



Desarrollo de competencias

Selfcoaching: metodología paso a paso

Esta disciplina convierte a la persona en su propio entrenador y la lleva a aprender de sus errores y virtudes. Conozca cómo hacerlo.

Por [Adriana Suárez](#)

El selfcoaching es una metodología que consta de cinco etapas por el cual uno mismo 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.

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

“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. Desde este lugar trabaja el coaching ontológico. Al hablar de selfcoaching no referimos al autoentrenamiento”.

Para el experto, el selfcoaching no requiere 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”.

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.

Para Fernando Ariceta, uruguayo especializado en RR.HH. y comportamiento organizacional, y autor de la metodología del selfcoaching, el selfcoaching se puede lograr mediante el desarrollo de propias competencias aprendiendo de uno mismo, de los errores y virtudes.

La capacidad de mejorar y ser más efectivo como líder puede lograrse con las cinco etapas que lo conforman.

Las cinco etapas del selfcoaching

1. Autoconocimiento

Implica 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.

Ariceta destaca que este paso identifica las formas en que las personas se conocen en su función como líderes. "Es mirarse al espejo del alma".

Es necesario realizar una autoevaluación del estilo personal analizando los siguientes aspectos:

- Aprender a conocerse.
- Saber cómo se considera al factor humano en las organizaciones.
- Identificar la forma en que se equilibra el interés por la gente con el interés por los resultados.
- Conocer si se desarrolla una cultura de participación y compromiso.

Así mismo, identificar el tipo de liderazgo contribuye a descubrir qué tan buen líder es. Estas clases de liderazgo son:

- Laissez faire: para este tipo de personas los resultados no son importantes.
- Amistoso: quienes están en este nivel no tienen interés alguno en los resultados por lograr.
- Negociador: absorber trabajo es su especialidad, por ende, todo lo realiza a medias y no concluye ninguno de sus proyectos.
- Autocrático: le importan los resultados más que la gente.
- Participativo: su manera de trabajar y desempeño le permiten acceder al logro de las metas.

2. Autocrítica

Con ella se analizan cada una de las acciones y se indaga con espíritu crítico y honesto la manera en cómo se actúa conforme se van desarrollando las circunstancias.

Con la autocrítica las fortalezas y debilidades de cada cual deben ser identificadas, para luego reforzar aquellas cosas que permiten desarrollar mejor las competencias. Con lo anterior, se evita cometer los errores en los cuales se basan las debilidades.

En esta etapa es necesario preguntarse:

- ¿Soy efectivo en el ejercicio de liderazgo?
- ¿Mantengo a mi gente motivada?



- ¿Tomo las decisiones considerando las opiniones de los involucrados?
- ¿Resuelvo los conflictos que se presentan?
- ¿Me comunico bien con mi personal?
- ¿Administro bien mi tiempo y el de mis colaboradores?

“Al ser autocríticos se analiza el manejo de poder que se tiene”, asegura Ariceta. En este punto, es preciso observar si quienes están bajo el mando del líder ejecutan sus responsabilidades por respeto, porque les toca o porque en verdad lo ven como un ejemplo a seguir. Por tanto, es importante entender el poder bajo el que se basa el liderazgo.

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.

3. Autoaprendizaje

Implica tomar muy en cuenta las fortalezas y debilidades que cada persona desarrolló y, a la vez, observar qué se puede hacer para modificar los comportamientos y aprender de los errores. Así mismo, repetir aquellas experiencias y tratar de evitar las malas.

En este paso se consideran aspectos como:

- Toma de decisiones en grupo.
- Convicciones y defensa de ideas.
- Manejo y resolución de conflictos.
- Temperamento.
- Humor.
- Esfuerzo personal.



4. Autodisciplina

Para Ariceta esta es la etapa crucial del proceso y en ella se tienen que ir cambiando los hábitos.

“Seguramente, muchos de nosotros como líderes actuamos sin pensar mucho en cómo hacemos las cosas o que las hacemos como las venimos haciendo desde hace muchos años”. Si una persona es líder, es porque es exitoso y porque se logran avances importantes en la organización. Lo anterior, lleva a no pensar en detalle cómo se actúa y este cambio es fundamental.

El cambio de hábitos implica analizar cómo hacemos las cosas y cómo se desarrollan las competencias transversales. Es necesario hacer las cosas mejor de lo que se están haciendo.

Aquí se pueden analizar las competencias de un líder eficaz. Estas son algunas de ellas:

- Toma de decisiones en grupo.
- Comunicaciones efectivas.
- Manejo de conflictos.
- Negociación.
- Administración del tiempo.
- Cambio organizacional.
- Motivación.
- Planificación estratégica.
- Trabajo en equipo.
- Cultura organizacional.

5. Autoentrenamiento

En dicha etapa, el experto recomienda que a diario y sin pausa se tenga la capacidad de repetir el proceso con cada una de las competencias, e indagarse si lo que se hizo en el transcurso del día para comunicarse con su gente es lo más apropiado.

Es necesario saber si se están tomando buenas decisiones de forma adecuada. Así mismo, identificar cómo se convence con las propias ideas y con qué capacidad se manejan en el uso del tiempo y cómo se motiva a su propia gente.

Los estilos gerenciales

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.

Esto se enlaza con las clases de liderazgo vistas anteriormente.

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.