



# 5 Maneras de Multiplicar el Genio Natural de su Equipo

Y desbloquear todo su  
potencial de contribución



## La genialidad está en todos lados—si la busca.

Cada persona tiene cosas que no solo hacen excepcionalmente bien, sino que también les encanta hacer: su genio natural. Y quieren aportar esas habilidades de maneras que sean vistas y valoradas.

Al liderar como un Multiplicador, puede desbloquear el genio natural de cada miembro de su equipo. Estudios muestran que los Multiplicadores obtienen más de las personas a quienes dirigen—mucho más. Obtienen una acción más inteligente, una resolución de problemas más hábil y un esfuerzo más concentrado.

Pruebe estas mejores prácticas de FranklinCovey para guiar el trabajo de los miembros de su equipo de maneras que permitan a cada uno de ellos hacer pleno uso de su genio natural.

LIZ WISEMAN

# MULTIPLICADORES

CÓMO POTENCIAR LA INTELIGENCIA DE TU EQUIPO™

# 1. Pídale a cada subordinado directo ideas sobre cómo pueden utilizar más de su genio natural.



**Algunos miembros del equipo pueden tener dificultades para ver cómo contribuyen a menos que usted comparta lo que nota sobre su genio.**

Una vez que usted y sus subordinados directos hayan identificado el genio natural de cada persona, es probable que tengan ideas sobre cómo aplicarlo en su trabajo.

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

Antes de su próxima ronda de 1 contra 1, explique su intención. Puede decir:

Ahora que hemos identificado su genio natural, me gustaría explorar formas de ayudarle a usarlo y perfeccionarlo.

**Envíe preguntas a sus subordinados directos para preparar su pensamiento, tales como:**

- *¿Cómo puede su genio natural ayudar al equipo?*
- *¿Cuáles son algunas formas en las que puede utilizarlo más en su trabajo?*
- *¿De qué maneras le gustaría desarrollar su genio pero no ha tenido la oportunidad de hacerlo?*
- *¿Cuáles son algunas de las cosas que necesita de mí para aplicar más su genio?*

En las reuniones, escuche las respuestas de sus subordinados directos y haga preguntas de seguimiento. Comparta lo que ve también. Después de todo, es probable que tenga una mayor visibilidad del trabajo de todo el equipo que ellos, y algunos pueden tener dificultades para ver cómo contribuyen a menos que comparta lo que nota sobre su genio y su impacto en el equipo.

Idealmente, dejará cada conversación con algunas ideas para que ambos intenten perfeccionarlas. Deje claro que este es el comienzo de una conversación continua, y no de una sola vez.



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

**— Liz Wiseman**

## 2. Reasigne tareas y responsabilidades en todo su equipo para alinearse mejor con el genio de las personas.



**Si alinea el trabajo con el genio natural de las personas, podrá recibir más energía e inteligencia de parte de ellas.**

Tiene a todos capacitados en sus tareas y cumpliendo sus objetivos. ¿Por qué razón en el mundo confundiría quién hace qué?

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

Comience mapeando quién hace qué en su equipo. Luego, hable con sus subordinados directos para encontrar algunos ajustes positivos.

### Considere opciones que contemplen lo siguiente:

- **Agregue el genio de alguien a un proceso existente.** No amplíe un proceso solo para hacer que alguien se sienta bien. Hágalo para mejorar la producción, de una manera que los emocione. Por ejemplo, si Bella se destaca naturalmente en la detección de fallas, ¿podría agregarla como revisora de calidad para el lanzamiento de un equipo o proyecto?
- **Emparejar mejor las responsabilidades con los intereses.** Por ejemplo, si Angelo prospera buscando respuestas para sus colegas, mientras que Heidi encuentra que las solicitudes de un colega le distraen, ¿podría Angelo estar a cargo de atender las solicitudes internas?
- **Permita que las personas tengan la oportunidad de aprender y estirarse.** Quizás Jasmine pueda analizar datos y preparar informes mensuales mientras duerme. ¿Podría asumir una tarea de siguiente nivel y dejar espacio para que otro subordinado directo se esfuerce al aprender cómo hacer el trabajo que Jasmine está lista para dejar atrás? Puntos extra si Jasmine también está interesada en entrenar a su compañera de equipo.
- **Rotar o compartir tareas que todos (o nadie) quieren hacer.** No desea cargar a ciertos miembros del equipo con un trabajo emocionante mientras priva a otros, o dar a algunas personas una carga desproporcionada de trabajo tedioso mientras que otras tienen desafíos interesantes. Apunte al equilibrio y la justicia en todo su equipo.



“

**¿Qué pasaría si pudiera obtener el doble de valor de los miembros de su equipo, más una bonificación de crecimiento del 5 al 10 por ciento porque se estaban volviendo más inteligentes y más capaces mientras trabajaban para usted?**

### 3. Dele a cada subordinado directo más poder de decisión en un área de trabajo existente.



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

Puede que no sea realista cambiar fundamentalmente el trabajo que hacen los miembros de su equipo, pero al menos puede darles cierta libertad para ajustar cómo hacen el trabajo que ya tienen.

