

MÓDULO 1

AUTOLIDERAZGO



Telefonica

EDUCACIÓN DIGITAL

OBJETIVOS

- » Conocer qué es el **autoliderazgo** y saber las claves para **desarrollarlo** y poder conseguir nuestros objetivos.
- » Reflexionar y trabajar sobre el **autoconocimiento** como **punto de partida** para desarrollar nuestra empleabilidad.
- » Reflexionar sobre la **responsabilidad** en nuestra carrera profesional y en la vida.

CONTENIDOS

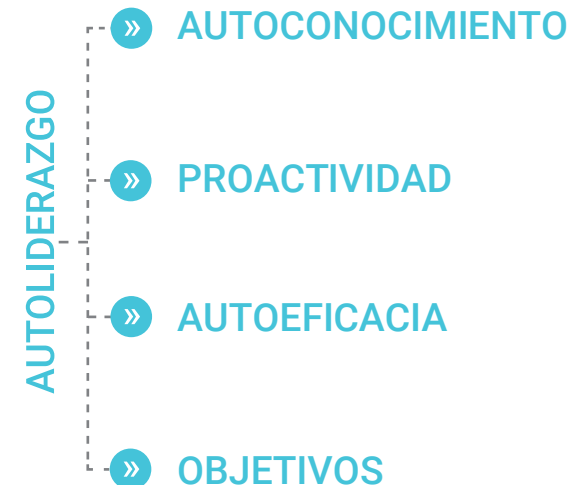
1. Introducción
2. Autoconocimiento
3. Proactividad
4. Autoeficacia
5. Objetivos

1. INTRODUCCIÓN

Bienvenido/a al **módulo 1** del programa “**Habilidades para el empleo**”. Un módulo en el que trabajaremos el autoliderazgo, como punto de partida para mejorar nuestra empleabilidad y nuestro desempeño profesional. Pero, ¿qué es el autoliderazgo? **El autoliderazgo es la capacidad que tenemos de liderar nuestra vida**, ¡y es fundamental para tener éxito!

El autoliderazgo **implica hacernos responsables de nuestra realidad**, la cual construimos con sus posibilidades y sus límites, y con la capacidad que tenemos para elegir cambiarla o no. Implica autoconocimiento y fe en uno mismo, tomar conciencia de nuestro propio poder. Nuestra vida está condicionada por muchos factores, ¡pero no está determinada! Ahí radica esencialmente también nuestra libertad como seres humanos.

Para poder liderar nuestra vida y nuestra carrera profesional, necesitamos conocer y trabajar 4 claves que nos permitirán orientarnos al logro y “coger las riendas”, el punto de partida esencial para desarrollar nuestra empleabilidad.



Veamos detalladamente cada una de estas 4 claves que nos ayudarán a crecer y conseguir nuestras metas.

2. AUTOCONOCIMIENTO



El autoconocimiento es **el punto de partida de cualquier proceso de mejora personal y aprendizaje**, porque significa **tomar conciencia** de quiénes somos, qué fortalezas nos ayudarán a conseguir lo que queremos y cuáles son nuestras áreas de mejora.

Hasta no hace mucho tiempo, en la cultura occidental no era habitual “mirar hacia dentro”; es decir, preguntarnos cómo somos, qué poseemos, qué queremos, qué nos falta... Estábamos más enfocados hacia el exterior: conocer a los demás para poder liderarlos, motivarlos, ayudar en la gestión de sus emociones, reforzarlos (premiarlos), etc. De unos años a esta parte, es cada vez más frecuente escuchar hablar de **autoconocimiento**, ya que sin conocimiento es casi imposible crecer; y si crecemos, lo hacemos en muchas ocasiones hacia donde no queremos o a un ritmo inferior al que podríamos hacerlo.

“Conocer bien
a los otros es inteligente;
conocerse bien
a sí mismo es sabiduría.”

Albert Einstein, Físico alemán (1879 - 1955)

El autoconocimiento forma parte de la **inteligencia emocional**. Teniendo en cuenta el modelo de Daniel Goleman¹, dentro de la inteligencia emocional encontramos dos componentes: intrapersonal e interpersonal. Pues bien, primero debemos trabajar la parte intra para poder pasar a la inter. Dentro del componente intrapersonal, la primera competencia a trabajar es el autoconocimiento, para a partir de él potenciar nuestra autogestión emocional, automotivación...

