

## Tema 2. Autoconciencia

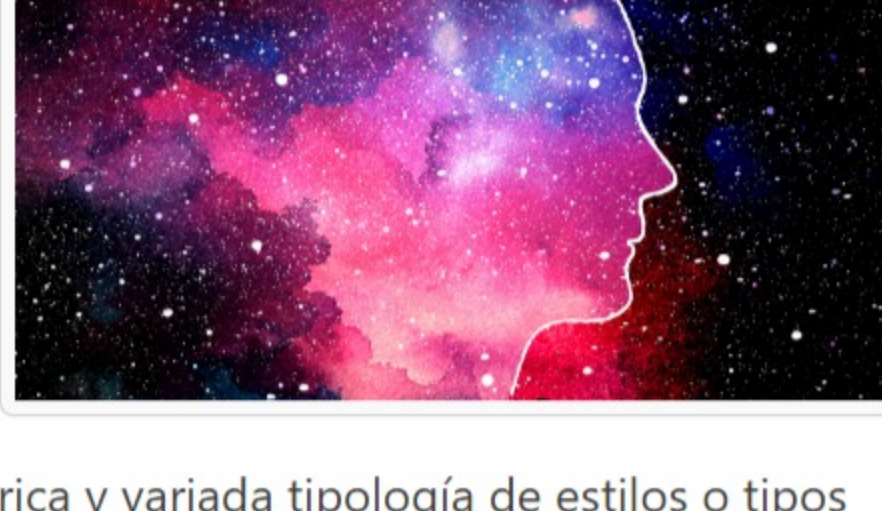
### Introducción

La **autoconciencia** es saber reconocer y comprender nuestras propias emociones y reflexionar sobre ellas, identificando por qué las tenemos, qué sentimientos nos generan y reflexionar sobre la situación en la que nos encontramos.

Contar con una autoconciencia desarrollada es uno de los requisitos más elementales para el liderazgo, pues sin este reconocimiento y comprensión de nuestras emociones y pensamientos, es imposible afrontar situaciones complejas que requieren de una toma de decisiones a la altura de las exigencias.

El liderazgo se ha nutrido a partir de los estudios y hallazgos de otras disciplinas, generalmente de las ciencias sociales, lo que ha permitido una serie de aproximaciones al tema. De estas teorías, se desprende una rica y variada tipología de estilos o tipos de liderazgo.

Te recomendamos revisar el siguiente video:



Aprendemos Juntos 2030. (2021, 9 de junio). *Conocerse a uno mismo, la clave de un buen carácter*. Rosa Rabbani, doctora en Psicología Social [Archivo de video]. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=B1y\\_Nx6Avy8](https://www.youtube.com/watch?v=B1y_Nx6Avy8)

El siguiente enlace es externo a la Universidad Tecmilenio, al acceder a éste considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

### Explicación

La **autoconciencia** ha sido una de las mayores preocupaciones existenciales del ser humano desde tiempos prehistóricos. Responder a la interrogante: *¿quién soy?* fue uno de los principales temas de investigación en las escuelas de varios filósofos y pensadores de la antigüedad.

De hecho, no es casualidad que las palabras inscritas en el Oráculo de Delfos: *γνῶθι σεαυτόν*, es decir, "conócete a ti mismo", sea probablemente el aforismo más famoso del mundo heleno.

Ciertamente, conocerse a uno mismo es una tarea titánica por su extrema complejidad, aunado al hecho que este es un conocimiento personal. En este subtema, únicamente se abordan algunos puntos a considerar para el autoconocimiento aplicado al liderazgo.

