

El Líder multiplicador: Más Allá del Crecimiento Personal



Un **líder multiplicador** es alguien **seguro de sí mismo, humilde y que siempre busca formas de crecer y mejorar**. Este tipo de líder no solo se enfoca en su propio desarrollo, sino que entiende que su verdadero impacto se mide por cómo **eleva a los demás**.

El "otro lado de la ecuación", ese factor "X" que multiplica el impacto, es precisamente donde muchos líderes fallan. Son excelentes aprendiendo y creciendo ellos mismos, pero **pierden la oportunidad de multiplicar y formar nuevos líderes** dentro de su esfera de influencia. No basta con ser un gran individuo; **la verdadera grandeza radica en tu capacidad de catalizar la grandeza en otros**.

Hoy, quiero profundizar en las **cuatro formas en que los líderes pueden multiplicar sus propias habilidades y conocimientos**, y desarrollar a otros a un alto nivel.

Qué es la Multiplicación en el Liderazgo?

La **multiplicación** en el contexto del liderazgo es la **transferencia intencional de conocimiento, habilidades y experiencia a la vida de las personas que lideras**. No se trata de simplemente impartir información, sino de un proceso deliberado para **empoderar a otros**.

Si te conviertes en un experto en el arte de la multiplicación, la **capacidad del individuo, del equipo y de la organización aumenta drásticamente**. Imagina que cada líder que formás no solo replica tu conocimiento, sino que lo expande y lo aplica de maneras nuevas, creando una cascada de crecimiento.

La clave de este proceso es la **intencionalidad**.

La **transferencia intencional de conocimiento, sabiduría o habilidades** puede manifestarse de diversas maneras en cada organización. Si bien algunos líderes prefieren un boletín o un correo electrónico para comunicar, otros valoran la naturaleza profunda y uno a uno del *coaching* o el aprendizaje a través del **aprendizaje**.

La verdad es que hay muchas maneras de multiplicar lo que sabes en aquellos a quienes lideras. Si aspiras a convertirte en un **maestro de la multiplicación**, es fundamental que comprendas las diferencias de cada enfoque y te vuelvas competente en todos ellos.

Los 4 Métodos Principales para Multiplicarte en Otros

1) Informar

La **comunicación es fundamental** para cualquier líder, y el acto de **informar** es la forma más tradicional de transferir intencionalmente conocimiento, sabiduría o habilidades.

Esto ocurre cuando un líder comparte información de **manera unidireccional**. Para algunos, esto se manifiesta a través de un boletín escrito para el equipo o un correo electrónico donde controlan lo que se comunica. Para otros, informar puede ser un discurso corporativo o una charla magistral donde el líder se involucra a través de múltiples canales, con poca o ninguna interacción.

Informar es **importante y valioso** para la multiplicación, pero la mayoría de los líderes **creen** que son mucho mejores informando de lo que realmente son. Es genuinamente difícil hablar bien en público y mantener la atención de una audiencia, y es difícil redactar correos electrónicos o artículos que capturen con precisión lo que intentas decir de manera concisa, clara y con el tono adecuado.

El **Retorno de Inversión (ROI)** de **este estilo de comunicación** incluye:

- **Consistencia:** Donde todos (con suerte) reciben el mismo mensaje cuidadosamente elaborado, asegurando uniformidad.
- **Eficiencia:** La comunicación masiva y repetible maximiza el tiempo del líder, llegando a muchas personas a la vez.
- **Inspiración:** Un buen comunicador puede generar compromiso en los empleados y lograr que se alineen con la visión futura.

Es crucial que los líderes comprendan el **increíble poder de informar si se hace bien**. El ROI vale el esfuerzo, pero es importante obtener retroalimentación real sobre tu nivel actual de

desempeño y si el equipo realmente está recibiendo el mensaje.

2) Capacitación (Training)

Multiplicar a través de la **capacitación** implica **facilitar eventos de aprendizaje con objetivos claramente definidos**, utilizando un proceso interactivo y controlado.

La capacitación más efectiva se da en **grupos de 15 a 25 personas**, aunque **puede extenderse hasta 50**. Sin embargo, el ROI a largo plazo disminuye a medida que el nivel de interacción genuina baja.