En resumen, si no nos conocemos bien (nuestros valores, emociones, creencias, atributos personales...), no podremos **gestionar nuestras capacidades para influir en nuestros resultados**, y tampoco podremos comprender y trabajar con los demás. Necesitamos conocernos a nosotros mismos, ser conscientes de cuáles son nuestras fortalezas y áreas de mejora dentro de nuestra empleabilidad, aprender a identificar nuestros estados de ánimo y las consecuencias que éstos pueden tener en nuestro comportamiento. Así, de esta manera, podremos controlar nuestras reacciones para utilizarlas productivamente, tomar las decisiones para nuestro futuro más acordes a nuestros valores y prioridades, e incluso definir un plan de acción de mejora personal para alcanzar lo que nos proponemos.

1. Daniel Goleman es un psicólogo estadounidense, nacido en California en 1946, que adquirió fama mundial a partir de la publicación de su libro *Emotional Intelligence* (en español *Inteligencia emocional*) en 1995.

El **autoconocimiento** es sabiduría; tomar conciencia de quiénes somos y quiénes podemos llegar a ser, en qué podemos convertirnos (como personas y como profesionales), es un elemento clave para nuestro desarrollo y para nuestro éxito.

Existen multitud de herramientas para conocernos mejor; lo ideal es utilizar varias de ellas para obtener varios puntos de vista. Una de las herramientas más conocidas y utilizadas es la **Matriz DAFO**² ajustada a nuestra realidad y nuestros objetivos: **DAFO PERSONAL**.

La Matriz DAFO es una herramienta que te permite analizar en qué situación estás de cara a conseguir lo que te has planteado, viendo cuáles son los activos con los que cuentas y valorando qué debes hacer para conseguir lo que deseas.

Cuando empleas tu tiempo en realizar tu **DAFO Personal**, consigues sentar las bases para clarificar y trazar tu propio plan de acción personal para conseguir lo que deseas para ti.

Mientras preparas tu DAFO personal, inviertes tiempo en pensar en ti, en tu situación actual y en lo que deseas, y

siempre estarás trabajando en tu mejora personal.

El análisis DAFO es un método sencillo y eficaz para poder decidir sobre tu futuro. Te ayudará a plantearte aquellas acciones que debes poner en marcha, aprovechando todas las oportunidades que se te presenten, preparándote contra las posibles amenazas de tu entorno, siendo consciente de tus áreas de mejora, y potenciando al máximo tus fortalezas. Y será necesario que este autoanálisis esté ajustado al máximo a la realidad, tanto de tus talentos, como de tus debilidades (o mejor llamadas, áreas de desarrollo); e igualmente, siendo conscientes de lo que ocurre en nuestro entorno.

Además, te recomendamos contrastar este DAFO Personal con un ejercicio de **Imagen Pública**; es decir, preguntando a personas de tu entorno cuáles piensan que son tus fortalezas, y cuáles tus áreas de desarrollo. En ocasiones es sorprendente, pues a ojos de los demás descubrimos talentos de los que no éramos conscientes, porque bien no les dábamos importancia, bien nos resultaban tan fáciles que no los reconocíamos como tales.



2. En inglés, el acrónimo es SWOT: Strengths (Fortalezas), Weaknesses (Debilidades), Opportunities (Oportunidades) y Threats (Amenazas). En Latinoamérica lo encontrarás como FODA.

2.1. ¿CÓMO TRABAJAR EN TU AUTOCONOCIMIENTO?



- » Siempre que te propongas algo, realiza tu análisis **DAFO Personal**, para analizar el punto de partida y definir un posterior plan de acción. Este análisis, a nivel interno (Fortalezas / Debilidades), desglósalo en conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes, atributos de tu personalidad...
- » Completa tu DAFO Personal con un ejercicio de **Imagen Pública**, para contrastar tu autopercepción con la imagen que los demás tienen de ti, con aquello que estás proyectando con tu comportamiento.
- » Si tienes la oportunidad de realizar algún **test para mejorar tu autoconocimiento** (hay muchos en el mercado, y muchos de ellos de contrastada validez y fiabilidad), realízalo para completar tu autopercepción. Además, muchos de ellos nos ofrecen informes detallados que nos ayudan a encontrar palabras para describirnos mejor.
- » Rescata, si los tienes, **los informes de evaluación del desempeño** que te hayan realizado a la fecha en la/s empresa/s donde hayas trabajado. Son también una fuente muy rica de autoconocimiento, e incluso nos permiten evaluar nuestro desarrollo en el tiempo.

