



Claves empáticas para un liderazgo transformacional

Gabriel Vásquez

**Liderazgo emocional en la escuela
VII Congreso Internacional de Tutoría - Lima – 2025**

GRACIAS!



¿Cómo podemos integrar el liderazgo, la emoción, el bienestar y la tutoría?



Reconociéndonos

Ve a
www.menti.com

Introduce el código

2446 9631



O usa el código QR

1 Empatía

Del vocablo alemán *Einfühlung* que significa entrar en algo a través del sentimiento.

“Conjunto de constructos que incluyen los procesos de ponerse en el lugar del otro y respuestas afectivas y no afectivas” (Davis)

“Transportarse, uno mismo, hacia el pensamiento, sentimiento y conducta de otro”. (Dymond)

Existen enfoques situacionales, disposicionales y sociales de la empatía; así como también aportes desde la neurociencia y su contribución a los contextos organizacionales y el liderazgo.

“La empatía no significa pensar igual o estar de acuerdo con el otro. Lo que significa es que comprendo su estado emocional y soy capaz de ponerme en su lugar. Es comprensión, no justificación”. (Bisquerra). “La empatía por sí sola no es suficiente para la compasión, pues un sádico puede sentir una considerable empatía con la situación de otro individuo y aprovecharla para hacer daño a esa persona”. (Nussbaum)

2 Compasión

Voz latina *compati* que significa "sufrir con".

“Sensibilidad hacia el sufrimiento del yo y de los otros junto con un compromiso profundo para tratar de aliviarlo”. (Dalai Lama)

“Proceso interpersonal que implica notar, sentir, crear sentido y actuar que alivia el sufrimiento de otra persona”. (Dutton, Obrero & Hardin)

Se encontraron amplios beneficios asociados a la compasión en contextos organizacionales.

3 Confianza

“Dice Victoria Camps que la confianza viene de confido, que es “tener fe”. La confianza se da a partir del “cumplimiento de las expectativas puestas en uno o, dicho de otra forma, el sentido de la responsabilidad. Ser capaz de mantener las expectativas creadas, hacerse cargo de ellas, es el requisito para que no se pierda la esperanza”

Fernando Flores plantea que “hacemos que las cosas sucedan en los compromisos que hacemos con los demás y hacemos estos compromisos en las conversaciones”. Cuando cumplimos los compromisos, construimos promesas, y cumplirlas da lugar a la construcción de la confianza.

Rusell Hardin: La confianza está fundada en relaciones de confianza como un “interés encapsulado”. Yo confío en usted porque sus intereses encapsulan los míos hasta cierto punto – en particular – porque usted quiere que nuestra relación continúe”

Simpatía



I'm sorry you're in pain.

DISTANT

Lamento que tengas ese dolor

Distante

Empatía



I can practice perspective-taking by imagining what this pain might feel like.

SHARED

Puedo tomar perspectiva al imaginar lo que sientes con ese dolor

Compartida

Compasión



You are suffering, and I will do what I can to help.

CONNECTED AND
ACTION-ORIENTED

Estás sufriendo, y haré lo que pueda para ayudarte.

Conectada y orientada a la acción

Sobre la empatía

2

Es una emoción, pues la empatía se siente. Es una habilidad pues se entrena y se desarrolla de forma consciente.

Nos adaptó desde la supervivencia para enseñarnos lo que debemos evitar y para motivar el cuidado del otro.

1

Capacidad de reconocer, entender, aceptar, darse cuenta de lo que sienten y piensan los demás para aumentar las posibilidades de responder asertivamente en la coordinación de acciones.

3

Un líder con una alta empatía será capaz de anticiparse a escuchar las reacciones y comportamientos de los demás, así como reconocer lo que necesitan para apoyarlos en sus desafíos.

Es la base de la solidaridad y de la confianza.

Dimensiones de la empatía

Empatía cognitiva

Capacidad de entender la perspectiva de otra persona

Escuchar activamente

¿Cómo piensa el otro?

