

# DESARROLLO PERSONAL

FORMACIÓN EN COMPETENCIAS  
TRANSVERSALES

## DESARROLLO PERSONAL

Bienvenido a la competencia de Desarrollo Personal, o lo que es lo mismo, destacar y ser la persona de referencia en lo que decidas hacer. Presta atención y conseguirás conocer aspectos tuyos que hasta ahora te eran desconocidos. Veremos que hay soluciones para alcanzar la mejora personal y que además están al alcance de tu mano

Una leyenda cuenta que...*Nan-in, un maestro japonés del período Meiji (1868-1912), recibió a un profesor universitario, quien vino a preguntarle acerca del Zen. Nan-in sirvió el té. Llenó la taza de su visitante y continuó vertiéndolo. El profesor observó cómo la taza se rebosaba, hasta que no pudo contenerse más y gritó:*

*"La taza se rebosa. ¡Ya no cabe más!"*

*"Como esta taza", dijo Nan-in, "usted rebosa de sus propias opiniones y especulaciones. ¿Cómo puedo enseñarle Zen a menos que primero vacíe su taza?"*

Seguro que esta historia te ha hecho reflexionar. Dicen que la mejor forma de aprender es disfrutando, participando, llegando a la emoción, por ello quiero que esta competencia sea amena e interesante. Mi intención es que lo pasemos bien y aprendas cosas nuevas que te sirvan para tus intereses personales.

El Desarrollo Personal es la capacidad de identificar y desarrollar tus habilidades y talentos para alcanzar la mejor versión de ti mismo en cada situación y contexto de tu vida.

Vamos a empezar. Imaginemos que hemos comprado los muebles del salón y tenemos que montarlos. Nuestro **objetivo** es montar el salón, nuestro estado actual: un salón vacío y un montón de cajas. Nuestro estado deseado: El que vemos en la imagen.

Durante el desarrollo de esta competencia te vamos a guiar para que pasemos de nuestro estado actual a nuestro estado deseado

Sin embargo, empezar no es fácil y seguir, a veces lo es menos.

Al empezar contamos con nuestra **VISIÓN**, el **PROPÓSITO** que nos aporta la ilusión. Pero tanto el inicio de nuestro plan para ver realizado nuestro sueño, como el camino que tenemos que recorrer para alcanzarlo, nos van a colocar ante la realidad: obstáculos, dificultades, cansancio, alguna que otra ampolla, golpe, dolor muscular, etc.

¿Y con qué contamos para montar nuestro salón? A priori contamos con una serie de herramientas, tenemos las herramientas, los muebles y mucha ilusión, pero me pregunto yo: ¿son éstas las herramientas más adecuadas para montar nuestro salón del modo más efectivo, rápido y satisfactorio?, ¿no nos vendría mejor contar con alguna herramienta más antes de iniciar nuestro trabajo?

Y ¿por qué no acudir a la ferretería y comprarnos el kit completo antes de empezar el montaje? Dispongamos del taladro y de todas las herramientas, hagamos todo lo que esté a

nuestro alcance para que nuestra labor sea más cómoda, segura y adecuada para llegar a la meta del mejor modo y en las mejores condiciones posibles.

Es en este sentido en el que desde aquí apostamos por el **DESARROLLO PERSONAL**, como la herramienta que te va a ayudar a montar tu salón.

Para mejorar tu propio desarrollo personal tendrás que realizar 4 pasos: **PROPOSITO + META + ACTITUD + PLAN**

Y para ello además, debes desarrollar y adquirir una serie de habilidades que te ayudarán a conseguir un objetivo. Las habilidades son las siguientes:

**AUTOCONOCIMIENTO:** ser capaz de identificar tus talentos, vocación y valores que te van a permitir alcanzar tu mejor versión

**ESTRATEGIA:** ser capaz de definir y concretar las metas importantes en tu vida para definir tu camino y mostrarte sereno y sólido en tus convicciones y actuación.

