

FOPP UNIDAD 5

Como estudiamos en la unidad 3, el autoconocimiento es una búsqueda interna sobre la propia personalidad. Por lo tanto, esta búsqueda se inicia en este momento, donde todo está por hacer por preguntarse:

¿En qué nos gustaría destacar?

¿A qué nos queremos dedicar?

¿Quiénes son las personas que admiramos? ¿Qué nos gusta de ellas?

1.1. Plan de autoconocimiento personal

Existe una gran variedad de planes de autoconocimiento personal y, de todos ellos, lo único coincidente es el objetivo de autoconocerse.

A continuación, exponemos una serie de etapas que pueden ayudar en este proceso:

1. Reflexión: lo primero es concienciarse de que se necesita tiempo para pensar con tranquilidad; para ello, es conveniente contar con los siguientes elementos de apoyo:

a) **Diario:** es aconsejable redactar en un cuaderno una crónica acerca de la evolución vivida en un plan de autoconocimiento.

b) **Línea de la vida:** consiste en trazar en el diario una línea horizontal, situando en el punto medio el momento actual. En el mismo, se señala, a la izquierda, los hechos pasados relevantes vividos por el individuo y cómo le han influido. Por otro lado, a la derecha del punto medio, se sitúa el futuro: objetivos que se desean alcanzar, nuestras metas y sueños. Es importante la observación del diseño realizado, reflexionando acerca de lo que se ha aprendido, de los logros obtenidos y de las metas futuras.

c) **Pruebas psicológicas:** la realización de distintas pruebas psicológicas es otra vía para conocerse; evidentemente, si estas están supervisadas por un profesional, los resultados son más fiables.

2. Gestión de las emociones: consiste en el estudio de la propia inteligencia emocional, es decir, la capacidad de comprender, expresar y controlar nuestras emociones de forma eficaz para poder emplearlas en diversas situaciones a lo largo de la vida de una persona. Un ejemplo sería saber cómo se siente alguien cuando está triste, enojado o feliz.

3. Mejora continua: conviene mantener una actitud crítica acerca del nivel en que está cada individuo en su autoconocimiento y desarrollo personal. De este modo, cada persona sentirá la necesidad de mejorar y tomará las decisiones adecuadas acerca de su futuro y de sus desafíos personales. En esta fase, actividades como el ejercicio físico y mental, la adecuada alimentación, las relaciones personales, etc., ayudan al enriquecimiento personal.

1.1.1. Cualidades personales

Cuando hablamos de cualidades personales nos referimos a un conjunto de características que definen a alguien.

Una cualidad personal es un rasgo o peculiaridad de un individuo que lo diferencia del resto de un grupo.

Estas características o rasgos de las personas que conforman sus cualidades personales pueden catalogarse en:

1. **Rasgos físicos.** Son las particularidades o cualidades que pueden observarse en el cuerpo de una persona, como, por ejemplo, el color del pelo.
2. **Rasgos de personalidad.** Se entiende como el conjunto de características, emociones y formas de pensar y de actuar que definen al individuo y entre cuyos aspectos podemos distinguir los siguientes:
 - a) Autoestima. Entendido como el aprecio que cada individuo tiene de su personalidad.
 - b) Capacidades y competencias. La habilidad o el potencial para lograr algo.
 - c) Expectativas. Esperanza o posibilidad de conseguir una cosa.
 - d) Estilo decisional. Modelo que se sigue en la toma de decisiones.
 - e) Intereses y preferencias. Referido a aquello que gusta a las personas lo que les motiva y orienta en su estudio y comprensión.
 - f) Valores. Conjunto de cualidades por las que un individuo es apreciado.
3. **Condicionantes sociales.**

Son patrones de conducta de origen familiar y social. Son de destacar las habilidades sociales, consistentes en comportamientos eficaces, tanto verbales como no verbales, en situaciones de interacción social, cuyo dominio puede llegar a suponer un arte a la hora de relacionarse con las personas y con el mundo que nos rodea.

1.1.2. DAFO personal: fortalezas y debilidades

Los análisis DAFO se empezaron a emplear a finales del siglo XX como herramienta de análisis empresarial. En la actualidad tienen diversas aplicaciones; una de ellas es el análisis DAFO personal.

