

MARÍA JESÚS ÁLAVA



PSICÓLOGA

# ¿CONVIENE QUE REFLEXIONEMOS SI LOS DEMÁS NOS VEN DIFERENTES?

RECAPACITAR CON CIERTA FRECUENCIA SOBRE NUESTRAS CARACTERÍSTICAS Y PECULIARIDADES, NUESTRAS LUCES Y NUESTRAS SOMBRAS, PUEDE RESULTAR UN EJERCICIO MUY SALUDABLE

**T**odos tenemos un concepto sobre nosotros mismos. Si nos preguntan cómo somos, quizás titubeemos un poco al principio, pero lo normal es que al final digamos: alegres, tristes, positivos, negativos, sociables o con dificultades para relacionarnos, con fuerza o apatía, con entusiasmo o desesperanza, emprendedores o con miedos, egoístas o generosos...

Lógicamente nuestra visión es subjetiva, y es lógico que así sea, lo malo es cuando se parece poco a la realidad.

En mi práctica como psicóloga me he encontrado muchas veces con situaciones sorprendentes. He visto a personas que se conocían muy poco, o que tenían

**CONOCERSE MUY POCO O MANTENER UNA IMAGEN MUY DISTORSIONADA SOBRE UNO MISMO AFECTA PROFUNDAMENTE A NUESTRAS RELACIONES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES**

una imagen muy distorsionada sobre sí mismas, y este hecho afectaba profundamente a sus relaciones personales, familiares y profesionales.

Un ejercicio muy saludable sería que, con cierta frecuencia, reflexionásemos sobre nuestras características

y peculiaridades, nuestras luces y nuestras sombras. En qué destacamos y en qué necesitamos mejorar.

No obstante, esta reflexión sería incompleta si no contrastásemos nuestra valoración, con la que tienen de nosotros los que nos rodean.

Muchas personas no hacen este ejercicio porque les da miedo; miedo a lo que puedan encontrarse, pero siempre merece la pena. Resulta de gran ayuda ver las coincidencias y las discrepancias. Incluso en aquellos casos que no estemos de acuerdo con la valoración que puedan hacernos otras personas, nos será de gran utilidad saber qué piensan de nosotros, cómo nos ven.

En las empresas son conscientes de que estas evaluaciones son un gran método para favorecer el desarrollo personal y profesional. Hasta hace unos años las evaluaciones solo las realizaban los jefes sobre sus empleados, eran y son las llamadas evaluaciones del desempeño, que a pocos dejan indiferentes; entre otras cosas porque una parte de la retribución variable puede depender de cómo salga la evaluación. Pero los instrumentos cada vez se perfeccionan más y se hacen más complejos. Hoy en día muchas empresas realizan lo que técnicamente se llama Evaluación 360° (grados).

Lo utilizan como un instrumento de ayuda, para



que comprobemos personalmente hasta donde hemos alcanzado nuestras expectativas de desarrollo. También comprobamos si nuestra propia valoración coincide con la que tienen de nosotros nuestros jefes, nuestros pares (personas de igual nivel al nuestro), los colaboradores y, en algunos casos, también los clientes.

Es una herramienta muy útil, que permite:

- Valorar si hay áreas que deberíamos potenciar más.

- Desarrollar a los empleados, mediante la formación o el entrenamiento, en aquellas áreas que necesiten mejorar. Los objetivos a trabajar se deben acordar siempre con cada persona.

- Mejorar el rendimiento y la eficacia individual.

- Mejorar el rendimiento del equipo.

- Mejorar el trabajo con los clientes internos (con los compañeros) y, en su caso, también con los clientes externos.

- Gestionar el cambio.

- Fomentar una cultura basada en el trabajo en equipo y la diversidad.

Pero si para las organizaciones estas valoraciones son útiles, por qué no las utilizamos para ayudarnos a nosotros y a los que nos rodean, en nuestro ámbito persona y familiar.

Para que nos hagamos una idea más clara, vamos a realizar un ejemplo práctico. Se trata de que elaborem un cuestionario, podemos hacerlo de 10 preguntas, para que no resulte largo. En este cuestionario nos preguntemos cómo nos vemos en las áreas que más nos afectan y cómo nos ven los demás. Ej. ¿Sabemos escuchar bien a los que nos rodean?. El proceso a seguir sería:

## 1. Elaborar la lista de las 10 preguntas.

a. Cada pregunta se valora sobre una escala de puntuación de 1 a 5:

1: muy bajo.

2: bajo.

3: suficiente.

4: alto.

5: muy alto.

b. Al final del cuestionario, añadir dos preguntas abiertas. Aquí señalaremos:

- En qué otros puntos destacamos.

- En qué podríamos mejorar.

## 2. Cada uno realizará su propia valoración personal, cómo se ve a sí mismo.

## 3. Después nos evaluarán las personas más próximas. Ejemplo:

- Los padres o personas que hayan sido un referente en nuestras vidas y nos conozcan en profundidad.

- Los iguales (hermanos, pareja, amigos...)

- Los hijos o, en su defecto, sobrinos o similares.

## 4. Haremos las medias de los distintos grupos y las trasladaremos a un papel, para visualizarlas mejor.

5. Analizaremos despacio los resultados y seleccionaremos aquellos en los que queremos empezar a trabajar de forma inmediata. Ejemplo: Si yo creo que escucho activamente cuando me hablan y me pongo en el nivel 5 y los demás me sitúan entre el 2 y 3; conviene que reflexione sobre este tema y, si puedo, les preguntaré qué es lo que más echan en falta cuando yo «escucho». Con esa información tendré claro lo que puedo mejorar.

Muchos lectores empezareis pronto vuestras vacaciones, no estaría mal hacer previamente un ejercicio de estas características, para que el verano, además de descansar y pasarlo bien, nos sirva para mejorar a nivel personal.

¡MUCHOS ÁNIMOS Y FUERA MIEDOS!