

## Módulo 1: El Plan Estratégico y el Plan de Acción

### 1.2. El autoconocimiento

El autoconocimiento es un **proceso reflexivo** mediante el cual adquirimos una **mayor consciencia sobre nosotros mismos**. ¿Sobre qué exactamente?. Sobre nuestros valores, nuestra visión, nuestras competencias, preferencias, forma de relacionarnos con los demás, etc. Estos son algunos de los aspectos en los que nos podemos fijar a la hora de conocernos más o fotografiar nuestro yo presente.

Podemos decir también que el autoconocimiento es un **acercamiento sincero a nuestros aspectos positivos y a nuestras áreas de mejora**. Que se trata de un proceso lento, circular y continuo (aunque en este caso lo trabajemos secuencialmente) ya que estamos en constante evolución.

Realmente, el resultado de lo que vemos es nuestra Marca Personal Actual... como podríamos decir... “sin depurar” sin seleccionar los aspectos más relevantes y diferenciales de nosotros en positivo, convertirlos en beneficios para el otro y transmitirlos para vender una buena imagen. Todas nuestras características, las buenas, las menos buenas, las neutras, conjugadas, nos hacen únicos.

Para ser más conscientes de nosotros mismos, no sólo debemos recurrir a la reflexión personal, podemos recurrir a las personas que nos rodean para preguntarles cómo nos perciben. Suele suceder que los demás no nos ven exactamente de la misma forma que nosotros nos vemos. ¿Por qué no descubrir los desfases entre ambas visiones?.

Empecemos por aquí. ¿Qué tal si os lanzo una propuesta?. Vamos a recurrir a la **Ventana de Johari**. Es una herramienta muy útil para el análisis de uno mismo. Lo podemos aplicar con nuestra familia, amistades, compañeros de trabajo o de aficiones, etc. Nos ayuda a comprender la manera en la que procesamos la información y cómo varía la percepción que tenemos de nosotros mismos y de los demás. Para sacarle todo el valor posible, conviene estar receptivo a los comentarios que los demás nos hagan al respecto.

<b>ÁREA PÚBLICA</b> Lo que yo conozco y los demás conocen	<b>ÁREA CIEGA</b> Lo que los demás conocen y yo no
<b>ÁREA OCULTA</b> Lo que yo conozco y los demás no	<b>ÁREA DESCONOCIDA</b> Lo que ni los demás ni yo conocemos

<b>flexible</b>	<b>enérgico</b>	<b>amable</b>	<b>orgulloso</b>	<b>tímido</b>
<b>audaz</b>	<b>extrovertido</b>	<b>erudito</b>	<b>tranquilo</b>	<b>curioso</b>
<b>valiente</b>	<b>amigable</b>	<b>lógico</b>	<b>reflexivo</b>	<b>listo</b>
<b>tranquilo</b>	<b>generoso</b>	<b>cariñoso</b>	<b>relajado</b>	<b>espontáneo</b>
<b>protector</b>	<b>feliz</b>	<b>maduro</b>	<b>inquieto</b>	<b>simpático</b>
<b>alegre</b>	<b>atento</b>	<b>modesto</b>	<b>sensible</b>	<b>tenso</b>
<b>indiferente</b>	<b>mezquino</b>	<b>inseguro</b>	<b>violento</b>	<b>fisgón</b>
<b>jactancioso</b>	<b>irrespetuoso</b>	<b>irracional</b>	<b>débil</b>	<b>ingenuo</b>
<b>temerario</b>	<b>aburrido</b>	<b>irresponsable</b>	<b>vulgar</b>	<b>distante</b>
<b>callado</b>	<b>tonto</b>	<b>dramático</b>	<b>cobarde</b>	<b>pesimista</b>
<b>insensible</b>	<b>sombrío</b>	<b>pasivo</b>	<b>prepotente</b>	<b>rencoroso</b>
<b>caótico</b>	<b>hostil</b>	<b>egoísta</b>	<b>mandón</b>	<b>terco</b>
<b>inmaduro</b>	<b>ignorante</b>	<b>previsible</b>	<b>imprudente</b>	<b>charlatán</b>
<b>frío</b>	<b>impaciente</b>	<b>presumido</b>	<b>envidioso</b>	<b>desconfiado</b>

### Fase 1

Escoge de la lista entre 6 características que tú consideres que son las que mejor te representan, tanto positivas como negativas. Pregunta a un grupo de personas las 6 características que según ellos son las que mejor te definen.

