

Liderazgo : ¿cómo el autoconocimiento y la compasión construyen empresas sobresalientes?



“Compasión”, “vulnerabilidad”, “autoconocimiento”: ¿unas palabras incompatibles con la vida profesional y habilidades que normalmente valoran las organizaciones?

¡Al contrario! Si se gestionan bien, el autoconocimiento, la vulnerabilidad y la compasión de los líderes se convierten en fortalezas para las empresas.

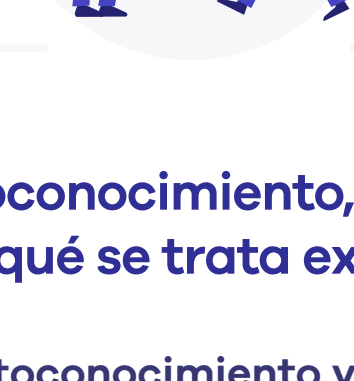
El autoconocimiento = un beneficio general

Para los líderes

desarrollar su autoconocimiento y manejar su vulnerabilidad les permitirá inspirar y dejar espacio a los demás

Para los trabajadores

conocerse mejor les permitirá colaborar mejor



= SER CONSCIENTE

Saber cuales son los puntos fuertes (autoconocimiento) y débiles, lo que se necesita desarrollar y el impacto dentro del equipo

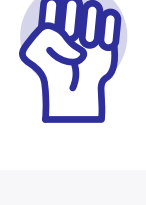
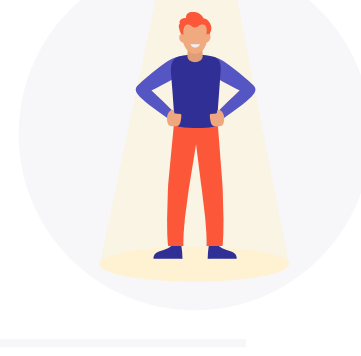
Autoconocimiento, vulnerabilidad, compasión: ¿De qué se trata exactamente? Entender las nociones

1. Autoconocimiento vs. Ego

El ego = la separación entre el yo y las otras personas

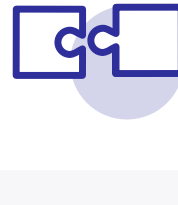
- ¿Cómo ser distinto sin ser distante?
- ¿Cómo quiero que sea la relación con el entorno?
- ¿Qué se espera del entorno hacia el individuo?
- ¿Qué valores motivan diariamente?
- ¿Cómo hacer que el ego se ponga al servicio del grupo?

La repuesta: entender el ego y cómo funciona



¿Cómo convertirlo en una fortaleza?

Mayor autoconocimiento > capacidad de inspirar y dirigir. Entender cómo una persona, como líder, puede generar un cambio e impactar a otras personas



Consejos prácticos

Dar espacio de reflexión a la persona
Ofrecer un acompañamiento de coaching que apoye la reflexión: ¿quién es uno mismo? ¿Cuáles son las habilidades internas y cómo desarrollarlas?

2. La vulnerabilidad (con la humildad y la responsabilidad)

La responsabilidad

comportamiento ético e inclusivo

El ser humano actúa por imitación: el líder puede ayudar desarrollar esta cualidad en su entorno profesional

La humildad

fundamental para sentirnos responsables de nuestro ecosistema

Permite mirar hacia afuera, ser consciente de que puedo cometer errores > mucho más fructífero que la soberbia

La vulnerabilidad

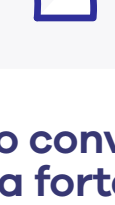
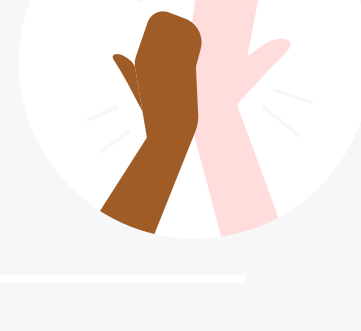
ofrece la oportunidad para que otras personas te enseñen algo

La vulnerabilidad nos pone al mismo nivel que las demás personas y permite salir de la pura relación contractual

Es suficiente decir “no lo sé”: ¡ya es una aceptación de vulnerabilidad!

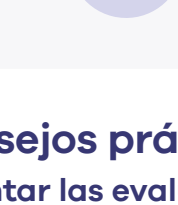
Acabar con el concepto de “vulnerabilidad = debilidad”

Aceptar la vulnerabilidad: No es sinónimo de debilidad ¡No! Nos acerca a las personas. El modelo de líder que tiene todas las respuestas son contraproducente. El que dice: “juntos vamos a encontrarlas” es mucho más eficiente.



¿Cómo convertirlo en una fortaleza?

