

Coaching y liderazgo personal

Ministerio
de Educación, Cultura
y Deporte

COLECCIÓN AULA MENTOR

SERIE CULTURA Y
FORMACIÓN GENERAL

CamScf

SGALV

Coaching y liderazgo personal

Cultura y Formación General

Catálogo de publicaciones del Ministerio: www.educacion.gob.es
Catálogo general de publicaciones oficiales: www.publicacionesoficiales.boe.es

Autor
Beatriz García Callejón
Leticia Martín Recas

Coordinación pedagógica
Susana Pérez Marín
M^a Mar Cano Rincón

Edición y maquetación de contenidos
Marta San Gregorio de Lucas
Pilar Coronel Romero

Diseño gráfico e imagen
Marta San Gregorio de Lucas



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

Edita:
© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
Subdirección General
de Documentación y Publicaciones

NIPO: 030-16-399-X
ISBN: 978-84-369-5691-7

ÍNDICE

UNIDAD 1 - ¿Qué es el coaching y el liderazgo personal?

1.Introducción.....	5
1.1.Coaching.....	5
1.2.Liderazgo personal.....	9
2.Relación con nuestro éxito profesional.....	10
3.¿Todos podemos desarrollar nuestro liderazgo personal?.....	12
4.Resumen.....	16

1. Introducción

Antes de comenzar un proceso de *coaching* y cambio hacia el liderazgo personal es necesario definir ambos conceptos y comprender realmente lo que implican.

1.1 Coaching

Comenzamos a adentrarnos en materia. Este es un curso de **Coaching y Liderazgo Personal**, por lo que debemos comenzar definiendo ambos conceptos.

El término **coaching** surge del mundo deportivo. El primero en hablar de esta metodología es Timothy Gallwey, en su libro “El juego interior del tenis”. El *coaching* nos hace conscientes de ese “juego interior” (emociones y pensamientos que influyen en nuestro comportamiento) y nos hace ser más efectivo tanto en el ámbito personal como profesional.

“Siempre hay un juego interior en tu mente, no importa qué este sucediendo en el juego exterior. Cuan consciente seas de este juego podrás marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en el juego exterior”.
Timothy Gallwey.

Existen multitud de definiciones del término *coaching*, por su sencillez y su relación con el contenido de este curso veremos la utilizada por Juan Fernando Bou: ¹“*El coaching es una disciplina moderna definida como una poderosa herramienta de cambio orientada hacia el éxito, hacia la consecución de los objetivos, metas o retos que nos marquemos*”. Analicemos cada uno de los aspectos que plantea para comprender bien el concepto y por ende, este curso y su relación con liderazgo personal:



Gráfico 1

Antes de continuar, conviene delimitar exactamente en qué consiste el *coaching* como

1 Bou, J.F. (2013). Coaching educativo. España: LID Editorial Empresarial.

proceso de aprendizaje, tiene las siguientes características:

- Tiene un comienzo y un fin.
- Parte de la situación real para llegar a una situación deseada.
- Se compone de formulación de objetivos, planes de actuación y evaluación, para volver de nuevo a la reformulación de objetivos.
- Depende del compromiso y la voluntad de la persona implicada.
- Siempre es un proceso voluntario, no existe el *coaching* forzado.
- Debe partir de la motivación de cambio y mejora.

Para llevar a cabo un proceso de *coaching* es necesario contar por una parte con un potenciador o facilitador, se trata de la figura del *coach* y por otra con una persona que quiera y esté motivada hacia el cambio, que se denomina *coachee*. En este entorno de aprendizaje del curso que estamos siguiendo la figura del *coach* está representada por el curso en sí (material, actividades, evaluaciones, tutor) y el *coachee* es el alumnado.



Gráfico 2

En este curso de *coaching* y liderazgo personal, este manual pretende hacer las funciones de coach, de modo que ayude al alumno a conseguir sus metas y objetivos, alcanzando de este modo el liderazgo personal necesario para tomar las riendas de su vida y conseguir el éxito. Entendiendo el éxito como aquellos objetivos que previamente se han establecido, que, obvia la aclaración, serán diferentes en cada caso.

Uno de los mayores inconvenientes que nos encontramos en los procesos de *coaching* es la **resistencia al cambio**. Un análisis de qué razones nos llevan a las personas a mostrarnos resistentes al cambio nos ayudará a comprobar si nosotros somos resistentes al cambio:

- Cualquier aprendizaje nos exige un **esfuerzo adicional**. Es necesario tener muy presente el beneficio que nos va a reportar el aprendizaje para valorar la dedicación de ese esfuerzo.
- Es frecuente mostrar temor a descubrir **nuestras limitaciones**, cualquier aprendizaje nos muestra muchas cosas que no sabemos, de las que no éramos conscientes. Debemos enfocar el aprendizaje como un proceso positivo para superar esas limitaciones y no con miedo.
- Se suele mostrar **resistencia a desaprender**. En muchas ocasiones el aprendizaje de nuevos hábitos o conductas comienza por desaprender u olvidar comportamientos que para nosotros eran habituales.