A photograph showing a man with glasses and a beard, wearing a grey shirt, and a woman with long brown hair, wearing a blue button-down shirt. They are both looking intently at a computer screen, which is partially visible. The man is pointing at the screen with his right hand. The background is slightly blurred, showing what appears to be an office or study environment.

2.2. ¿CÓMO AYUDA A TU EMPLEABILIDAD EL AUTOCONOCIMIENTO?

Trabajar en tu autoconocimiento te ayudará tanto en la búsqueda de empleo, como en la mejora de tu desempeño profesional, porque:

- » Facilita **reconocer las áreas de mejora** de nuestro perfil profesional, así como aquellas **fortalezas que tenemos que potenciar**, manteniendo un desarrollo personal continuo.
- » Saber qué podemos aportar **mejorará nuestra automotivación y orientación a la consecución de nuestros objetivos**.
- » Conocernos bien nos ayudará a **preparar nuestro discurso** en entrevistas de trabajo o de evaluación de nuestro desempeño.
- » Permite conocer, reforzar y **poner al servicio de otros nuestras fortalezas personales**, desplegar nuestros talentos y combinarlos con las necesidades tanto del equipo al que pertenecemos, como de la empresa.

3. PROACTIVIDAD


La proactividad³ es la **actitud en la que la persona asume el control de su vida**, toma la iniciativa y las decisiones con respecto a su desarrollo y trayectoria. Una actitud proactiva nos empodera, **nos abre posibilidades de acción, nos hace sentir competentes y “poderosos”**.

Por el contrario, la **reactividad** hace referencia a la actitud donde la persona no considera que tiene el control de su vida, donde encuentra excusas para no hacer lo que tendría que hacer... La persona se presenta como una víctima de lo que le sucede, se encuentra ausente de poder, impotente e incompetente, por lo que se cierran posibilidades de acción (y de resultados).

Las personas proactivas se sienten **protagonistas** y **responsables** de su vida, toman la iniciativa para hacer realidad lo que se proponen; y, por lo tanto, se orientan para tener **éxito**.



3. El término proactividad lo acuñó el neurólogo y psiquiatra austriaco Víctor Frankl, que sobrevivió a los campos de concentración nazis, en su libro “El hombre en busca de sentido” (1946). Años después el término se popularizaría en muchos libros de autoayuda, desarrollo personal y empresarial gracias al best-seller “Los siete hábitos de las personas altamente efectivas” del autor Stephen R. Covey.



Un concepto muy ligado a la proactividad es el **locus de control**⁴, que se refiere al grado de influencia que una persona cree que tiene en lo que le sucede (procede de “locus”, que significa “lugar” en latín).

“El locus de control es una variable psicológica que se refiere al **grado de control** (y por tanto de influir) **que el individuo cree que puede ejercer sobre los acontecimientos.**”

Julian B Rotter, Psicólogo estadounidense (1916 - 2014)

Existen 3 tipos de locus de control:

1. Casual: las personas con locus de control casual se consideran influenciadas, sobre todo, por el **destino** y la **suerte**.
¡Todo ocurre por casualidad! La vida está determinada, por lo que no podemos hacer nada para cambiarla.

2. Externo: las personas que tienen este locus de control en general consideran **a los demás**, y no a sí mismos, artífices de los acontecimientos que les atañen. Todo lo que conseguimos es gracias a nuestros conocidos, familiares, amigos... las personas de nuestro entorno.

3. Interno: son personas que se consideran artífices de su propio destino, valorando y desarrollando las propias capacidades y potencialidades. Asumen que hay factores y circunstancias que nos pueden condicionar, si bien están convencidos de que la vida no está determinada, que ellos pueden “dirigirla”, tomando decisiones y actuando, según sus objetivos.

En el camino del autoliderazgo, tenemos que poseer una **actitud proactiva** y cultivar un **locus de control interno** para poder alcanzar nuestras metas y nuestros sueños.

4. La teoría del “locus de control” fue desarrollada por Julian B. Rotter, psicólogo estadounidense (1916 - 2014), considerado uno de los principales teóricos del aprendizaje social, y que se popularizaría en muchos libros de autoayuda, desarrollo personal y empresarial gracias al best-seller “Los siete hábitos de las personas altamente efectivas” del autor Stephen R. Covey.

