TENDENCIAS

ANA FERNÁNDEZ DE CÓRDOBA

COACH CERTIFICADA PCC
EXPERTA EN DESARROLLO
DE PERSONAS Y LIDERAZGO

"Complacer a los demás" puede ser un impulsor positivo. Sin embargo, en momentos de desarrollo del liderazgo, donde el foco debe estar en asumir nuevas responsabilidades, es importante pensar primero en uno mismo.

AUTOLIDERAZGO EN MOVILIDAD INTERNACIONAL: MEJORA DE LA EXPERIENCIA DEL EXPATRIADO

El **coaching ejecutivo** es un proceso de acompañamiento para profesionales de valor dentro de la organización. Está destinado a desarrollar y potenciar habilidades y comportamientos, facilita herramientas con las que descubrir nuevas posibilidades de desarrollo y amplía la perspectiva del día a día. El coach acompaña al coachee en la toma de consciencia de los cambios que necesita para **optimizar su rendimiento y el de su equipo**.

¿Qué mayor cambio puede haber que asumir una responsabilidad fuera de su país, su ciudad, en otro entorno cultural y alejado de los suyos?

A lo largo de mis años como coach he acompañado a personas expatriadas de diversas empresas y sectores y en distintos países. Con frecuencia, las responsabilidades asumidas en el extranjero son muy parecidas -si no las mismas- que tenían en su país, ya que hablamos de profesionales que suelen ser expertos en su campo. Pero **¿en qué medida acompañamos a estas personas en la gestión de sus emociones? ¿Qué herramientas de desarrollo les facilitamos para potenciar sus soft skills?**

Un "impulsor" a trabajar

En 1975, el psicólogo estadounidense *Taibi Kahler* identificó cinco factores comunes que nos motivan, que nos impulsan a tomar una decisión u otra (en mis sesiones las simplifico en cuatro). Estos impulsores (también llamados impulsores internos o drivers) son creencias adquiridas que nacen en nuestra inconsciencia. Al identificar qué factores o creencias impulsan más las decisiones que toma un individuo, es posible reconocer y desarrollar el potencial de estos impulsores:

- Sé fuerte
- Sé perfecto
- Date prisa
- Complace a los demás

Quiero centrarme en el último, "complace a los demás". Puede ser un impulsor positivo, que nos hace redirigir nuestra energía en darnos a los demás. Sin embargo, en momentos de desarrollo del liderazgo, donde el foco debe estar en asumir nuevas responsabilidades (y más aún cuando hay un reto familiar y personal), es importante pensar primero en uno mismo. Al fin y al cabo, ¿cómo puedo liderar al otro si antes no me lidero yo? Para mí este concepto es clave a la hora de asumir una nueva responsabilidad y desarrollar un liderazgo fuerte y comprometido.

Dónde poner el foco con el profesional expatriado

A la hora de trabajar con profesionales expatriados, ¿somos conscientes de si se han parado a pensar qué necesitan ellos para ser líderes? ¿Han analizado las posibilidades de liderar a otros en situaciones distintas –como puede ser un nuevo país– si ellos no se han liderado a sí mismos primero?

En el camino emprendido, es fundamental que el profesional expatriado sepa poner el foco en él, tener claro qué va a hacer para que aquello que espera que pase, realmente pase; que tenga claro hasta dónde llega su responsabilidad ante lo que quiere conseguir. Y eso no sale automático.

Con frecuencia esperamos a que los demás nos den la solución a nuestros problemas, a que la empresa nos dé lo que nos corresponde, que el jefe nos valore o que el equipo haga las cosas como esperamos. Ese esperar de los demás nos coloca en un rol de víctima y nos frustra. Por eso es clave poner el foco en mí, en qué voy a hacer yo. ¿Cuál es mi responsabilidad ante lo que quiero conseguir? ¿Dónde estoy poniendo el foco: en los demás o en mí? Creo que esa es la clave; **quitar de mi mochila ese impulsor que me hace esperar de los demás y complacer al otro, para empezar a centrarme en mí.**

Hay una situación que define muy bien este concepto: en un viaje de avión, antes de despegar, las instrucciones son tajantes: ante la despresurización de la cabina, si voy con una persona que depende de mí (un niño pequeño, o una persona que no se vale por sí misma), ¿quién debe ponerse la máscara de oxígeno antes? Lo que sale de forma natural y automática es ponérsela al indefenso. Pero entonces mientras me ocupo del otro, yo me quedo sin aire y finalmente nos ahogamos los dos… Primero debo estar bien yo, debo tener oxígeno suficiente para ayudar al otro. Primero yo, luego la persona que dependa de mí.

Con el liderazgo (y más en entornos complicados como puede ser un periodo de expatriación) pasa lo mismo:

primero debo liderarme yo para luego liderar al otro; saber qué necesito, cómo me comunico, cuáles son mis preferencias para detectar qué pueden esperar de mí y asumir mi rol desde la responsabilidad y la toma de consciencia.

¿En qué momento les damos ese espacio a los profesionales que asumen un nuevo rol, una nueva responsabilidad?

Necesitan las herramientas que les ayuden a desterrar ese impulsor que les lleva a enfocarse en complacer a los demás, y comenzar a centrarse en su propio desarrollo desde la responsabilidad y el compromiso.

En este sentido, más allá de las facilidades que podemos brindarles para su adaptación (beneficios económicos, seguro, una casa donde vivir, etc) es igual de importante **dotarles de las herramientas que necesitan para gestionar un cambio** de tal envergadura y adaptarse a la nueva situación. **Acompañar a la persona, acompañar su "alma".**

Según el estudio de Movilidad y Talento Global España 2023 *(Hasenkamp Relocation Services Spain)*, las organizaciones afrontan grandes retos como es la atracción y fidelización de talento. De este estudio se desprende la necesidad de poner el foco en la salud mental y el bienestar emocional de los empleados: "El bienestar de los empleados sigue siendo esencial en 2023 debido a impactos positivos en la productividad, la retención de talento, la salud mental, la cultura organizacional y otros aspectos clave de una empresa exitosa y sostenible".

Flexibilizar las políticas de movilidad pone el foco en la persona. Debemos empezar a diseñar un plan de carrera adaptado a cada persona y planes de desarrollo específicos que nos ayuden a potenciar la fidelización del empleado.

Cuando trabajamos desde las emociones y desde el yo, generamos profesionales protagonistas de su propio desarrollo, desplegando su compromiso y responsabilidad, y esto repercute directamente en la productividad de las organizaciones.

Generemos profesionales con alma y tendremos compañías con alma. Acompañemos a la persona en todas sus dimensiones, no sólo la profesional.

Ana Fernández de Córdoba
Coach certificada PCC
Experta en Desarrollo de personas y Liderazgo
anafernandezdecordoba@coachtomove.com