Si identificamos en nosotros alguna de estas resistencias es importante realizar un ejercicio de reflexión y mentalización y tener en cuenta que para favorecer los procesos de cambio es fundamental partir de los siguientes principios:

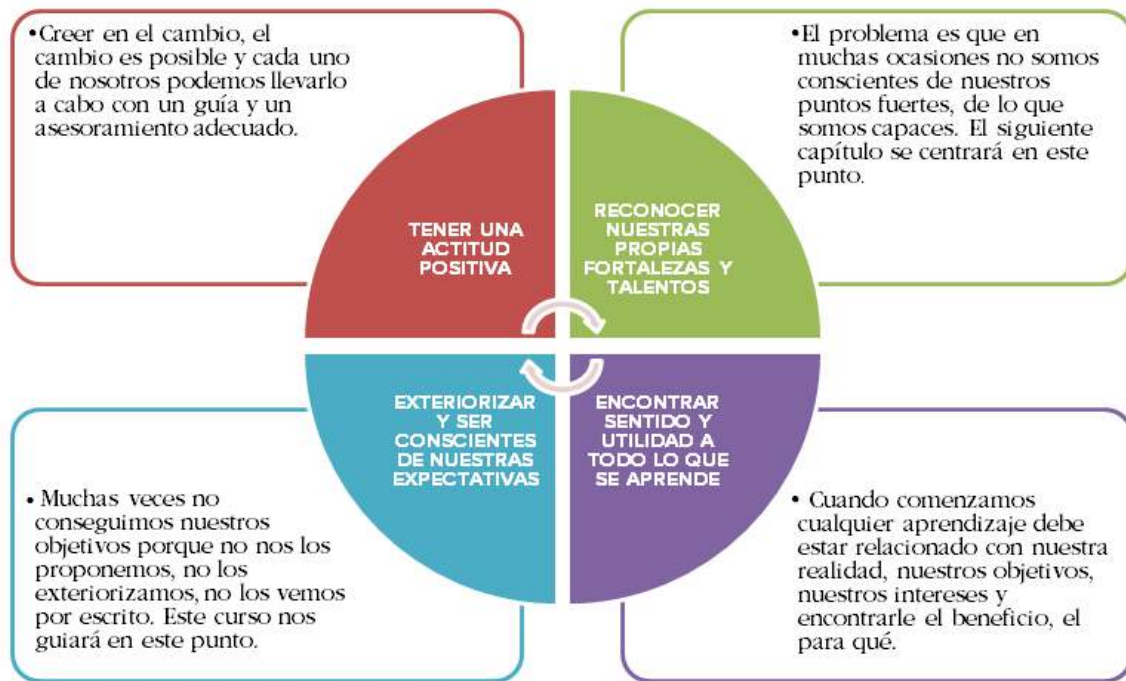


Gráfico 3

En un proceso de *coaching* se establece una relación entre *coach* y *coachee* en el que se determinan unas reglas y unos compromisos. A lo largo de este curso el alumnado es el *coachee*, pero no hay un *coach* directo que pueda supervisar el cumplimiento de esos compromisos y reglas, por lo que el éxito en el proceso que hoy comenzamos va a depender en la totalidad de la voluntad y el compromiso interno del alumnado.

Existen diferentes tendencias y escuelas en *coaching* que marcan distintos procesos, aunque todos tienen la misma esencia. En este curso perseguimos un proceso de *coaching* que nos lleve a un liderazgo personal para conseguir un mayor éxito profesional y/o personal.

El primer paso es **crear consciencia** en el *coachee*, en este caso el alumnado, de la necesidad de ese proceso de cambio. Como todo cambio y aprendizaje, requiere un esfuerzo, tiempo, dedicación... y si no hay convencimiento, deseo, ganas, ilusión, expectativas... el proceso hacia el liderazgo personal tiene muchas posibilidades de fracasar.

Debemos comenzar haciéndonos las siguientes preguntas:

- ¿Estoy dispuesto a dedicar parte de mi tiempo a este proceso/curso?
- ¿Estoy motivado hacia el cambio de liderar mi vida?
- ¿Qué espero conseguir?
- ¿Cómo me quiero sentir al final del proceso/curso?
- ¿Para qué quiero hacer este curso?

En este caso la mejor opción es seguir las siguientes fases:

- **Diagnóstico de la situación actual:** análisis y observación de nuestras fortalezas y áreas de mejora competenciales. Este punto se verá en profundidad en el siguiente capítulo sobre Autoconocimiento.