3.1. ¿CÓMO TRABAJAR EN TU PROACTIVIDAD?

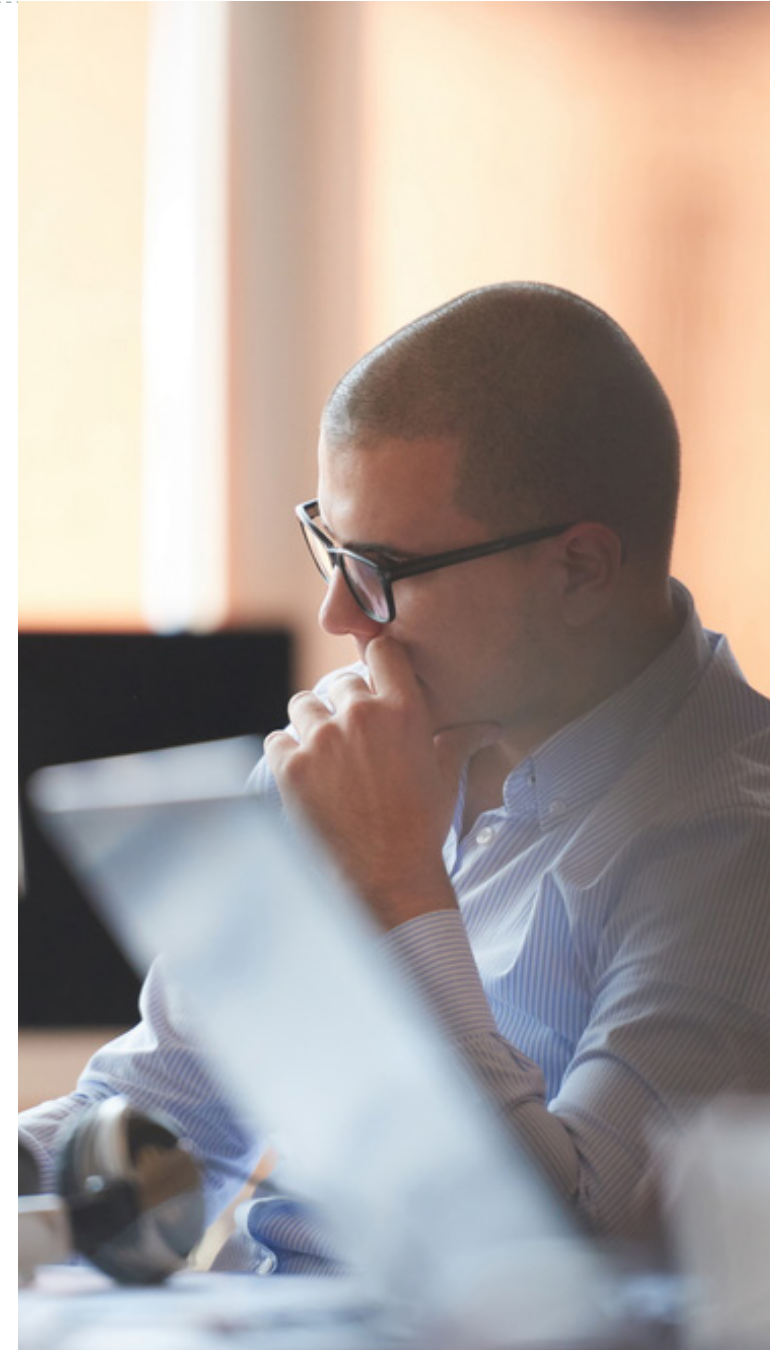


- » Primero, **toma conciencia de a qué atribuyes lo que te ocurre** (a la suerte o al destino, a los demás, o a ti mismo).
- » Cuando te enfrentes a una situación a resolver, o un objetivo que quieras alcanzar, **reflexiona sobre qué puedes hacer tú, en qué y cómo puedes influir**.
- » Entonces, **analiza con qué cuentas** para resolver dicha situación o para alcanzar lo que te has propuesto. **Detalla también qué te falta, y cómo puedes hacer para conseguirlo**.
- » Como alguien dijo alguna vez... **¡las protestas, con sus propuestas!**. Así que mantén siempre la dinámica vital de huir del victimismo y hacerte responsable de tu futuro; porque responsabilidad es en esencia **RESPONS-HABILIDAD**, es decir, ser hábil para dar una respuesta a lo que te sucede y a lo que quieres alcanzar

3.2. ¿CÓMO AYUDA A TU EMPLEABILIDAD LA PROACTIVIDAD?