Ver la vulnerabilidad en personas sobresalientes (destacadas) > favorece la compasión, la identificación, las relaciones
Nadie tiene siempre todas las respuestas. Los líderes que actúan así no ayudan a los demás a aceptar sus propias dudas.
Atreverse a decir “no sé hacerlo, ayúdame” = dar la oportunidad a la otra persona de mostrar su habilidad, de sentirse incluido. Deja espacio para la conexión y la empatía



Consejos prácticos

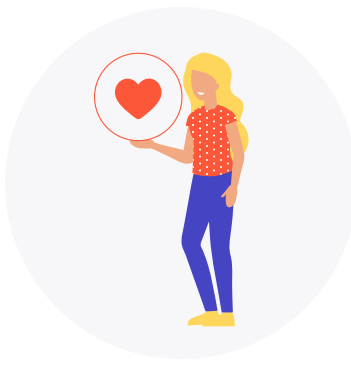
Fomentar las evaluaciones (no sólo de forma jerárquica si no con los iguales y colaboradores) y canalizarlas de manera positiva

Ayuda a que tomemos más responsabilidad, que seamos conscientes del impacto que producimos.

Orientar las personas hacia una postura de contribución y con un propósito

Trabajar la autoconfianza para ser capaz de pedir ayuda

3. La compasión



Empatía

Ser capaz de ver los sentimientos y emociones que está viviendo otra persona

Compasión

Entender esos sentimientos, pero además querer ayudar a que la persona encuentre un espacio de confianza para compartirlos y dejarse ayudar



¿Cómo convertirlo en una fortaleza?

Fomentar la compasión > compartir una cultura de respeto, de confianza y de colaboración



Consejos prácticos

¿Qué departamentos de recursos humanos los departamentos de desarrollo para que las empresas entiendan el valor de la compasión y reforzar el compromiso y la confianza?

Fomentar el respeto al otro

No hay preguntas absurdas, cada uno percibe el mundo de manera muy diferente.

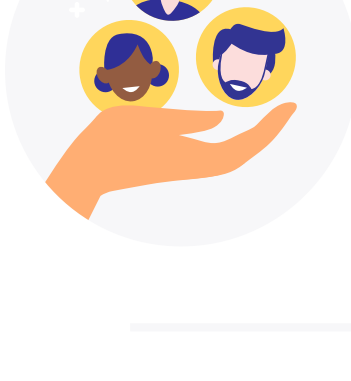
Dar espacio a la escucha para que las personas puedan expresar sus temores

No culpabilizar por compartir problemas

Permitir espacios de error

Proponer un acompañamiento de coaching: permite dar a esas personas el espacio donde pueden trabajar sobre esos aspectos, el apoyo para que gestionen sus habilidades y recursos internos

Acabar con los prejuicios

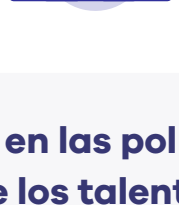


Autoconocimiento, vulnerabilidad, compasión:

3 términos con una carga emocional importante, y bastantes prejuicios.

- Esfuerzo de pedagogía por parte de las organizaciones: Entenderlos, positivarlos, y hacer que la parte emocional se convierta en una fortaleza..
- Trabajar en la terminología y en adaptar el lenguaje por parte de las empresas

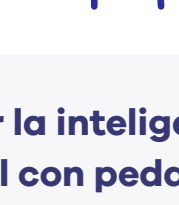
¿Y ahora qué?



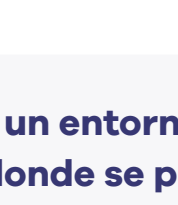
Evolución en las políticas de gestión de los talentos: desarrollar objetivos con relación a las personas, no solo en objetivos de negocios



Dar visibilidad interna a los encargados, a los referentes y las acciones



Favorecer la inteligencia emocional con pedagogía y acompañamiento: ¡Para que suceda, la persona debe estar abierta!



Favorecer un entorno inclusivo donde se puedan encontrar oportunidades: ¡un equipo diverso donde todo el mundo pueda opinar es un equipo fuerte!

Sobre CoachHub

CoachHub es la plataforma global líder en el desarrollo del talento que permite a las organizaciones crear un programa de coaching personalizado, medible y escalable para toda la plantilla, independientemente del departamento y del nivel de antigüedad. Al hacerlo, las organizaciones pueden obtener una multitud de beneficios, incluyendo un mayor compromiso de los empleados, mayores niveles de productividad, un mejor rendimiento en el trabajo y una mayor retención.

El grupo global de coaches de CoachHub está compuesto por más de 3 500 coaches empresariales certificados en 70 países de seis continentes, con sesiones de coaching disponibles en más de 60 idiomas, para dar servicio a más de 500 clientes. Nuestros programas se basan en la I+D avanzada de nuestro Coaching Lab, dirigido por el profesor Jonathan Passmore y nuestro Consejo Científico.

CoachHub cuenta con el respaldo de inversores tecnológicos de referencia, como Draper Esprit, Holtzbrinck Ventures, Partech, RTP Global, Signals Venture Capital y Speedinvest. En septiembre de 2021, CoachHub adquirió la empresa francesa pionera en coaching digital MoovOne para crear un gigante global centrado en democratizar el coaching de manera conjunta.

Para más información, visite www.coachhub.com/es