



# Empatía

Adopción de perspectivas en el liderazgo




**Ramona Larion**

**Gestora de proyectos**

**European Network for Holistic Integration**

 [www.enhi.se](http://www.enhi.se)

 [info@enhi.se](mailto:info@enhi.se)

 Kollegiegatan 2A,  
21454, Malmo  
Suecia

 European Network for Holistic Integration

 European Network for Holistic Integration

 02enhi02

***¡Vamos a  
conocernos!***



# Tabla de contenido



Introducción  
**01**

Análisis  
**03**

Presentación  
**02**

Conclusión  
**04**





**El estado de empatía, o ser empático, es percibir el marco de referencia interno del otro con precisión y con los componentes emocionales y significados que le pertenecen como si uno fuera la persona.**



**CapRogger**

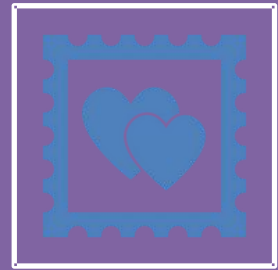
# 01

## Introducción

Definición de empatía



# Empatía



Hay más definiciones de empatía, pero comenzaremos con la más sencilla:



La empatía es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los/as demás. Significa ponerse en el lugar del otro y sentir lo que él/ella podría estar sintiendo.



# Hay tres componentes de la empatía



**Pensamientos**



**Sentimientos**



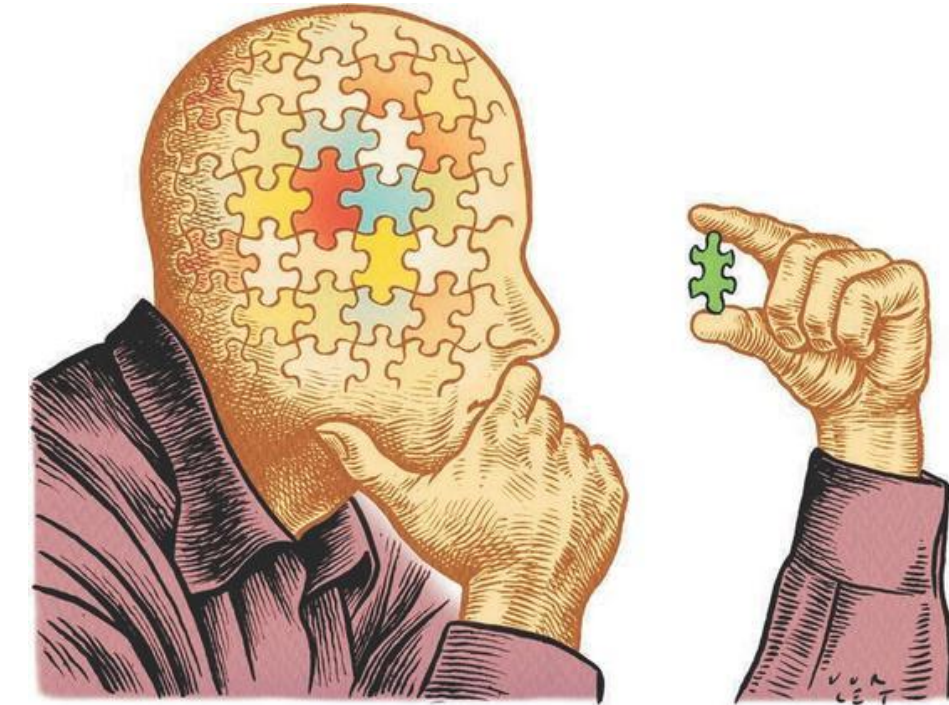
**Comportamiento**



# Pensamientos

## Empatía cognitiva

La empatía cognitiva es la capacidad de comprender la perspectiva de otra persona y lo que podría estar pensando y sintiendo. Es la parte reflexiva de la empatía y, como sugiere el nombre, se produce a nivel cognitivo.



Se hace una suposición fundamentada en base a los propios conocimientos y experiencias pasadas. Se pone en el lugar de la otra persona, como dice el dicho. Este es un primer paso crucial para entablar una relación de empatía.

# Sentimientos

## Empatía emotiva



La empatía emotiva es sentir con alguien: “tu dolor en mi corazón”. Va más allá de lo cognitivo y no está por encima ni aparte de ellos, sino junto a ellos. Estás hombro con hombro con esa otra persona y sientes con ella. Estamos biológicamente programados para esto, con neuronas espejo que se activan tanto cuando experimentamos una emoción como de manera similar cuando vemos a otros experimentando una emoción.