- **Descripción de la situación deseada:** determinación de objetivos, de lo que cada uno quiere conseguir. Este punto y los siguientes se analizarán en profundidad en el capítulo sobre Desarrollo de un plan estratégico para conseguir tus objetivos.
- **Plan de acción:** elaboración un plan de acción y adquisición de compromiso sobre la ejecución de dicho plan.
- **Mantenimiento de la situación en el tiempo:** debemos trabajar nuestra fuerza de voluntad y de compromiso.
- **Medición de los resultados:** comparar la situación actual con la deseada e introducir de nuevo acciones correctoras en forma de objetivos. Al final del capítulo sobre Desarrollo de un plan estratégico para conseguir tus objetivos, se desarrollará cómo llevar a cabo la evaluación de los resultados. No debemos perder de vista que el proceso de coaching es un proceso en movimiento que en el momento en el que detecta desvío de la situación deseada requiere de establecimiento de nuevos objetivos o reestructuración de los marcados previamente.

Esquema cíclico del proceso de coaching:

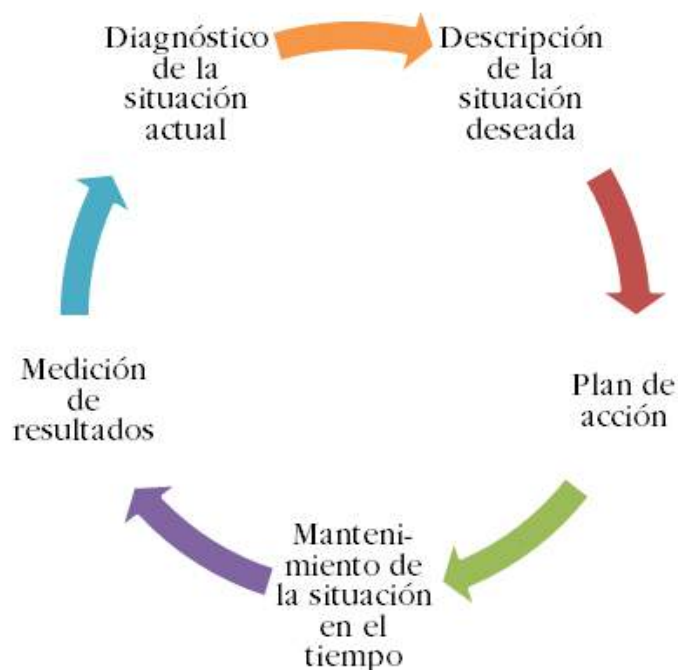


Gráfico 4

De forma mucho más sencilla se define un proceso de *coaching* como un proceso que comienza con la determinación de unos objetivos y concluye con la consecución de los mismos.

En *coaching* debemos diferenciar entre objetivos finales y de proceso (también llamados, tareas de desarrollo o desempeño).

Estas tareas de desarrollo o de desempeño nos permiten estimar los progresos, proporcionan motivación al coachee o alumno, dependen en su totalidad de la persona.

El establecimiento de estos objetivos y tareas es uno de los puntos más complicados del proceso de *coaching*. Destinaremos a profundizar en este tema el cuarto capítulo sobre Desarrollo de un plan estratégico para conseguir tus objetivos.

Actividad recomendada: Antes de comenzar un proceso de *coaching*, como el que plantea este curso, es fundamental redactar una serie de compromisos o principios en los que se basará el proceso. A lo largo del curso tendremos momentos de bajón en los que nos plantearemos: ¿merece la pena este esfuerzo, qué voy a conseguir realmente, seré capaz?

Para hacer frente a esas dudas que pueden aparecer en el proceso vamos a elaborar un listado de compromisos o principios. Este listado será personal y no es necesario hacerlo público, tan sólo tenerlo cerca y leerlo de vez en cuando.

Ejemplo de compromisos o principios:

0. Tendré la mente abierta al nuevo aprendizaje y estaré dispuesto al cambio, siendo consciente de que muchas cosas chocarán con mi perspectiva actual.
1. Soy capaz de cambiar, todos podemos y yo también, me comprometo a mantener este pensamiento durante el proceso.
2. Quiero cambiar para sentirme mejor conmigo mismo, para ser más feliz, para disfrutar más de mis relaciones con los demás.

¡Anímate a elaborar los tuyos!

1.2 Liderazgo personal

Analizado el concepto de *coaching* dedicaremos unas líneas a profundizar en el concepto de liderazgo personal.

Al hablar de liderazgo nos vienen a la mente diferentes tipos: liderazgo estratégico de una organización, liderazgo de equipos de una empresa o un deporte, liderazgo en un grupo de amigos... pero en este curso nos vamos a centrar en nuestro propio liderazgo como rasgo de personalidad que nos llevará a conseguir de manera satisfactoria nuestro **desarrollo personal**.