Empatía emocional

Capacidad de sentir lo que otra persona siente

Consciencia emocional

¿Qué siente el otro?

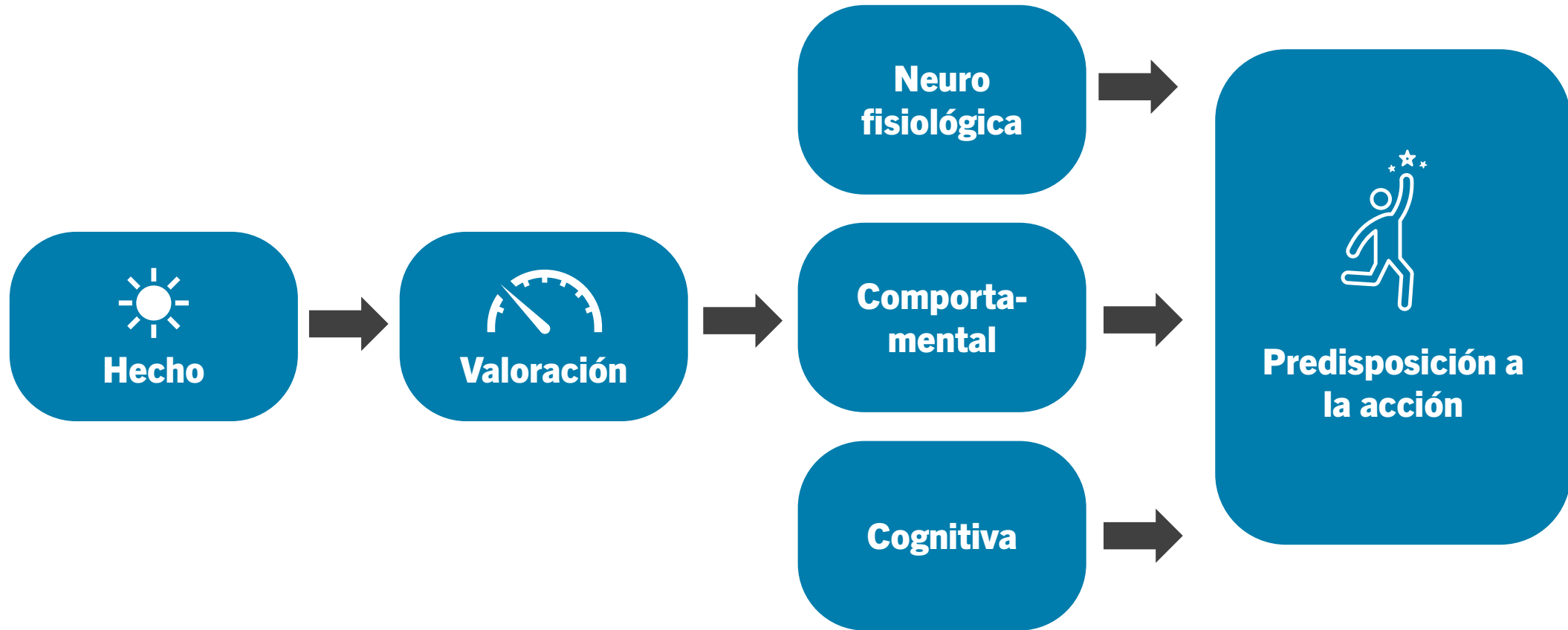
Interés empático

Capacidad de entender lo que otra persona necesita de ti

Contribución –
Estar al servicio

¿Cómo te puedo ayudar?

El proceso emocional





Injusticia



Amenaza



Pérdida



Logro / Alivio
Placentero



Protección



RABIA



MIEDO



TRISTEZA



ALEGRIA



TERNURA

Defenderme

Huir
Protegerme / Atacar

Alejarme
Reflexionar

Unirme
Agradar

Cuidar
Escuchar



Juicios o creencias
asociadas a la empatía, la
compasión y la confianza

Juicios o creencias en empatía

1

Comprensión cognitiva

Entiendo que el otro tiene un observador diferente, tiene unas creencias y unos pensamientos que deben ser respetados y comprendidos. Me predispongo a comprender como sus pensamientos, ideas y puntos de vista, sin juzgar.

