

E

D I

disruptive
digital
education

PRÁCTICA

PERSONA B

Verbaliza cada uno de los "3 niveles" desde el punto de vista de LA OTRA PARTE

- Contenido (¿Qué desde su perspectiva?)
- Sentimientos (¿Cómo se sintieron?)
- Identidad (¿Cuál estado emocional?)
 - ¿Soy...
 - ¿Soy...
 - ¿Soy... resp...

Carlos Goga, formador y emprendedor

“Cualquier entorno intensivo en innovación necesita cultivar la inteligencia emocional de su equipo humano”

España y las organizaciones españolas pertenecen al paradigma “WEIRD”: Western, Educated, Industrialized, Rich, and Developed. Una característica común de las sociedades WEIRD es que han descuidado totalmente su educación emocional. Carlos Goga propone recuperar la formación en inteligencia emocional a través de las acciones formativas del Search Inside Yourself Leadership Institute, una organización sin ánimo de lucro con sede en San Francisco que surgió en el seno de Google y que opera a nivel global a través de Profesores Certificados. Mediante la inteligencia emocional los equipos de trabajo de las organizaciones intensivas en innovación mejoran su resiliencia, aprendizaje y creatividad.

José Antonio Carazo, Director de Capital Humano.

FICHA TÉCNICA

Autor: CARAZO MURIEL, José Antonio.

Título: Carlos Goga: "Cualquier entorno intensivo en innovación necesita cultivar la inteligencia emocional de su equipo humano".

Fuente: Capital Humano, nº 341. Abril, 2019.

Resumen: La sociedad española, y sus organizaciones, España, y las organizaciones españolas, pertenecen a lo que se conoce como paradigma "WEIRD": Western, Educated, Industrialized, Rich, and Developed. Lo que puede parecer una ventaja en realidad es una carencia puesto que han olvidado la educación emocional, tanto a nivel académico como organizativo y empresarial. Su retraso frente a otros países desarrollados es evidente. Carlos Goga, Certified Teacher del Search Inside Yourself Leadership Institute, propone mejorar las habilidades de inteligencia emocional del capital humano de las organizaciones intensivas en innovación y cambio para mejorar sus capacidades de resiliencia, aprendizaje y creatividad.

Descriptor: Innovación / Inteligencia emocional / Creatividad / Aprendizaje

La sociedad española, y sus organizaciones, España, y las organizaciones españolas, pertenecen a lo que se conoce como paradigma "WEIRD": Western, Educated, Industrialized, Rich, and Developed. Lo que puede parecer una ventaja en realidad es una carencia puesto que han olvidado la educación emocional, tanto a nivel académico como organizativo y empresarial. Países como EE.UU., Francia o Suecia ya llevan años trabajando en este campo, pero España lleva un considerable retraso. A juicio de Carlos Goga I, Certified Teacher del Search Inside Yourself Leadership Institute, cualquier entorno intensivo en innovación y cambio necesita cultivar y gestionar la inteligencia emocional de su equipo humano. Los frutos de la inteligencia emocional son "necesarios y críticos" porque ayudan a mantener la calma en las situaciones de incertidumbre y crisis, incrementar la resiliencia en los procesos de aprendizaje y mejorar la creatividad ante los retos y oportunidades de los mercados.

Carlos Goga es Licenciado en Economía, MBA por la Universidad de Houston (EE.UU.) y PADE por el IESE-Universidad de Navarra. Ha desarrollado su carrera profesional como gerente ejecutivo en corporaciones globales y como emprendedor, fundamentalmente en la industria

de las tecnologías de la información en compañías como Wolters Kluwer, Microsoft y Terra Lycos (Telefónica). Carlos trabaja con responsables de la toma de decisiones y líderes empresariales en Juntas Directivas y Comités Directivos sobre cómo tener éxito con la transformación digital y los desafíos del siglo XXI. En esta entrevista explica las carencias 'emocionales' de las sociedades y las empresas y cómo soslayarlas.

Pregunta.- ¿Cuál es el diagnóstico del estado emocional de las organizaciones españolas?

Carlos Goga.- España, y las organizaciones españolas, pertenece a ese paradigma tan simpático como descriptivo que se conoce como "WEIRD": *Western, Educated, Industrialized, Rich, and Developed*. Dicho así, en el contexto del siglo XXI, puede parecer una ventaja. Sin embargo, una característica común de las sociedades WEIRD, y de sus instituciones, es que han descuidado totalmente cualquier educación emocional, tanto a nivel académico como a nivel organizativo y empresarial. Algunos países, como EE.UU., Francia o Suecia, reconocieron esta limitación hace años y llevan más de una década poniendo en marcha iniciativas innovadoras que abrazan la experiencia emocional y que empiezan a ocuparse de desarrollar la inteligencia emocional en todos los ámbitos de la sociedad. Aquí en España podemos identificar algunas iniciativas, pero son más bien la excepción a la gran situación. Podemos aceptar que vamos, aunque vamos algo tarde si nos comparamos con los países líderes de nuestro entorno.

