos que generan asertividad, son:**

• Derecho a equivocarnos.  
• A presentar opiniones extrañas a la toda lógica.  
• A presentar opiniones diferentes de las opiniones de los demás.  
• A cambiar de concepto.  
• A reconocer tranquilamente que desconocemos algo.  
• A rechazar peticiones sin sentirnos culpables por ello.

Cuando una persona reconoce y vive estos derechos, elimina la angustia del temor a la equivocación, de la posibilidad antes aterradora de “hacer el oso”.   
  
La asertividad es el valor que nos permite poner en práctica la tolerancia activa, manifestando nuestra discrepancia pero indagando más sobre el criterio ajeno:

* “La verdad, yo no comparto su punto de vista, pero me gustaría conocerlo mejor”.
* “Su opinión es muy diferente a la mía. ¿Cómo llegó a esa conclusión?”.
* “Me parece muy bien que tengamos puntos de vista diferentes, eso nos permitirá analizar el asunto desde diferentes perspectivas”.

**EJERCICIO**

Identifique uno de los derechos básicos que hasta ahora no ha podido poner en práctica y piense cómo ha podido afectarle. Determine cómo proceder en el futuro para ejercer su asertividad, sin necesidad de atropellar a los demás.  
  
**1.2 EL PLANO FAMILIAR**

En el plano familiar se presenta un hecho tan patético como frecuente: Líderes que en otros ámbitos suelen ser democráticos, en el entorno familiar son una vulgar imitación de un dictador infame: imponen, ultrajan, no escuchan, no tienen el más mínimo ápice de solidaridad con los miembros de su familia. En resumen, no son coherentes con lo que argumentan en otros escenarios.  
  
En ese contexto, un comportamiento lamentable es el de acallar la voz de los menores u otros miembros de la familia. Expresiones como “Usted quiere enseñarle a su papá a hacer hijos” son utilizadas con ese propósito absurdo.   
En contraposición, un acto de tolerancia que influye directamente sobre la integración familiar y, muy especialmente sobre la autoestima de los integrantes, es reclamar su opinión sobre los asuntos que tocan los intereses y el futuro del hogar.   
  
Por otra parte, se suele creer que una relación de pareja o una relación personal garantiza su unión en el tiempo cuando se comparten los mismos gustos, cuando son iguales los criterios políticos, religiosos y filosóficos, cuando sus aficiones e intereses parecen calcados. Esto tal vez funcione, pero la base más sólida no es la coincidencia sino la aceptación gustosa de la diferencia: es la oportunidad de enriquecerse cuando se asoma a un hobby hasta ahora desconocido, cuando se retiran las anteojeras y se rompe la visión estrecha de la propia perspectiva.  
  
Ahora bien. ¿Cuál es el efecto de la televisión en el comportamiento intolerante de las personas en familia?

Recientemente se han publicado algunos ensayos que defienden de manera entusiasta el papel de la televisión en la formación de los niños, principalmente. Es un punto de vista respetable y es conveniente reconocer que algunos programas culturales hacen un esfuerzo importante que es necesario mantener, incentivar y, de ser posible, reforzar. Sin embargo, es necesario señalar que existe una programación, lamentablemente la más difundida y la que tiene los mejores horarios, que ha jugado un papel muy importante en la creación de antivalores y seudovalores, de efectos peligrosos o nocivos dependiendo del perfil del auditorio. Generalmente el auditorio es infantil, y en el peor de los casos son niños que ven la televisión sin la compañía de un adulto y, cuando no es así, el adulto no está en disposición o en capacidad de orientar al menor. Así las cosas, los televidentes (incluyendo jóvenes y adultos) se exponen sin ningún criterio crítico a los antivalores que esta programación les repite una y otra vez hasta transmitirles un paradigma de análisis y comportamiento.