Una buena forma de entender qué es el liderazgo personal es imaginarnos una persona que rebosa seguridad, confianza, decisión y asertividad, y que aplica esas competencias en su vida profesional y personal. Son las mismas competencias que definen a un líder de equipos, pero aplicadas a uno mismo. Supone tomar el control de nuestra propia vida, ser autónomo para decidir lo que te parece que está bien hacer y lo que no, tomar decisiones de forma correcta y segura. Nuestra vida depende sólo de nosotros, para ello debemos conocernos, confiar en nuestra intuición y toma de decisiones, en que podemos tomar el mejor camino y hacer las cosas bien. Tomar las riendas de nuestra vida implica vivir nuestra vida de manera consciente, tomando el control.

Un buen líder debe definir su vida en base a sus objetivos, deseos, inquietudes, retos, metas (todo aquello que le lleve a la felicidad), a continuación plantifica y actúa para que su vida discurra por el camino marcado.

“Atrévete a tomar el control de tu nave, nadie más que tú debe pilotarla”. Juan Sebastián

Celis Maya

2. Relación con nuestro éxito profesional

El *coaching* consiste en enseñarnos a pensar por nosotros mismos, a descubrir nuestro potencial y por tanto nuestro camino hasta el éxito, ya sea en el ámbito personal o en el trabajo. Un proceso de *coaching* supone un cambio tan profundo que se ve afectada toda la persona, al igual que la toma de conciencia de nuestro liderazgo personal, son dos conceptos inseparables.

Si tomamos conciencia de nuestras habilidades, competencias, potencial y nuestra capacidad en la toma de decisiones es inevitable que se transmita seguridad, confianza, autonomía, en nuestro puesto de trabajo.

Este curso está planteado para enfocarlo tanto a nivel profesional como personal. Cada participante decidirá qué enfoque desea darle, teniendo en cuenta que en ambos casos las habilidades y competencias adquiridas se transferirán a ambos entornos.

Diferentes autores concluyen que no podemos diferenciar entre éxito personal y el éxito profesional. Tener una serie de características, que trabajaremos a lo largo de este curso, nos ayudará a conseguir ese éxito en ambas facetas de nuestra vida.

El escritor y fundador de Likeable Local, Dave Kerpen², ha seleccionado lo que él considera: “Las principales diferencias entre las personas exitosas y las que no tienen éxito”. Veamos las diferencias y analicemos en nuestro caso en qué lado de la balanza estamos.

	PERSONAS EXITOSAS	PERSONAS QUE NO TIENEN ÉXITO
1	Asumen el cambio	Tienen miedo al cambio
2	Quieren que otros tengan éxito	Esperan que otros fracasen
3	Respiran energía	Están llenos de ira
4	Aceptan sus fracasos	Culpan a otros de sus fracasos
5	Hablan de sus ideas	Criticán a la gente
6	Comparten información	Acumulan la información para sí mismos
7	Dan a la gente todo el mérito por sus victorias	Se atribuyen el mérito de los demás
8	Establecen metas y planes de vida	No fijan metas
9	Llevan un diario	No llevan un diario
10	Leen todos los días	Ven televisión todos los días
11	Aprenden continuamente	Piensen que ya lo saben todo
12	Felicitan a otros	Criticán a los demás
13	Perdonan a otros	Guardan rencor
14	Saben lo que quieren ser	No saben lo que quieren ser
15	Tienen gratitud	No aprecian a los demás

2 Kerpen, D. (2011). *Likeable Social Media*. McGraw-Hill.

Actividad recomendada: A continuación te invitamos a realizar una reflexión que te ayudará a descubrir si estás más cerca de ser una persona de éxito o no exitosa. Para ello debes responder las siguientes preguntas en la casilla SI o NO, cada pregunta hace referencia a una de las diferencias que nos presenta Dave Kerpen.

	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Aceptas los cambios que te presenta la vida, lo asumes, asimilas positivamente, sin miedo, sin negarlos o esconderte de ellos?		
2	¿Deseas el éxito de tus compañeros al igual que el tuyo?		
3	¿Eres alegre, transmites esa alegría, te sientes feliz, de buen humor?		
4	¿Aceptas tu responsabilidad cuando fracasas, cuando las cosas no salen según lo previsto?		
5	¿En lugar de contar los chismes de la gente, hablas de tus ideas?		
6	¿Compartes tu conocimiento e información en redes sociales, en el trabajo o en la vida?		
7	¿Valoras el trabajo de los demás dándole mérito a sus victorias?		
8	¿Dispones de una previsión para los tres próximos años, un plan estratégico anual y una lista de tareas diarias?		
9	¿Tienes un diario para anotar ideas rápidas que te vienen a la mente y que no quieres olvidar?		
10	¿Lees cada día algo nuevo, un libro, un blog, la prensa?		
11	¿Aprendes cada día algo nuevo?		
12	¿Felicitas a los demás por sus éxitos?		
13	¿Perdonas a los demás por sus errores?		
14	¿Sabes lo que quieres ser, en quién quieres convertirte?		
15	¿Eres agradecido con la gente que te rodea?		