P.- ¿Qué es SIYLI y cuáles son sus objetivos?

C.G.- Las siglas SIYLI responden a *Search Inside Yourself Leadership Institute*², una organización sin ánimo de lucro con sede en San Francisco que opera a nivel global a través de Profesores Certificados. En España, en estos momentos, somos 7 los profesores certificados. SIYLI tiene sus orígenes en Google. En 2007, Chade-Meng Tan, un ingeniero de Google, reunió un grupo de expertos en inteligencia emocional, neurociencia y *mindfulness* para desarrollar un programa de formación interna para sus colegas. Daniel Goleman y Richard Davidson estaban en aquel grupo inicial. Esto fue antes de que el término "*mindfulness*" empezara a escucharse, especialmente en las empresas. Para atraer a los ingenieros y programadores de Google, el curso fue originalmente presentado como "reprogramar el cerebro para alcanzar un desempeño óptimo" o "cómo auto hackear el cerebro".

¹ <https://siyli.org/teachers/carlos-goga>.

² <https://siyli.org>.



> Este fue el origen del curso **Search Inside Yourself**, un juego de palabras que hacía referencia a la capacidad ilimitada para encontrar del buscador de Google. El éxito del curso fue tal que los medios norteamericanos empezaron a hacerse eco. Fueron muchas las organizaciones que se acercaron para saber más y para entender cómo podían construir desde la experiencia de éxito de Google. Esta situación provocó que en 2012 naciese SIYLI (*Search Inside Yourself Leadership Institute*) como organización sin ánimo de lucro con el objetivo de ofrecer abiertamente lo que había resultado un éxito en Google: un programa de formación de inteligencia emocional, basado en técnicas de mindfulness y en las últimas investigaciones de la neurociencia, adaptado para las organizaciones del siglo XXI. Desde entonces, directamente o a través de sus Profesores Certificados, SIYLI ha estado presente en más de 30 países y en más de 100 ciudades de todo el mundo.

P.- ¿Qué capacidades se trabajan en los talleres de inteligencia emocional basados en mindfulness y neurociencia?

C.G.- Nuestra propuesta base es un taller de 2 días de formación que acompañamos con un seguimiento online de 28 días. Durante el taller presencial construimos, paso a paso, capacidades específicas asociadas a las grandes áreas de competencia emocional que identifica Daniel Goleman:

- i. auto-conocimiento,
- ii. auto-gestión,
- iii. auto-motivación,
- iv. empatía / creación de equipos, y
- v. habilidades sociales / liderazgo.

Este eje de trabajo lo acompañamos con una parte teórica y una parte práctica. El cuerpo teórico desarrolla los últimos descubrimientos de la neurociencia y recoge múltiples testimonios de líderes empresariales. El cuerpo práctico, que sin lugar a dudas es el gran protagonista,

podemos resumirlo como un conjunto amplio de prácticas de mindfulness, y una secuencia de ejercicios de comunicación consciente orientados a facilitar el entendimiento mutuo y la resolución de conflictos.

P.- ¿Quién es el público objetivo de estos talleres? ¿Cómo se identifica a las personas que “necesitan” pasar por estos talleres?

C.G.- El taller SIY está diseñado para aquellas personas que trabajan en grandes organizaciones, sean estas empresariales o gubernamentales, que se enfrentan de manera cotidiana a exigencias permanentes de comunicación y colaboración, de liderazgo (sea formal o informal, incluyendo auto-liderazgo) y de mejora continua en desempeño y en innovación. De manera específica, SIY va dirigido claramente

a miembros de Consejos de Administración, Directores y mandos intermedios. De igual manera, SIY responde a las necesidades de desarrollo de equipos de trabajo multidisciplinarios y nuevos directivos. Es importante responder a esa segunda pregunta que me planteas, porque nuestra propuesta por defecto es que las organizaciones ofrezcan el taller SIY de manera abierta y voluntaria previa distribución de información sobre objetivos y metodología. Así empezó en Google y así continúa siendo diez años después: los directivos y empleados se apuntan de manera voluntaria, algo que ayudar entender como una declaración de quiero mejorar, quiero ofrecer mi mejor versión de ser y estoy abierto a crecer y madurar emocionalmente.

P.- ¿Qué aspectos diferenciales aportan y en qué contextos son más eficaces?