Para referirnos solo a un aspecto, muchos programas de “humor” de los países latinoamericanos y algunas comedias de la TV norteamericana son sólo una serie de humillaciones basadas en la exaltación de los prejuicios, la ridiculización de la mujer, en la burla de la condición física en unos casos y de la desgracia humana en otros. Por si aún quedan dudas, recuerde que “tener empatía y preocuparse por los demás es un signo de tolerancia”, como afirma Bárbara Unell. ([3](file:///C:\RELACIONES%20INTERPERSONALES\Articulos\tolerancia.htm#3))

**EJERCICIO**

Escoja un programa latinoamericano de humor y grábelo. Tome lápiz y papel y comience a observar el programa, mientras lleva cuenta de las veces que se ultraja a alguien por su raza, tamaño, género, preferencias sexuales, edad, nacionalidad, etc. No pierda de vista su objetivo. Si lo resiste hasta el final, tendrá un elemento de juicio…   
  
La intolerancia en el ambiente familiar elimina la creatividad y la espontaneidad propia de los niños; establece un clima de intimidación y propicia comportamientos taimados. La tolerancia, en cambio, fomenta el respeto, la comunicación, la asertividad y la solidaridad entre sus miembros. La tolerancia en la familia promueve la aceptación y eleva el nivel de autoestima de sus integrantes.

**1.3 EL ENTORNO LABORAL**

En el entorno laboral la intolerancia se expresa de diferentes maneras. Tal vez la más común y castrante resulta de la omisión de la opinión y el aporte creativo de los funcionarios o trabajadores con la convicción de que “el jefe siempre tiene la razón aunque esté equivocado”.

La acción de promover la opinión y la participación de la gente no solo contribuye a encontrar soluciones más rápido y eficazmente sino que además genera un alto nivel de compromiso hacia las tareas y hacia la empresa.  
  
Hace unos años un directivo de una agencia de publicidad comentó cómo logró obtener la cuenta de una importante compañía: Convocaron a varias agencias de publicidad para que expusieran sus conceptos sobre lo que podría ser la campaña publicitaria para sus productos. Así lo hicieron y durante las presentaciones los expositores no desaprovecharon oportunidad de descalificar a los competidores. Cuando le tocó el turno, dijo: “Las otras agencias que ustedes han considerado tienen gente muy capaz. De hecho, estoy seguro que cualquiera de ellas haría un magnífico trabajo. Nuestra estrategia publicitaria es la siguiente…” y expuso con detalle su proyecto. Nunca atacó los muros de la competencia. Y obtuvo el contrato.   
  
Otros casos de la intolerancia en el campo laboral se presentan entre compañeros de trabajo, y en ocasiones se expresan de manera imperceptible.   
La empresa realiza una “reunión de integración”. A medida que van llegando los asistentes, se van formando los consabidos corrillos. Generalmente esos corrillos son viejas composiciones que se basan en intereses comunes: Trabajan en la misma división, les gusta la misma música o practican un mismo deporte. Se repite la experiencia de buscar a los “iguales” para formar grupos aparentemente homogéneos y sentirse más o menos cómodos. La reunión, por supuesto, no fomenta ninguna integración. Pero nos sirve para confirmar el temor y el desprecio que existe hacia la diversidad.   
  
**1.4 LA TOLERANCIA EN LA ESCUELA**

La escuela, es decir, los centros educativos de cualquier nivel, juega un papel capital en la formación para la democracia y la diversidad.   
  
Durante mucho tiempo una gran cantidad de profesores esgrimieron como “metodología docente” la prepotencia que les brindaba el conocimiento y la intimidación que ejercían desde el pedestal de su jerarquía académica. Esta enseñanza transmitida y reiterada a través de la vivencia convierten la escuela en fuente que favorece la reproducción de los patrones de rigidez e intransigencia.

Afortunadamente, esto ha venido cambiando y una cantidad creciente de docentes nos hemos propuesto aprender a escuchar activamente y promover actividades que requieren la participación viva y voluntaria de los estudiantes. Los docentes tienen hoy el compromiso de comprender y ayudar a comprender que “diferente” no significa “peligroso”.  
  
**Escuchar activamente exige:**

• No limitarse a descubrir los errores en la comunicación de la otra persona, sino escuchar para tratar de entender lo que realmente nos quiere decir. En resumen, concentrarse en el contenido, no en la forma.

• Proceder a repreguntar y ahondar cuanto sea necesario hasta comprender cabalmente, cuando no ha sido fácil entender o la comunicación no ha sido clara.

• Evitar interrumpir para expresar su propio punto de vista o para decir que ya sabe lo que la otra persona va a decir. Algunas personas parecen que quisieren decirle a su interlocutor “no hables cuando te estoy interrumpiendo”.

• Estimular a los demás para que expresen su criterio.

