

INDAGAR HACIA ADENTRO

LA VENTANA DE JOHARI

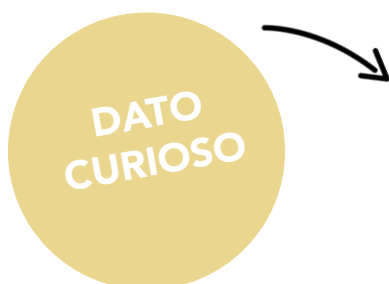
Del 1 al 10, ¿cuánto crees que te conoces a ti mism@? ¿Te muestras a los demás tal como eres? ¿Lo que tus amig@s o familiares perciben sobre tí, coincide con la forma en que tú te ves?

Estas preguntas pueden ser potentes disparadores en el momento de trabajar con tu mentee. Las diferentes percepciones entre lo que él/ella piensa sobre sí mism@, y lo que los demás creen, suele ser motivo de conflicto. Para evitar esto, es fundamental ayudarle a mejorar sus niveles de “autoconocimiento”.

Este aspecto le permitirá tomar conciencia y reflexionar acerca de las formas en que él/ella se comunica y relaciona consigo mismo y con otras personas.

Existe una herramienta muy poderosa para indagar en ello, que permite revisar el proceso de las interacciones humanas, explorando cómo fluye la comunicación entre los protagonistas, para así mejorar la comunicación interpersonal. Es conocida como **La Ventana de Johari**, un método desarrollado por los psicólogos estadounidenses Joseph Luft y Harry Ingham en los años 50. Pese al tiempo transcurrido desde entonces, esta técnica sigue siendo una de las mejor valoradas y ampliamente utilizada en el mundo de la Psicología cognitiva, el Coaching y el Mentoring.

La Ventana de Johari tiene como **objetivo** demostrar gráficamente la correlación entre nuestra autopercepción y la forma como las demás personas nos ven. Esto nos permite hacernos una idea de muchos de nuestros comportamientos, algunos de ellos desconocidos por nosotros mismos, y que podrían incluso estar afectando a nuestras relaciones interpersonales y a nuestro desarrollo.



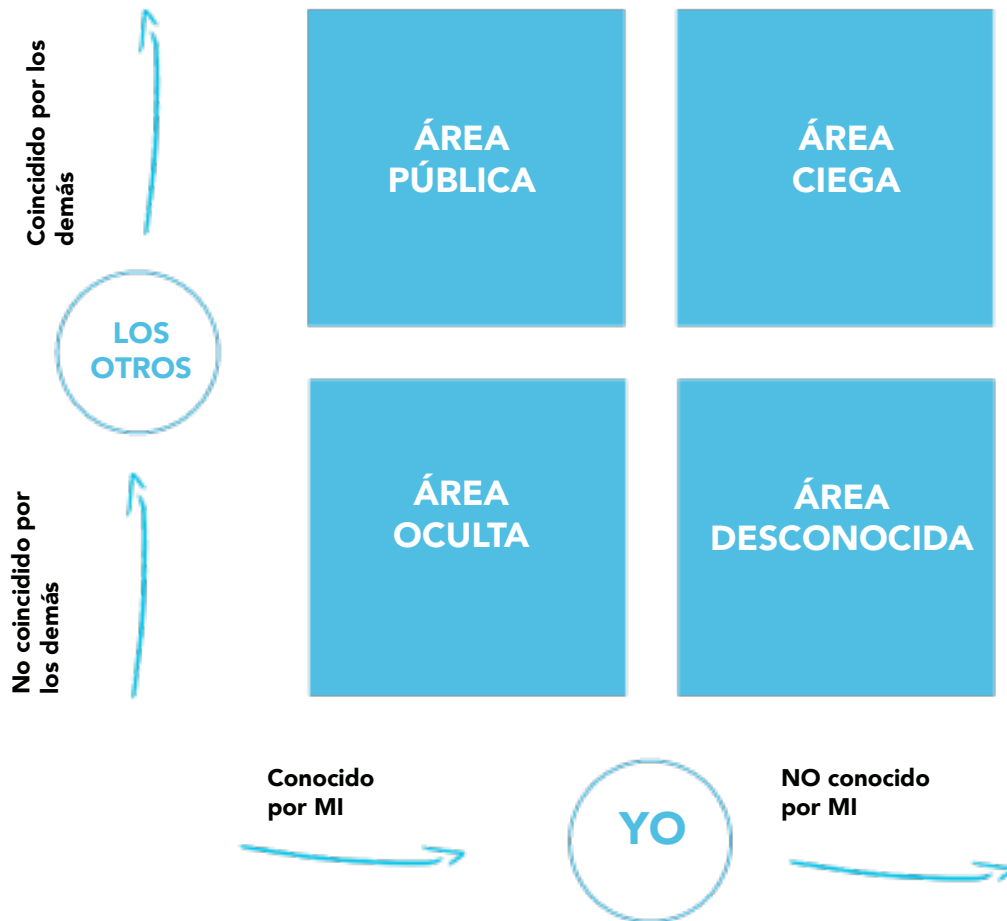
si te has preguntado quien era el famoso Johari en realidad el nombre proviene de la combinación del nombre de sus descubridores: **Josep** + **Harry**= Johari