Cuando vemos a alguien triste, por ejemplo, nuestras neuronas espejo se activan y eso nos permite experimentar la misma tristeza y sentir empatía. No necesitamos “pensar” en que la otra persona está triste: en realidad lo experimentamos de primera mano.

Esto sucede de manera automática y es una elección que hacemos para permitirnos experimentar esa sensación con ellos, especialmente porque estamos socializados para no permitirnos sentir sentimientos incómodos. Más información sobre esta socialización a continuación.

# Acciones

## Acción empática

La acción empática es la parte activa de la empatía. Va más allá de simplemente comprender a los demás y compartir sus sentimientos: en realidad nos mueve a actuar, a ayudar en todo lo que podemos.

Eso se presenta de muchas formas, dependiendo de la situación, desde ayuda directa, hasta preguntar cómo puedes ayudar, o simplemente sentarte en silencio con ellos y no “hacer” nada, que a menudo es exactamente lo que esa persona necesita que “hagamos”.

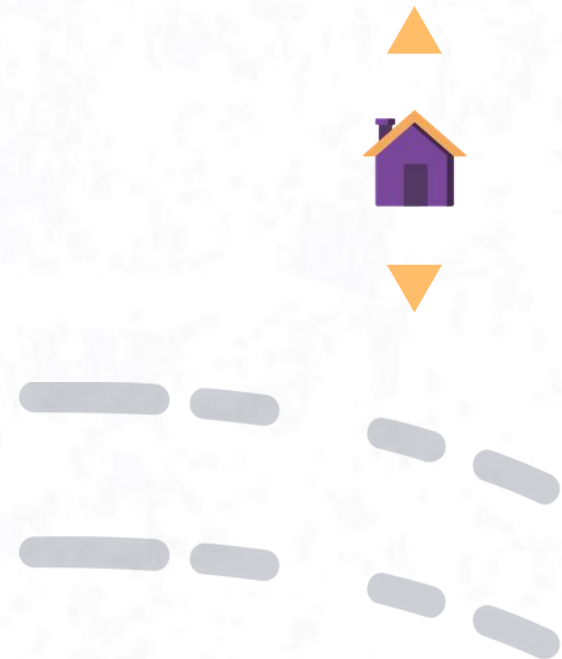


# 02



## Presentación

La adopción de  
perspectivas en el proceso  
de gestión



# Perspectivas que se toman en el proceso de gestión

## Comprometerse

Comprender necesidades, emociones, puntos de vista, problemas, objetivos, contexto.

## Soluciones

### perspicaces

Examinar críticamente los motivos y los factores contextuales más amplios.

## Anclar, ajustar

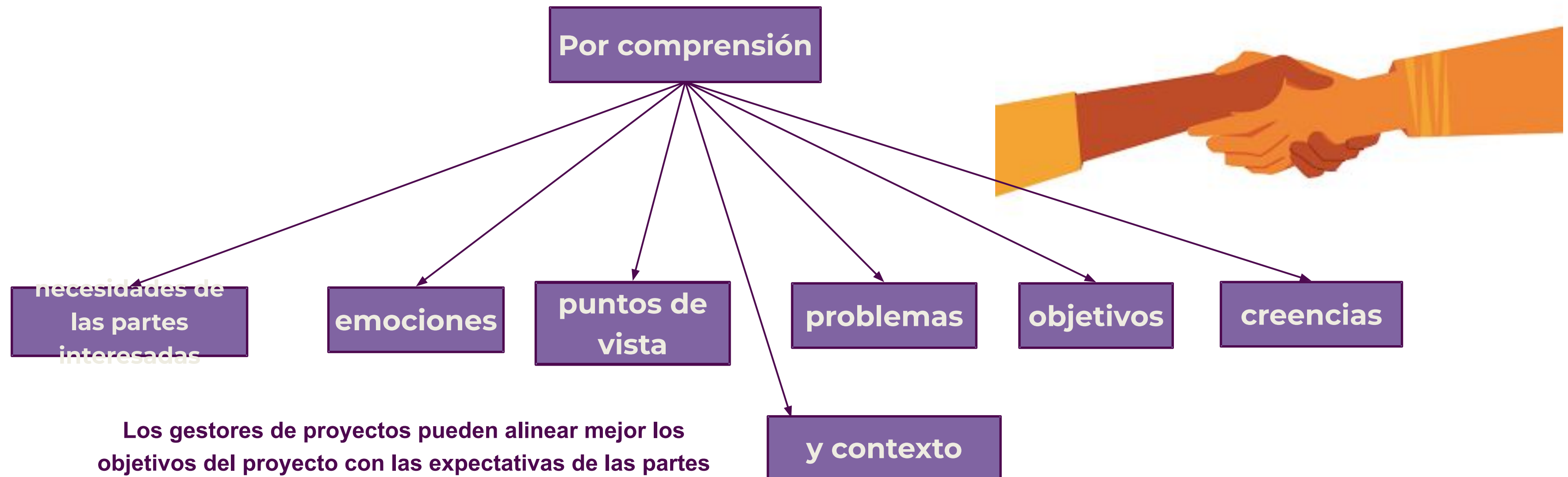
Iniciar el resumen para alinear al equipo en los problemas fundamentales.