**GESTIÓN INTERIOR:** saber entender las emociones y actitudes que te van a permitir resolver desafíos y conflictos en tus retos profesionales

**DETERMINACIÓN:** ponerse en marcha poner en actuación el plan de acción. Saber los pasos que hay que seguir.

Nuestro objetivo es disponer de un cajón de herramientas más nutrido, para hacer el proceso vital más efectivo y eficiente, para sentirnos con entusiasmo y confianza, y sobre todo para que nos ayude y permita alcanzar nuestra mejor versión

Séneca dijo *“No es que no nos atrevemos porque las cosas son difíciles. Simplemente las hacemos difíciles cuando no nos atrevemos”*

## EL PROPÓSITO

Vamos con la primera herramienta para montar tu salón; el PROPÓSITO

Recuerda *“SI NO TIENES NADA DONDE APUNTAR, ESO CONSEGUIRAS”*

Para poder desarrollar nuestras capacidades es necesario tener un propósito, un para qué.

Cuando las cosas se tuercen, cuando surgen dificultades, es muy útil acordarnos de nuestro propósito.

Pero, para trabajar nuestro propósito, te proponemos un EJERCICIO:

Coge un papel y un bolígrafo. Escribe la pregunta: *¿Para qué te levantas por las mañanas?*

La respuesta debe comenzar con un **“PARA”** y luego lo terminas poniendo lo primero que se te ocurra, por ejemplo, *“Para ir a trabajar”*

Una vez escrita la respuesta, vuelves a preguntar: *“¿Y para que quieres ir a trabajar?”*

Y anotas tu respuesta que debe comenzar por la palabra “PARA.....” Y así sucesivamente hasta que llegues a 10 veces ó hasta que termines respondiéndote siempre lo mismo.

Probablemente llegarás a la conclusión de que tu fin último sea ser feliz, o crecer o sentirte a gusto... apunta tus respuestas pues ahí residen tus valores o lo que para ti es importante en esta vida.

Todos queremos la felicidad, o sentirnos a gusto, sentirnos satisfechos.

### ¿Cómo conseguimos esto?

Los grandes pensadores que han dedicado sus vidas a la búsqueda de la felicidad, nos dicen:

*“La máxima necesidad del ser humano es tener la sensación de sentido o propósito en la vida”*  
– Viktor Frankl

*“Somos felices cuando hacemos algo que nos conduce a algo que queremos”* – Aristóteles

Hasta el mismo Punset nos dice que *para ser felices hay que sentirse dueño de nuestras propias decisiones.*

Es decir: Conseguimos ser felices si hacemos las cosas que queremos hacer. Si hacemos realidad nuestros sueños. Y para hacerlos realidad, debemos traerlos a la tierra transformándolos en **METAS**.

Y si ese es el secreto.....¿porqué no nos ponemos metas y las seguimos para conseguirlas? ¿Qué pasa, acaso no queremos ser felices? Es más, si esta relación esta tan clara ¿por qué a veces no nos ponemos metas?

Los seres humanos tenemos **4 razones de peso** para no ponernos metas:

1.- Pensamos que las **metas no son importantes**....damos más importancia a levantarnos, desayunar por el camino, tomarnos el café mientras nos quejamos de la caradura de un compañero, pasarnos el día poniendo cara de esfuerzo , y luego por la noche ver la serie o el partido que nos hace olvidarnos de lo duro de nuestra existencia.

2.- **No sabemos cómo ponernos metas**, nadie nos ha enseñado que para que una meta sea conseguida, debe estar puesta en positivo, ser retadora y motivante y a la vez alcanzable. Debe ser específica y puesta en el tiempo.

3.- **Tenemos miedo al fracaso**. Si una meta puede fracasar, mejor ni empiezo. Me quedo como estoy y así no hago el ridículo”. Lo que no saben es que el fracaso está en no intentarlo. ¿Quién acierta siempre a la primera? ¿Cuántas veces lo intenta el bebé hasta que aprende a caminar?

4.- **Tenemos miedo al rechazo**. Si no lo conseguimos podemos ser criticados. Y si lo conseguimos podemos ser criticados.....a lo mejor el ser infelices no es tan” malo”

Hay un estudio realizado por la Universidad de Harvard, del que hablan muchos autores, entre ellos Álex Rovira en su libro *La brújula interior*.

