

Teoría Empleabilidad

MÓDULO 1: AUTOCONOCIMIENTO

¡Hola! 🖐️ Te damos la bienvenida al módulo de autoconocimiento.

En este primer módulo trabajaremos puntualmente quiénes somos, qué nos hace únicos y cómo podemos destacar tanto personal como profesionalmente.

Introducción:

Es muy común que cuando las personas buscan empleo se preocupen por mejorar sus CVs, revisar consejos para enfrentar entrevistas laborales, investigar sobre las características del cargo de interés, las referencias importantes del mercado, entre otros aspectos. Sin embargo, muy pocas se conocen a sí mismas, alguna vez te has preguntado: ¿quién eres realmente?, ¿cómo te percibes a ti mismo/a tanto a nivel personal como profesional?, ¿has prestado suficiente atención en conocer tus propias características, tus puntos fuertes y aquellos en los que podrías mejorar?

Mucho de eso tiene que ver con poder conocernos a nosotros mismos.

Te invitamos a ver el siguiente video:

"La neurociencia del cambio" – Estanislao Bachrach

Para comprender lo planteado anteriormente, comencemos con la siguiente pregunta:

¿Qué es el autoconocimiento?

El autoconocimiento se refiere al proceso de comprender y tener conciencia de uno mismo, incluyendo las emociones, pensamientos, valores, creencias, habilidades, fortalezas, debilidades y motivaciones propias. Es el acto de mirar

hacia adentro para comprender quiénes somos realmente y cómo nos relacionamos con el mundo que nos rodea.

Tomando en cuenta esto último, el lograr saber quiénes somos, será de gran ayuda para trabajar nuestro desarrollo personal y profesional.

Autoconocimiento y empleabilidad

Durante el proceso de transición laboral o búsqueda de empleo el autoconocimiento juega un rol fundamental, ya que nos permite saber según nuestras características qué es lo que nos motiva a realizar una determinada actividad, cuáles son nuestras fortalezas, debilidades, porqué nos capacitamos o porqué deseamos desempeñarnos en determinado rol o institución. Llevar a cabo todo este proceso nos entregará una serie de ventajas, entre las que se destaca la posibilidad de reforzar nuestra autoestima y también identificar claramente cuáles podrían ser nuestros intereses laborales. En el primer caso, permitirá desarrollar una valoración positiva de nosotros mismos, mientras que en el segundo nos ayudará a determinar qué queremos conseguir y desde ahí poder generar un plan de trabajo definido y acorde a nuestros requerimientos, permitiéndonos aumentar las probabilidades de conseguir un empleo, el cual realmente se ajuste a nuestros requerimientos y a la vez nos genere satisfacción.

Para poder comenzar el proceso de autoconocimiento tenemos que poder identificar y conocer nuestra identidad personal y nuestra identidad profesional.

Identidad personal

La identidad personal es un concepto complejo que se refiere a la comprensión y percepción que cada individuo tiene de sí mismo. Eso que nos hace únicos y nos distingue de los demás.

Imagina tu identidad personal como un tesoro oculto en lo más profundo de un bosque esperando ser descubierto. Este tesoro es la esencia única de quién eres, constituida por un conjunto rico y diverso de características dentro de las que se encuentran:

- **Valores:** Son principios fundamentales que guían nuestro comportamiento y decisiones. Pueden estar relacionados con la ética (lo que consideramos correcto e incorrecto), la estética (lo que consideramos bello y feo) o la importancia que damos a ciertas metas o propósitos en la vida.

Algunos ejemplos de valores pueden incluir la honestidad, la justicia, la igualdad, la libertad, la lealtad, la creatividad, el respeto, la responsabilidad, la perseverancia, entre otros.

- **Creencias:** Son convicciones que mantenemos como verdades ya sean factuales (relacionadas con la realidad objetiva) o valorativas (relacionadas con juicios de valor). Nuestras creencias juegan un papel crucial en la interpretación de nuestras experiencias y en la forma en que respondemos a diferentes situaciones.