## Uso de la empatía

Nunca olvides que detrás de cualquier decisión hay un ser humano.



# Comprometerse



Los gestores de proyectos pueden alinear mejor los objetivos del proyecto con las expectativas de las partes interesadas, lo que genera una comunicación y colaboración más efectivas. Este análisis profundo de las perspectivas de las partes interesadas es crucial para el éxito del proyecto, ya que garantiza que las soluciones se desarrollen teniendo en cuenta los mejores intereses de las partes interesadas.

# Anclar, ajustar

La heurística de anclaje y ajuste, introducida por Tversky y Kahneman (1974), se puede aplicar eficazmente en contextos de proyectos para garantizar que las discusiones se basen en una comprensión clara de los problemas centrales antes de explorar soluciones.

Iniciar las discusiones en un nivel abstracto ayuda a alinear al equipo sobre los problemas fundamentales, fomentando un enfoque más colaborativo e innovador para el desarrollo de soluciones.

El énfasis en un enfoque de extremo a extremo y la flexibilidad para el ajuste continuo se alinea con los principios de gestión de proyectos ágiles, donde la planificación iterativa y los ciclos de retroalimentación son cruciales para adaptarse a los cambios y referir soluciones a lo largo del tiempo.

# Soluciones perspicaces

Este paso, que invita a no conformarse con explicaciones superficiales, exige examinar críticamente los motivos de las partes interesadas y factores contextuales más amplios.

Esta profundidad de comprensión fomenta el desarrollo de soluciones sostenibles y perspicaces al considerar múltiples facetas y perspectivas del problema.

# Uso de la empatía

El uso de la empatía en el proceso de toma de perspectiva para personal directivo incluye escuchar activamente, ponerse en el lugar del otro, tener preguntas reflexivas y prestar atención a la comunicación no verbal y al lenguaje corporal.



# 03

## Análisis

¿Cómo integrar la empatía en el trabajo?



Al distinguir entre empatía y tomar partido, los directivos/as pueden adoptar un enfoque equilibrado para apoyar a las víctimas y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.



La empatía permite a los/as directivos/as comprender las experiencias y necesidades de las personas afectadas por el acoso, evitando al mismo tiempo los riesgos de parcialidad y polarización asociados a la toma de posturas.

A través de la empatía, el personal directivo puede crear entornos inclusivos y de apoyo donde todos los empleados se sientan respetados y capacitados para hablar en contra del acoso.

# Integración de la empatía en el lugar de trabajo

## Talleres y seminarios:

Organiza talleres y seminarios enfocados en la empatía, el respeto y la prevención de la VBG, involucrando a todos los empleados de los distintos niveles de la organización.

## Predica con el ejemplo:

Como directivo/a, modela un comportamiento respetuoso y empático, demostrando un compromiso con un lugar de trabajo libre de acoso.

## Sistemas de apoyo:

Fortalecer los sistemas de apoyo dentro de la empresa, como grupos de apoyo entre compañeros/as o acceso a recursos externos.

## Revisión de políticas:

Revisa y actualiza las políticas de la empresa contra el acoso si es necesario. Asegúrate de que sean claras, completas y se comuniquen de manera eficaz a todos los empleados.

## Toma las medidas disciplinarias adecuadas:

Tolerancia cero (una advertencia, suspensión o terminación);  
Cumplimiento legal (las acciones cumplen con las leyes y regulaciones locales en materia laboral).

La empatía en el lugar de trabajo implica comprender y compartir los sentimientos de los/as demás, en particular en el contexto de cuestiones delicadas como el acoso sexual.

Por otro lado, tomar posturas puede ser contraproducente, ya que puede generar prejuicios y reducir la eficacia de la respuesta a esas cuestiones.



