

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Escuela Preparatoria Número 3
Academia de Perfil
Lic. Laura Mariel Moreno López
Liderazgo
Conociendo mi líder interior.
Ventana de Johari
Enero – junio 2021

Bloque II	Liderazgo estratégico y empoderamiento
Objetivo	Diseñar el reconocimiento personal y profesional de sus límites y posibilidades, a través de un liderazgo estratégico para ejecutar acciones con eficiencia y eficacia.
Competencias	
Genéricas	Comunicación 4.3 ; Liderazgo colaborativo 8.2
Diciplinares	Comunicación 12

Resumen

“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.

Resulta medular, saber quiénes somos, es decir, tener conciencia de lo que sabemos de nosotros mismos, enfatizando a esas características de nuestra personalidad o rasgos de las misma, que resaltan y que somos capaces de notar, mejorar y adaptar, según las circunstancias; sin embargo, eso no es suficiente para tener el conocimiento total de nuestro ser, por lo cual, es propicio apoyarnos de las personas que nos rodean y con quienes compartimos la mayor parte del tiempo ya sea por que sean de nuestra familia, amigos o compañeros de trabajo, ya que ellos conocen o distinguen características diferentes, en nosotros y ese, es el punto de partida para comenzar a hacer conciencia de eso que ignoramos de nuestro “yo”.

Palabras clave: Autoconocimiento, área, personalidad, rasgo, comportamiento, relaciones interpersonales.

Abstract

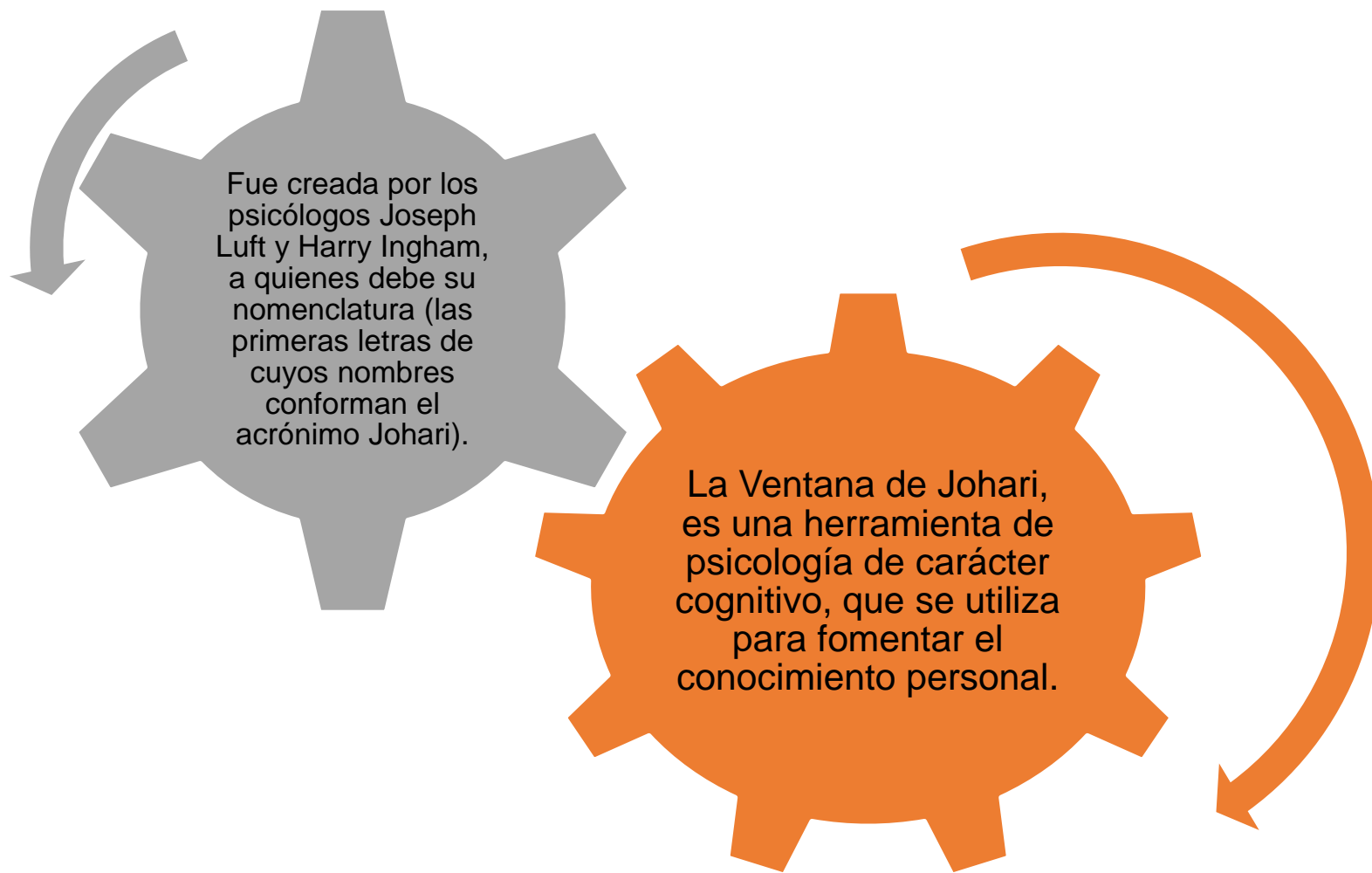
"Knowing oneself is the most difficult task because it directly brings into play our rationality, but also our fears and passions. If one succeeds in knowing oneself thoroughly, one will know how to understand others and the reality that surrounds one."