El análisis DAFO personal es una técnica que sirve para analizar las cualidades personales y profesionales de un individuo, como son sus fortalezas y debilidades, e identificar cuáles son, además, los riesgos y las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

El análisis DAFO personal está relacionado con el desarrollo integral de una persona y, por ende, recoge tanto aspectos racionales como emocionales.

Biografía: **Albert S. Humphrey** (1926-2005).

Nace en EE. UU. en el seno de una familia de clase media. Se gradúa en ingeniería química en la Universidad de Illinois. Posteriormente, obtiene un MBA por Harvard, lo que le permitió desarrollar su carrera profesional en grandes empresas, especializándose en la consultoría de la gestión organizacional y en el cambio cultural de las mismas. Trabajando para el Instituto de Investigación de Stanford, colaboró en una investigación consistente en conocer por qué fallaba la planificación corporativa. Esta investigación se prolongó durante la década de 1960, dando lugar a la creación del análisis SOFT (Satisfactory Opportunity; Fault, Threat) como antecedente del análisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities y Threats) (DAFO: debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades).

VARIABLES INTERNAS

DEBILIDADES

Recursos, habilidades, elementos, etc., que son negativos para lograr metas propias.

Capacidades y actitudes percibidas por los demás como debilidades.

Acción: corregir estas debilidades aprovechando las oportunidades.

FORTALEZAS

Recursos, habilidades, elementos, etc., que son positivos para lograr metas propias.

Capacidades y actitudes propias percibidas por los demás como fortalezas.

Acción: perfeccionar estas fortalezas aprovechando las oportunidades.

VARIABLES EXTERNAS

AMENAZAS

Situaciones negativas del entorno ajenas al individuo.

Aquello que ofrecen los competidores de la persona.

Amenazas que pueden dificultar la adaptación al entorno.

Acción: afrontar las amenazas apoyándose en las propias fortalezas.

OPORTUNIDADES

Situaciones positivas del entorno ajenas al individuo.

Aquello que ofrece el entorno que mejora las expectativas de la persona.

Acción: aprovechar las oportunidades para conseguir los logros propuestos por la persona.

| Tipo de variable | Elemento | Descripción | Acción recomendada |
|------------------|----------|-------------|--------------------|
|------------------|----------|-------------|--------------------|

| | | | |
|----------------|----------------------|---|---|
| Interna | Debilidades | Recursos, habilidades o elementos negativos para lograr metas propias. Capacidades y actitudes percibidas por los demás como debilidades. | Corregir estas debilidades aprovechando las oportunidades. |
| Interna | Fortalezas | Recursos, habilidades o elementos positivos para lograr metas propias. Capacidades y actitudes percibidas por los demás como fortalezas. | Perfeccionar estas fortalezas aprovechando las oportunidades. |
| Externa | Amenazas | Situaciones negativas del entorno ajenas al individuo. Incluye lo que ofrecen los competidores y dificultades de adaptación. | Afrontar las amenazas apoyándose en las propias fortalezas. |
| Externa | Oportunidades | Situaciones positivas del entorno ajenas al individuo. Factores que mejoran las expectativas de la persona. | Aprovechar las oportunidades para conseguir los logros propuestos por la persona. |

EJEMPLO 1 Un estudiante desea conocer las posibilidades de inserción laboral mediante un análisis DAFO personal. Tras la elaboración de un plan de autoconocimiento y analizar el sector en que le interesa trabajar, llega a redactar las siguientes conclusiones:

- Joven (18 años), con ganas de trabajar.
- Titulación de Técnico en Gestión Administrativa (Ciclo Formativo de Grado Medio).
- Mucha competencia en las empresas para puestos de administrativo.
- Sector (financiero) en pleno crecimiento.
- Inestabilidad laboral en la empresa.
- Disponibilidad para desplazarse.
- Conocimiento del idioma inglés nivel B1.
- Facilidad para comunicarse con los demás.
- Situación familiar difícil.
- Ninguna experiencia en el ámbito profesional.
- Sin carné de conducir.
- El sector financiero está en pleno cambio generacional.
- Oportunidades del sector para emprendimiento personal.
- Inexperiencia y dificultad para manejar situaciones de crisis.

| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
|--|---|
| <p>Joven (18 años), con ganas de trabajar.</p> <p>Titulación de Técnico en Gestión Administrativa (Ciclo Formativo de Grado Medio).</p> <p>Disponibilidad para desplazarse.</p> <p>Conocimiento del idioma inglés nivel B1.</p> <p>Facilidad para comunicarse con los demás.</p> | <p>Sector (financiero) en pleno crecimiento.</p> <p>El sector financiero está en pleno cambio generacional.</p> <p>Oportunidades del sector para emprendimiento personal.</p> |
| DEBILIDADES | AMENAZAS |
| <p>Situación familiar difícil.</p> <p>Ninguna experiencia en el ámbito profesional.</p> <p>Sin carné de conducir.</p> <p>Inexperiencia y dificultad para manejar situaciones de crisis.</p> | <p>Mucha competencia en las empresas para puestos de administrativo.</p> <p>Inestabilidad laboral en la empresa.</p> |

La finalidad del análisis DAFO es determinar la situación actual de un individuo y establecer cuál es la posición que pretende alcanzar en el futuro, mediante distintas variables que pueden adaptarse hasta lograr los objetivos propuestos. Las variables que emplea el DAFO personal son 4:

Variables internas. Se centran en el análisis de cada persona. Dentro de estas distinguimos:

- a) **Debilidades.** Responden a cuestiones como: ¿en qué fallamos más que otras personas? ¿Qué actitudes o comportamientos nos impiden alcanzar nuestros objetivos?
- b) **Fortalezas.** En este caso, las cuestiones responden a: ¿en qué destacamos? ¿Cuáles son nuestros puntos fuertes? ¿Qué hacemos mejor que las otras personas? ¿Qué actividades nos resultan más gratificantes? ¿En qué tipo de ambiente rendimos mejor?

Variables externas, centradas en el análisis del entorno que, a su vez, se subdividen en:

- a) **Amenazas.** Consisten en detectar si hay alguna variable externa que nos dificulte llegar a nuestros objetivos, así como la competencia que existe dentro de la empresa o los posibles riesgos que existen en el desempeño actual de nuestra labor.

- b) **Oportunidades.** Como son: ¿qué puertas se nos pueden abrir dadas nuestras fortalezas? ¿Con qué medios contamos para alcanzar nuestros objetivos? ¿Qué podemos aportar en un determinado ámbito o sector?

De esta forma, mediante un esquema sencillo compuesto por cuatro variables, podemos tener una visión global de nuestra situación actual y establecer los logros que queremos conseguir de acuerdo con los datos extraídos de dicho análisis.

1.1.3. Estrategias de entrenamiento en hábitos saludables y prevención del riesgo

En los últimos años, desde la Administración General del Estado, en colaboración con otras instituciones, se han desarrollado diversas iniciativas enfocadas hacia la mejora de la salud de la población, mediante diversas colaboraciones entre los ministerios implicados cuyas estrategias de aplicación se centran en:

- **Potenciar la actividad física** en escuelas e institutos, principalmente mediante la asignatura de educación física.
- **Extender programas de consumo diario de fruta y verdura** en las escuelas, potenciando los recursos comunitarios como son los mercados, los huertos y los restaurantes locales.
- **Promover el bienestar emocional de los menores**, en la infancia desde el entorno familiar, escolar y comunitario; y también, en etapas posteriores, en el fomento de habilidades de vida saludables que persiguen ir más allá de la prevención de la cronicidad.

Un plan de **formación académico y profesional** es un documento que, empleando distintos instrumentos, describe los pasos que ha de seguir un individuo y que le ayuda en su transición desde la vida académica hasta la actividad laboral. Su elaboración, puesta en práctica y actualización, se convierte en un elemento indispensable en la búsqueda de empleo de todo trabajador.

2.1. Fases del plan de formación académico y profesional

El plan de formación académico y profesional consta de **cuatro fases**:

1. Exploración.
2. Diagnóstico.
3. Perfiles académicos y profesionales.
4. Toma de decisiones.

2.1.1. Exploración

Esta primera fase se inicia con el plan de autoconocimiento personal y el **DAFO** personal descrito en los epígrafes anteriores.