**Conciencia:** la empatía implica ser consciente y comprender las emociones y experiencias de los/as demás, incluidas las de las víctimas de acoso sexual. Requiere escuchar activamente sus perspectivas, reconocer sus sentimientos y validar sus

**Regulación:** La empatía también implica regular las propias emociones y respuestas para apoyar eficazmente a las víctimas sin juzgarlas ni tener prejuicios. Esto incluye gestionar cualquier prejuicio o preconcepción personal que pueda influir en la percepción de la situación.



**Conciencia:** Tomar posturas a menudo implica alinearse con una parte en lugar de con otra en un conflicto, potencialmente pasando por alto o desestimando las perspectivas y experiencias de un grupo, como las víctimas o los perpetradores de acoso

**Regulación:** Tomar partido puede llevar a una toma de decisiones sesgada y a acciones que prioricen los intereses de un grupo sobre otro, en lugar de abordar de manera imparcial la cuestión del acoso sexual.



# 04

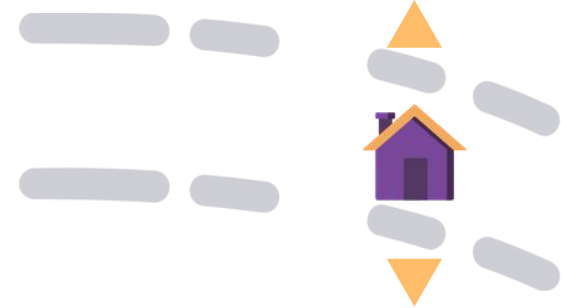
## Conclusión



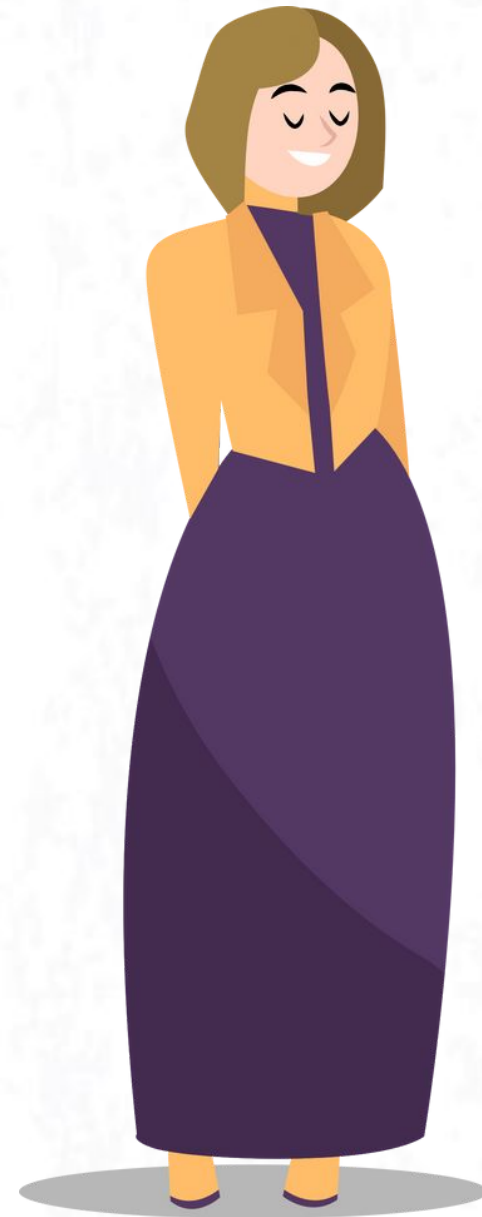
La empatía es un componente clave para prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo. Al fomentar una cultura de respeto, comunicación abierta y apoyo proactivo, las organizaciones pueden crear un entorno seguro e inclusivo.

Las políticas, la formación y el liderazgo basados en la empatía pueden generar un entorno laboral más comprensivo y solidario, lo que en última instancia contribuye a la prevención de la violencia de género. Este enfoque no solo apoya a las víctimas, sino que también fomenta la rendición de cuentas y la colaboración, lo que en última instancia contribuye a un entorno laboral más seguro e inclusivo.

Las organizaciones pueden fomentar entornos donde la empatía guíe la toma de decisiones y las acciones, lo que genera mayor confianza, respeto y dignidad para todos los empleados.



# Referencias bibliográficas



- <https://www.6seconds.org/2022/03/14/3-parts-of-empathy/>
- <https://future-human-ai.medium.com/the-art-of-perspective-taking-in-project-management-3c107d8d3eb9>
- Daniel Goleman – Emotional intelligence
- Brené Brown - Dare to lead
- Deborah Tannen – The argument culture
- Adam Grant – Give and Take





Empoderamiento femenino contra el acoso sexista en espacios públicos  
Project Num: 2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398



# ¡Gracias!



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