La capacitación requiere un conjunto de habilidades diferente en el proceso interactivo. **Una cosa es informar a la gente; otra es capacitarlos**. Algunos líderes son naturalmente buenos capacitadores, pero muchos no lo son en absoluto. **Diseñar una experiencia de capacitación es una habilidad** que implica un equilibrio cuidadoso entre el nuevo aprendizaje, la interacción y el mantenimiento de la energía en la sala.

Con la reducción constante de la capacidad de concentración cada año, hemos descubierto que las personas necesitan **interacción cada 7 minutos** para involucrarse eficazmente con el contenido y ver su aplicación práctica en su mundo inmediato.

El **Retorno de Inversión (ROI) de la capacitación** incluye:

- **Enfoque:** Los participantes procesan contenido seleccionado en un entorno facilitado, con conclusiones claras y prácticas.
- **Conexión:** La invitación a la capacitación hace que las personas se sientan especiales y conduce a un compromiso relacional.
- **Identificación:** La oportunidad de interactuar con un grupo más amplio de líderes permite encontrar candidatos para futuros roles dentro de la organización o el equipo.

No todos los líderes son naturalmente grandes capacitadores, pero aquellos que **trabajan intencionalmente para serlo, o invitan a facilitadores estratégicos para ayudar, pueden desarrollar muy bien a su gente**.

Piensa en la capacitación como una forma de **añadir fuerza a tu equipo y ayudarles a mejorar**.

3) Coaching

El **coaching** es la **inversión constante en un pequeño número de líderes a lo largo del tiempo**, con objetivos mutuamente acordados y en un proceso de aprendizaje interactivo.

Esto puede manifestarse como **consultoría individualizada, grupos de mejores prácticas con un grupo reducido o resolución de problemas en vivo**. El coaching es un **proceso proactivo y continuo** que **debe ser intencional** para ver resultados reales en aquellos a quienes lideras.

El coaching puede ser invaluable para el líder multiplicador. Los beneficios incluyen:

- **Profundidad:** La colaboración personalizada de apoyo y desafío desarrolla un rendimiento personal superior. Es un acompañamiento que va más allá de la superficie.
- **Colaboración:** La otra persona aprende **con vos y de vos**, compartiendo mejores prácticas en situaciones de la vida real, lo que fomenta el aprendizaje mutuo.
- **Responsabilidad:** Las **acciones se concretan**. Es difícil esconderse de un coaching deliberado y personalizado, lo que asegura el seguimiento y el cumplimiento.

Ser un buen *coach* es una fortaleza que los líderes deben perfeccionar para ser significativos para los demás a largo plazo. La mayoría de los adultos pueden ser buenos en el *coaching*, pero requiere tiempo y práctica para hacerlo bien.

4) Aprendizaje

El **aprendizaje es un arte** en gran medida perdido. Alguna vez fue la norma en la formación de líderes, pero ha perdido su importancia con la proliferación de información disponible en el mundo actual.

Aún se puede encontrar en oficios, donde un líder le muestra a otro empleado cómo hacer el trabajo práctico y detallado. **El aprendizaje es la transferencia intencional de conocimiento, habilidades y experiencia a una persona, a través de la inmersión y la práctica directa.**

Formar a un aprendiz es invertir a largo plazo en otra persona que tiene la capacidad y el deseo de replicar habilidades y competencias. No se trata solo de enseñar, sino de modelar y guiar en situaciones reales.

El **Retorno de Inversión (ROI)** del aprendizaje incluye:

- **Capacidad:** Formás a otros para que hagan lo que vos haces, liberando tu tiempo para que puedas dedicarte a otras necesidades cruciales de la organización.
- **Escalabilidad:** Permite que la organización crezca debido a la expansión de conjuntos de habilidades en el equipo o la empresa.
- **Expansión de la influencia:** Tanto la tuya como la de tu aprendiz, lo que fortalece a toda la organización al crear más puntos de liderazgo y experiencia.

El aprendizaje requiere un **compromiso significativo de ambas partes**. Es una inversión de tiempo y energía que rinde frutos exponenciales.

Existe un **valor enorme en multiplicarse intencionalmente en otros**. Los grandes líderes del mundo han aprendido a hacerlo bien. Hemos descubierto que aquellos que lo dominan se convierten en **líderes de equipos organizacionales sobresalientes** que comprenden el poder de la cultura y cómo sobresalir en la construcción de equipos en el trabajo mientras expanden su influencia en el hogar.