

Reflexión y autoconocimiento

El proceso de autoconocimiento lleva consigo la construcción y fortalecimiento de la identidad, la cual implica la creación de imágenes en las que el directivo se vea a sí mismo de manera apreciativa y se sienta motivado a mostrar lo mejor de sí mismo y ponerlo al servicio propio y de los demás.

Esta consciencia de sí mismo da nuevos significados a preguntas como: ¿Quién soy? ¿de dónde vengo? ¿por qué soy así? ¿cuáles son mis fortalezas y debilidades? ¿qué necesito conocer de mí? ¿qué necesito saber de los otros? ¿cómo hago visible a los demás lo que siento? ¿de qué debo ser consciente para relacionarme de manera fluida con otros? ¿cómo me construyo como sujeto de derechos?

El autoconocimiento amplía la capacidad de reconocer y entender los propios estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que estos tienen sobre los demás y sobre los resultados de su trabajo. El líder educativo genera la posibilidad de juzgarse a sí mismo de forma realista, reconociendo sus propias limitaciones, admitiendo sus errores e identificando un alto grado de autoconfianza.

El líder educativo como persona favorece de manera progresiva su autorregulación emocional, entendida como la capacidad de reconocer y potenciar las emociones que impulsan sus acciones y las encausa hacia la consecución de objetivos, responsabilizándose

de los propios actos, piensa antes de actuar y evita los juicios prematuros. Esta autorregulación hace que el líder se afiance como una persona sincera e íntegra, que puede controlar la ansiedad ante situaciones difíciles y ser flexible ante los cambios o las nuevas ideas.

El camino del liderazgo exige autoconocimiento y autoaceptación. En caso de no estar presentes estos dos elementos, se tiende a copiar modelos de liderazgo ajenos y alejados de la realidad cambiante del propio ser. La búsqueda y expresión auténtica del ser son vitales para el desarrollo del líder transformador.

Los aspectos que deben ser tenidos en cuenta en el proceso de autoconsciencia o reconocimiento en pro del liderazgo en la autenticidad del directivo son: propósito de

vida, dimensiones del ser y creencias. Estos puntos hacen referencia a una exploración individual profunda que permite la conexión con lo que es importante para cada persona como ser humano y hacen parte del proceso de alineación con lo esencial en toda la expresión del ser.

Referencias

- Fundación Empresarios por la Educación. (2019). Orientaciones para el intensivo del módulo I “El valor de ser y de ser con otros”. Documento interno. Bogotá
- Fundación Empresarios por la Educación. (2019). Cartilla Módulo I “El valor de ser y de ser con otros”. Bogotá.
- Kelley, T. (2009). Descubrir mi propósito. San Francisco, CA: Transcendent Solutions Press
- Casassus, J. (2009). La Educación como ser emocional. Editorial Indigo. 3ra edición.
- Coaching Group. (2011). Herramientas para el proceso de coaching. Documento interno de trabajo.