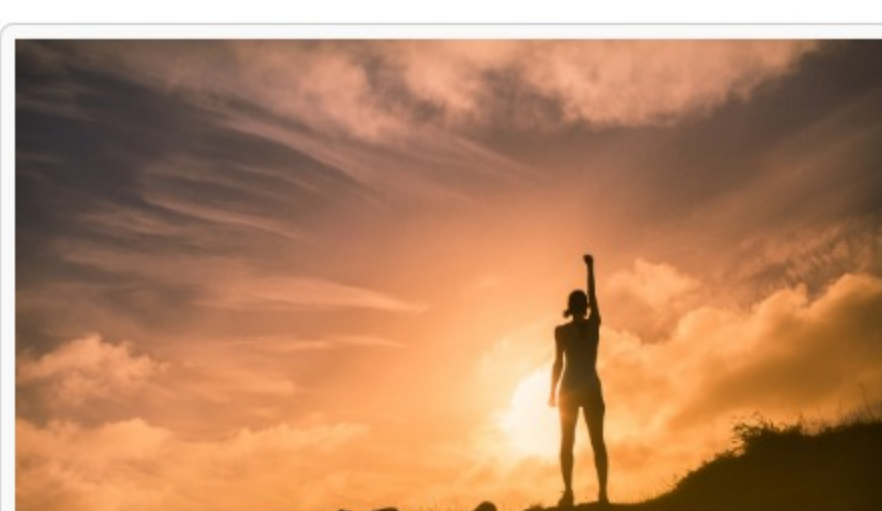
La autoconciencia para el liderazgo gira principalmente sobre un conocimiento profundo de las **debilidades** y **fortalezas de carácter** del individuo.

Las **fortalezas de carácter** pueden definirse como un conjunto de rasgos positivos que se reflejan en la manera de pensar, sentir y actuar (Park, Peterson y Seligman, 2004) que demuestra una persona de manera natural, que disfruta utilizar y le permite alcanzar su óptimo funcionamiento y perseguir resultados valiosos (Quinlan, Swain, y Vella-Brodrick, 2012).

En las organizaciones, cada vez es más necesario que los líderes se enfoquen en identificar y desarrollar las fortalezas de los trabajadores, pues esto ayuda a que desarrollen su bienestar y que esto, a su vez, genere beneficios de productividad para la organización.

De acuerdo con Lewis (2011), los fundamentos para ejercer un liderazgo con enfoque en fortalezas son los siguientes:

- Enfocarse en lo que está bien y funciona, no en lo que está mal y no funciona.
- Reconocer que todas las personas poseen fortalezas y merecen respeto.
- Creer que el mayor potencial se alcanza al desarrollar las principales fortalezas.
- Creer que se pueden mejorar las debilidades al abordarlas desde las propias fortalezas.
- Creer que utilizar las fortalezas es lo menos que se puede hacer para hacer la diferencia.



Una encuesta realizada por Gallup demuestra que el 67% de los trabajadores que respondió estar muy de acuerdo en que su líder se enfocaba en sus fortalezas se sentían más involucrados en su trabajo (Harter y Adkins, 2015).

A continuación, se presentan algunas formas para incorporar las fortalezas de carácter en los equipos de trabajo:

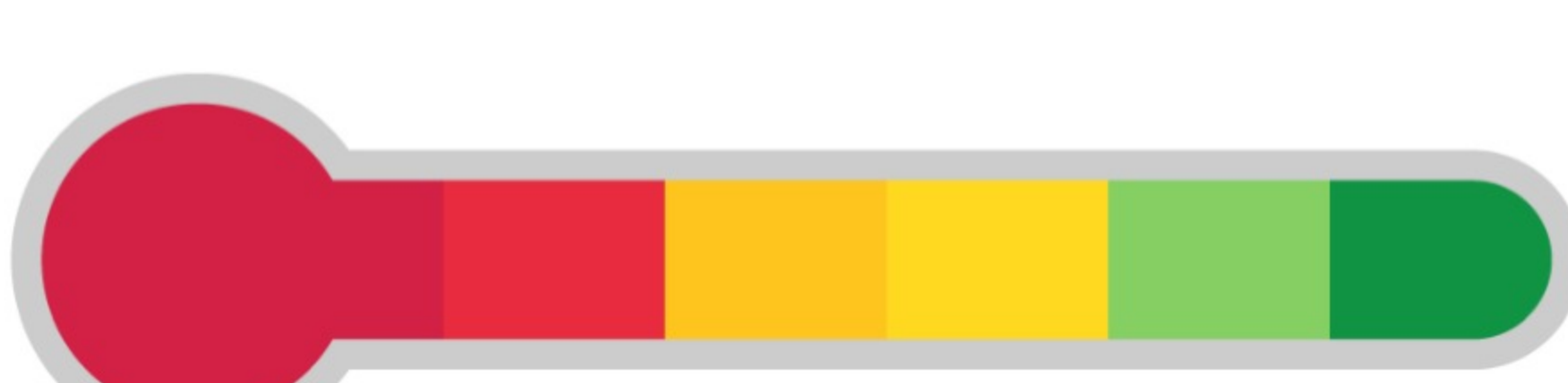
- No asumir que los colaboradores conocen sus fortalezas y ayudarlos a identificarlas.
- Encontrar formas de utilizar las fortalezas en equipo para lograr objetivos en común.
- Utilizar las reuniones como una oportunidad para profundizar sobre el uso de fortalezas y asignar proyectos de acuerdo con las fortalezas de los colaboradores.
- Ayudar a los colaboradores a alinear sus fortalezas con las expectativas y responsabilidades de su rol.
- Incorporar las fortalezas en las evaluaciones de desempeño y ayudar a los colaboradores a establecer metas basadas en sus fortalezas.
- Crear una comunidad de promotores de fortalezas que ayude a otros miembros a conocer y a utilizar sus fortalezas.