En este estudio se preguntó sobre las metas que tenían en la vida los estudiantes. Sólo un **3%** de los alumnos supo escribir lo que quería hacer y cuáles eran los objetivos que quería conseguir en su vida. Veinte años después, se les volvió a entrevistar de nuevo a todos ellos.

**Aquel 3%** de alumnos que había sabido contestar cuáles eran sus metas tenía mejor situación económica. Todos ellos estaban más sanos, alegres y satisfechos y tenían mejor disposición ante la vida que el resto de alumnos entrevistados.

Es una cuestión de autoconocimiento y cambio. Tenemos nuestro radar emocional que nos permite saber si vamos por el buen camino. Si me siento bien con lo que hago, sigue haciéndolo. Si no, hay que averiguar qué necesito cambiar.

Vamos a proponerte un segundo ejercicio que te servirá para descubrir tu vocación.

Elige una foto de ti mismo entre los 5 y 12 años que te guste. Recuerda todo lo bueno que sabías hacer entonces .....y haz 3 listas

1. En la primera contéstate **¿En qué eres bueno?**. Tómame un tiempo pensando en lo que se te daba bien hacer. Es posible que lo hayas olvidado. Recuerda, vuelve a tu infancia, a tus aficiones. Pueden salir ideas de lo que es tu pasión.

2. En la segunda lista pregúntate **¿Qué te encanta?** Puede ser algo que hagas actualmente, parte de tus estudios, de tus hobbies, algo que disfrutes. Puede ser algo que hagas solo o con otras personas, una colaboración... Puede que hace tiempo que no lo hagas. De nuevo, piensa en ello durante un buen rato 5 minutos y ponlo por escrito.

3. Tercera, respóndete: **¿Qué cosas lees?** ¿Qué cosas te mantienen absorto en la pantalla del ordenador? ¿Qué revistas o prensa te gusta leer y esperas al siguiente número? ¿Qué blogs sigues con interés? ¿Qué sección de las librerías es tu preferida? Con todo esto, puedes hacer otra lista.

Ahora con todo lo apuntado, vuelve a revisarlo. Te vas a dar cuenta de las cosas y los trabajos que van a fluir dentro. Puede que se hayan aclarado algunas dudas que tenías, puede que no. En todo caso es importante tener en cuenta estas listas a la hora de enfrentarte a una decisión laboral

Una vez que ya tenemos pistas sobre nuestra vocación, vamos a entender cómo desarrollar nuestro talento.

## EL TALENTO

El talento es igual a los resultados. Si no hay resultados no hay talento.

**EL TALENTO** está compuesto de tres variables: **las capacidades, el compromiso, y la acción.** Las tres son necesarias por igual para el talento.

- **Las capacidades** hacen referencia tanto a los conocimientos como a las habilidades. Pero lo importante no son tanto los conocimientos como la capacidad de aprender.
- **El compromiso** es necesariamente recíproco entre la empresa y el trabajador. Para este último el compromiso es la motivación por pertenecer a una organización y aportar valor. Son las ganas y las actitudes positivas a hacer frente a nuevos retos.
- Por último, **la acción** es necesaria para llegar a los resultados. En esta variable la rapidez es fundamental.

Para demostrar nuestro talento deben estar presente las 3 variables.

Si me falta la capacidad, me quedaré en buenas intenciones, pero no sabré como hacer las cosas. Si me falta el compromiso, se notará mi desmotivación en las tareas y éstas no funcionarán ni serán productivas. Si me falta actuación, bien por pereza o por miedo, llegaré tarde o no lo haré nunca....

De estas tres variables **¿Cual crees debes centrarte en desarrollar?**

Vamos a hacer otro ejercicio de autoconocimiento para tener claro "NUESTRO PROPÓSITO", para encauzar tus primeros pasos en el mundo laboral y que estos sean sólidos y destaquen. Simplemente reflexiona algunos minutos en cada pregunta y luego anota tus respuestas:

**Visión:** ¿Para qué estás aquí en este mundo?, ¿Qué deseas crear en el mundo que va más allá de tu propio beneficio?

**Misión:** ¿Cómo consigues tu visión?, ¿Cuál será tu contribución especial para que se pueda manifestar tu visión?

**Ambición:** ¿Qué clase de vida deseas crear para ti mismo? En este punto, define la vida que te gustaría llevar, con quien, donde, de qué forma...haz caso a tus mejores deseos y plásmalos.

