



**5 formas de
multiplicar el
talento natural
de tu equipo**

**y lograr el 100% de su
contribución**





El talento está en todas partes, si lo buscas.

Cada persona tiene cosas que no solo hace excepcionalmente bien, sino que también le encanta hacer: su talento natural. Y quieren contribuir con esas habilidades de manera que se vean y se valoren.

Al liderar como un multiplicador, puedes desbloquear el talento natural de cada miembro de tu equipo. Las investigaciones muestran que los multiplicadores obtienen más de las personas a las que dirigen, mucho más. Obtienen una acción más inteligente, una resolución de problemas más hábil y un esfuerzo más concentrado.

Prueba estas mejores prácticas de FranklinCovey para guiar el trabajo de los miembros de tu equipo de manera que cada uno de ellos pueda aprovechar al máximo su talento natural.



1. Pídele a cada colaborador directo ideas sobre cómo pueden utilizar más su talento natural.



Algunos miembros del equipo pueden tener dificultades para ver cómo contribuyen, a menos que compartas lo que notas sobre su talento.

Una vez que tú y tus colaboradores directos hayan identificado el talento natural de cada uno, es probable que tengan ideas sobre cómo aplicarlo a su trabajo.

Después de todo, ellos son los expertos. Pero si tienes una conversación explícita al respecto, aumentará su conciencia y los ayudará a desempeñar un papel más proactivo en su desarrollo.

Antes de tu próxima ronda de reuniones 1-a-1, explica tu intención. Puedes decir:

Ahora que hemos identificado tu talento natural, me gustaría explorar formas de ayudarte a usarlo y perfeccionarlo.

Envía preguntas a tus colaboradores directos para preparar su pensamiento, como por ejemplo:

¿Cómo puede tu talento natural ayudar al equipo?

¿Cuáles son algunas formas en las que puedes utilizarlo más en tu trabajo?

¿De qué formas te gustaría desarrollar tu talento pero no has tenido la oportunidad de hacerlo?

¿Qué cosas necesitas de mí para poder aplicar más tu talento?

En las reuniones, escucha las respuestas de tus colaboradores directos y haz preguntas de seguimiento. Comparte lo que ves también. Después de todo, es probable que tengas una mayor visibilidad del trabajo de todo el equipo que ellos, y algunos pueden tener dificultades para ver cómo contribuyen a menos que compartas lo que notas sobre su talento y su impacto en el equipo.

Idealmente, dejarás cada conversación con algunas ideas para que ambos las intenten y perfeccionen. Deja en claro que este es el comienzo de una conversación en curso, no algo de una vez.



“Cuando las personas trabajan con un líder multiplicador, no retienen nada. Ofrecen lo mejor de su pensamiento, creatividad e ideas.”

— Liz Wiseman

2. Reasigna tareas y responsabilidades en todo tu equipo para alinearlas mejor con el talento de las personas.



Si alineas el trabajo con el talento natural de las personas, puedes acceder a más energía e inteligencia.

Tienes a todos capacitados en sus tareas y cumpliendo sus objetivos. ¿Por qué mezclarías quién hace qué?

En pocas palabras: si ajustas el trabajo en un equipo para alinearse mejor con el talento natural de cada persona, puedes acceder a mucha más energía e inteligencia de todos ellos.

Comienza mapeando quién hace qué en tu equipo. Luego, habla con tus colaboradores directos para encontrar algunos ajustes positivos..

Considera opciones que:

- **Suma el talento de alguien a un proceso existente.** No amplíes un proceso solo para hacer que alguien se sienta bien. Hazlo para mejorar la producción, de una manera que los entusiasme. Por ejemplo, si Lucía se destaca naturalmente en la búsqueda de fallas, ¿podrías agregarla como controladora de calidad para el lanzamiento de un proyecto?
- **Emparejar mejor las responsabilidades con los intereses.** Por ejemplo, si Ángel prospera buscando respuestas para sus colegas, mientras que Elena encuentra que las solicitudes de los colegas distraen, ¿podría Ángel estar a cargo de atender las solicitudes internas?

