

LAS 5 COMPETENCIAS DE LA MAESTRÍA PERSONAL

Un camino hacia el potencial humano



Oscar Anzorena

IMPACTO POSITIVO

El concepto de Maestría Personal centra su enfoque en el desarrollo de las personas y en la efectividad del accionar humano. Es una invitación a alcanzar lo mejor de cada uno de nosotros, a desarrollar los aspectos que inciden en nuestra realización personal y en nuestro desempeño laboral. Plantea la posibilidad de desplegar nuestra potencialidad para llegar a ser la persona que queremos ser.

Toma como propia la convocatoria del poeta y filósofo griego Píndaro de: “Llega a ser lo que eres” y la invitación de Nietzsche cuando nos plantea: “Sigue tu camino y deviene en quien tú eres”. En tal sentido, sostenemos que el camino de alcanzar nuestra Maestría Personal no es un estado final al cual haya que arribar, sino un proceso evolutivo de ir siendo la mejor versión de uno mismo. Lo que implica asumir la responsabilidad de llegar a ser todo aquello que podemos ser y que en esencia ya somos.

Este camino comienza cuando nos conectamos con lo más profundo y auténtico de nosotros mismos, con nuestra energía esencial y de allí comenzamos un tránsito hacia el desarrollo de nuestra conciencia y la incorporación de un conjunto de conocimientos y capacidades que nos permitan actuar como líderes

con nosotros mismos, con la gente que nos rodea y en todos los ámbitos en que desempeñemos algún tipo de actividad.

Este es el gran desafío al que nos enfrentamos los seres humanos y tal vez si lo logramos, o al menos si lo intentamos con pasión y compromiso, nuestra vida habrá tenido sentido. Al decir de Ortega y Gasset: *“Camina lento, no te apresures, que a donde tienes que llegar es a ti mismo”*.

LAS COMPETENCIAS DE LA MAESTRÍA PERSONAL

Maestría Personal propone un modelo conceptual y herramienta. Plantea cinco competencias genéricas que no sólo posibilitan mayor efectividad personal y laboral, sino que involucran un proceso de desarrollo y evolución personal. Estas competencias son: **Visión Personal, Fortaleza Emocional, Capacidad de Aprendizaje y Cambio, Competencias Conversacionales y Efectividad Interpersonal**. Desarrollaremos brevemente cada una de ellas.

1. Visión Personal

La Visión Personal implica adquirir una noción de sentido y propósito en la vida. Está constituida por los valores y aspira-

ciones de cada uno de nosotros que le otorgan finalidad y significado a nuestra existencia y establecen la direccionalidad de nuestros objetivos.

Para que la Visión Personal no sea un mero concepto teórico, sino que adquiera la dimensión de una energía impulsora de nuestro accionar cotidiano, está basada en tres elementos constitutivos. Estos elementos son:

- Visión de Futuro
- Autoconocimiento
- Diseño y Construcción de Futuro

La Visión de Futuro implica imaginar el destino que queremos construir, crear la imagen de la vida que ambicionamos vivir, proyectar la manera que deseamos ser y lo que nos gustaría hacer. Esta Visión le imprime sentido a nuestros objetivos, nos impulsa hacia adelante y nos brinda la fuerza y el entusiasmo que nos posibilita encarar los desafíos y superar las dificultades.

El Autoconocimiento involucra tomar conciencia de dónde estamos parados, quién estamos siendo hoy, en este presente, aquí y ahora. Tener claridad al respecto es fundamental, ya que para establecer el camino que debemos transitar para avanzar hacia nuestra Visión, debemos saber de dónde estamos partiendo. El Autoconocimiento supone ser conscientes acerca del tipo de observador que estamos siendo en este momento particular de nuestra vida, cuáles son nuestros modelos mentales, esquemas interpretativos, creencias y valores que condicionan nuestro ser y nuestro hacer.

El concepto de Diseño y Construcción de Futuro conlleva la idea de hacernos responsables por el destino de nuestra vida y la construcción de nuestro futuro. Sin la acción comprometida la Visión es un mero enunciado, una linda fantasía sin ningún resultado tangible.

2. Fortaleza Emocional

Las emociones poseen omnipresencia en todos los aspectos de nuestra vida. La forma de sentir y expresar nuestras emociones marca nuestro existir, determina nuestra calidad de vida y nos constituye

en el ser que somos. La emocionalidad es una predisposición para la acción y, por lo tanto, condiciona nuestro desempeño. Dependiendo del estado de ánimo en que nos encontremos, ciertas acciones son posibles y otras no.