**Rol:** ¿Qué clase de persona necesitas **SER** para crear la vida que deseas? Define las características personales que deberías tener para alcanzar tu vida ideal.

Con toda esta información y ejercicios ya debes tener una idea muy clara de cuáles son tus talentos, pasiones, vocaciones, tu propósito. Tener el propósito definido es el primer paso para el desarrollo personal.

## LAS METAS

*Cuenta la leyenda que un peregrino medieval, a su paso por la capital de Francia, se encontró con una cuadrilla de hombres que trabajaban esforzados, golpeando sus metálicas herramientas contra la dura roca, en el marco de lo que parecía un nuevo gran proyecto urbanístico de la ciudad.*

*Tras detenerse a observar atentamente a tres de ellos, los cuales parecían estar realizando idéntica labor, se dirigió a uno de los hombres, que parecía bastante contrariado, y le preguntó: "Señor, ¿qué es lo que hacéis?", a lo que el trabajador, sin detenerse ni devolver la mirada, respondió de mala gana: "¿Acaso no lo veis? Estamos picando piedra".*

*A cierta distancia, un segundo hombre llevaba a cabo las mismas tareas, pero su semblante no mostraba signos de enfado. El peregrino se dirigió hacia él y le preguntó: "Señor, ¿qué es lo que hacéis?". El hombre dejó el pico por un momento, se secó con la mano el sudor de su frente y, mirando al peregrino sin aparente emoción contestó: "Estamos levantando una columna".*

*Un poco más lejos, un tercer hombre realizaba idénticas acciones, pero había algo en su actitud que irradiaba entusiasmo. Intrigado, el peregrino se aproximó hasta donde estaba y repitió la misma pregunta: "Señor, ¿qué es lo que hacéis?". El hombre, con una notoria sonrisa y grandes ademanes, dejó caer el pico agradecido y deseoso de poder entablar conversación. Mientras señalaba y movía sus manos, como intentando representar en el vacío una forma imaginaria, exclamó con vehemencia "¡Estamos construyendo la catedral de París!".*

Interesante, ¿verdad? El segundo punto importante en el desarrollo personal es tener claras las metas

Parte esencial de este tema consiste en saber lo que uno quiere. La mente inconsciente nunca deja de trabajar y de procesar la información, de tal manera, que nos dirige en unos sentidos concretos. Para poder funcionar con productividad es importante **FOCALIZARSE** con mucha concreción en los resultados que pretendemos alcanzar.

En ausencia de un objetivo definido, esa energía se despilfarra en todas direcciones.

Una vez en posesión de un objetivo claro y preciso, la mente inconsciente guiará los pensamientos y acciones para producir los resultados deseados Si no suministramos a nuestra mente una programación de los resultados que deseamos, otros le suministrarán una programación distinta. Si no tenemos un plan, serviremos de esclavos en los planes de otros.

Pero para saber dónde queremos llegar lo primero es conocer de donde partimos. Así que lo primero que debes hacer una exploración del estado actual

**LA RUEDA DE LA VIDA.** La rueda de la vida es una herramienta muy útil para, en pocos minutos hacer una foto de nuestro estado actual. Se conforma con 8 variables que van a ser las que sumen nuestro nivel de felicidad actual. Las variables son: Hogar/Familia, Salud, Trabajo, Amistad, Amor, Dinero, Hobbies y Madurez Personal.

Ahora hazte la siguiente pregunta para cada variable:

De Cero a 10, ¿cuál es mi nivel de satisfacción actual con respecto a la variable X?

Debes colocar en el lugar que corresponda (de 0 a 10) una cruz. Al terminar con las 8 variables, unes las cruces con una línea continua y se formará una figura. Para tener un buen desarrollo personal, más que tener más o menos puntuación, es importante que haya un buen equilibrio entre las variables. La figura resultante te ayudará a saber cuál es el contexto que debes cuidar o puedes prestar más atención para equilibrar tus energías.

Ahora debes pensar cual sería tu estado deseado en cuanto a satisfacción con cada variable. Para ello marcarte objetivos de mejora en cada variable.