- **Permite que las personas tengan la oportunidad de aprender y estirarse.** Quizás Ana pueda analizar datos y preparar informes mensuales hasta dormida. ¿Podría entonces asumir una tarea más compleja y dejar espacio para que otro colaborador se estire aprendiendo a hacer el trabajo que Ana está dispuesta a dejar atrás? Puntos extra si Ana también está interesada en entrenar a su compañera de equipo.

- **Rotar o compartir tareas que todos (o nadie) quieren hacer.** No quieres cargar a ciertos miembros del equipo con un trabajo emocionante mientras priva a otros, o dar a algunas personas una carga desproporcionada de trabajo aburrido mientras que otras enfrentan desafíos interesantes. Apunta al equilibrio y la justicia a lo largo de tu equipo.



¿Qué pasaría si pudieras obtener el doble del valor de los miembros de tu equipo, más una bonificación de crecimiento del 5% al 10% porque se estaban volviendo más inteligentes y más capaces mientras trabajaban para ti?

3. Otorga a cada colaborador directo más propiedad en un área de trabajo existente.



La gente tiende a usar su talento natural libremente, incluso a veces sin darse cuenta.

Si bien puede que no sea realista cambiar fundamentalmente el trabajo que hacen los miembros de tu equipo, al menos puedes darles espacio para hacer ajustes al trabajo que ya tienen.

Dado que las personas tienden a usar su talento natural libremente, incluso a veces sin darse cuenta, no es necesario que controles este proceso. A menudo es cuestión de preguntarles:

¿Qué parte de tu trabajo estás listo para ejecutar, con menos dirección de mi parte?

Luego, haz un plan con la persona para que puedas dar un paso atrás mientras ella da un paso adelante para tomar lo que ya hace bien y encontrar formas de hacerlo aún mejor.

Según el nivel de experiencia de la persona y la naturaleza de su trabajo, podrás:

- **Darle la propiedad de todo un proyecto o área de responsabilidad.** Prueba un experimento del "51% de los votos". Dile a tu colaborador directo: "Te daré información si la necesitas, pero tú decides qué hacer en el camino y eres dueño del resultado". Esto puede funcionar bien para los veteranos de alto rendimiento o los miembros del equipo con una gran experiencia.

- **Incrementar su autonomía a lo largo del tiempo.** Si alguien no está listo para ser dueño de un proyecto completo, comienza por pedirle que sea dueño de una pieza más pequeña y manejable, con mucha orientación de tu parte. Luego, a medida que adquiere experiencia e impulso, puede asumir más. Por ejemplo, si el talento de alguien es persuadir a otros y está colaborando contigo para armar una presentación para el cliente, pídele que desarrolle la presentación por su cuenta y solicite tu opinión antes de entregarla. Luego, eventualmente, pídele que prepare y entregue el discurso por su cuenta, solicitando comentarios después sobre cómo le fue.



“Los líderes multiplicadores hacen que las personas se sientan inteligentes y capaces, pero no son jefes que simplemente ‘caen bien’. Miran a las personas y encuentran su capacidad, y quieren acceder al 100% de ella.”

— Liz Wiseman

4. **Agrega un proyecto paralelo atractivo a la carga de trabajo de la persona.**



¿Alguien tiene un talento natural especialmente adecuado para abordar un tema que necesita atención?

Muchos equipos tienen problemas persistentes o preguntas generales que son importantes pero que nunca llegan al principio de la lista de tareas pendientes del equipo.

Estos podrían ser procedimientos ineficientes, sistemas para entregar el trabajo a otro equipo, lagunas de conocimiento sobre las tendencias del mercado o las necesidades del cliente, o incluso un problema que no conoces porque no estás tan cerca del trabajo como los miembros de tu equipo.