Este ejercicio nos ayudará a tener una aproximación de los lejos o cerca que estamos de conseguir el éxito a nivel profesional y personal. Si analizamos cada ítem vemos que se relaciona con ambos entornos. Un elevado número de SI nos ayudará a estar más cerca del éxito y el liderazgo personal en las relaciones con nuestra familia, amigos, compañeros de trabajo. Un elevado número de NO significa que vamos a sacar mucho provecho a este curso, ya que, tal y como veremos en el siguiente apartado **TODOS PODEMOS DESARROLLAR NUESTRO LIDERAZGO PERSONAL.**

3. ¿Todos podemos desarrollar nuestro liderazgo personal?

Rotundamente SI. Sencillamente porque la clave está en cada uno de nosotros, porque no depende de nadie más. Porque siempre hay un factor que podemos controlar y esa es la **actitud**, independientemente de las circunstancias, barreras, obstáculos, gente tóxica... nuestra actitud siempre la determinamos nosotros y esa actitud tendrá como consecuencia unos u otros comportamientos. Pero en primer lugar debemos ser conscientes, mentalizarnos, creernos, que esa actitud es cosa nuestra y no de los demás. Partiendo de esa base, todos podemos desarrollar nuestro liderazgo personal. Ese control de nuestra actitud dará lugar a cambios en nuestro pensamiento y de forma automática a nuestros comportamientos.

Analicemos un ejemplo que nos haga entender porque nuestra actitud depende de nosotros y por lo tanto también nuestro comportamiento:

SITUACIÓN	ANTES DE UNA REUNIÓN IMPORTANTE HAY UN ATASCO QUE ME IMPIDE LLEGAR A TIEMPO.
Pensamiento 1	Qué mala suerte tengo, si empiezo con mal pie la reunión no puede salir bien, ya nada puede salir bien hoy.
Actitud 1	Negativa, desanimada.
Consecuencias /Conducta 1	Llego tarde, mi jefe está cabreado, entro nervioso a la reunión y, como no, sale fatal.
Pensamiento 2	¡Vaya, un atasco! Avisaré para comentar que llegaré tarde.
Actitud 2	Tranquilidad, lo único que puedo hacer es hacerlo lo mejor posible en la reunión para que olviden que he llegado tarde.
Consecuencias/ Conducta 2	Aunque mi jefe me recibe con cara de cabreo, me esfuerzo al máximo y todos quedan muy contentos con el resultado de la reunión.

En el ejemplo podemos ver cómo un cambio de actitud y pensamiento (que ambos dependen de nosotros) puede producir cambios en nuestra conducta y por lo tanto en las consecuencias de la misma. Lo que puede terminar en un resultado catastrófico, de nosotros depende tener la actitud adecuada, y por lo tanto el comportamiento que nos lleve al éxito. Esta es la base del liderazgo personal, siempre hay algo que depende de nosotros y por lo tanto todos podemos liderar nuestra vida, tanto personal como profesional, **LA ÚLTIMA DECISIÓN SIEMPRE LA TENEMOS NOSOTROS.**

El problema es que es más fácil dejarnos llevar por las circunstancias externas que influyen en nuestra vida, es más cómodo ser meros espectadores, dedicarnos a ver como aspectos incontrolables deciden por nosotros y luego quejarnos. En el caso del ejemplo es más fácil quejarnos del atasco, echarle la culpa de mi fracaso en la reunión y argumentar que no ha sido culpa mía. Pero, a la vista está que el resultado es mucho más negativo.

El liderazgo personal depende de cada uno y por lo tanto todos podemos alcanzarlo, aunque en ocasiones nos argumentamos nosotros mismos con “motivos” que en realidad son excusas que nos impiden tomar las riendas de nuestra vida.

Veamos algunos de estos motivos, ilustrados con ejemplos, con los que seguro que muchos nos sentimos identificados, que nos ayudarán a entender la responsabilidad que tenemos en nuestros logros a nivel personal y profesional, tomar consciencia de esa responsabilidad nos ayudará a sentirnos capaces de conseguir ese liderazgo personal que persigue este curso y que nos conducirá al éxito en nuestra vida.

“La vida es un libro y usted es el autor. Es usted quien decide el argumento y el ritmo y es usted (sólo usted) quien pasa las páginas”. Beth Mende Conny.