2

Compresión Emocional

El otro siente emociones tal y como las siento yo. Soy capaz de nombrar la emoción que siente. Su expresión emocional puede ser diferente a la mía. Me hago cargo de comprender las motivaciones que activan esas emociones y lo que se quiere lograr con ellas. Acepto que el otro siente.

Juicios o creencias en la compasión

1

Gravedad

Los demás están sufriendo o necesitando algo de forma importante, lo que ha provocado que sus posibilidades de acción se vean limitadas.

2

No culpabilidad

Las personas no han elegido sus dificultades. Si lo han hecho, no desean seguir en ellas de forma indefinida.

3

Similitud de posibilidades

Aquel que está teniendo dificultades o se encuentra al frente de un reto, se parece a mí, o lo que me ha tocado vivir en el pasado o viviré en el presente.

4

Pensamiento eudemónico

El otro ocupa un espacio importante en mi liderazgo. Esa persona cuenta para mí, está en mis objetivos y proyectos importantes.

5

Recursos

Se cuenta con los recursos y el tiempo para acompañar al otro en el logro de sus objetivos. Estaré dispuesto a dar algo de mí para que pueda lograr lo que se propone.

Juicios o creencias en la confianza

1

Interioridad

Esta nace en mi como persona y me hago cargo de construirla independiente de lo que ocurra en el otro. La confianza no es todo o nada, se transforma a diario.

2

Expectativas

Me ocupo de comprender las expectativas que otros tienen en mi, soy capaz de determinar si me hago responsable o no de estas expectativas y lo comunico de forma asertiva.

3

Promesas

Construyo confianza a partir del cumplimiento de las promesas que hago. Si proveo que no logro cumplir, lo comunico para encontrar alternativas.

4

Sinceridad

Me comprometo a hacerme cargo de las expectativas y las promesas que haga.

5

Competencias

Me siento competente, tengo las capacidades, los recursos y el tiempo para hacerme cargo de las expectativas y las promesas.

Una herramienta que
amplía posibilidades

Liderazgo Empático - Compasivo



¿Qué preguntas puedo
hacerme como tutor desde
cada cuadrante?

Desconexión emocional

Frialdad, distancia o automatismo en la tutoría

1. ¿En qué momento comencé a mirar al otro como función y no como ser humano?
2. ¿Qué partes de mí he tenido que apagar para seguir cumpliendo, aunque eso apague a los demás?
3. ¿Qué me haría volver a sentir que tutoría también es presencia, no solo procedimiento?
4. ¿Qué oportunidad estoy perdiendo al no permitirme ser tocado por la humanidad del otro?