Trabajar en tu proactividad te ayudará tanto en la búsqueda de empleo, como en la mejora de tu desempeño profesional, porque:

- » **Es una de las competencias más valoradas por las empresas**, ya que implica no limitarse a las funciones asignadas, demostrando además iniciativa e interés. Los profesionales proactivos buscan ir más allá y aportar valor en todos los entornos en los que participan.
- » **Agiliza la consecución de planes de acción personal**, gracias a la orientación a la acción constante, sin perder el foco.
- » **Fomenta el pensamiento generativo**, buscando diferentes opciones hacia problemáticas del día a día. Las personas proactivas suelen ser generadoras de soluciones.
- » **Transforma las ideas en acciones**, algo esencial para cualquier proyecto profesional, para pasar de la ideación a la implementación.
- » **Favorece la orientación a resultados**, una de las mayores necesidades de las empresas hoy en día, y algo clave para que puedas ir creciendo en tu carrera profesional.
- » Es una **actitud esencial que actúa como base para la perseverancia, la flexibilidad y la positividad**. Ser constantes es fundamental para nuestro éxito, así como ser capaces de adelantarnos a los cambios y adaptarnos. Ser proactivos e ir consiguiendo resultados también favorece que seamos cada vez más optimistas y positivos.



4. AUTOEFICACIA

La autoeficacia⁵ la podemos definir como la **creencia que uno tiene de su propio éxito, o de la capacidad que tiene para poder conseguirlo**. Por supuesto, influye la confianza que tenemos en nosotros mismos, así como influye esa historia o ese historial de éxitos o fracasos que acumulamos en nuestra vida; y, sobre todo, la “interpretación” que damos a esos éxitos y fracasos. Es decir, cuando hemos hecho una interpretación positiva, nuestra autoconfianza aumenta; por tanto, nos sentimos más capaces de poder conseguir metas y de afrontar objetivos con mayor dificultad, y nuestra autoeficacia (nuestro sentimiento de capacidad, de poder) también crece. Por el contrario, cuando argumentamos nuestro pasado de manera pesimista, esto limita nuestro nivel de autoeficacia.

Las personas de éxito creen en sí mismas, desarrollan un sano nivel de **autoconfianza**, y poseen un nivel de expectativa de autoeficacia que les permite prepararse para **alcanzar lo que se proponen**.

¿Cuánto impacto tiene nuestra autoeficacia en los resultados que obtenemos?

Pues tiene un impacto bastante alto, porque, como hemos dicho, tiene muchísima relación con nuestra autoconfianza. Por tanto, el resultado que yo voy a obtener se relaciona con cuánto creo yo que soy capaz de conseguirlo; y es entonces cuando comienza a funcionar una rueda que se llama la **expectativa de autoeficacia**.

La **expectativa de autoeficacia** consiste en: “si yo creo que puedo y siento que puedo, mi nivel de esfuerzo a la hora de trabajar para conseguir lo que me propongo va a ser mayor; y también lo será mi nivel de perseverancia en el objetivo, por lo que la posibilidad de conseguirlo aumenta”. Y también funciona al revés, “si yo creo que no puedo o siento que no puedo, porque tengo miedos o experiencias anteriores con mayor dificultad en las que no lo he conseguido, mi capacidad de persistencia o perseverancia en el objetivo disminuye; y, por tanto, la probabilidad de conseguirlo también se reduce”.

5. La autoeficacia es un concepto que introdujo Albert Bandura (Canadá, 1925 -), psicólogo canadiense Profesor de la Universidad de Stanford, reconocido por su trabajo sobre la teoría del aprendizaje social.

4.1. ¿CÓMO TRABAJAR LA AUTOEFICACIA?



- » Haz una **lista de tus logros personales**, y detalla qué te ayudó a conseguirlos.
- » **Identifica a personas a las que admires** por lo que han conseguido en la vida. ¡Seguro que tú tienes muchas cosas en común con ellos!
- » **Rodéate de personas que te empoderen, que crean en ti.** Personas optimistas y proactivas que te contagien su ánimo de superación, y su autoconfianza.
- » **Revisa tus emociones**, porque ellas determinarán en gran medida tu capacidad para ponerte en marcha y alcanzar lo que te propones.
- » **Potencia el buen humor**, y busca alimentar todo lo que te haga sentir bien, animado.
- » **Cuando sientas que has fracasado en algo, ¡tómalo como un error!** Sólo así podrás analizar lo ocurrido y aprender para la próxima ocasión.
- » Y **cada vez que consigas algo que te hayas propuesto, ¡apúntate el tanto y celébralo!** Ello te ayudará a desarrollar tu autoestima, la gasolina para desarrollar tu autoeficacia.