- **Esperamos a que las circunstancias sean las idóneas para dar el primer paso.** Nunca se van a dar las circunstancias perfectas para llevar a cabo nuestros planes. Siempre habrá algún factor que no encaje o que no cuadre con nuestros objetivos. Un ejemplo nos ayudará a entenderlo: *“Quiero viajar a Tailandia, pero nunca es el mejor momento. Primero esperé a tener pareja, porque me apetecía hacer el viaje en compañía, después aborrábamos para la boda, a continuación los niños eran pequeños...”* Entramos en un círculo vicioso del que sólo nosotros tenemos la llave para salir y consiste en marcarnos el objetivo y buscar soluciones para alcanzarlo: busco a un amigo para no ir solo, pido un préstamo, dejo a los niños con los abuelos... Una vez que me decido y doy el primer paso, buscamos las soluciones, si no nos lo planteamos como un objetivo, nunca lo alcanzaremos, porque las circunstancias nunca serán las perfectas. Visto el ejemplo, nos preguntamos: ¿podemos tomar las riendas en esta circunstancia y llegar al éxito (entendiendo el éxito en este caso por realizar nuestro viaje a Tailandia)?
- **La falta de planificación te desvía de tus objetivos.** Acompaña esa planificación con fuerza de voluntad. Es más fácil abandonar si no tenemos una planificación establecida previamente. En muchos casos el problema es que nos dejamos llevar por cómo nos sentimos, por lo que nos apetece y nos olvidamos de lo que debemos y lo que tenemos previsto. Cuando dejamos de hacer nuestros planes y caemos en la desidia, la apatía, la desgana, el cansancio... no estamos liderando nuestra vida, estamos haciendo lo que nos apetece en ese momento, y este concepto no se debe confundir con liderazgo personal. De hecho pensemos, qué consecuencias tiene en nuestro estado de ánimo, generalmente negativo. Huir de nuestras obligaciones no nos hace sentir mejor. Pensemos en el ejemplo típico: *“Quiero salir a correr todos los días, para ponerme en forma”.* ¿De quién depende la consecución de este objetivo? Exclusivamente de ti.
- **Nos aburre o no nos interesa lo que hacemos.** En ocasiones perseguir nuestros objetivos supone realizar tareas poco interesantes, aburridas, insuficientes para nuestras expectativas... Debemos buscar un enfoque divertido, transformarlas en pequeños retos, hábitos que nos aporten bienestar. *“Mi jefe me exige que elabore un informe diario con las incidencias de la jornada. Casi siempre es igual, no entiendo porque tenemos que hacerlo, es muy aburrido”.* Para transformar esta tarea en un juego o un pequeño reto, podemos plantearnos hoy realizar el informe en 10 minutos, mañana en 9, pasado en 8 y así sucesivamente. ¿Por qué una tarea rutinaria, aburrida, sin interés (como la elaboración de un informe de actividad diaria),

no puede convertirse en un juego motivante?

- **No trabajamos la ilusión.** Nos olvidamos que la ilusión no viene sola, hay que trabajarla, es muy fácil decaer. Podemos comparar la consecución de cualquier objetivo con una relación amorosa. No se mantiene sola, hay que cultivar esa ilusión, hay que alimentarla y a veces es espontáneo, sale solo el hecho de incorporar detalles a la relación y otras veces hay que hacerlo de forma voluntaria, proponérselo. Al igual que en una relación amorosa, debemos cultivar los detalles y alimentar nuestra ilusión por alcanzar los objetivos. No olvidemos que lo fácil es venirse abajo, rendirse y dejarse llevar por la desidia, pero tampoco debemos olvidar que está en nuestra mano mantenernos. En el ejemplo: *“La relación con mi esposa ya no es como a comienzo, parece que se ha terminado la chispa, ya no tenemos ilusión”*. Ante este pensamiento, que puede aparecer tanto en una relación amorosa, como en el estudio de una carrera, como en el desarrollo de un importante proyecto empresarial, debemos actuar cultivando esa ilusión, esa “chispa”, esas ganas. Frente a este sentimiento tenemos dos opciones: 1. Nos rendimos y esperamos a que la ilusión y las ganas aparezcan solas de nuevo (que seguramente no aparezcan) ó 2. Hacemos algo para recuperar la “chispa” en esa relación, esa carrera o ese proyecto. De nuevo, ante una situación que aparentemente depende de factores externos, podemos intervenir y actuar para favorecer el éxito.
- **No tenemos autocontrol.** Cualquier proceso de aprendizaje necesita el establecimiento de pautas, límites, normas. Y para cumplirlas exige mantenimiento, autocontrol y saber decir que no a las interrupciones, imprevistos, ladrones de tiempo e ilusión... Cuando somos nosotros los que nos planteamos una serie de objetivos personales o profesionales, esa presión de controlar que se llegue a la consecución nos la marcamos nosotros internamente, nosotros somos los únicos responsables de hacer todo lo posible por conseguir esos objetivos, no tenemos jefes, padres, profesores, que nos presionen para mantenernos en el camino.
- **No tenemos en cuenta las dificultades.** ¿En algún momento de este capítulo hemos dicho que la tarea de marcarse objetivos, mantenerse en el camino y conseguirlos iba a ser fácil? NO. En algún momento van a aparecer dificultades, frente a las cuales será muy fácil rendirse y decir que no seguimos. Eso es lo fácil, rendirse. Lo complicado será analizar las dificultades, ver posibilidades y alternativas y seleccionar la mejor opción que nos conduzca a nuestra meta. Debemos estar preparados y mentalizados para ello, porque si no os coge por sorpresa y hay más probabilidades de abandonar. Desde el comienzo es bueno saber que no existen planes perfectos sin dificultades, ninguna opción va a carecer de barreras. En nuestra mano está tomar una decisión u otra.
- **Toma tu vida profesional como algo personal.** La vida no diferencia, los objetivos personales y profesionales se entremezclan, si quiero pasar más tiempo con mis hijos, si quiero un sueldo más alto, si quiero otro trabajo, si quiero aprender inglés... todos los objetivos que nos marquemos están incluidos por factores personales y profesionales. El fracaso muchas veces es a causa de querer establecer esta diferencia y no mezclar. No nos podemos encerrar en la idea de que para conseguir objetivos profesionales mi vida personal no debe tocarse, es una idea errónea, ya que en ocasiones necesitaremos más tiempo, motivación, ilusión, ganas... que nos lo proporciona nuestra vida en general, no sólo la profesional.