Cada emoción nos predispone para un tipo de acción diferente y es por esto que la emocionalidad impacta fuertemente en la efectividad de los individuos y equipos de trabajo. La Fortaleza Emocional es la capacidad de las personas para conocer y gestionar sus emociones. Para su desarrollo proponemos reconocer tres niveles que se interrelacionan mutuamente:

- Conciencia Emocional
- Autodominio Emocional
- Liderazgo Emocional

Podemos caracterizar a la Conciencia Emocional como la capacidad de conocer y comprender nuestras emociones y estados de ánimo. Al tomar conciencia de nuestra emocionalidad abrimos la posibilidad de intervenir en su diseño y transformación.



IMPACTO POSITIVO

El Autodominio Emocional implica adquirir las herramientas necesarias para salir de los estados de ánimo disfuncionales, en función de responder en la forma más eficaz y apropiada a cada situación que se nos presente.

El Liderazgo Emocional es la capacidad para generar los estados emocionales en nuestro entorno personal y laboral, que sean funcionales a la calidad de nuestros vínculos y que posibiliten la realización

LAS 5 COMPETENCIAS DE LA MAESTRÍA PERSONAL

de las acciones para el logro de nuestros objetivos.

3. Capacidad de Aprendizaje y Cambio

La transformación continua y acelerada de los escenarios sociales y laborales nos plantea la necesidad del cambio y el aprendizaje permanente. Es por esto que el “aprender a aprender” se constituye en una competencia clave y es la madre de todas las futuras competencias que podamos adquirir. Los nuevos desafíos y la rápida obsolescencia del conocimiento generan que muchas de las capacidades adquiridas ya no nos sirvan.

Nuestra Capacidad de Aprendizaje y Cambio es la única competencia que nos puede garantizar que nuestro accionar siga siendo efectivo y que podamos adquirir y perfeccionar las competencias que nos sean requeridas por las sucesivas circunstancias que se nos vayan presentando.

IMPACTO POSITIVO

4. Competencias Conversacionales

Tomamos conciencia de la importancia de las Competencias Conversacionales cuando comprendemos que gran parte de las tareas que desarrollamos en nuestra actividad laboral y en nuestra vida personal tienen un importante componente conversacional, ya que las realizamos dialogando con alguna otra persona. Nadie puede liderar, negociar, coordinar acciones o trabajar en equipo si no es a través de sus conversaciones.

Cada conversación es un hecho único. Es el encuentro y la interacción entre dos o más individuos. En toda conversación se establece un intercambio incesante de palabras y emociones. Hablamos, escuchamos, observamos y asignamos sentido tanto al lenguaje verbal como al no verbal de nuestro interlocutor. Es en las conversaciones donde emerge, como en pocas instancias, la profundidad y complejidad del ser humano y su despliegue en la dinámica relacional.

Mientras conversamos realizamos en forma secuencial o simultánea un conjunto de acciones: hablamos (exponemos o indagamos), escuchamos e intercambia-

mos nuestra emocionalidad. En función de estas acciones proponemos que el arte de conversar con efectividad depende del desarrollo de cinco Competencias Conversacionales:

- Hablar con poder
- Escuchar en profundidad
- Indagar con maestría
- Entrar en sintonía
- Conversar en forma constructiva

5. Efectividad Interpersonal

Si observamos a las organizaciones humanas desde su carácter conversacional, si advertimos que el fenómeno organizacional acontece en la interacción de una red de personas que a través de conversaciones generan vínculos de compromisos que les posibilitan coordinar sus acciones, podremos comprender que la efectividad laboral está determinada no sólo por la capacidad para realizar tareas específicas, sino por la competencia para coordinar estas tareas en procesos y flujos de trabajo colectivo.

Todos los seres humanos interactuamos en redes de relaciones. Lo que nos es posible o dificultoso realizar depende en gran parte de la extensión y la calidad de nuestros vínculos y, en tal sentido, condicionan nuestra frontera de posibilidades.

La Efectividad Interpersonal implica el accionar competente para crear y desarrollar vínculos de calidad, establecer y cumplir compromisos, coordinar acciones, gestionar los conflictos emergentes y generar la confianza necesaria para que sea posible el desarrollo de un accionar productivo en estas redes de relaciones. ■



OSCAR ANZORENA

Director de la “Escuela de Liderazgo y Coaching” de DPO Consulting | Master Coach Profesional



Oscar Anzorena

Lic. Oscar Anzorena