### Fase 2

Clasifica como “públicos” aquellas características que tú has identificado y, por lo menos, otra persona también. Establece como “ciegos” las que otros hayan señalado pero tú no. Pon como “ocultos” las características que tú has enumerado

pero que los demás no han reconocido en ti. El resto de las características sitúalas en el “área desconocida”.

Ya vamos teniendo más información para nuestra fotografía. ¿Queréis otra propuesta?. Esta la dejo más abierta. Selecciona a dos personas de tu familia, a dos amistades y a dos personas que hayan compartido formación o trabajo contigo. Plántales que te contesten por escrito a **preguntas** que tú formules. Les puedes preguntar por tus virtudes y tus defectos, lo que más valoran de ti y lo que menos, lo que te hace diferente, qué aspectos destacarían de la forma en la que te relacionas con los demás, de la forma en la que trabajas. Cuantas más sean (sin abrumar a los demás, claro) y más específicas, más consciencia de nosotros mismos nos arrojarán. El contraste entre la respuesta que tú darías y la suya, puede aportarte muchas claves.

Ahora vamos a avanzar hacia aspectos más específicos del autoconocimiento.

### Los valores

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. ¿**Cuáles son tus valores?** Como siempre, una pregunta difícil... Prueba a hacerlo así. Poco a poco.

### Fase 1

Piensa en, al menos, tus referentes de épocas pasadas (la infancia, la adolescencia) y, si quieres también, en referentes actuales. Pueden ser personajes de películas, de la literatura, de dibujos animados y series televisivas, intelectuales, profesores, familiares, quienes tú quieras.

## Fase 2

Ahora piensa en las características de estas figuras. ¿Qué les hacía relevantes para ti?

Trasforma esas características en valores y describe su contenido respondiendo a la pregunta de ¿qué significa para mi ser justo, ser excelente, ser auténtico, ser bello, ser claro, (los valores elegidos)?.

## Fase 3

Si tuvieras que eliminar uno de esos valores ¿cuál sería?. Si tuvieras que eliminar otro ¿cuál sería?. Repite este ejercicio hasta que tengas como mucho tres valores.

## Fase 4

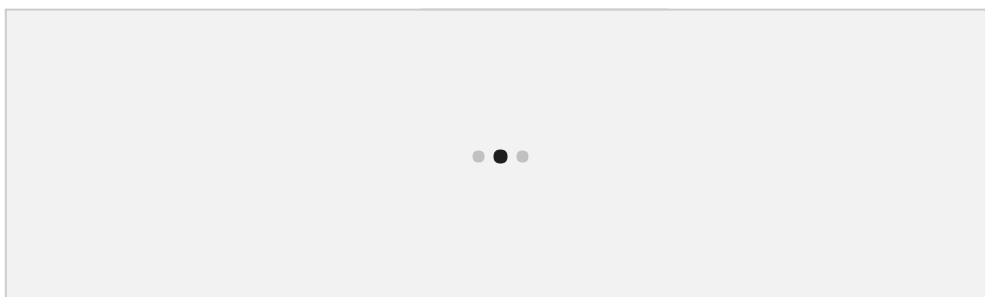
Si lees tu lista priorizada de valores verás como tú mismo o tú misma acabas de establecer los componentes sobre los que se asienta tu imagen ideal de vida. En la medida que estén presentes en tu día a día, en todos tus ámbitos de actividad, probablemente sientas un mayor bienestar. En la medida que todos tus pasos, tus acciones, también los contemplen o se dirijan a ellos, probablemente estés responsabilizándote acertadamente de procurarte ese bienestar.

## La visión

La visión es el ideal al que tendemos, clave en el proceso de autoconocimiento, porque es una fuente de inspiración, de motivación interna, para actuar de forma acorde a ella aunque requiera de nuestro esfuerzo. Hace que el camino sea más llano, porque consigue que nos apetezca más seguir el Plan de Acción que establezcamos. De la visión se extraen las fuerzas en los momentos difíciles, nos aporta motivos.