C.G.- Desde la participación en SIY, ofrecemos habilidades que ayudan a las personas a ver con más claridad, con más efectividad y de una manera no-reactiva. Nuestro foco es el lugar de trabajo y ayudar a las personas a establecer prioridades con eficiencia para que puedan

Las sociedades WEIRD, han descuidado totalmente cualquier educación emocional, tanto a nivel académico como organizativo y empresarial

navegar con éxito entre la miríada de retos y exigencias a las que se enfrentan. Search Inside Yourself es una manera de ayudar a las personas a gestionar la complejidad y el cambio en el lugar de trabajo. Nuestro enfoque único es que facilitamos el entrenamiento mental bajo la forma de actividades educativas y ejercicios de mindfulness – todos ellos basados en la neurociencia – que construyen empatía y compasión. El resultado es una inteligencia emocional que actúa como fundamento raíz a la hora de manifestar liderazgo, priorizar y ser productivo y colaborativo con los demás. Una vez surgen estas capacidades, el proceso de desarrollo ha empezado y es sólo la práctica la que determina su consolidación en las personas.

Quizás me gustaría enfatizar que el programa Search Inside Yourself (SIY) Program utiliza un enfoque plenamente científico que combina neurociencia, mindfulness e inteligencia emocional. Esta es nuestra gran diferencia. A través de estas tres disciplinas, SIY facilita que los participantes integren los elementos base del liderazgo, la colaboración y el bienestar. El programa es altamente interactivo: aproximadamente un tercio es contenido y dos tercios son ejercicios experienciales. Más que una formación de corte clásico, SIY es una gran experiencia que puede llegar a marcar un antes y un después en el desarrollo profesional y personal de los participantes. Algo interesante de remarcar es ese impacto transformador de los talleres que se manifiesta tanto a nivel profesional como a nivel personal. Para responder mejor a esta realidad, un grupo de profesores certificados SIY hemos diseñado un retiro de fin de semana dirigido a directivos y sus parejas, en una propuesta tan diferencial como única y exclusiva, que abraza la inteligencia emocional como una habilidad que se desarrolla y consolida mejor en el contexto de la relación de pareja.

P.- ¿Se puede integrar en un Plan de Formación o se trata más bien de acciones de impacto individual?

C.G.- Creo que la respuesta más acertada es abrazar ambas opciones. SIY per sé es un plan de formación que incluye, por defecto, un taller presencial de 2 días y un seguimiento online de 28 días. Adicionalmente, la organización puede avanzar en el desarrollo de la inteligencia emocional con sesiones de refuerzo, con la creación de entornos que faciliten la práctica continua y con oportunidades de coaching y mentoring. Son muchas las grandes organizaciones multinacionales estadounidenses que llevan años con Planes de Formación orientados al desarrollo de la inteligencia emocional a nivel de individuos, a nivel de equipos y a nivel organizativo. Por nombrar tres que

son cercanas a SIYLI, menciono los ejemplos de la propia Google, a SAP y a Plantronics.

P.- En un entorno de tecnología y digitalización, ¿son más necesarias disciplinas como la inteligencia emocional, mindfulness...?

C.G.- Cualquier entorno intensivo en innovación y cambio, cualquier organización que se enfrente a la gran complejidad del mercado global en el que estamos, necesita cultivar y gestionar la inteligencia emocional de su equipo humano. Los frutos de la inteligencia emocional son fácilmente reconocibles como “necesarios y críticos” en aquellas organizaciones sujetas a una innovación permanente: la capacidad de mantener la calma en las situaciones de incertidumbre y crisis; una mayor resiliencia en los procesos de aprendizaje; una mejor creatividad ante los retos y oportunidades de los mercados; y una empatía superior (orientada a la compasión o a la celebración) entre las personas que conforman los equipos de toma de decisiones y trabajo.

Si aterrizamos estas capacidades en retos concretos de las organizaciones de hoy, vemos que desarrollar la inteligencia emocional entre las personas de la organización es el factor determinante, el que marca la diferencia entre el éxito y el fracaso, ante cualquier estrategia de transformación digital – si hablamos a nivel organizativo – o ante cualquier implantación de técnicas y metodologías lean – si hablamos a nivel departamental o de equipo.

Por otro lado, si nos fijamos en las nuevas organizaciones, aquellas que las voces más expertas vaticinan para el futuro próximo, nos encontramos con que la inteligencia emocional es la habilidad fundamental e imprescindible para todas ellas. Así ocurre con las “organizaciones orientadas al aprendizaje” de las que habla Peter Senge o las “organizaciones conscientes” que ocupan el trabajo de la Teoría-U de Otto Scharmer, ambos desde el MIT. E incluso con las “organizaciones turquesa” (*teal organizations*, en inglés), de Frédéric Laloux, donde la inteligencia emocional es la capacidad raíz, tan necesaria como imprescindible, para cualquier iniciativa organizativa que persiga la autogestión, la integridad de ser y la intención evolutiva. ■

¿LE HA GUSTADO ESTE ARTÍCULO?
Descubre más contenidos y ventajas con los servicios online que incluye tu suscripción: Web + Biblioteca digital smarteca + Newsletter semanal.
www.capitalhumano.es