Escucha estéril

Conecta emocionalmente, pero no actúa o evita intervenir

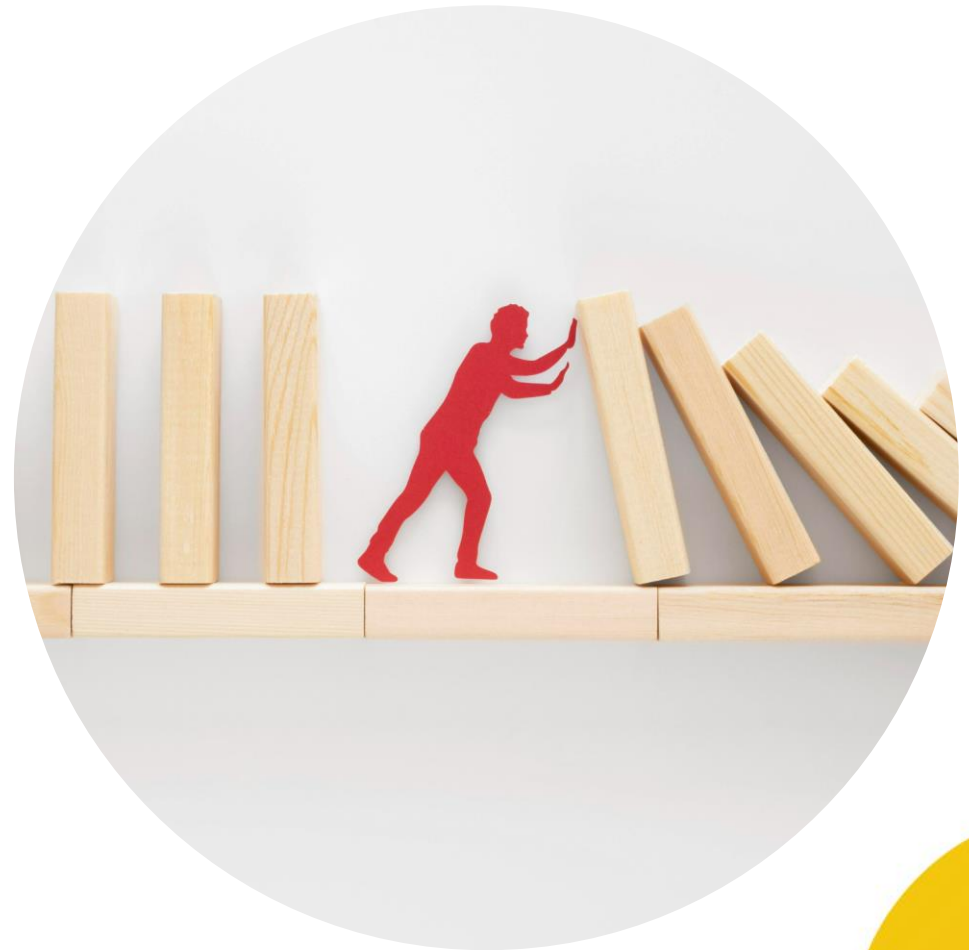


1. ¿Qué me impide transformar mi escucha en acción?
2. ¿A quién estoy cuidando cuando decido no intervenir: al estudiante o a mí mismo?
3. ¿Qué conversaciones necesarias he postergado por miedo a ser incómodo, aunque sé que podrían liberar al estudiante?
4. ¿Cómo sería actuar desde la ternura con firmeza, en lugar de solo comprender en silencio?

Protección desbordada

Cuida en exceso sin comprender lo que el otro realmente necesita

1. ¿A quién le pertenece la responsabilidad de avanzar: a mí o al estudiante?
2. ¿Qué parte de mí necesita controlar o solucionar en lugar de acompañar?
3. ¿Qué aprendizajes estoy impidiendo cuando protejo más de lo necesario?
4. ¿Estoy respondiendo a lo que el estudiante necesita o a lo que yo quiero evitar?



Acompañamiento transformador

Tutoría emocionalmente conectada y pedagógicamente activa



1. ¿Qué tipo de confianza emocional siembro en el estudiante cuando lo escucho con presencia y luego actúo con intención?
2. ¿Qué ocurre en mí cuando acompaño a alguien sin necesidad de salvarlo?
3. ¿Qué prácticas mías revelan que cuidar al otro no es cargarlo, sino fortalecerlo?
4. ¿Qué testimonios de transformación me han devuelto los estudiantes como señal de que mi tutoría ha sido significativa?



¡Gracias!





gabriel vásquez
Transformaciones Conscientes



+57 300-776-0921



contacto@gabrielvasquez.com.co



www.gabrielvasquez.com.co

La información presentada en este documento ha sido diseñada con el fin de prestar los servicios a nuestro cliente y es de propiedad exclusiva de GABRIEL VASQUEZ para tal fin. Nadie diferente podrá hacer uso de esta información, especialmente para fines de servicio de formación y/o consultoría.

PODCAST 

LA EMOCIÓN DE LIDERAR



Con Gabriel Vásquez



Escúchalo en todas las
plataformas de
podcast