Algunos ejemplos de creencias pueden ser la creencia en la importancia de la educación, la fe en un sistema de creencias religiosas, la confianza en la capacidad del trabajo duro para lograr el éxito, la creencia en la igualdad de derechos para todos, etc.

- **Metas:** Son los fines o los propósitos que buscamos lograr en la vida. Nuestras metas pueden estar relacionadas con una variedad de aspectos, como la carrera, la educación, las relaciones, la salud, el crecimiento personal, la espiritualidad, entre otros.

Algunos ejemplos de metas pueden ser convertirse en profesional, iniciar un negocio propio, formar una familia, viajar por el mundo, convertirse en un líder en su campo profesional, contribuir a una causa social, etc.

- **Habilidades:** Son capacidades que hemos desarrollado a través de la formación, la práctica o la experiencia. Pueden ser de tipo cognitivo (pensamiento, aprendizaje, memoria), físico (fuerza, agilidad, coordinación) o social (comunicación, empatía, cooperación).

Ejemplos de habilidades pueden ser la capacidad para resolver problemas complejos, el dominio de un idioma extranjero, la destreza en la programación de software, la habilidad para comunicarse eficazmente, la capacidad para tocar un instrumento musical, la capacidad de liderazgo, entre otros.

- **Rasgos de personalidad:** Son características estables de nuestra forma de ser que se manifiestan en una variedad de situaciones.

Algunos ejemplos de rasgos de personalidad pueden incluir la extroversión (ser sociable y enérgico en interacciones sociales), la apertura a nuevas experiencias (tener curiosidad y disposición para probar cosas nuevas), la responsabilidad (ser confiable y cumplir con las obligaciones), la amabilidad (ser considerado y compasivo con los demás), la estabilidad emocional (tener control sobre las emociones y mantener la calma bajo presión), entre otros.

- **Roles Sociales:** Son las funciones que desempeñamos en diferentes contextos sociales como la familia, el trabajo y la escuela, entre muchos otros. Estos roles implican un conjunto de comportamientos y expectativas asociadas.

Ejemplos de roles sociales pueden ser el rol de hijo o hija, el rol de estudiante, el rol de empleado, el rol de amigo, el rol de líder, el rol de padre o madre, el rol de emprendedor, etc.

La identidad personal también está influenciada por factores como la cultura, la historia personal, las experiencias vitales y la interacción con los demás, entre otros. Si bien es un concepto dinámico que puede cambiar y evolucionar a lo largo del tiempo a medida que crecemos, es a través del autoconocimiento y la autorreflexión que podemos obtener una comprensión más profunda de nuestra identidad personal, lo que puede ayudarnos a vivir de una manera más auténtica y satisfactoria.

Identidad profesional

Bien, ahora que ya tenemos un poco más claro el concepto de identidad personal profundicemos un poco en la profesional.

La identidad profesional es como un edificio en construcción; cada ladrillo, cada viga, cada detalle arquitectónico representa un aspecto de tu carrera y tus logros. Tal como en el ejemplo anterior, tu identidad profesional se compone por:

- **Competencias:** Son los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona necesita para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Estas pueden incluir habilidades técnicas, como la capacidad para utilizar ciertos programas informáticos, así como habilidades blandas, como la comunicación, el liderazgo y la resolución de problemas.
- **Logros:** Son las metas que una persona ha alcanzado en su carrera. Pueden ser tangibles, como un aumento de salario, una promoción, un reconocimiento o un premio, o intangibles, como la satisfacción de completar un proyecto desafiante o de contribuir a la misión de la organización.
- **Metas Profesionales:** Son los objetivos que una persona se propone alcanzar en su carrera. Estas pueden ser a corto plazo, como aprender una nueva habilidad, o a largo plazo, como convertirse en gerente o iniciar su propio negocio.
- **Imagen Profesional:** Es la impresión que una persona proyecta en el lugar de trabajo. Esta se forma a partir de varios factores, como el comportamiento, la apariencia, la comunicación y la reputación. Una imagen profesional positiva puede ayudar a una persona a ganar respeto, confianza y oportunidades en su carrera.