También es adecuado, además, analizar cuál es nuestra propuesta de valor personal, qué es lo que nos diferencia del resto de candidaturas y qué podemos ofrecer a la empresa en la que vamos a incorporarnos. Dicha propuesta de valor de cada persona está conformada por:

- Formación académica.
- Experiencia profesional.
- Competencias, que hemos desarrollado a lo largo de nuestra vida profesional y personal.
- Expectativas de desarrollo profesional.
- Motivaciones e intereses.

Por último, es necesario determinar el tipo de trabajo, proyecto, sector y empresa en el que queremos trabajar y que se adecúe a lo que estamos buscando. Para ello, es conveniente estudiar los **yacimientos de empleo** que nos puedan interesar.

Un yacimiento de empleo es un sector de actividad o parte de este, que presente en un futuro cercano una demanda significativa de empleos como consecuencia de transformaciones económicas, sociales o tecnológicas que generen necesidades en una sociedad.

2.1.2. Diagnóstico

En esta fase se especificarán los objetivos que se quieren alcanzar y los posibles obstáculos que podemos encontrar en el camino. Dicho objetivo debe ser concreto y preciso. Su logro dependerá del esfuerzo de la propia persona como, por ejemplo, el que alguien se proponga realizar un curso para complementar su formación.

Las características de un objetivo son:

- **Alcanzable.** Debe ser realista en cuanto a que dicho objetivo se pueda lograr y establecer un plazo de tiempo adecuado para ello.
- **Determinable.** Debe ser descriptible, especificando todo lo necesario, tanto los objetivos parciales como el objetivo final.
- **Medible.** Resulta conveniente establecer indicadores a corto plazo que confirmen si el individuo está logrando lo que se ha propuesto.
- **Retador.** Ese objetivo por alcanzar será algo que motive, que ilusione a la persona para que tenga interés en perseguirlo.
- **Temporal.** Se deben plantear plazos concretos para su logro, tanto a corto plazo para los objetivos parciales como a largo plazo para el objetivo final.

También es necesario conocer el grado de motivación de cada persona, para ello, se debe ser consciente sobre qué es adecuado mejorar y que este proceso puede suponer:

Cambios personales. Se deben asumir voluntariamente.

Dificultades. Identificar los problemas para poder superarlos.

2.1.3. Perfiles académicos y profesionales

Cuando nos referimos al perfil describimos el conjunto de rasgos peculiares de una persona. Este perfil puede tener dos vertientes:

- **Perfil académico.** Es la forma en que se organizan y estructuran los contenidos curriculares de los cursos que conforman un nivel de estudios. Este proceso incluye la determinación de la estructura académico-administrativa (títulos, ciclos, créditos y otros aspectos) o la descripción general de cada uno de ellos, ya estudiados en la unidad anterior.
- **Perfil profesional.** Es el conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades), de relaciones sociales (interacciones) y personales (cualidades y actitudes) de una persona para poder adecuarse a un determinado puesto de trabajo.

A continuación, se exponen algunos ejemplos de perfiles profesionales dada la variedad existente:

- **Perfil profesional de una persona recién titulada.** No tiene experiencia, por lo que, en este tipo de perfil, se debe recalcar principalmente la formación, tanto curricular como complementaria (cursos, idiomas, etc.). También conviene destacar la predisposición para aprender, mejorar y adquirir experiencia, sobre todo, si se trata de un primer empleo.
- **Perfil profesional para un trabajo independiente.** Este perfil requiere demostrar una habilidad en la resolución de tareas de manera autónoma, puesto que su trabajo depende, sobre todo, del propio individuo.
- **Perfil profesional para un trabajo de dirección de equipo.** La cualidad más relevante de este perfil consiste en la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo. Conviene recalcar todo tipo de experiencias relacionadas con la gestión de equipos y las relaciones laborales.
- **Perfil profesional de trabajador con experiencia.** Cuando un trabajador está avalado por su experiencia y conocimiento en un sector de actividad, este perfil profesional debe recalcar dicha experiencia, así como los puntos fuertes que esa misma persona haya ido adquiriendo y perfeccionando durante los años dedicados a un sector concreto. Interesa, además, incluir referencias o recomendaciones profesionales de sus responsables en sus antiguos puestos o trabajos.

Evidentemente, existe una relación entre el perfil académico y el profesional de todo trabajador. Así, en esta fase del plan de autoconocimiento, el individuo debe intentar buscar el perfil profesional que le interese y que mejor se adapte a sus cualidades personales, para

luego formarse en distintos aspectos, donde uno de ellos es la formación académica y, posteriormente, cuando esté capacitado, ejercer una profesión de forma eficiente.