Un vistazo rápido a los ejemplos que acabamos de presentar nos lleva a pensar que efectivamente tomar las riendas de nuestra vida, hacer lo que queramos con ella y conducirla hacia el éxito, depende de nosotros, por lo tanto **TODOS PODEMOS DESARROLLAR NUESTRO LIDERAZGO PERSONAL**. Estos ejemplos en definitiva nos ilustran que la consecución de nuestros objetivos y el mantenimiento en la línea correcta no es fácil, van a surgir dificultades e imprevistos que nos lleven a desviarnos del camino, pero debe prevalecer por encima de ellos nuestro autocontrol, no perder de vista nuestro objetivo y controlar si cada una de las acciones que llevamos a cabo nos conduce a él o nos distancia.

4. Resumen

A lo largo de esta unidad de aprendizaje hemos aprendido que el *coaching* es una herramienta de cambio que nos orienta hacia el éxito y se basa en definir una serie de objetivos (a nivel profesional o personal) y determinar un plan de acción para alcanzarlos. Unido al concepto de *coaching* se encuentra el de liderazgo personal, aquella competencia que nos permite tomar las riendas de nuestra vida, tomar el control de nuestras decisiones y ser más autónomo.

Un concepto lleva a otro y ambos nos conducen al éxito, tanto personal como profesional. Ya que como hemos visto no podemos separar ambos entornos tan fácilmente. El *coaching* nos proporciona un cambio tan profundo que se traslada a todos los aspectos de nuestra vida.

En un último apartado del capítulo hemos analizado cómo todas las personas pueden alcanzar ser líderes de su vida, llegar a ese liderazgo personal que este curso propone. Ya que, como hemos visto, todo depende de nosotros y por lo tanto de nosotros también depende eliminar las barreras que nos están dificultando la consecución de nuestras metas. Porque, como dice el refrán: *“Cuando una puerta se cierra, se abre una ventana”*, pues, seamos nosotros los encargados de buscar esas ventanas y abrirlas.

ÍNDICE

UNIDAD 2 - Autoconocimiento

1.Introducción.....	18
1.1.Conocimiento y autoconocimiento.....	18
2.Autoconocimiento: Dimensiones y herramientas.....	21
2.1.Dimensiones del autoconocimiento.....	21
2.2.Herramientas de autoconocimiento personal.....	21
3.Debilidades y fortalezas.....	24
3.1.Debilidades.....	24
3.2.Fortalezas.....	25
4.Resumen.....	28

1. Introducción

*Dentro de un proceso de **coaching** dirigido hacia el cambio y, más concretamente, con el fin que con este curso perseguimos, desarrollar nuestro liderazgo personal, debemos de tener muy en cuenta un aspecto clave en dicho proceso: el autoconocimiento.*

En el capítulo primero estudiábamos la importancia de hacer un diagnóstico de la situación deseada, con el fin de observar, así como analizar, nuestras fortalezas y debilidades, de cara a conseguir nuestro objetivo de liderazgo personal y profesional. Pues bien, aquí está la clave, pero no vamos a hablar de este concepto sin antes relacionarlo con el conocimiento en sí.

1.1 Conocimiento y autoconocimiento

El autoconocimiento, como base de este tema, es muy difícil abordarlo y entenderlo sin antes hablar del conocimiento. Y, ¿cómo hablar de conocimiento sin mencionar las cogniciones? Vayamos entonces por orden. Cualquier persona se caracteriza por poner en práctica sus cogniciones, éstas se entienden como el conjunto de acciones por las que llegamos a procesar la información recibida a través de los sentidos. Pues bien, el resultado de este procesamiento de información es el **conocimiento**.

Todo nuestro conocimiento es el resultado de un exhausto procesamiento interno de todas aquellas acciones, estímulos, vivencias... en definitiva, informaciones que vamos captando del exterior.