A través de la reflexión y el desarrollo personal puedes moldear tu identidad profesional para alinearla con tus metas y valores de carrera.

Si eres capaz de observar quién eres, cuáles son tus características personales y profesionales y dónde éstas podrían ajustarse de mejor manera, lograrás enfocar tu búsqueda en la dirección adecuada. Esto te permitirá identificar en dónde quieres trabajar, que tus competencias sean valoradas, que tus valores sean un aporte y se complementen a los valores promovidos por la organización en la cual pretendes desenvolverte.

Recuerda, hoy no todo se trata del cargo y sus características, también se trata de ti y de tus características!

Obstáculos en el proceso de autoconocimiento y reconocimiento de fortalezas:

No siempre es fácil pensar sobre uno mismo. Algunos de los obstáculos más comunes son:

- **Baja autoestima:** Una percepción negativa de uno mismo puede dificultar el reconocimiento de las fortalezas y habilidades propias, ya que se tiende a enfocar en las debilidades o fracasos. La falta de confianza en uno mismo y la baja autoestima pueden impedir que nos valoremos adecuadamente y reconozcamos nuestras fortalezas. Cuando no nos sentimos seguros de nuestras habilidades, es más probable que subestimemos nuestras capacidades y nos sintamos incapaces de enfrentar nuevos desafíos.
- **Comparación con los demás:** Las comparaciones con otras personas pueden disminuir la percepción de nuestras propias fortalezas, ya que nos enfocamos en lo que creemos que otros hacen mejor.
- **Expectativas externas:** Las presiones sociales o familiares para seguir una determinada carrera o camino profesional pueden distraernos de nuestras verdaderas habilidades y deseos. Siempre que estos mandatos no estén alineados con nuestras verdaderas habilidades o intereses, es probable que no nos permitan reconocer nuestras fortalezas reales. Por ejemplo, si se nos ha dicho que no somos buenos en un área particular, es probable que no busquemos desarrollar esas habilidades, aunque tengamos potencial para hacerlo.
- **Falta de conciencia de habilidades transferibles:** A veces, las personas no son conscientes de cómo las habilidades adquiridas en diferentes contextos pueden ser aplicables a otras áreas de sus vidas.
- **Evitar el cambio:** Reconocer fortalezas puede llevar a la necesidad de hacer cambios en la vida o en la carrera y algunas personas pueden resistirse a salir de su zona de confort. Permanecer en nuestra zona de confort puede ser cómodo, pero también puede ser un obstáculo para el autoconocimiento y el reconocimiento de nuestras fortalezas. Cuando nos aferramos a lo conocido y evitamos nuevos desafíos, perdemos la oportunidad de descubrir y desarrollar habilidades ocultas. Salir de la zona de confort nos permite explorar nuevas áreas y reconocer nuestras verdaderas capacidades.
- **Prejuicios propios:** A veces, desarrollamos prejuicios hacia nosotros mismos debido a fracasos o errores pasados. Estos prejuicios pueden llevarnos a etiquetarnos negativamente, lo que dificulta reconocer

nuestras fortalezas. Es importante recordar que los errores son oportunidades para aprender y crecer, y no deben definir nuestra valía como individuos.

Si al leerlos te has sentido identificado con alguno de los obstáculos del listado, ¡queremos felicitarte! Reconocer los obstáculos y sentirse identificado con alguno de ellos es el primer paso hacia el crecimiento personal y el desarrollo. Al tomar conciencia de estos desafíos, podemos abordarlos desde una perspectiva más positiva y proactiva. La autorreflexión y la disposición para enfrentar los obstáculos nos permiten aprender de nuestras experiencias y encontrar formas de superarlos para alcanzar nuestros objetivos. Con determinación y compromiso podemos convertir esos obstáculos en oportunidades para crecer y mejorar.