4.2. ¿CÓMO AYUDA A TU EMPLEABILIDAD LA AUTOEFICACIA?

Trabajar en tu autoeficacia te ayudará tanto en la búsqueda de empleo, como en la mejora de tu desempeño profesional, porque:

- » **Nos empodera y facilita que obtengamos éxito en nuestras interacciones con otras personas** al proporcionarnos seguridad en nosotros mismos. Esta seguridad nos ayudará en nuestra comunicación con otros, a la hora de vender ideas, negociar y gestionar conflictos.
- » Se relaciona positiva y objetivamente con nuestros logros anteriores, como **base de conocimiento y habilidad para conseguir nuevos objetivos**.
- » Nos permite **evaluar de manera objetiva nuestras creencias**, tanto las que nos limitan, como las que más nos favorecen y capacitan.
- » Nos ayuda a tener una **visión constructiva de nuestros errores y fracasos**, centrándolos en los aprendizajes que nos proporcionan.



5. OBJETIVOS

Marcarse objetivos está estrechamente relacionado con el autoliderazgo y la orientación al logro, porque implica la constante tendencia a la concreción de los resultados deseados, manteniendo altos niveles de rendimiento y calidad. Además, implica el deseo de superar estándares propios, mejorando el desempeño pasado.

Sin objetivos, difícilmente podremos diseñar una hoja de ruta; es decir, la estrategia y el plan de acción más adecuados para alcanzar los resultados deseados.

“Todo lo que usted vívidamente imagine, ardientemente desee, sinceramente crea y con entusiasmo emprenda... inevitablemente le sucederá”

Paul J. Meyer, Fundador del Success Motivation Institute (USA, 1928 - 2009)

Una buena meta u objetivo debe pasar varios filtros en su definición; entre ellos, uno de los más importantes es el **SMART**⁶, un método para establecer objetivos ampliamente conocido. Es decir, cuando “smartizamos” un objetivo lo estamos detallando, estamos haciéndolo más concreto, medible... y esto aumenta la posibilidad de conseguirlo. Veamos a continuación qué significa este acrónimo:

S - Específico (specific): el objetivo tenemos que detallarlo, y que no dé lugar a ningún tipo de interpretación. Debemos huir de lo ambiguo. Debe ser claro y concreto.

» ¿Qué quieres conseguir específicamente?

M - Medible (measurable): un objetivo ha de poder medirse claramente, si no será imposible que evaluemos si lo hemos conseguido o no.

» ¿Cómo sabrás que lo has alcanzando?

» ¿Cómo harás el seguimiento y evaluarás que lo has alcanzado?

6. Es posible que encuentres también el acrónimo SMART utilizando la A para Achievable (alcanzable, que es lo mismo que realista), y la R para Relevant (relevante, en lugar de ambicioso). Ambas interpretaciones son similares y válidas. El origen de esta técnica se remonta a 1981, en Washington, siendo al parecer su autor George T. Doran, un consultor que precisamente publicó un ‘paper’ que se llamaba “There’s a S.M.A.R.T. Way to Write Management’s Goals and Objectives” (hay una forma SMART – inteligente – de escribir los objetivos).

A - Ambicioso (ambitious): un objetivo tiene que ser en cierto modo ambicioso, sacarnos de nuestra rutina, de lo que hacemos de manera casi automática, pues seguramente implicará cambios en nuestra forma de actuar, en nuestros hábitos. Además, tiene que ser significativo y relevante para nuestra vida.

- » ¿Qué te aportará este objetivo?
- » ¿Requiere cambios en tu vida, en tu día a día?

R - Realista (realistic): un objetivo ha de ser siempre alcanzable, aunque sea ambicioso y difícil.

- » ¿Contamos con los recursos necesarios para alcanzarlos?
- » ¿Lo ha conseguido alguien antes?

T - Definido en el tiempo (time-bounded): un objetivo necesariamente ha de estar definido en el tiempo.