De este modo, los líderes más efectivos son aquellos que invierten en las fortalezas propias y de sus colaboradores, se rodean de personas que complementan las fortalezas y comprenden sus necesidades de confianza, compasión, estabilidad y esperanza, mismas que busca subsanar a partir del uso de las fortalezas de forma individual y colectiva (Rath y Conchie, 2008).

Contar con una autoconciencia desarrollada permite cultivar el crecimiento mental a partir del conocimiento que tenemos sobre nuestras fortalezas y áreas de oportunidad.

Una parte fundamental en la conciencia de las emociones es saber identificar o ponerle nombre a lo que se está sintiendo. En este cuadro aparecen solo algunas de las emociones que podemos reconocer:

Duelo	Depresión	Confusión
Decepción	Indignación	Irritabilidad
Hostilidad	Cólera	Miedo
Pánico	Melancolía	Aburrimiento
Nerviosismo	Consternación	Terror
Euforia	Alegría	Entusiasmo
Placer	Éxtasis	Satisfacción
Agradecimiento	Felicidad	Resentimiento



Y también saber ponderar la intensidad de cada una de ellas.

Te recomendamos revisar el siguiente video:



Aprendemos Juntos 2030. (2019, 1 de abril). *Da Vinci: no hace falta ser un genio para ser genial*. Christian Gálvez, presentador y divulgador [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=F8JU6CAOgYA>

El siguiente enlace es externo a la Universidad Tecmilenio, al acceder a éste considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

Las **trampas del pensamiento** corresponden a sesgos que tienen las personas a la hora de interpretar una acción o un evento. Estos errores hacen percibir los problemas desde una perspectiva más complicada y con menos posibilidades de solución. Algunos errores son los siguientes:

- **Leer la mente:** tendencia a asumir y creer que sabes lo que otros piensan. Por ejemplo: "Seguro piensa que...".
- **Yo:** tendencia a culparse a todo. Por ejemplo: "Todo es mi culpa".
- **Otros:** tendencia a culpar a los demás. Por ejemplo: "Todo es culpa de...".
- **Catástrofe:** tendencia a escalar un problema hasta una situación peor. Por ejemplo: "Va a suceder lo peor".
- **Desesperanza:** tendencia a sentir que no se puede hacer nada al respecto y que el mundo no tiene solución. Por ejemplo: "No puedo hacer nada al respecto".

Reivich y Shatté (2002) sugieren combatir estos pensamientos en tiempo real, es decir, mientras suceden. Una estrategia recomendada por el programa de resiliencia de la Universidad de Pensilvania es usar pequeñas frases de inicio que ayudan a formar un pensamiento positivo y eliminan el pensamiento contraproducente.

Se sugieren las siguientes tres maneras:

- **Evidenciar:** hechos que te ayuden a comprobar que puedes resolver la situación. Por ejemplo: "Esto no es verdad, porque...".
- **Replantear:** encontrar una manera de darle un nuevo significado a la situación. Por ejemplo: "Una mejor manera de ver esto es...".
- **Planear:** tener un plan de acción en caso de que las cosas puedan salir mal. Por ejemplo, "Si pasa esto, entonces...".