Alexander the Great.

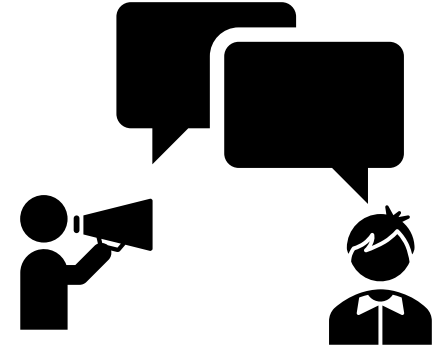
It is essential to know who we are, that is, to be aware of what we know about ourselves, emphasizing those characteristics of our personality or traits that stand out and that we are able to notice, improve and adapt, according to the circumstances; However, that is not enough to have the total knowledge of our being, therefore, it is propitious to rely on the people around us and with whom we share most of the time whether they are our family, friends or co-workers, as they know or distinguish different characteristics in us and that is the starting point to begin to become aware of what we ignore of our "I".

Reconociendo a mi lider interior

Ventana de Johari



Fritzen (1987) señala que, la Ventana de Johari, pretende ilustrar el proceso del dar y recibir *feedback*.



Lo anterior, debido a la manera en que Luft e Ingham, esquematizan esta herramienta, ya que su estructura ayuda a formarnos una idea del por qué, de muchos de nuestros comportamientos, fomentando que podamos encontrar algunas soluciones para comprender y atender a las dificultades que se presentan en nuestras relaciones interpersonales.

La Ventana de Johari, esta compuesta por cuatro areas que se denominan:

Area libre

Area ciega

Area oculta
o privada

Area
desconocida

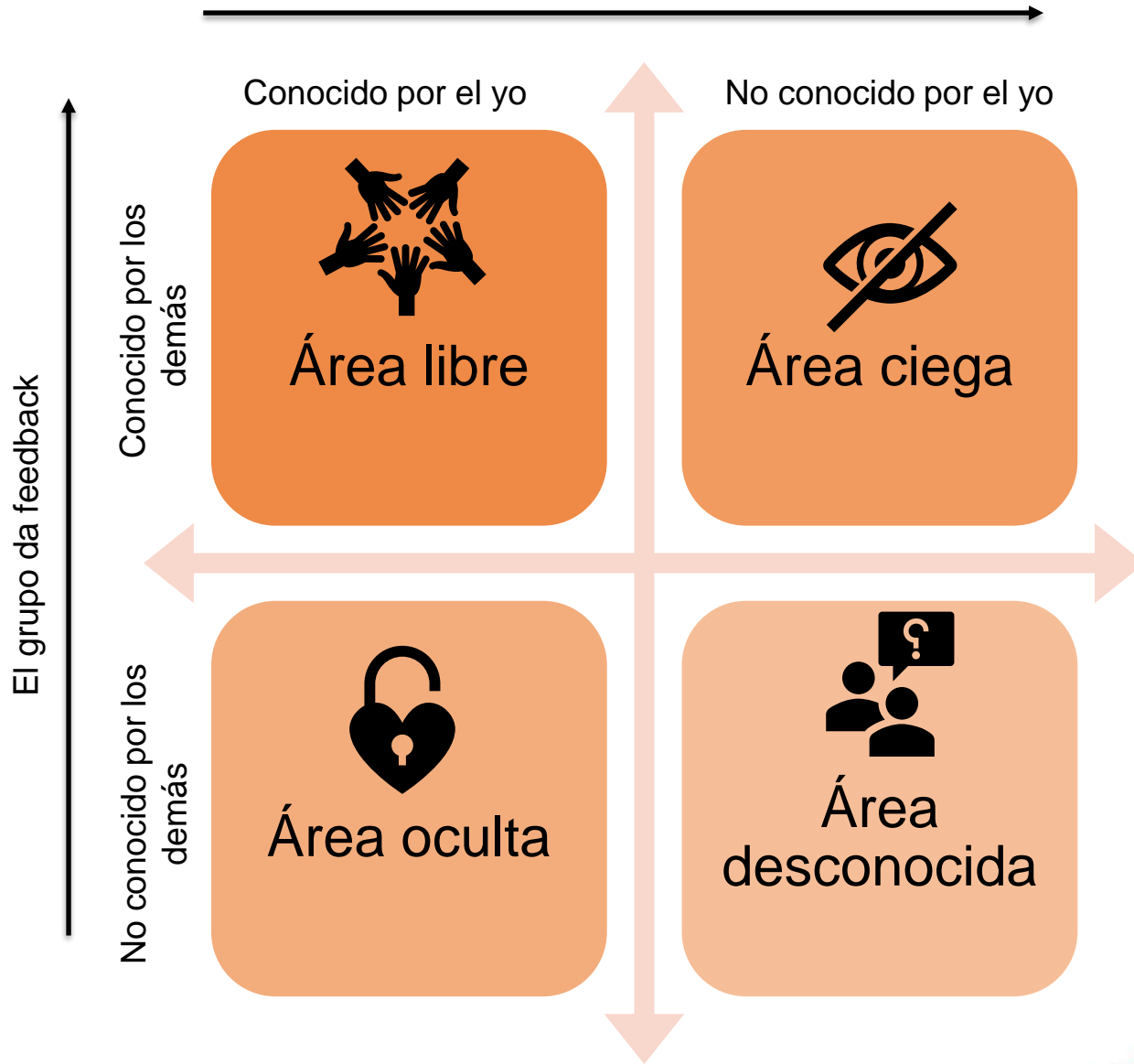
Área libre. Se localiza en el primer cuadrante, aquí se plasman los aspectos conocidos de la persona que ella misma reconoce y que los demás, también, ven en ella.

Área ciega. Se ubica en el segundo cuadrante, en este espacio, se vierten esos aspectos que la persona desconoce, de sí mismo, pero, que son conocidas por los demás.

Área oculta o privada. Se encuentra en la parte inferior izquierda del esquema, en este apartado, se debe verter la información que la persona conoce de sí mismo, pero que el grupo en el que se desarrolla, ignora.

Área desconocida. Refiere a los aspectos de la personalidad del individuo, de los cuales no es consciente y que por ende, son desconocidos para quienes le rodean

El individuo recibe feedback



Pasos para hacer una Ventana de Johari

Hacer una lista que incluya características que el individuo, considera que lo define.



Pedir a personas de confianza de la persona, que realicen un listado con rasgos y características que según ellos, distinguen a la persona.



Recopilada la información, ordenarla de la siguiente manera:

En área pública integrar rasgos y características identificadas por el individuo y las demás personas.

En área ciega irán aquellos rasgos que los demás han señalado, pero el individuo no.

En área oculta irán aquellos rasgos que el individuo ha mencionado, pero que los demás no.

El área desconocida, se deja en blanco, ya que son aspectos de la personalidad del individuo, que incluso el mismo desconoce.

Conclusión

- La Ventana de Johari, es un esquema que obedece al dinamismo del proceso comunicativo, debido al flujo e intercambio de información que existe, previo a su llenado, además de contener el *feedback*, que dejando de lado al anglicismo, refiere a la retroalimentación que recibe el individuo, respecto de la percepción que tienen las demás personas de él, habiendo dos fuentes que llenan a ese *feedback*, lo que piensan los otros y lo que pienso el individuo de sí mismo. Lo que ofrece un abanico de posibilidades al individuo para la mejora de su relación con el entorno.

Bibliografía

- Fritzen, S. (10 marzo, 1987). La Ventana de Johari. Brasil. Editorial Sal Terrae.
- http://capacitacion.profepa.gob.mx/documentos/trabajo_equipo/ventana_johari/ventana_johari.pdf
- Saxena, P. (02 diciembre, 2015). JOHARI WINDOW: An Effective Model for Improving Interpersonal Communication and Managerial Effectiveness. Recuperado de:
<https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/57905519/journal13.pdf?1543775820=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DJOHARI WINDOW An Effective Model for Imp.pdf&Expires=1614926618&Signature=D0F3LIYmrK2Fzr3UGkbzP4MZ9q5cBtyTNuywK-xz2fZhZQttakOPFNjpDD>