• Aplicar el parafraseo, es decir, repetir con las propias palabras lo que le han comunicado, para garantizar la comprensión cabal del mensaje. “Me gustaría estar seguro de haber entendido. Se trata de …(parafraseo)…¿Comprendí bien?”

• Eliminar interferencias, distracciones y actividades paralelas. Suspender cualquier otra actividad, establecer contacto visual y concentrar todos los sentidos en lo que le están diciendo. Una persona podrá tener la capacidad de sostener una conversación mientras escucha walkman y escribe en el computador, pero aparte del irrespeto que esto constituye, el interés del interlocutor se verá disminuido y la comunicación deteriorada.

**EJERCICIO**

Recorte de una revista un artículo que no sea de actualidad. No más largo de tres párrafos. Sin advertir el propósito del ejercicio, lea en voz alta el artículo. Ahora diga que formulará 8 o 10 preguntas sobre el artículo y quien responda todas las preguntas correctamente será el ganador de un premio. Con toda seguridad nadie se ganará el premio.

Puede completar este ejercicio formulando algunas preguntas para reflexionar y comentar en grupo: ¿Es este un caso representativo? ¿Cómo podemos mejorar la habilidad de escuchar? ¿Si les hubiera comentado que había un premio en juego, el resultado habría sido igual? ¿Por qué?

Permita que el grupo saque conclusiones y sugiera que se opten algunas conclusiones como tarea de carácter personal.  
  
Así mismo, como parte de la promoción de actividades que requieren la participación activa y voluntaria de los estudiantes, es importante destacar la creación de periódicos escolares pluralistas, el desarrollo de ejercicios grupales con este objetivo específico y la organización de foros donde los expositores presenten reflexiones heterogéneas. Otros ejercicios pueden ser aplicados por los docentes de acuerdo con lo que su criterio les indique.  
  
**EJERCICIO**

Una dinámica muy interesante resulta de solicitar a los alumnos, de manera individual o en grupos, que expresen su punto de vista respecto a un tema álgido o de actualidad y luego se asignan roles para condicionarlos a omitir temporalmente su opinión y precisarlos a sustentar el punto de vista de sus contradictores.  
  
**EL EFECTO DE LOS PREJUICIOS**

Los prejuicios fomentan la rigidez mental en todos los ámbitos. Los prejuicios son opiniones preconcebidas sobre algo o alguien antes de tener un verdadero conocimiento. Aunque no nos ocuparemos del origen de los prejuicios, sí vale la pena decir que surgen de la resistencia ante la diversidad, y pueden formarse a partir de las generalizaciones vagas que suelen repetirse en los más diversos medios.   
  
**Complete las siguientes frases con las respuestas que aparezcan primero en su mente:**

Los \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ son puntuales.  
Los argentinos son \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  
Los \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ son muy tacaños.  
Los \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ son muy tramposos.   
Los mejores negociantes son los \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  
Los congresistas son \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  
Las morenas son \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  
  
Tal vez usted pensó en la puntualidad de los ingleses, en la egolatría de los argentinos y en otras respuestas-tipo. De hecho, hay un chiste internacional que habla de la “humildad” de los argentinos, la “belleza” de los mejicanos, la “inteligencia” de los venezolanos y la “honradez” de los colombianos.

Pues, bien. Piense cuántas veces ha tenido citas con ingleses como para saber que todos los ingleses son puntuales. O cuántas veces hizo negocios con los … como para afirmar que todos son regateadores, o tacaños, etc. Naturalmente, las generalizaciones conducen a los prejuicios y son reforzados por el humor chabacano.  
  
Cuando alguien tiene prejuicios hacia personas integrantes de ciertos grupos étnicos, hacia comunidades religiosas, partidos políticos, clases sociales, etc., tendrá comportamientos de rechazo y distanciamiento. Muy difícilmente sostendrá una conversación con ellos y, si lo hace, no pondrá toda su atención. Mucho menos tratará de indagar por su punto de vista.  
  
Por las características propias de la escuela, que congrega individuos de diversos orígenes, culturas, ideologías y hábitos, es un espacio especialmente propicio para aprender y fomentar los principios de la tolerancia y la convivencia. La escuela es un espacio óptimo para entender y aceptar la diferencia, ejercitar la tolerancia y aprender a resolver democráticamente los conflictos.  
  