Howard Schultz fue CEO de la conocida cafetería Starbucks. Con mucho trabajo y esfuerzo fundó su propia cadena que se llamaba Il Giornale y más adelante compró Starbucks. Schultz es considerado como uno de los mejores líderes en el mundo y de los mejores valorados por sus empleados.

Debido a la crisis del año 2008, la empresa Starbucks estuvo a punto de quebrar, sin embargo, Schultz reunió a todos sus gerentes (cerrando por unas horas las cafeterías) para dar una plática motivacional, pero, sobre todo, para reunir diferentes puntos de vista, escuchar a sus empleados y plantear nuevos objetivos. Esto permitió que Starbucks pudiera salir de la crisis; el beneficio del trabajo fue triplicar sus ganancias (López, 2022).

Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.

### Cierre

Más allá de conocernos a nosotros mismos, la autoconciencia es una competencia que nos permite reconocer clara y ampliamente nuestras emociones y pensamientos, y saber cómo actuar con base en nuestras fortalezas de carácter. Por ello, debe ocupar un lugar central en la formación de todo líder, pues sin un conocimiento propio profundo y reflexivo, la toma de decisiones puede ser notoriamente difícil.

Se estudiaron las principales características de la autoconciencia y cómo parten de la identificación y el reconocimiento de las distintas fortalezas de carácter. Además, se abordaron aspectos teórico-prácticos sobre cómo empoderarse a través de la resiliencia.

¿Las personas llegarán a conocerse al 100% a sí mismas?

¿Crees que si logramos identificar claramente nuestras emociones sea más fácil manejarlas?

### Referencias bibliográficas

- Aprendemos Juntos 2030. (2021, 9 de junio). *Conocerse a uno mismo, la clave de un buen carácter*. Rosa Rabbani, doctora en Psicología Social [Archivo de video]. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=B1y\\_Nx6Avy8](https://www.youtube.com/watch?v=B1y_Nx6Avy8)
- Aprendemos Juntos 2030. (2019, 1 de abril). *Da Vinci: no hace falta ser un genio para ser genial*. Christian Gálvez, presentador y divulgador [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=F8JU6CAOgYA>
- Harter, J., y Adkins, A. (2015). *Employees Want a Lot More From Their Managers*. Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/236570/employees-lot-managers.aspx>
- Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*. Estados Unidos: John Wiley & Sons.
- López, D. (2022). *Howard Schultz*. Recuperado de <https://economipedia.com/historia/howard-schultz.html>
- Park, N., Peterson, C., y Seligman, M. (2004). STRENGTHS OF CHARACTER AND WELL-BEING. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5). Recuperado de [https://edisiplinas.usp.br/pluginfile.php/3312569/mod\\_resource/content/1/CHARACTER%20STRENGTHS%20AND%20WELL%2E%80%93BEING%20STRENGTHS%20OF%20CHARACTER%20AND%20WELL%2E%80%93BEING.pdf](https://edisiplinas.usp.br/pluginfile.php/3312569/mod_resource/content/1/CHARACTER%20STRENGTHS%20AND%20WELL%2E%80%93BEING%20STRENGTHS%20OF%20CHARACTER%20AND%20WELL%2E%80%93BEING.pdf)
- Quinlan, D., Swain, N., y Vella-Brodrick, D. (2012). Character Strengths Interventions: Building on What We Know for Improved Outcomes. *Journal of Happiness Studies*, 13(6). Recuperado de <https://nzjwr.co.nz/wp-content/uploads/2017/12/Quinlan-et-al-2012-Strengths-Interventions-1.pdf>
- Rath, T., y Conchie, B. (2008). *Strengths-Based Leadership. Great leaders, team, and why people follow*. Estados Unidos: Gallup Press.
- Reivich, K., y Shatté, A. (2002). *The resilience factor*. Estados Unidos: Three Rivers Press.

### Checkpoint

Asegúrate de:

- Reconocer y entender tus emociones para saber manejarlas apropiadamente.
- Entender cómo las fortalezas de carácter pueden impulsar tu manera de pensar, sentir y actuar.
- Analizar los errores que se suelen cometer al percibir los problemas.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.