Al aplicar esta herramienta con tu mentee, podrán detectar aspectos claves sobre su forma de comunicación desde dos puntos de vista; el primero **la exposición** (cuánto se muestra a los demás) y el segundo **la retroalimentación** (cuanto se acepta de los demás), mostrando de esta manera la interacción entre dos fuentes de emisión; los demás y el yo.

Así es como se define lo que los autores denominan **“espacio interpersonal”** al que dividen en cuatro áreas, las que representan diferentes situaciones que se presentan en el proceso de intercambio de información entre los protagonistas y que impactan directamente en la calidad de su interacción, sus actividades, emociones y sentimientos.

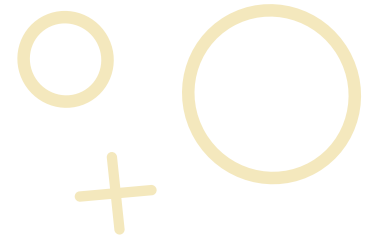
¿QUÉ NOS MUESTRA LA VENTANA DE JOHARI?

La herramienta está dividida en **4 cuadrantes**: las columnas representan el YO, y las filas, LOS OTROS:



Entonces, en función del grado de conocimiento existen:

- ✕ 2 áreas que yo conozco, la pública y la oculta
- ✕ 2 áreas que los demás conocen de mí, la pública y la ciega
- ✕ 2 áreas que yo conozco, la ciega y la desconocida
- ✕ 2 áreas que los demás ignoran de mí, la oculta y la desconocida



1 ÁREA PÚBLICA

Aquí se sitúan las experiencias y datos conocidos por tu mentee, y por quienes le rodean. Se trata de su comportamiento público, abierto a los demás, la información que intercambia libremente. Por ejemplo, "le gusta bromear", o "es una persona inquieta, siempre está haciendo cosas nuevas". Él o ella lo sabe, y los demás también.

Esta área se hace más grande a medida que se comparte más información personal con los demás, y somos capaces de aceptar el feedback de los demás.

2 ÁREA CIEGA

Son todas aquellas cosas que tui mentee desconoce de sí mism@, pero que son conocidas o percibidas por otras personas. Por ejemplo, "sus ideas son mejores de lo que él/ella cree", "la manera de expresar sus opiniones a veces es algo hiriente". Estos son comportamientos y maneras de relacionarse que los demás observan, pero de las que el/la mentee no es consciente.

Pedir feedback y escucharlo, ayudará a reducir este área.

3 ÁREA OCULTA

Es el área privada. A diferencia del área anterior, en ésta se oculta aquello que tu mentee sabe de si mism@, pero que los demás desconocen. Hablamos de los sentimientos, percepciones u opiniones que no se muestran a los otros por miedo a ser juzgado, rechazado, atacado, etc.

Una de las razones principales por las que ocultamos cierta información de nosotros mism@s es porque creemos no contar con el apoyo del grupo. Detrás de esta área oculta también puede esconderse un deseo de manipular o controlar a los demás.

Para ayudar a reducir este área, es necesario dar visibilidad y expresar todo eso que está oculto.