El desarrollo de una cultura para la tolerancia y la convivencia debe ser una preocupación estratégica de la escuela y de los diferentes actores de la vida escolar.

**1.5 LA TOLERANCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES  
En el MANUAL SOBRE PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN LOCAL,** Esperanza González establece que “Una Organización Social es un grupo de individuos que se identifican con determinados intereses y que deciden actuar en común con el propósito de defenderlos y resolver de manera colectiva problemas compartidos. Las organizaciones constituyen escenarios donde se elaboran y ponen en ejecución iniciativas y/o propuestas y a partir de los cuales se establecen relaciones (de interlocución, cooperación, de conflicto, de negociación) con distintos sectores de la sociedad y con el estado. En otras palabras, las organizaciones son instancias de representación de intereses e instrumentos de acción positiva.” ([4](file:///C:\RELACIONES%20INTERPERSONALES\Articulos\tolerancia.htm#4))  
  
En la práctica, “resolver de manera colectiva problemas compartidos” implica necesariamente la confrontación de ideas para establecer acciones e identificar responsabilidades en aras del beneficio común. La confrontación de ideas permite a la organización crecer y consolidarse sobre la base de la democracia.

En este sentido, el papel de la diversidad es facilitar el terreno de la discusión para hacer posible los resultados satisfactorios.

Las organizaciones sociales avanzan lentamente en este proceso de formar líderes con un alto concepto de la diversidad y capaces de enseñar los preceptos de la tolerancia a través de su comporta-miento.   
  
Como hecho anecdótico, quiero comentar el caso de una experimentada conferencista en temas de Resolución de Conflictos que no trabajaba con una colega ¡“porque tenían muchas diferencias”!!  
  
**1.5 LA CONFRONTACIÓN POLÍTICA**

La tolerancia nos invita a confrontar ideas, no a atacar la persona que las produce. Sin embargo, en los medios políticos se considera un buen líder a aquel que es capaz de desacreditar y aplastar a sus contradictores. De hecho, el extremo más absurdo de la intolerancia es el que recurre a la eliminación física del contradictor como recurso para eliminar la contradicción.  
  
Hasta hace unos años, el comportamiento de los grupos políticos de la izquierda era absolutamente intransigente y las confrontaciones se daban no sólo en el campo ideológico, sino, más enconosamente, en el campo de los epítetos.  
  
Hoy, los grupos alzados en armas de uno y otro tipo tienen en sus manos la “razón” de la violencia y por ello la destrucción y los cadáveres indiscriminados de la sociedad civil son los argumentos más contundentes a la hora de la comunicación. Es preciso desmontar esta lógica para comenzar a entender que la verdad no está necesariamente en mi argumentación, y que, con Borges, “es indiferente que yo tenga razón o que tenga razón Usted; lo importante es llegar a una conclusión, y de qué lado de la mesa llega eso, o de qué boca, o de qué rostro, o de qué nombre, es lo de menos.”  
  
**1.6 OTROS ENTORNOS SOCIALES**

Naturalmente, la tolerancia puede expresarse en todas las áreas en que interviene el hombre. Pero vale la pena resaltar aquellas en que por su importancia, frecuencia o evidencia, conviene hacer cuestionamientos y poner en práctica medidas que garanticen cambios efectivos.  
  
De manera breve, se comentan la religión y los deportes.   
  
También los grupos religiosos han caído en la equivocación descomunal de creer que son los poseedores únicos de la verdad, razonamiento que les ha llevado a erigirse como los elegidos y a estigmatizar a quienes profesan un credo diferente.

Este ensayo hace caso omiso de épocas aciagas como la Inquisición, (por la cual Su Santidad Juan Pablo II hace poco pidió perdón a la humanidad) y más recientemente, del islamismo, basado también en los principios de la más descabellada intolerancia.   
  
El mundillo que gira alrededor de los deportes es especialmente propenso a conductas irreflexivas y fanáticas.   
  
Muchos escenarios deportivos en el mundo se han convertido en verdaderos campos de guerra. El advenimiento de los “hulligans criollos” sorprende por los niveles de agresividad tanto como por sus niveles de ignorancia.