2.1.4. Toma de decisiones

Esta fase consiste en la **puesta en marcha** de lo estudiado hasta el momento, es decir, ponerse manos a la obra comenzando por el primer objetivo a corto plazo descrito en el plan.

Es trascendental realizar un **seguimiento** y una **evaluación** de los resultados que va obteniendo el sujeto respecto al plan de autoconocimiento. De esta forma, como elemento motivador, hay que **celebrar los logros parciales**. Y si no es así, hay que analizar, cuanto antes, las **desviaciones** o **dificultades** que surjan y seguir trabajando, corrigiendo mediante acciones concretas qué estrategia será conveniente seguir para lograr el objetivo final. Pero también hay que contemplar un cierto grado de flexibilidad, manteniendo la perspectiva del largo plazo, para poder adaptarse al entorno e incorporar la nueva información que vaya surgiendo.

Un elemento esencial en la búsqueda de trabajo es mostrar una **actitud confiada y segura** de que se va a lograr, sabiendo que la búsqueda de empleo es un trabajo en sí mismo y que no importa lo que se tarde en alcanzarlo, mientras se mantenga la determinación necesaria.

2.2. Futuro personal y profesional

2.2.1. La diversidad como elemento enriquecedor

En el entramado empresarial actual, las empresas exitosas persiguen el talento de sus trabajadores. Por ello, resulta vital para toda empresa gestionar la diversidad y la inclusión en el trabajo, ya que este aspecto redundará en el compromiso, en la satisfacción y en el incremento del talento y la calidad del liderazgo.

Un negocio diverso atrae y retiene el mejor talento disponible e innova más, lo que le permite a la empresa ser más productiva y abierta a la sociedad. Para ello, la empresa debe fomentar la existencia de entornos diversos donde todas las personas se sientan libres de aportar sus puntos de vista, conocimientos y experiencias, con independencia de cuáles sean sus orígenes, capacidades, sexo, valores o cultura.

El primer paso en la atención a la diversidad empresarial comienza con el firme compromiso, por parte de la dirección, de cumplir con los valores vinculados a la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Para ello, cada empresa debe establecer un plan de gestión de diversidad e inclusión.

El plan de gestión de diversidad e inclusión de la empresa es un plan empresarial que destaca los beneficios de la diversidad, mediante sesiones de trabajo en las que participan todos los trabajadores de la empresa, así como el análisis de su impacto social.

El **plan de gestión de diversidad e inclusión de la empresa** comprende las siguientes etapas en su aplicación:

1. **Organizar sesiones** acerca de qué es la diversidad cultural.
2. Destacar qué **valores y principios** guiarán nuestra gestión.
3. Proyectar conjuntamente el **modelo** de gestión de diversidad e inclusión que la empresa desea.
4. Definición y **elaboración** del Plan de Diversidad e Inclusión de la Empresa.
5. **Actualización** y sostenibilidad en el tiempo del Plan.

2.2.2. Aspiraciones y metas

Las aspiraciones y metas profesionales comprenden todos los objetivos profesionales futuros de una persona en el mundo laboral y se modifican en función de la formación, la experiencia y los conocimientos que posee un individuo que aspira a conseguir un puesto de trabajo.

Desde el punto de vista profesional, el objetivo profesional es la posición que una persona quiere ocupar en su vida laboral, concepto que desarrollaremos en la unidad siguiente.

Desde el punto de vista laboral, las **aspiraciones y metas** de una persona a un puesto de trabajo puede ser un **elemento clave** para su elección, ya que la persona aspirante está dispuesta a asumir un nivel de compromiso y un rendimiento laboral desigual en función de estas.

2.2.3. Ayudas y recursos para superar carencias y afrontar retos personales y profesionales

El primer paso de cualquier persona, tanto en el aspecto personal como en el profesional para afrontar un reto es salir de su zona de confort, lo cual puede resultar complejo.