Para definir objetivos tienes que tener en cuenta que cualquier **objetivo DEBE SER SMARTER**.

La palabra inglesa SMART significa «inteligente». Aquí la usamos como acrónimo de los adjetivos

- Specific (específico),
- Measurable (medible),
- Achievable (realizable),
- Realistic (realista) y
- Time-Bound (limitado en tiempo).

Nosotros añadimos 2 letras más para convertirlo en MAS INTELIGENTE: Ecological (ecológico con nuestro entorno y con nosotros mismos) y Rewarding (recompensa).

Vamos a ver cada letra de forma mas detallada:

### **S – Specific (Específico)**

Al definir un objetivo, no se debe dejar espacio a interpretaciones dudosas. Cuanto más detallado sea el objetivo, mejor será su comprensión y mayores las probabilidades de que sea alcanzado.

Por ejemplo, en lugar de definir “Aumentar las ventas en 20%”, un objetivo mejor seria “Obtener 20% de aumento en las ventas nacionales en las áreas de negocio A, B y C, por el equipo X, durante el próximo año fiscal, sin reducción de la margen de beneficios y manteniendo el nivel de satisfacción del cliente.” Después de definir el objetivo, evalúa si está completamente claro para cualquier persona con un conocimiento básico del proyecto o de la organización.

### **M- Measurable MEDIBLE**

“No puedes gestionar lo que no puedes medir”. Cualquier objetivo que no pueda ser transformado claramente en un número permite la manipulación e interpretación para que los interesados lo consideren alcanzado o no. Por ejemplo, “Mejorar la satisfacción del cliente de una tienda de mi franquicia en un 20% en 3 meses” parece ser un objetivo específico. Entretanto, puede suceder que la tienda no tenga un sistema adecuado de medición de la satisfacción del cliente. De esta forma, el gerente de la tienda podría usar cualquier variable que haya mejorado para considerarla como determinante en la satisfacción del cliente, logrando su objetivo.

### **A – Attainable (Alcanzable)**

Los objetivos siempre deben ser agresivos, pero nunca imposibles de lograr. Es importante lanzar un desafío para que el equipo se supere y luche por algo que parece ser difícil, pero esto



es muy diferente de definir números que nunca podrán ser obtenidos, lo que causará frustración y desánimo.

Al considerar un objetivo como “alcanzable”, no se debe pensar solamente en “posible” o “imposible”. Se debe pensar en los diversos aspectos que lo afectan. Por ejemplo:

¿Nuestros líderes y nuestro equipo tienen las habilidades necesarias para alcanzar esta meta? Si no las tienen, ¿hay un plan de capacitación y desarrollo?

¿Nuestros productos o servicios tienen la calidad necesaria para que la meta pueda ser realidad?

¿Existe un potencial real en el mercado que permita la definición de este objetivo?

El “A” también se le llama **“Agreed Upon”** (definido en común acuerdo). Esto significa que todos los involucrados en la definición y ejecución del objetivo lo conocen y están de acuerdo con su viabilidad y beneficios.

### **R – Realistic (Realista)**

Muchas veces el objetivo es posible, pero no realista. Al considerar el realismo, debes pensar en factores como:

- ¿El equipo aceptará perseguir el objetivo?
- ¿Este objetivo está alineado con la visión y misión de la organización?
- ¿Algún principio ético es herido con este objetivo?

Por ejemplo, el objetivo “Reducir en 30% el gasto con planes de salud” puede ser alcanzado simplemente cambiando la categoría de los planes de los empleados para un nivel inferior.

Entretanto, este no sería un objetivo realista en una organización que históricamente siempre se preocupó con el bienestar de los empleados y no pasa por ninguna dificultad financiera que justifique estos cortes.

Un líder que define un objetivo poco realista está fuera de sincronía con la empresa y con su equipo.

### **T – Timely (Puesto en el tiempo)**

Significa que además de definir bien el inicio y final del periodo de busca del objetivo, este periodo no debe ser tan corto que haga imposible el objetivo y tampoco tan largo que cause una dispersión de la iniciativa con el tiempo.