Si tienes un colaborador directo con un talento natural especialmente adecuado para abordar uno de estos problemas, no solo podrías involucrar a la persona, sino también ayudar al equipo a progresar: un beneficio mutuo. Consulta con los miembros de tu equipo sobre lo que tú, y ellos, ven como posibles oportunidades.

Si encuentras un proyecto paralelo que alguien está ansioso por asumir, asegúrate de que aún pueda hacer su trabajo principal sin tener que hacer horas extra. Es posible que puedan adaptarse al nuevo trabajo sin problemas. Pero si no es así, ayúdalos a despriorizar otra tarea o pídeles que limiten la cantidad de horas que dedican al proyecto paralelo para cumplir con sus obligaciones principales.





“El talento latente existe en todas partes. Las organizaciones están repletas de personas poco desafiadas. Los líderes multiplicadores saben cómo encontrar esta inteligencia latente, desafiarla y utilizarla al máximo.”

— Liz Wiseman



5. Resalta y aprecia el talento natural de cada colaborador directo cuando les hables sobre su trabajo.



Tus observaciones pueden ayudar a alguien a darse cuenta de dónde y cuándo debería mejorar su talento.

Señalar el talento natural de alguien y su impacto positivo puede ayudarlo a sentirse visto, y comprender y valorar lo que su contribución aporta al equipo.

Tus observaciones y comentarios también pueden ayudar a la persona a darse cuenta de dónde y cuándo debe aplicar su talento o incluso mejorarlo.

Por ejemplo, al asignar una tarea, podrías decir:

Este proyecto realmente necesita a alguien con tu _____.

Asegúrate de mencionar específicamente su talento natural, como "su energía creativa" o "su atención a los detalles" o "su forma diplomática de tratar con las personas que no están de acuerdo".

Una vez que el trabajo esté en progreso o completado, refuerza la conexión señalando cómo su talento ha tenido un impacto. Por ejemplo:

Daniel, realmente aprecio tu ojo para la eficiencia, especialmente en la forma en que has actualizado los informes de inventario de nuestro equipo. Noto que las nuevas categorías están ayudando a las personas a ver patrones rápidamente y encontrar lo que necesitan. Nos estás ahorrando un tiempo valioso.

Dependiendo de la situación, puede ser apropiado darle a la persona reconocimiento público, por ejemplo, en una reunión de equipo, para que otros puedan ver y apreciar el talento de la persona:

Antes de comenzar, me gustaría agradecer a Daniel por cómo ha actualizado nuestros informes de inventario. Su ojo para la eficiencia nos está ahorrando un tiempo valioso.

Liderar como un multiplicador produce mejores resultados para tu equipo y organización.

Cuando las personas trabajan con un líder multiplicador, dan todo su esfuerzo discrecional. Cavan profundamente y acceden a reservas de capacidad intelectual que solo ellos conocen.

La mayoría de las personas ha tenido la experiencia de trabajar con un líder disminuidor, un líder que tiende a cerrar la inteligencia de otras personas. Liderar como un multiplicador es importante porque los multiplicadores obtienen más de las personas. La investigación de Liz Wiseman muestra que incluso las personas de alto rendimiento dan a los multiplicadores el doble de su energía e ideas que a los disminuidores.

Liderar como un multiplicador también es importante para tu organización y para el mundo en general. ¿Qué pasaría si pudiéramos aplicar el doble de ingenio humano a los problemas perennes que enfrentamos? Ahora, más que nunca, necesitamos líderes que puedan extraer y utilizar toda la inteligencia disponible para resolver nuestros desafíos más complejos y vitales.

FranklinCovey brinda soluciones de desarrollo de liderazgo que ayudan a convertir a todos los jefes en líderes multiplicadores. Nuestras soluciones de aprendizaje de clase mundial, entregadas online en vivo o en persona, están diseñadas para desarrollar habilidades de liderazgo excepcionales en todos los niveles de tu organización.

Por más información ingresa a:

Web: www.fcla.com

Teléfono: (506) 4000-1031

WhatsApp: (506) 8948-0161



