

Hoja de trabajo

Analizar su propio comportamiento de liderazgo

Como gerente o alto directivo, revise su propio comportamiento de liderazgo:

- ☒ ¿Qué áreas problemáticas considera relevantes?
- ☒ ¿Dónde reconoces autocríticamente tus debilidades?
- ☒ ¿Qué ha resuelto bien?
- ☒ ¿Cómo es evaluado su comportamiento de liderazgo por otros en su entorno profesional?

Áreas problemáticas típicas

Las áreas problemáticas típicas para las gerencias y otros altos directivos son:

- No dan pautas y directrices claras.
- Quieren ser una buena persona.
- Evitan los conflictos.
- No está lo suficientemente presentes.
- No les importa la motivación de sus colaboradores.
- Ellos mismos están mal organizados y no dominan la gestión del tiempo.
- Culpan a otros por sus errores.
- Poseen poca confianza en ellos mismo.

Ocasionalmente, pero con efectos nefastos en su estilo, poseen conductas e incluso patologías narcisistas.

Ayudas para analizar su propio comportamiento de liderazgo

Existe una gran cantidad de pruebas y procedimientos de análisis que puede utilizar para analizar su personalidad, tendencias, valores o competencias como directivo. Además de las pruebas muy generales, también las hay que han sido comprobadas científicamente. Estas pruebas suelen ayudarle a tener una primera impresión de su propio estilo de liderazgo.

Aspectos del liderazgo y trampas típicas

La siguiente descripción general muestra posibles aspectos del liderazgo y los errores típicos en la gestión de colaboradores.

- ☒ Examine sus propias acciones y comportamiento en estas áreas.
- ☒ Preste atención a los comentarios de su entorno profesional: ¿Qué dicen los superiores, compañeros, colaboradores, mentores o coaches?
- ☒ Identifique sus fortalezas y tus debilidades.

Aspecto de liderazgo	Así me auto-evalúo: esto es lo que hago específicamente, esto es lo que suelo evitar	Esto es lo que escucho de otros	Estas son mis fortalezas y mis debilidades
Establecer objetivos y directrices para los colaboradores y dar instrucciones claras.			
Ocuparse de muchos detalles, realizando el trabajo uno mismo (en lugar de delegar)			
Garantizar un buen ambiente de trabajo y armonía.			
Reconocer, procesar y gestionar conflictos			

Tratar a los colaboradores de manera justa, tratándolos con respeto y respetando las reglas del “buen comportamiento”.			
Está allí, habla con los colaboradores, hacerse su propia idea de las cosas.			
Comunicación frecuente con todos los colaboradores, reglas y rituales claros.			
Conocer los factores motivacionales de los colaboradores y abordarlos específicamente; reconocer la desmotivación			
Gestión del tiempo y organización de la oficina, escritorio ordenado.			
Enfoque y proceder planificado			
Llevar a cabo reuniones orientas a objetivos y eficiente en el tiempo.			
Asumir la responsabilidad por sí mismo; tomar decisiones			
Aceptación del rol de “jefe” y hacerlo visible para todos los colaboradores			

Exigir y gestionar buen desempeño de colaboradores, monitorearlo y brindando retroalimentación (críticas, elogios y ayudas)			
Abordando abiertamente la mala conducta			
Transmitir confianza, ser un modelo a seguir, cumplir sus promesas e incluso realizar cosas desagradables por cuenta propia.			
Pensamiento orientado al cliente (interno y externo), pensar en el futuro, ver oportunidades			
El bienestar de la empresa siempre está claramente en el centro de atención.			
Línea clara en el trato con colaboradores de bajo rendimiento.			
Selección de nuevos colaboradores con ideas claras.			
Reflexionar sobre su propio comportamiento, mejorar su propio desarrollo, esforzarse por explotar su potencial			

Para complementar la idea acerca de su comportamiento de liderazgo, complete las siguientes oraciones, de forma espontánea y después de pensarlo un poco. En cualquier caso, proceda con honestidad acerca de sí mismo:

Cuando trabajo con otros, es particularmente importante para mí que

Espero que mis colaboradores:

Si los colaboradores cometen errores, entonces:

Los colaboradores pueden confiar en mí porque:

En mi trabajo es importante para mí que:

Desarrollar habilidades de liderazgo:
Analizar su propio comportamiento de liderazgo

En mi trabajo valoro especialmente:

Soy particularmente bueno siendo directivo en:

No soy tan bueno siendo directivo en:
