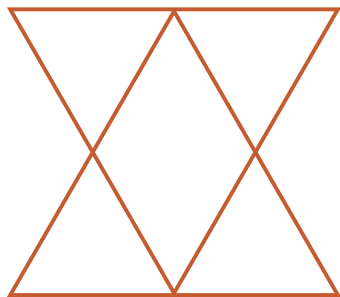


Inteligencia Emocional

AUTO CONCIENCIA



Autoconciencia

SERIE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE HBR

Serie Inteligencia Emocional de HBR

Cómo ser más humano en el entorno profesional

Esta serie sobre inteligencia emocional, extraída de artículos de la *Harvard Business Review*, presenta textos cuidadosamente seleccionados sobre los aspectos humanos de la vida laboral y personal. Estas lecturas, estimulantes y prácticas, ayudan a conseguir el bienestar emocional en el trabajo.

Mindfulness

Resiliencia

Felicidad

Empatía

El auténtico liderazgo

Influencia y persuasión

Cómo tratar con gente difícil

Liderazgo (Leadership Presence)

Propósito, sentido y pasión

Autoconciencia

Focus

Saber escuchar

Confianza

Poder e influencia

Otro libro sobre inteligencia emocional de la

Harvard Business Review:

Guía HBR: Inteligencia Emocional

Autoconciencia

SERIE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE HBR

Reverté Management

Barcelona · México

Harvard Business Review Press

Boston, Massachusetts

Autoconciencia

Serie Inteligencia Emocional de HBR

Self-Awareness

HBR Emotional Intelligence Series

Original work copyright © 2019 Harvard Business School Publishing Corporation
Published by arrangement with Harvard Business Review Press

© Harvard Business School Publishing Corporation, 2019

All rights reserved.

© **Editorial Reverté, S. A., 2019, 2020**

Loreto 13-15, Local B. 08029 Barcelona – España

revertemanagement.com

Edición en papel

ISBN: 978-84-17963-00-2

Edición en ebook

ISBN: 978-84-291-9534-7 (ePub)

ISBN: 978-84-291-9535-4 (PDF)

Editores: Ariela Rodríguez / Ramón Reverté

Coordinación editorial: Julio Bueno

Traducción: Xantal Aubareda Fernández

Maquetación: Patricia Reverté

Revisión de textos: Genis Monrabà Bueno

La reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, queda rigurosamente prohibida, salvo excepción prevista en la ley. Asimismo queda prohibida la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo público, la comunicación pública y la transformación de cualquier parte de esta publicación sin la previa autorización de los titulares de la propiedad intelectual y de la Editorial.

Contenidos

- 1. El primer componente de la inteligencia emocional** **1**
La clave para entender tus emociones, tus fortalezas y tus debilidades.
Daniel Goleman
- 2. Qué es la autoconciencia en realidad (y cómo cultivarla)** **11**
Mírate a ti mismo desde dentro y desde fuera.
Tasha Eurich
- 3. Los líderes de éxito saben qué les hizo ser lo que son** **37**
Lecciones de los mejores.
Bernie Swain

- 4. Dos maneras de esclarecer tus pasiones profesionales** **49**
Descubre qué te impulsa.
Robert Steven Kaplan
- 5. La agilidad emocional** **59**
Acepta tus emociones y actúa desde tus valores.
Susan David y Christina Congleton
- 6. Por qué deberías tomarte tiempo para la autorreflexión (incluso si odias hacerlo)** **77**
No le tengas miedo y empieza poco a poco.
Jennifer Porter
- 7. Tú, según los números** **89**
Conócete a ti mismo a través de los datos.
H. James Wilson
- 8. ¿Cómo te perciben en el trabajo? Un ejercicio para descubrirlo** **113**
Dos preguntas para conseguir feedback real.
Kristi Hedges

9. Cómo solicitar <i>feedback</i> negativo cuando tu superior no quiere dártelo	123
<i>Demuéstrale que te has comprometido a mejorar.</i>	
Deborah Grayson Riegel	
10. Encuentra el <i>coaching</i> en la crítica	133
<i>Contrarresta tu resistencia natural.</i>	
Sheila Heen y Douglas Stone	
11. Shakespeare nos muestra cómo debería ocurrir el crecimiento personal	153
<i>Para cambiar, descúbrete a ti mismo.</i>	
Declan Fitzsimons	
Índice	161

Autoconciencia

SERIE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE HBR

1

El primer
componente de
la inteligencia
emocional

Daniel Goleman

La autoconciencia es el componente más importante de la inteligencia emocional; esto tiene sentido si tenemos en cuenta que, miles de años atrás, el oráculo de Delfos ya aconsejaba el famoso «Conócete a ti mismo». La autoconciencia implica tener un conocimiento profundo de nuestras emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos. Las personas con una autoconciencia fuerte no suelen mostrarse demasiado críticas ni suelen alejarse de la realidad con su optimismo. Al contrario, son personas honestas con ellas mismas y con los demás.

Las personas con niveles altos de autoconciencia reconocen cómo sus sentimientos les afectan a ellas mismas, a los demás y a su rendimiento en el trabajo. Así, una persona que se conoce a sí misma y que sabe

que las fechas límite le afectan negativamente planeará su agenda con cuidado y hará su trabajo con tiempo. Otra persona con un nivel alto de autoconciencia podrá trabajar con un cliente exigente, porque entenderá no solo el efecto que el cliente puede tener en su estado de ánimo, sino también las razones más profundas de su frustración. «Sus exigencias triviales nos apartan del trabajo que realmente hay que hacer», podría argumentar. Es más, una persona con un alto nivel de autoconciencia irá un paso más allá transformando el enfado en algo constructivo.

La autoconciencia significa que una persona conoce sus valores y sus objetivos. Alguien que es muy consciente de sí mismo sabe dónde se dirige y por qué. Así pues, podrá mostrarse firme a la hora de rechazar una oferta laboral económicamente tentadora, pero que no encaja con sus principios o con sus objetivos a largo plazo. Una persona que carece de autoconciencia acostumbra a tomar decisiones que pueden crearle debates internos porque atentan contra valores muy arraigados en él. A los dos años

de aceptar un trabajo podría decir: «Firmé porque el sueldo estaba muy bien, pero el trabajo me aporta tan poco que me aburro». Las decisiones que toman las personas con autoconciencia concuerdan con sus valores; precisamente por esto suelen pensar que el trabajo les resulta energizante.

¿Cómo puede uno reconocer la autoconciencia? Ante todo, se muestra como el candor y la capacidad de evaluarse uno mismo de manera realista. Las personas con un nivel alto de autoconciencia son capaces de hablar con precisión y abiertamente —que no de manera efusiva o a modo de confesión— sobre sus emociones y el impacto de estas en su trabajo. Por ejemplo, una directora que conocí se mostraba escéptica ante el servicio de asesor personal de compras que su empresa, una importante cadena de centros comerciales, estaba a punto de introducir. Sin que su equipo ni su jefe se lo pidieran, les dio una explicación: «Me resulta difícil respaldar el lanzamiento de este servicio porque, en realidad, quería llevar yo el proyecto, pero no me seleccionaron. Tengan paciencia conmigo mientras

no lo resuelva». Su jefe analizó los sentimientos de su empleada y, una semana después, ella ya estaba totalmente comprometida con el proyecto.

Este conocimiento de uno mismo a menudo se muestra en el proceso de selección. Pregúntale a un candidato que describa una ocasión en la que se dejó llevar por sus sentimientos e hizo algo de lo que, más tarde, se arrepintió. Los candidatos con autoconciencia serán honestos y admitirán haberse equivocado —y seguramente lo harán con una sonrisa en la boca—. Uno de los sellos distintivos de la autoconciencia es un sentido del humor muy crítico consigo mismo.

También se puede identificar la autoconciencia durante las evaluaciones de rendimiento de los empleados. Aquellos con autoconciencia conocen sus limitaciones y fortalezas —y se sienten cómodos hablando de ellas—, y a menudo muestran interés en recibir una crítica constructiva. Por el contrario, aquellos con una autoconciencia baja pueden interpretar un consejo de que deberían mejorar como una amenaza o una señal de fracaso.