Un equipo deportivo es solo un grupo de atletas formado “accidentalmente”. Los deportistas que lo integran hoy, podrían integrar el equipo contrario en un futuro. Detrás de cada equipo profesional existen múltiples intereses económicos, legítimos la mayoría de las veces. El deporte, el atractivo de la plasticidad del cuerpo, la exquisitez del músculo en movimiento y la coordinación son, de suyo, la mayor motivación. Aunque las consideraciones podrían ser muchas más, basten éstas para señalar lo irracional del fanatismo por la camiseta de un patrocinador comercial.  
  
Cuando se descubre el gusto por el deporte, la diversión y el reconocimiento al competidor reemplazan la idolatría propia del fanático.   
  
**2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO POR LA TOLERANCIA**

A través del tiempo, durante los seminarios y talleres sobre Liderazgo, Tolerancia, Resolución de conflictos y Crecimiento Personal, he impulsado el compromiso con la tolerancia, que no es otra cosa que un compromiso con el país, con la humanidad y, naturalmente, con nosotros mismos.

Existen personas que asisten a seminarios, leen muchos libros y poseen importantes conocimientos que nunca ponen en práctica. El propósito de firmar y promover un pacto es conminar a cada persona que conoce la importancia de la tolerancia para que ponga en práctica este conocimiento. Lo exhortamos a usted para que se convierta con su ejemplo en un creador de una nueva cultura: La cultura de la tolerancia.

**DECLARACIÓN DE COMPROMISO POR LA TOLERANCIA**

"Debemos SER el cambio que queremos ver en el mundo"

Gandhi

El hecho de que una persona conozca lo que es ético, moral, saludable o justo no garantiza que actúe en consecuencia con ese conocimiento. Es su determinación de actuar consciente y consecuentemente con ese conocimiento, su determinación de actuar en aras de un resultado futuro lo que puede hacer que asuma como propio el compromiso de iniciar un nuevo comportamiento, aún con las dificultades personales que ello implica.  
  
Bajo esta consideración, los firmantes hemos decidido hacer esta **DECLARACIÓN DE COMPROMISO POR LA TOLERANCIA,** para efectuar cambios personales y liderar cambios en nuestro entorno familiar, en nuestros sitios de trabajo en nuestras organizaciones y en cualquier otro escenario social que nos permita “conspirar” en favor de la Tolerancia, de la Diversidad y de la Convivencia Pacífica.

Nos comprometemos a buscar y a respetar la opinión ajena, especialmente si es diferente a la nuestra, a entender que el conflicto es enriquecedor cuando su solución se tramita democráticamente y a entender que mi punto de vista no es necesariamente correcto, sino que es tan solo una forma de ver la situación.  
Nos comprometemos también a promover Declaraciones similares a ésta en otros escenarios sociales, siempre y cuando los firmantes entiendan cabalmente la importancia, la conveniencia, utilidad y productividad que el compromiso significa.

En señal de compromiso personal por lo afirmado en esta DECLARACIÓN, firmamos y conservamos copia de ella.

Publicado inicialmente por: FUNDACIÓN FORO CENTRO y CENTRO DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO, UNIVERSIDAD JAVERIANA.  Santafé de Bogotá, 1999

Notas, fuentes y recursos

1. ZULETA, Estanislao, “Educación y Democracia”.    
2. RISO, Walter, “La asertividad: el arte de decir no”, en Revista Nueva No. 679, Periódicos Asociados, Santafé de Bogotá, Julio 31 de 1999, p.2    
3. UNELL, Bárbara y Wyckoff, Jerry, “20 valores que usted puede transmitirles a sus hijos”, Editorial Norma, 1997, p. 44    
4. GONZALEZ, Esperanza, “Manual sobre Participación y Organización para la Gestión Local”, Ediciones Foro Nacional por Colombia, Cali, 1995, p. 95

LEONEL VIDAL DÍAZ

Leonel es Conferencista, tiene su propia organización y trabaja en Colombia, Venezuela, Ecuador y Perú, principalmente. Es Administrador de Empresas, con posgrado en marketing y especialización en Gestión de la Cultura Organizacional. Autor de los libros: AUTOESTIMA Y MOTIVACIÓN, Editorial Magisterio y MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO, Leo Editores. Además es autor de artículos para periódicos y revistas

[leonelvidaarrobahotmail.com](mailto:leonelvida@hotmail.com)