



Liderazgo/Selfcoaching

## ¿Cómo mejorar y ser más efectivo como líder?

Las cinco etapas del selfcoaching le pueden ayudar a mejorar y formar sus competencias, así como a manejar el poder con su equipo de trabajo adecuadamente. Conozca cómo hacerlo.

El selfcoaching es una metodología que consta de cinco etapas en las que la persona puede ser coach o entrenador de sus propias competencias como líder. Al recorrer un camino adecuado, todas las personas pueden autoentregarse y encarar un proceso de selfcoaching transformándose en su propio coach.

Para Fernando Ariceta, uruguayo especializado en RR.HH. y comportamiento organizacional, y autor de esta metodología, el selfcoaching se puede lograr mediante el desarrollo de propias competencias, aprendiendo de los errores y virtudes. Para el experto, el selfcoaching no necesita de la presencia de un coach para asistir a la persona. "Llegar a ser nuestros propios líderes requiere transitar por el autoconocimiento, que permitirá detectar las limitaciones, la autocrítica o ser rigurosos con nosotros mismos, y decidir la vida que queremos tener".

Especialistas como Mariano Vásquez, argentino experto en coaching, opina que se enseñan diversas técnicas para aumentar el conocimiento y desarrollo. A esto se le conoce como aprendizaje de primer orden.

Basado en su experiencia, Vásquez considera que la asistencia de un coach en una primera etapa permite que quien está siendo entrenado pueda cambiar viejas creencias que lo limitan en su accionar, que le ayudan a transformar su ser y a tomar desafíos que lo lleven a obtener óptimos resultados.

"Cuando se mencionan algunos de los distintos tipos de coaching hablamos de aprendizaje de segundo orden. Es poder reconocer quién soy yo mientras hago lo que hago. Así trabaja el coaching ontológico. Al hablar de selfcoaching nos referimos al autoentrenamiento".



LAS CINCO ETAPAS DEL SELF COACHING				
Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4	Etapa 5
Autoconocimiento	Autocrítica	Autoaprendizaje	Autodisciplina	Autoentrenamiento
<p>* Definir cuáles son los estilos con los que la persona se relaciona con sus colaboradores, y reconocer si se cuentan con los rasgos necesarios para liderar.</p>	<p>* Identificar y analizar las fortalezas y debilidades propias para luego reforzar aquellas cosas que permiten desarrollar mejor las competencias.</p>	<p>* Observar qué se puede hacer para modificar los comportamientos y aprender de los errores.</p> <p>* Tomar en cuenta las fortalezas y debilidades que se desarrollaron.</p>	<p>* Analice cómo se hacen las cosas y de qué manera se desarrollan las competencias. El cambio de hábitos implica analizarlos.</p>	<p>* Indague si lo que se hizo en el transcurso del día para comunicarse con su gente es lo más apropiado.</p> <p>* Determine si se están tomando buenas decisiones de forma adecuada.</p> <p>* Repita este proceso a diario y sin pausa con cada una de las competencias.</p>
<p><b>1. Laissez faire:</b> para este tipo de personas los resultados no son importantes.</p> <p><b>2. Amistoso:</b> quienes están en este nivel no tienen interés alguno en los resultados por lograr.</p> <p><b>3. Negociador:</b> absorber trabajo es su especialidad, por ende, todo lo realiza a medias y no concluye ninguno de sus proyectos.</p> <p><b>4. Autocrático:</b> le importan los resultados más que la gente.</p> <p><b>5. Participativo:</b> su manera de trabajar y desempeño le permiten acceder al logro de las metas.</p>	<p>¿Mantengo a mi gente motivada?</p> <p>3. ¿Tomo las decisiones considerando las opiniones de los involucrados?</p> <p>4. ¿Resuelvo los conflictos que se presentan?</p> <p>5. ¿Me comunico bien con mi personal?</p> <p>6. ¿Administro bien mi tiempo y el de mis colaboradores?</p>	<p>grupo.</p> <p>2. ¿Cuáles son las convicciones y defensa de ideas.</p> <p>3. ¿De qué forma se manejan y resuelven los conflictos?</p> <p>4. ¿Cómo es el temperamento, el manejo del humor y el esfuerzo personal.</p>	<p>directivas.</p> <p>2. Manejar adecuadamente los conflictos.</p> <p>3. Saber negociar.</p> <p>4. Administrar bien el tiempo.</p> <p>5. Trabajar en equipo.</p>	<p>ideas?</p> <p>2. ¿Tengo la capacidad para hacer un buen uso de mi tiempo?</p> <p>3. ¿Cómo motivo a mi propia gente?</p>