- » ¿Cuándo nos proponemos alcanzarlo?
- » ¿En qué fecha?

En algunos casos, si nuestro objetivo es muy a largo plazo e implica muchas acciones intermedias, quizás sea oportuno que lo desglosemos en pequeños objetivos o **micro-objetivos**. Esto nos permitirá ir avanzando poco a poco, celebrar los pequeños éxitos en el camino, y aumentar por tanto nuestro sentido de autoeficacia.

Por último, es importante que el objetivo lo **registremos por escrito**, tal y como lo hayamos formulado. Además, si lo verbalizamos de forma sintética y resumida, y los compartimos con otros, nuestro nivel de compromiso con respecto a él aumentará.

“Los objetivos que se establecen valorando la solución ideal a largo plazo y fijando luego pasos realistas (a corto) hacia ese ideal suelen ser mucho más inspiradores, creativos y motivadores “

Sir John Whitmore (UK, 1937 -)

autor del best-seller “Coaching for performance”



5.1. ¿CÓMO TRABAJAR EN EL ESTABECIMIENTO DE TUS OBJETIVOS?

- » Siempre que te propongas algo, **utiliza la técnica SMART** para definir tus objetivos.
- » **Escribe el objetivo en algún lugar visible** para ti de manera habitual, de manera que puedas mantener el foco y hacer un seguimiento de su alcance.
- » A ser posible, **verbaliza el objetivo y compártelo con otras personas** de tu entorno. Verbalizarlo y compartirlo nos ayuda a ser perseverantes y mantener nuestro compromiso.
- » Recuerda que si es un objetivo muy a largo plazo, quizás sea conveniente que lo dividas en otros más pequeños. **Establece micro-objetivos** que te permitan ir registrando pequeños avances y mejorar en tu sentimiento de autoeficacia.



5.2. ¿CÓMO AYUDA A TU EMPLEABILIDAD MARCAR OBJETIVOS?

Trabajar en marcar objetivos te ayudará tanto en la búsqueda de empleo, como en la mejora de tu desempeño profesional, porque:

- » Sólo podemos conseguir los objetivos que nos marcamos, porque **cuando marcamos la meta, podemos marcar el rumbo.**
- » Tener un objetivo claro facilita que nuestro cerebro ponga a disposición del mismo todo nuestro potencial; de algún modo, **nos enfocamos en lo que queremos conseguir.**
- » **Nos ayuda a concretar planes de acción,** a analizar los resultados que vamos obteniendo, a evaluar nuestro desarrollo y nuestro éxito en lo que nos proponemos.

- » **Potencia nuestra productividad,** porque nos concentramos en aquello que tenemos que hacer (estar activos no siempre implica ser proactivos y productivos, pues a veces nos pasamos la vida haciendo cosas que no nos llevan a nada, cayendo en una hiperactividad un tanto absurda...).
- » Las empresas buscan profesionales con ánimo de superación, orientados a resultados, al trabajo en equipo y al crecimiento de las organizaciones.

¡Todo se mueve por objetivos!



BIBLIOGRAFÍA

- » ALCAIDE, F. (2013). Aprendiendo de los mejores. Barcelona, Ed. Alienta
- » ALCAIDE, F. ; CHICA, L. (2014). Tu futuro es hoy. Barcelona, Ed. Alienta
- » CAUVIN, P. ; CAILLOUX, G. (1997) Sé tú mismo: de la tipología de Jung al MBTI. Vizcaya, Ed. Mensajero
- » CHICA, L. (2013). ¿Quién eres tú? Barcelona, Ed. Alienta
- » FRANKL, V. (2015). El hombre en busca de sentido. Ed. Herder
- » GOLEMAN, D. (1996). Inteligencia emocional. Barcelona, Ed. Kairos
- » PUNSET, E. (2012). Una mochila para el universo. 21 rutas para vivir nuestras emociones. Barcelona, Ed. Destino
- » RENARD, N. y FAUCHECÓUR, I. (2011). Cuadernos de ejercicios para que te conozcas mejor. Barcelona, Ed. Malinka
- » ROBBINS, A. (2010). Poder sin límites. La nueva ciencia del desarrollo personal. Ed. Debolsillo
- » ROMO, M. (2014). Entrena tu cerebro. Barcelona, Ed. Alienta
- » VILASECA, B. (2013). Encantado de conocerte. Ed. Debolsillo

Telefonica

EDUCACIÓN DIGITAL