El T también puede ser “Tangible” (Tangible). Esto quiere decir que un objetivo que pueda ser sentido, observado o tocado tendrá mayores oportunidades de ser alcanzado. Todo lo que mejora el día a día del equipo será visto con mejores ojos y los incentivará.

### **E- Ecological (Ecologico)**

¿Si consigo el objetivo, pierdo algo? Puede haber gente o circunstancias que se vean perjudicados si se consigue el objetivo. El alcanzar una promoción dentro de la empresa puede suponer una mayor tensión en la persona porque no podrá pasar tiempo con su familia.

### R- Rewarding (Recompensa)

Tiene que estar muy clara la recompensa, y que esta merezca el precio a pagar por conseguir el objetivo.

Otra de las herramientas que te ayudaran a tener un objetivo sólido y bien preparado es hacer una foto de tus FORTALEZAS (lo que tengo y quiero), tus DEBILIDADES (lo que tengo y NO quiero) , Tus OPORTUNIDADES (Lo que no tengo y quiero) y Tus AMENAZAS (lo que ni tengo ni quiero, pero puede fastidiarme el conseguir el objetivo si sucediera)

DEBILIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

Completa las cuatro casillas de la tabla con tantos elementos como puedas. Toma conciencia de cuáles son los cuadrantes que más te ha costado rellenar y cuáles los que menos, cuáles son más largos y cuáles más cortos. Analiza la información ¿Eras consciente de todo?, ¿Te ha sorprendido algo?, ¿todos los temas son igual de importantes?, ¿cuál te llama más la atención?

## LA ACTITUD

*Una historia china habla de un anciano labrador que tenía un viejo caballo para cultivar sus campos. Un día, el caballo escapó a las montañas. Cuando los vecinos del anciano labrador se acercaron para condolerse con él y lamentar su desgracia, el labrador les replicó “¿Mala suerte? ¿Buena suerte? ¡Quién sabe!”*

*Una semana después, el caballo volvió de las montañas trayendo consigo una manada de caballos salvajes. Entonces los vecinos felicitaron al labrador por su buena suerte. Éste les respondió: “¿Mala suerte? ¿Buena suerte? ¡Quién sabe!”*

*Cuando el hijo del labrador intentó domar uno de aquellos caballos salvajes, cayó y se rompió una pierna. Todo el mundo consideró aquello como una desgracia. No así el labrador que se limitó a decir: “¿Mala suerte? ¿Buena suerte? ¡Quién sabe!”*

*Unas semanas más tarde, el ejército entró en el poblado y fueron reclutados todos los jóvenes que se encontraban en buenas condiciones. Cuando vieron al hijo del labrador con la pierna rota, le dejaron tranquilo. ¿Había sido buena suerte ¿Mala suerte? ¡Quién sabe!*

Una vez aclarados los objetivos, pasamos al siguiente punto importante en nuestro desarrollo personal: **LA ACTITUD.**

Se entiende la actitud como la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.

En la Psicología Social, las actitudes constituyen valiosos elementos para la predicción de conductas. Es lo que viene antes del acto, es el **DESDE DONDE** hago las cosas, mi predisposición. Tu actitud es muy importante, sobre todo al enfrentarte al miedo, las dudas, o los problemas. Si eres capaz de desarrollar una buena actitud ante las circunstancias, podrás alcanzar grandes éxitos.

Vamos a detenernos un momento en ese concepto: el miedo. Todos sentimos miedo cuando nos enfrentamos a un cambio o enfrentarnos a un reto o desafío.

Es el estímulo ante el cual se desarrollan la mayoría de estrategias de supervivencia. Sin embargo es habitual que el miedo nos lleve a actuar de forma inapropiada y frecuentemente produce el resultado PARADOJICO de una escalada en la peligrosidad de la situación, con lo que terminamos en una situación aún más arriesgada que al principio.

Con el MIEDO mantenido durante mucho tiempo las sinapsis neuronales se cortan, especialmente la CREATIVIDAD, INNOVACION, TALENTO, COMPROMISO, ILUSION. Estos son los recursos que nos van a sacar del problema.

Así, el bloqueo generado por el miedo produce DESMOTIVACION y TRISTEZA .