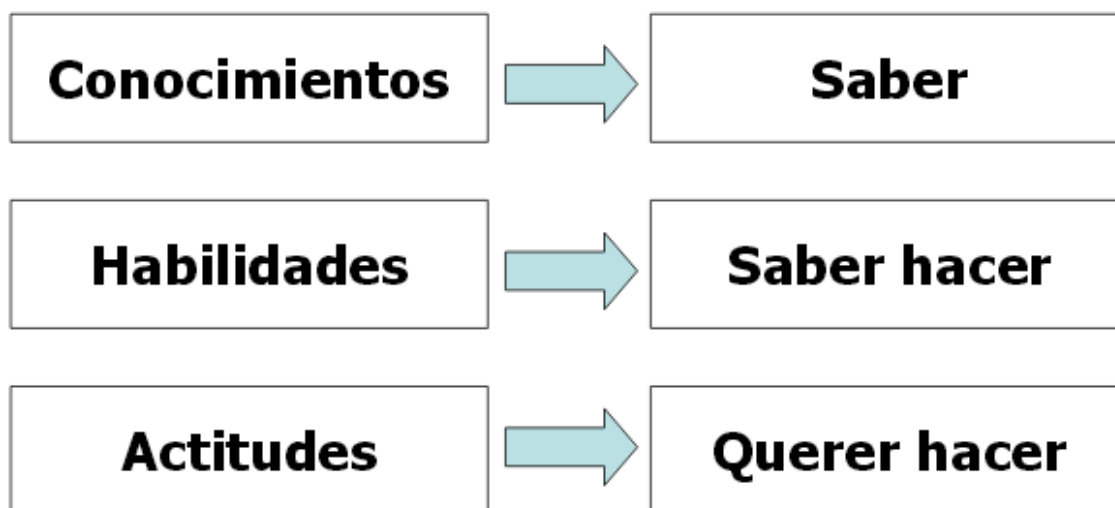
Piensa en el futuro, por ejemplo, en dentro de cinco años. *Si tu vida fuera perfecta ¿cómo sería?*.

Esta pregunta nos pone en la senda de la definición de nuestra visión, pero es difícil contestarla ¿verdad?. Si tenemos en cuenta el resultado del ejercicio anterior nos será más fácil.



### Las competencias

La competencia es la forma en que una persona utiliza todos sus recursos para resolver una tarea en un contexto determinado. Las competencias son, dicho de otra manera, un conjunto de comportamientos que denotan que una persona es capaz de llevar a cabo, en la práctica y con éxito una actividad, en un contexto determinado, integrando sus conocimientos, habilidades y actitudes personales. Los conocimientos se refieren al plano del saber, mientras que las habilidades al del saber hacer y las actitudes al querer hacer.



De forma muy general distinguimos tres tipos de competencias: las básicas, las específicas y las transversales. Las básicas son las adquiridas a lo largo del proceso educativo; las específicas las propias de una profesión, puesto de trabajo, distinguidas por su utilidad y las transversales aquellas que se pueden aplicar a situaciones variables, transferibles de un contexto a otro. Especialmente nos interesan las dos últimas. Un ejemplo de competencia específica puede ser el manejo ágil de un programa informático. Un ejemplo de competencia transversal, la resolución de problemas.

Otro ejercicio interesante para conocernos mejor, especialmente si tenemos objetivos de carácter laboral, es la reflexión sobre nuestras competencias. [¿Cuáles son nuestras competencias?](#) ¿cuáles debíamos adquirir o reforzar para lograr nuestros objetivos?. En el contexto laboral en el que nos encontramos, adquieren mayor relevancia las competencias transversales, ya que el mercado demanda profesionales polivalentes y nuestro recorrido se caracteriza por el cambio constante (de organización, de funciones e incluso de sectores) y la propia exigencia de estar actualizados y apostar por la innovación, implica movilizar competencias de esta naturaleza.

Según las conclusiones del I Informe "Los perfiles universitarios más demandados por las empresas en España", elaborado por el IE University la consultora de comunicación Kreab Gavin Anderson en 2011, informe que se propuso analizar la opinión de los responsables en recursos humanos de las principales multinacionales en España, a la hora de seleccionar a un candidato dan un especial valor a:

- Conocimiento de idiomas.
- Un perfil internacional.
- Relaciones públicas y habilidades interpersonales.
- Emprendedurismo.
- Dotes comerciales.

La mayor parte de ellos, incluso los que tienen una cierta carga de competencia técnica o específica, se definen especialmente por las competencias transversales que lo explican. Proactividad, negociación, resolución de problemas, cooperación, empatía, visión estratégica, y un largo etcétera, son algunos de los ejemplos de competencias específicas necesarias para responder a esos aspectos.