Gráfico 1

Aclarado esto, pasamos al tema en cuestión, el **autoconocimiento**, entendiendo éste como el conocimiento, pero en este caso, de uno mismo. Este proceso, por el cual la persona identifica sus propias cualidades, características y defectos, resulta crucial para el desarrollo personal de uno mismo. Y no es tarea fácil, aunque a priori suene así, requiere de la madurez suficiente para saber apoyarnos en nuestras virtudes y luchar contra nuestros defectos.

Sabiendo la dificultad de este proceso, es conveniente plasmar sus principales características, para aclarar aún más el concepto:

- Parte del **conocimiento de uno mismo** (puntos fuertes y débiles, así como necesidades).
- *Se debe conformar una imagen final adecuada del "propio yo".*
- Toman vital relevancia los **acontecimientos vividos y las emociones experimentadas**.

Se hace necesario, por tanto, realizar un análisis autocrítico para identificar aquello que tengo y aquello que me falta con el fin de proponer acciones de mejora personal y motivarme hacia el cambio. Vemos entonces que el autoconocimiento pasa a ser un elemento clave dentro del proceso de crecimiento y desarrollo personal, puesto que la gestión adecuada de esta competencia, hace que la persona:

- Tenga un buen conocimiento sobre sus **puntos fuertes y débiles**, lo que le lleva a un mayor conocimiento en sí.
- Conozca sus **necesidades**, reflexione sobre éstas y comprenda las **emociones** que de ellas se trasladan.
- Analice las **consecuencias** que sobre el resto de su entorno puedan causar sus emociones y **controle su comportamiento**.
- Potencie sus **virtudes** para conseguir mayor automotivación.
- Conozca sus **objetivos** y se guíe hacia la consecución de los mismos.

En el siguiente gráfico vemos resumidas todas estas ventajas de llegar a un buen autoconocimiento, tal y como venimos hablando en este punto:

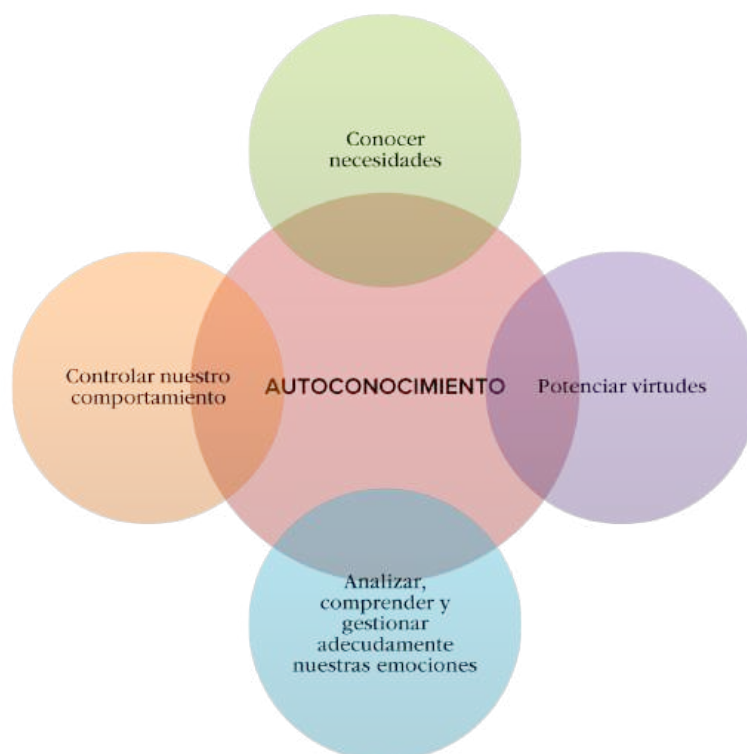


Gráfico 2

El *coaching* persigue, entre sus objetivos, el que podamos gestionar de manera efectiva nuestras emociones con el fin de saber regularnos a nosotros mismos, a los demás y a diversas situaciones, y no sería posible una buena gestión de emociones sin un buen conocimiento de nosotros mismos.

Si no llegamos a este correcto autoconocimiento, resultará muy complicado identificar nuestro estado de ánimo, las consecuencias de este sobre nuestro comportamiento, lo que se traduciría en tener impulsos descontrolados sobre nuestras reacciones con y para los demás.

Como consecuencia, este conocimiento de nosotros mismos nos ayudará a crear sinergia y buenas conexiones con nuestro grupo de amigos, familia, compañeros... en definitiva, nuestro entorno en general.

“Conocerse a uno mismo es la tarea más difícil porque pone en juego directamente nuestra racionalidad, pero también nuestros miedos y pasiones. Si uno consigue conocerse a fondo a sí mismo, sabrá comprender a los demás y la realidad que lo rodea”. Alejandro Magno.

Actividad recomendada: Dedicar unos minutos a pensar en tus virtudes y defectos. Debes encontrar aquellas que consideras las tres mejores virtudes de tu personalidad, así como tus tres peores defectos. Esta actividad es personal y no es necesaria hacerla pública, tan sólo pretende comenzar a crear conciencia sobre lo difícil de autoconocerse.