Hay **6 pasos** que te van a permitir disminuir tu miedo y comenzar a generar confianza y liderazgo:

- 1.- Ten **nuevas ideas**, innova, date permiso para fallar.
- 2.- Genera **nuevos retos**. Con cada problema hay nuevos retos. Aceptamos, identifícalos y ve a por ellos.
- 3.- Si hay algo que temes que te genera miedo, poco a poco ve **exponiéndote**. ¿Cómo se supera el miedo a hablar en público? Hablando en público. Lo que no vas a hacer es comenzar con un auditorio lleno. Practica con amigos o con poca gente, y luego vete mejorando.
- 4.- **Razona la emoción**. Las emociones negativas nos generan malestar y pueden raptar nuestra capacidad de razonamiento, llevándonos al Blanco ó Negro. Cuando te encuentres con una emoción negativa, en lugar de dejarte secuestrar por el malestar, ponte a darle un razonamiento realista a tus pensamientos, sin ser especialmente negativo.
- 5.- **Crea equipo**. En tus nuevos retos, es bueno que las personas te ayuden, aunque tu lo líderes, es importante contar con la colaboración de los demás.
- 6.- Confía en tu **poder personal**. Puede que te caigas N veces. Sabes que no es importante el número de veces que caes, sino, las veces que te levantas después de cada caída. N+1.

Una vez que hemos revisado lo que significa el miedo y cómo lo podemos gestionar, vamos a revisar nuestra actitud con respecto a los PROBLEMAS.

Si te pregunto qué es un problema, es probable que me digas que es algo malo o negativo. Es lo que siempre nos han enseñado a hacer. Es lo que hemos aprendido. Sin embargo podemos utilizar otra palabra que nos permite cambiar nuestra actitud con respecto al problema: RETO

Para pasar de problema a reto es preciso cambiar el punto de vista en relación al que estamos experimentando una situación y colocarlo en otro encuadre que puede hacer variar su significado.

Por ejemplo:

*Me despiden del trabajo, esa es mi situación mi problema, y entonces aprovecho la situación para formarme y buscar un trabajo más adecuado a mis gustos y potencial, eso sería verlo como un reto.*

**Re-encuadrar** significa “cambiar el escenario o punto de vista conceptual en relación al que está experimentando una situación y colocarla en otro encuadre que encaja igualmente bien o, mejor aún, con los hechos de la misma situación concreta y, de este modo, cambiar su significado entero”.

Como ejemplo de re-encuadre un acontecimiento ocurrido durante los disturbios callejeros en París durante el siglo XIX. El comandante de un destacamento del ejército recibió órdenes de despejar una plaza de la ciudad disparando a la gente. Llegó a la plaza con su tropa y tomaron posiciones encañonando a la multitud. Se hizo un silencio tenso y aterrador y el oficial desenvainó su espada y gritó: “tengo órdenes de disparar contra la chusma. Pero dado que veo una gran cantidad de ciudadanos honestos y respetables delante les ruego tengan a bien irse de aquí para que pueda disparar contra la chusma sin hacerles daño a ustedes”. La plaza se despejó en cuestión de minutos.

**Poner marco, enmarcar o re-encuadrar**, es el proceso que utilizamos para seleccionar, omitir y organizar lo que estamos pensando. Cuando nosotros asignamos un significado a algo, seleccionamos u organizamos el modo en que percibimos la realidad en concordancia al marco que utilizamos, seleccionamos a qué aspectos prestar atención y qué conductas o comportamientos será útil generar según nuestra comprensión del hecho y los deseos y/o expectativas que tengamos sobre eso.

Desde nuestra posición te recomendamos que tu re-encuadre y por tanto tu actitud sea siempre positiva.

*NO ES LO QUE NOS PASA, sino lo que hacemos con lo que nos sucede.*

Es el sentido que le damos lo que va a hacer que podamos ser y hacer nuestra mejor obra o ser mediocres y poco efectivos.....Es cuestión de actitud.

Porque la realidad es que independientemente de que queramos o no, los problemas son una parte importante de la vida y están ahí para que demos el estirón y no nos quedemos chiquititos.