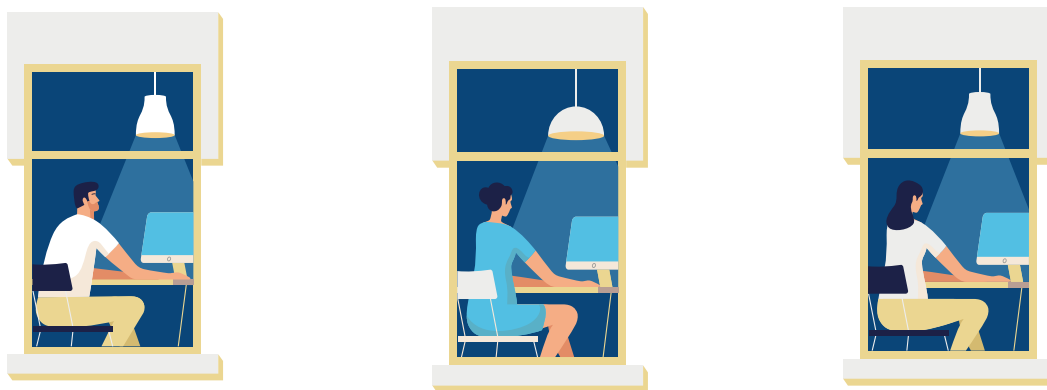
4 ÁREA DESCONOCIDA

Esta área representa aquello de lo que ni el mentee ni los demás son conscientes. Aquí se encuentran sus motivaciones más desconocidas, sus recursos inexplorados, y el potencial por descubrir. Podríamos hablar, por ejemplo, de un deseo inconsciente de ser reconocido profesionalmente.

La manera de reducir este área es a través del autoconocimiento.

Ahora que ya conoces en profundidad esta valiosa herramienta, te animamos a que la utilices con tu mentee en los primeros encuentros, de manera que le aporte una nueva visión de sí mism@, que sin duda será clave a la hora de identificar posibles áreas de mejora u objetivos de trabajo sobre los que poner el foco. Esta herramienta puede ayudarle, por ejemplo, a establecer como objetivo mejorar la visibilidad de su trabajo en la organización, si detecta que sus superiores no son del todo conscientes de la calidad e importancia de su trabajo (área oculta).

Para realizar este ejercicio es importante señalar que el feedback de los demás, ya sea en el plano profesional como personal, es fundamental. Este modelo nos permite observarnos desde el exterior. Es importante escuchar y preguntar sobre qué opinan las personas acerca de un@ mism@. Cuanta más información se recoja, mejor.



Veamos ahora los pasos para llevar a cabo el ejercicio con tu mentee:

- 1 Pídele que elabore una lista de características que le definan como persona, y que solicite esta misma lista a otras personas de su círculo cercano.
- 2 Con las dos listas, el/la mentee deberá ir distribuyendo los rasgos en los diferentes cuadrantes de la Ventana de Johari, de la siguiente manera:
 - ✗ En el **área pública** debe situar aquellos rasgos comunes a ambas listas, es decir, aquellas características identificadas por sí mism@ y por los demás que coinciden.
 - ✗ En el **área ciega** deberá incluir aquellas características que los demás hayan identificado, pero que no aparezcan en el listado del mentee.
 - ✗ Por el contrario, en el **área oculta**, deberá situar clasificar aquellos rasgos identificados por él o ella, pero no por los demás.
 - ✗ Finalmente, aquellos aspectos que no se hayan clasificado en ninguno de los cuadrantes anteriores, se colocarán en al **área desconocida**, pertenezcan o no a éste área.
- 3 Pídele que valore cuál es el área que más peso tiene. ¿Es coherente lo que los otros ven de mí mism@ con mi percepción personal?, ¿he descubierto alguna característica mía de la que no era consciente?, ¿hay algo que esté oculto que sea importante que los demás conozcan?, ¿es el área pública/libre suficientemente grande?, ¿me proyecto a los demás como realmente me gustaría?, ¿qué áreas debo trabajar para alcanzar mis objetivos?

¡Excelente! Ahora ya sabes cómo puedes trabajar con tu mentee para ayudarlo a desarrollar su nivel de comunicación interpersonal, sobre todo en lo relativo al dar y recibir feedback.

Un área abierta mayor siempre resulta mejor para las personas y la organización. El propósito de este modelo es que el/la mentee pueda aumentar el “área abierta”, ya que esto significa que actuará más libremente en relación a cómo se muestra y cómo lo ven, propende a lo que llamamos “integralidad” de la persona.

“Ser y mostrarme tal cual soy”, con la aceptación y responsabilidad que ello implica.



¿Cuánto conocemos de las personas que nos rodean, cuánto podríamos desarrollarnos y crecer a partir del consejo u observaciones de otros? Sin embargo, algunos aspectos culturales y organizacionales impiden que esto sea tan simple.

Creer en el área abierta, mostrarse auténticamente tal cual uno es, implica no sólo un tipo de **seguridad** y **madurez** como persona, sino también fomentar una cultura organizacional que lejos de buscar culpables, de discriminar o perseguir, sea inclusiva.