Autoconocimiento en el trabajo y en una búsqueda laboral

Como ya mencionamos anteriormente, el autoconocimiento desempeña un papel fundamental tanto en el ámbito laboral como en la búsqueda de empleo. Reflexionar sobre diversas áreas nos permite construir un relato único que resalta nuestras habilidades y personalidad. En este sentido, es relevante considerar aspectos como la experiencia, destacando aquellas funciones y sectores en los que nos hemos desenvuelto mejor. Además, es importante analizar nuestra formación y las competencias que nos definen como profesionales, como la capacidad de resolución de conflictos, liderazgo o habilidades comunicativas. Las aptitudes, tanto numéricas como verbales, también juegan un papel importante. No debemos olvidar resaltar los logros profesionales, ya sean grandes o pequeños, pues cada éxito cuenta y revela nuestra capacidad de adaptación y crecimiento. Una anécdota o historia laboral significativa también puede dar una perspectiva única sobre cómo enfrentamos el trabajo. Es esencial llevar a cabo este ejercicio de reflexión para potenciar nuestra búsqueda laboral y presentarnos de manera auténtica y convincente.

¿Por qué es importante el autoconocimiento en un proceso de selección?

Quien se conoce tiene más posibilidades de obtener un puesto de trabajo. Por una parte, el reclutador, valora positivamente a quien se conoce. Por otra parte, quien se conoce, puede adecuar mejor el discurso a su candidatura y a la oferta laboral. Tiene un relato más claro y más creíble que el que no muestra lo que sabe, conoce o es. Responder vagamente a las preguntas que nos hace el reclutador suele ser sumamente común y nos juega en contra. Cuando el reclutador hace preguntas como "por qué deberías ser tú quien ocupe este rol" o "por qué debería contratarte a ti", es fundamental mostrar una clara comprensión de nuestras fortalezas y cómo estas nos hacen el candidato ideal. Así mismo, tener vergüenza de contestar estas preguntas podría mostrarnos como personas inseguras y que aún no podemos ver nuestro propio potencial y lo que tenemos para aportar a la organización.

La persona que posee un sólido autoconocimiento comprende claramente qué puede aportar a la organización y en qué áreas necesita mejorar. Tiene una conciencia clara de sus habilidades y limitaciones, lo cual resulta invaluable para el reclutador, ya que permite al profesional tener una visión clara del candidato frente al resto.

Cuando una persona se conoce a sí misma, puede elaborar un discurso profesional auténtico y único. Por otro lado, aquellos que no se conocen bien o subestiman la importancia del autoconocimiento tienden a responder de manera similar a otros candidatos, dando respuestas genéricas a preguntas comunes, lo que puede perjudicarnos por dar la sensación de estar entrevistando a una personalidad social estandarizada en lugar de individuos únicos.

Por eso, es fundamental tomarse un tiempo para reflexionar sobre uno mismo. Es esencial analizar las creencias que tenemos sobre nosotros mismos, distinguir lo que es verdad y lo que no lo es.

Podemos pedir la perspectiva de las personas cercanas, quienes pueden proporcionar información valiosa para definirnos mejor y crear una autobiografía

que nos permita poder poner esto en palabras. Reflexionar sobre nuestras capacidades y lo que podemos aportar al trabajo es esencial.

Además, pasar por este proceso de autoconocimiento y saber quién eres como persona y profesional te permitirá enfrentar con seguridad las entrevistas, destacar tus puntos fuertes y trabajar en mejorar aquellos aspectos que lo requieran, logrando así encontrar un trabajo que realmente se ajuste a tu perfil y te haga sentir realizado/a en tu carrera profesional.

Existen varias técnicas para trabajar y descubrir tus identidades.

En el encuentro práctico trabajaremos con herramientas prácticas para conocer tus fortalezas, potencial y comprender mejor tu perfil personal y profesional.

¡Nos vemos en el encuentro en vivo! 🖐️