Para finalizar esta parte, vamos a revisar nuestras metas, ya trabajadas en la parte anterior, y vamos a analizar cuáles son los obstáculos principales a afrontar. Nuestra labor es buscar nuestra actitud más pro-activa y reformular el problema para convertirlo en RETO.

Ejemplo:

META: Quiero aprender a hablar fluidamente en Francés en 6 meses .

OBSTACULO: no tengo dinero para ir a Francia

RETO: Voy a buscar formas de generar ese dinero y /o encontrar un profesor que me asegure que puedo conseguir mi meta en el tiempo indicado.

## El PLAN

Esta es la última parte del desarrollo personal y no por ello la menos importante. Una vez que tenemos nuestro propósito claro, y hemos definido ciertos objetivos y metas para nuestro desarrollo personal y tenemos las actitudes y hemos analizado nuestros miedos y obstáculos para redefinirlos, entramos en la parte del PLAN DE ACCIÓN.

Para desarrollar el plan de acción, debes ponerte en marcha. Nosotros vamos a presentarte una forma sencilla de comenzar.

La cadena de Kovard es un concepto que aparece en el libro de Ruben Turienzo "Saca la Lengua"

Funciona de la siguiente forma:

Lo haremos con un ejemplo para que resulte más sencillo de entender. Primero escribimos la meta, lo que queremos lograr. **HABLAR FRANCÉS FLUIDAMENTE EN 6 MESES.**

Sobre ello pienso que es lo que viene justo antes de conseguirlo.

Para hablar francés fluidamente, tengo que estar al menos 2 meses antes practicando como un loco (al menos 2 horas diarias de conversación). Este sería el paso M-1.

El paso justo anterior, el M-2 sería encontrar personas que me ayudasen a practicar 2 horas al día.

Otro paso que pudiera ser importante sería aprender toda la teoría y tener conocimientos del vocabulario.....Y para aprender la teoría me tengo que apuntar a una academia. M3

Todos estos pasos los organizo en el tiempo y los pongo en un folio. Luego hacemos el camino inverso para cotejar: ¿Apuntarme en una academia me va a llevar a aprender la teoría? Si la respuesta es afirmativa, vamos bien, sino, tenemos que poner otros pasos intermedios que debemos considerar.

Todo esto nos llevará a tener definido un plan de proyecto.

Te proponemos una segunda herramienta, en ella vamos a usar nuestro hemisferio derecho, el que maneja nuestras emociones y creatividad.

Cómprate una cartulina. Coge tus pinceles, pinturas o rotuladores. Vuelve a tener la actitud de cuando tenías 10 años e ibas a hacerle un dibujo a alguien que apreciaras mucho.

Ahora sigue las instrucciones básicas para PINTAR TUS SUEÑOS y hacerlos realidad. Dale el tiempo que necesites para sentirte satisfecho. Una vez terminado ponlo en un lugar visible para ti. Que lo puedas ver todos los días.

## RESUMEN. CONCLUSIONES.

Vamos a ver un pequeño resumen de lo que hemos visto hasta ahora:

1 - El Desarrollo Personal es la capacidad de identificar y desarrollar tus habilidades y talentos para alcanzar la mejor versión de ti mismo en cada situación y contexto de tu vida.

2 -Te ayuda a pasar de tu estado actual a tu estado deseado con 4 pasos: **PROPOSITO + META + ACTITUD + PLAN**

3 - Es imprescindible tener un **PROPÓSITO**. Para poder desarrollar nuestras capacidades es necesario tener un propósito, un para qué.

4 - Tienes que establecer una **Meta**. Para poder funcionar con productividad es importante **FOCALIZARSE** con mucha concreción en los resultados que pretendemos alcanzar.

5 - Se entiende La actitud como la forma de actuar de una persona. Si eres capaz de desarrollar una buena actitud ante las circunstancias, podrás alcanzar grandes éxitos.

6 - Cuando ya tienes claros los pasos anteriores, es el momento de establecer tu **PLAN DE ACCIÓN**. Es el momento de actuar.

Ahora sí, ha sido un placer acompañarte por este recorrido, Realiza los ejercicios prácticos y sigue los puntos que hemos ido viendo y verás cómo superarás con éxito todas las evaluaciones.

¡Hasta la vista!