La identificación de competencias no es fácil. Lo que está claro es que para identificarlas tenemos que mirar a toda nuestra experiencia vital, no sólo a nuestra formación y experiencia laboral. Las aficiones, los espacios de participación social (asociaciones, etc), son un ejemplo de motores de adquisición de competencias que no solemos tener en cuenta. Para identificar competencias de nuestra formación y puestos de trabajo, pueden ser de ayuda las guías o informaciones que podemos encontrar en internet acerca de una titulación o un puesto de trabajo, contrastadas con nuestra valoración respecto a si las reconocemos en nosotros



mismos. Las competencias relativas a la gestión emocional las veremos en un apartado específico.



### Las preferencias

Nuestras **preferencias** son aquellas opciones que valoramos más, que nos gustan más, de entre un conjunto de distintas alternativas. En nuestro tiempo libre preferimos hacer unas cosas que otras, emplear el tiempo con unas personas determinadas. Nuestro recorrido formativo suele venir marcado por las preferencias. Nuestras aficiones son preferencias. Nuestras prioridades, en definitiva, son preferencias.

El tiempo es limitado y cuando tenemos capacidad de decidir cómo emplearle priorizamos respondiendo a los siguientes interrogantes, que nos ayudan también a plasmar nuestra foto y también a fijar posteriormente objetivos.

-¿Qué me gusta hacer?

-¿Cuándo?

-¿Con quién?

También se reconocen como preferencias aquellas tendencias naturales que nos orientan a tener mayor predisposición o facilidad para responder de una determinada manera ante una circunstancia. Algunas las podemos tener claras, otras en cambio ni siquiera las tenemos identificadas, y su conocimiento nos ayuda a entender nuestra realidad, el origen de determinados conflictos, los choques en algunas relaciones interpersonales, etc.

La herramienta más completa que personalmente he probado para conocer mis preferencias es el [MBTI \(Indicador de tipo de Myers-Briggs\)](#). Se trata de un test de que devuelve información sobre diferencias en las personas basadas en cómo enfocan su atención u obtienen su energía, cómo perciben o toman la información, cómo prefieren tomar decisiones y cómo se orientan al mundo exterior, en 16 diferentes tipos. El indicador se diferencia de otros tests estandarizados y otros parámetros de medida, tales como la inteligencia en que no mide una característica, sino que clasifica los tipos de preferencias de las personas. No juzga ni encasilla. El informe nos informa sobre:

- Características generales: personalidad, características, cómo nos ven otros, posibles áreas de desarrollo, vida profesional, excesos.
- Información de nuestro tipo en las organizaciones: contribuciones, estilo de liderazgo, estilo preferido de aprendizajes, método de resolver problemas,

ambientes preferidos de trabajo, dificultades potenciales y sugerencias para el desarrollo.

- Información de nuestro tipo en los equipos: comunicación, cultura de equipo, liderazgo, cambio, resolución de conflictos, estrés.
- Temperamento: rasgos generales, situaciones particulares, puntos débiles.

### La gestión emocional

Inteligencia emocional agrupa al conjunto de habilidades psicológicas que permiten apreciar y expresar de manera equilibrada nuestras propias [emociones](#), entender las de los demás, y utilizar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento.

Reflexionar sobre nuestra inteligencia emocional es importante, porque se refleja en todas las esferas de la vida y es un ámbito generalmente susceptible de mejora y desarrollo para todas las personas. Para poder [valorar nuestras competencias emocionales](#), vamos a recurrir al modelo de Góleman, y a explicar las conductas que suelen traer aparejadas cada una ellas. Así nos podemos hacer una idea de dónde nos situamos nosotros en cada una de ellas. Otra opción para realizar una autovaloración, más sencilla posiblemente, sea recurrir a test que Internet pone a nuestra disposición, tomando sus resultados con cierta distancia y aprovechando a rescatar áreas de mejora con las que estemos de acuerdo y veamos realmente reflejadas en nosotros.