El miedo nace en nuestro cerebro, es decir, lo crea el propio individuo; de hecho, la mayor parte de nuestros miedos son imaginarios y no llegan a cumplirse. Por ello, lo mejor es **armarse de valor** y empezar a superar obstáculos para poder vivir con más vitalidad, porque lo importante es saber identificar lo que motiva a todo individuo. Para afrontar los retos, cualquier individuo debe plantearse lo siguiente:

1. **Confianza en su propia personalidad.** Toda persona debe saber que puede realizar cualquier cosa que se proponga y que hay que creerse los retos propios. La cuestión se reduce a tener una cierta creencia en lograr el reto y una predisposición para realizarlo, con independencia de lo que opinen otras personas.
2. **Trabajo.** La constancia y el esfuerzo es el verdadero camino al éxito, por lo que, además de tener un sueño, hay que ponerse a trabajar para lograrlo.
3. **Optimismo.** Hay que tener una visión positiva porque a largo plazo se obtienen los resultados deseados.

4. **Contratiempo.** Encontrar dificultades es habitual, siendo cada obstáculo un aprendizaje y una oportunidad para seguir trabajando, por lo que solo es necesario esforzarse más para alcanzar el objetivo.

Aunque no existe una receta ideal para afrontar retos, sí hay consejos que pueden ayudar en los logros personales y profesionales:

- Paciencia.
- Reflexión.
- Perseverancia.

Estos tres elementos son grandes aliados, porque incluso fallar en un primer intento deja lecciones positivas.

PREGUNTAS DE REPETICIÓN

Autoconocimiento y Gestión Personal

1. ¿Por qué se considera importante tomarse tiempo para la reflexión en el proceso de autoconocimiento?
2. ¿Qué dos herramientas principales se sugieren en el texto para apoyar la fase de reflexión de un plan de autoconocimiento?
3. Describe brevemente en qué consiste la herramienta de la "Línea de la vida" y cuál es su objetivo.
4. ¿Cuándo las pruebas psicológicas son más fiables para el autoconocimiento según el texto?
5. ¿Qué se entiende por "gestión de las emociones" y por qué es importante?
6. ¿Qué significa tener una "actitud crítica" en la mejora continua del autoconocimiento?
7. Menciona al menos tres actividades que ayudan al "enriquecimiento personal" en la fase de mejora continua.

Cualidades Personales y DAFO

8. Define qué es una "cualidad personal".
9. ¿Cuáles son las dos grandes categorías en las que se pueden catalogar las cualidades personales?
10. Nombra al menos tres aspectos que se incluyen dentro de los "rasgos de personalidad".
11. ¿Qué se entiende por "autoestima"?

12. Explica qué son las "habilidades sociales" y por qué son importantes.
13. ¿Cuál fue el origen del análisis DAFO y con qué propósito se empezó a emplear?
14. ¿Qué significa cada una de las letras del acrónimo DAFO?
15. ¿Cuál es la finalidad principal del análisis DAFO personal?
16. Pon un ejemplo de "debilidad" y de "fortaleza" personal según las definiciones del texto.
17. ¿Cuál es la acción recomendada para las debilidades y para las fortalezas en el DAFO?
18. ¿Qué se entiende por "variables internas" en el DAFO y qué incluyen?
19. ¿Qué se entiende por "variables externas" en el DAFO y qué incluyen?
20. Pon un ejemplo de "amenaza" y de "oportunidad" en el contexto de un DAFO personal.

Plan de Formación y Futuro Profesional

21. ¿Qué es un plan de formación académico y profesional y cuál es su utilidad?
22. ¿Cuáles son las cuatro fases de un plan de formación académico y profesional?
23. ¿Qué se incluye en la "propuesta de valor personal" de un individuo?
24. ¿Qué es un "yacimiento de empleo" y por qué es importante identificarlos?
25. ¿Cuáles son las cinco características que debe tener un objetivo para ser efectivo en la fase de diagnóstico?
26. ¿Qué diferencia el perfil académico del perfil profesional de una persona?
27. Menciona una característica clave del perfil profesional de una persona "recién titulada" y de un "trabajador con experiencia".
28. ¿Qué es lo más importante en la fase de toma de decisiones para el plan de autoconocimiento y qué se debe hacer con los logros parciales?
29. ¿Por qué es importante para las empresas actuales gestionar la diversidad y la inclusión en el trabajo?
30. ¿Cuáles son los tres consejos principales que se sugieren para afrontar retos personales y profesionales?