## Características de los estilos gerenciales

Fernando Ariceta explica que en la etapa del autoaprendizaje es primordial para el experto identificar de qué manera se actúa, es decir, saber cuál es el estilo gerencial que posee.

Estas son las particularidades de ellos:

### Laissez faire

- Acepta con indiferencia las decisiones de otras personas.
- Evita tomar parte sin revelar opiniones, actitudes e ideas.
- Cuando surge un conflicto trata de ser neutral.
- No se involucra y raramente se irrita.
- El humor que mantiene es sustancial.
- Únicamente pone lo necesario para salir adelante en el esfuerzo.

### Autocrático

- Espera que sus decisiones sean aceptadas como definitivas.
- Mantiene sus ideas, opiniones y actitudes pese a que tenga que proceder con imprudencia.
- Cuando surgen conflictos trata de suprimirlos o de imponer su opinión.
- Si las cosas no van bien defiende sus ideas, se resiste y expone nuevos argumentos a su favor.
- Su humor es hiriente y mordaz.
- Estimula a los otros y a sí mismo.

### Amistoso

- Apoya las decisiones que fomentan buenas relaciones.
- Acepta opiniones, actitudes e ideas de los demás antes que forzar las propias.
- Evita que se produzcan conflictos y cuando surgen trata de suavizar los sentimientos para mantener a todos en armonía.
- La parte seria que lo caracteriza se desvía por el humor que maneja.
- Prefiere apoyar a otros antes que contribuir con acciones por su cuenta.

### Negociador

- Busca soluciones factibles aunque no perfectas.
- Acepta las ideas de otros a medias haciendo concesiones. Sucede cuando son diferentes a las que él tiene.
- Cuando surgen conflictos trata de encontrar una solución justa que agrade a los demás.
- Bajo presión se siente inseguro y angustiado. Le interesa encontrar la manera de satisfacer las exigencias de otros.
- Su humor vende sus ideas y a sí mismo.



- Busca mantener una marcha segura y uniforme.

### Participativo

- Valora altamente las decisiones creativas y bien fundadas que tengan como resultado la comprensión y el acuerdo.
- Escucha, busca ideas, opiniones y actitudes diferentes de las suyas.
- Tiene convicciones fuertes pero acepta las que son mejores que las suyas.
- Trata de eliminar las causas subyacentes cuando surgen conflictos.
- Su humor responde a la situación y le da perspectiva. Lo conserva aún bajo presión.
- Realiza un esfuerzo vigoroso y los demás se unen a él.

### Bases del poder

La tipología del poder de French y Raven según las bases o fuentes de poder son:

1. Poder coercitivo: se basa en el temor a los resultados negativos de no cumplir a la amenaza implícita.
2. Poder de recompensa: es la obediencia lograda con base en la habilidad de otorgar reconocimientos que otros consideran valiosos.
3. Poder legítimo: es el que una persona recibe como resultado de su puesto en la jerarquía formal de una organización.
4. Poder de expertos: es la influencia que se tiene como resultado de la experiencia, las habilidades especiales o el conocimiento.
5. Poder de referencia: se desarrolla a partir de la admiración por una persona que posee características personales deseables y se manifiesta en otros que quieren ser como él.