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

¿Qué parte de su trabajo puede llevar a cabo con menos dirección de mi parte?

Luego, haga un plan con esta persona para usted dar un paso atrás mientras ella/él toma la responsabilidad de lo que ya hace bien y encuentra formas de hacerlo aún mejor.

**Según el nivel de experiencia de la persona y la naturaleza de su trabajo, usted podría:**

- **Entregarle poder de decisión de todo un proyecto o área de responsabilidad.** Probar un experimento del “51% de los votos”. Decirle a su subordinado directo: “Le daré información si la necesita, pero usted decide qué hacer en el camino y es responsable del resultado”. Esto puede funcionar bien para veteranos de alto rendimiento o miembros del equipo con suficiente experiencia.

- **Incrementar su autonomía con el paso del tiempo.** Si alguien no está listo para ser dueño de un proyecto completo, comience por pedirle que sea dueño de un proyecto más pequeño y manejable, con mucha orientación de su parte. Luego, a medida que adquieran experiencia e impulso, podrán asumir más responsabilidades.

Por ejemplo, si el genio de alguien es persuadir a otros y la persona está colaborando con usted para preparar una presentación para un cliente, pídale que desarrolle la presentación por su cuenta y obtenga la opinión suya antes de entregarla. Luego, eventualmente, pídale que prepare y de alguna presentación por su cuenta, y solicítele retroalimentación después sobre cómo le fue.



**“Los Multiplicadores hacen que las personas se sientan inteligentes y capaces, pero no son gerentes de solo “hacer sentir bien”. Miran a las personas y encuentran capacidad en ellas, y quieren acceder a todo el potencial de esta capacidad”.**

**— Liz Wiseman**

## 4. Agregue un proyecto paralelo a la carga de trabajo de la persona que sea atractivo.



**¿Alguien tiene un genio natural con el talento 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 pueden ser procedimientos de entrada de datos ineficientes, sistemas aleatorios para entregar el trabajo a otro equipo, lagunas de conocimiento sobre las tendencias del mercado o las necesidades del cliente, o incluso un problema del que usted no tenga conocimiento porque no está tan cerca del trabajo como sus miembros del equipo.

Si su subordinado directo tiene un genio natural con el talento de encargarse de alguno de estos problemas, usted podría no solo asignarle esta responsabilidad a esta persona sino también ayudar al equipo a progresar—un Gana-Gana. Discuta con su equipo lo que usted—y ellos— ven como posibles oportunidades.

Si usted identifica a alguien con un fuerte deseo de iniciar un proyecto paralelo, asegúrese de que la persona pueda cumplir con su trabajo central sin tener que lidiar con largas horas extras. Es posible que la persona pueda asumir este nuevo proyecto sin problema. Pero si no es el caso, ayúdela a despriorizar otra tarea o pídale que limite el número de horas que le dedica al proyecto paralelo, de manera que pueda cumplir con sus obligaciones principales.





**“El talento latente existe en todas partes. Las organizaciones están repletas de grupos de personas con falta de retos. Los Multiplicadores saben cómo encontrar esta inteligencia dormida, desafiarla y utilizarla al máximo”.**

**— Liz Wiseman**

## 5. Resalte y aprecie el genio natural de cada subordinado directo cuando les hable sobre su trabajo.



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

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

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

Por ejemplo, al asignar una tarea, podría decir:

Este proyecto realmente necesita a alguien con su\_\_\_\_\_.

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

Una vez que el trabajo esté en progreso o terminado, refuerce la conexión señalando cómo su genio 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 identificar patrones rápidamente y encontrar lo que necesitan. Nos está ahorrando a todos un tiempo valioso.

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

A todos, 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 su organización.

Cuando las personas trabajan con un Multiplicador, dan todo su esfuerzo de manera voluntaria. Llegan al fondo de las cosas y acceden a reservas de capacidad intelectual que solo ellos conocen.

La mayoría de la gente ha tenido la experiencia de trabajar con un “Disminuidor”, un líder que tiene el efecto de 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 es tan importante para su organización como para el mundo en general. ¿Y si pudiéramos aplicar el doble de ingenio humano a los problemas continuos 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 ofrece soluciones de desarrollo de liderazgo que lo ayudarán a convertir a todos sus gerentes en Multiplicadores. Nuestras soluciones de aprendizaje de clase mundial, impartidas en modo Live-Online, bajo demanda o en persona, están diseñadas para desarrollar habilidades de liderazgo excepcionales en todos los niveles de su organización.

Para más información, escribanos a [infogt@franklincovey.com.gt](mailto:infogt@franklincovey.com.gt)

visite nuestra página web <http://www.franklincoveyguatemala.com>

llámenos a los teléfonos

**2361-4503, 2219-2503**

o búscanos en redes sociales como **FranklinCovey Guatemala**

**in f**