Central Test:

<http://es.test-de-inteligencia.centraltest.es/esptest/@test/index.php?nomtest=tqe01>

A. El autoconocimiento: requiere una valoración adecuada y confianza en uno mismo. Las personas con esta competencia:

- ✓ Saben qué emociones están sintiendo y por qué.
- ✓ Comprenden los vínculos existentes entre sus sentimientos, sus palabras y sus acciones.
- ✓ Conocen el modo en que sus sentimientos influyen sobre su rendimiento.
- ✓ Tienen un conocimiento básico de sus valores y de sus objetivos.
- ✓ Reflexionan y aprenden de la experiencia.
- ✓ Tienen sentido del humor que contribuye a tomar distancia de sí mismos.
- ✓ Manifiestan confianza en sí mismos.
- ✓ Pueden expresar puntos de vista impopulares y defender sin apoyo de nadie lo que creen correcto.

B. El autocontrol: requiere de responsabilidad, integridad, versatilidad e innovación. Las personas con esta competencia:

- ✓ Gobiernan adecuadamente sus sentimientos impulsivos y sus emociones conflictivas.
- ✓ Permanecen equilibrados, positivos aún en los momentos más críticos.
- ✓ Su honradez y sinceridad proporcionan confianza a los demás.
- ✓ Son capaces de admitir sus propios errores y no dejan de señalar las acciones poco éticas de los demás.
- ✓ Cumplen sus compromisos y sus promesas.
- ✓ Se responsabilizan de sus objetivos.
- ✓ Son organizados y cuidadosos en su trabajo
- ✓ Adaptan sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes.
- ✓ Su visión de los acontecimientos es sumamente flexible.

- ✓ Buscan siempre nuevas ideas de una amplia variedad de fuentes.
- ✓ Aportan soluciones originales a los problemas.

C. Motivación: requiere de compromiso, iniciativa y optimismo. Las personas con esta competencia:

- ✓ Están dispuestas a sacrificarse en aras al objetivo superior de la empresa.
- ✓ Encuentran sentido a su subordinación en una misión más elevada.
- ✓ Buscan de una manera proactiva oportunidades para cumplir la misión del grupo.
- ✓ No dudan en saltarse las rutinas habituales cuando lo consideran necesario para llevar a cabo el trabajo.
- ✓ Movilizan a otros a emprender esfuerzos desacostumbrados.
- ✓ Operan más desde la expectativa del éxito que desde el miedo al fracaso.

D. La empatía: requiere de comprensión y promoción del desarrollo del otro, orientación hacia el servicio, aprovechamiento de la diversidad y conciencia política. Las personas con esta competencia:

- ✓ Permanecen atentas a las señales emocionales y escuchan bien.
- ✓ Son sensibles y comprenden los puntos de vista de los demás.
- ✓ Ayudan a los demás basándose en la comprensión de sus necesidades y sentimientos.
- ✓ Saben reconocer y recompensar la fortaleza, los logros y el desarrollo de los demás.
- ✓ Buscan el modo de aumentar la satisfacción y la fidelidad de sus clientes.
- ✓ Afrontan los prejuicios y la intolerancia.
- ✓ Advierten con facilidad las relaciones clave de poder.

- ✓ Perciben claramente las redes sociales más importantes.

E. Las habilidades interpersonales: son la comunicación, la resolución de conflictos, el liderazgo, la catalización de cambios, el establecimiento de vínculos, la colaboración y cooperación y las habilidades de equipo. Las personas con esta competencia:

- ✓ Recurren a presentaciones muy precisas para captar la atención de sus oyentes.
- ✓ Utilizan estrategias indirectas para recabar el consenso y el apoyo de los demás.
- ✓ Abordan abiertamente las cuestiones difíciles.
- ✓ Escuchan bien, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas en compartir la información de que disponen.
- ✓ Alientan el debate y la discusión abierta.
- ✓ Buscan el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados.
- ✓ Cuando resulta necesario, saben tomar decisiones independientemente del puesto que ocupan en la empresa.
- ✓ Reconocen la necesidad de cambiar y eliminar barreras.
- ✓ Desafían el “status quo” y reconocen la necesidad del cambio.
- ✓ Promueven el cambio y consiguen que otros hagan lo mismo.
- ✓ Cultivan y mantienen amplias redes informales.
- ✓ Crean y consolidan la amistad personal con las personas de su entorno laboral.
- ✓ Colaboran y comparten planes, información y recursos.
- ✓ Promueven un clima de amistad y cooperación.
- ✓ Buscan y alientan las oportunidades de colaboración
- ✓ Cuidan al grupo y su reputación, e incluso comparten los méritos.

