

19  
de 19



# Desarrollo de Otros





*“Dime y lo olvido,  
enséñame y lo  
recuerdo, involúcrame  
y lo aprendo”*

***Benjamin Franklin***

### ¿Qué es?

Es estimular y ayudar a los demás en su mejora haciendo que se valgan por sí mismos, esto conlleva un esfuerzo constante por detectar las necesidades donde pueden mejorar su formación y desarrollo.

Implica saber delegar y demostrar confianza en el equipo para que los colaboradores asuman responsabilidades de mayor calado.

### ¿Cuándo la encontramos? ¿Por qué es necesaria?

En situaciones que las que el cambio está muy presente y el aprendizaje de todos es el modo más eficaz de seguir creciendo. Está muy presente en organizaciones y empresas que están en permanente aprendizaje.

Es un indicador del liderazgo estratégico porque demuestra la capacidad para hacer crecer al equipo dándole autonomía, empoderamiento y capacidad de resolver los problemas sin necesidad de la asistencia permanente del líder.



## La persona que posee un **NIVEL ALTO** de Desarrollo de Otros

- Identifica el talento de los miembros de su equipo y delega de acuerdo a las características de sus potenciales, de modo que suponga un reto y les estimule para desarrollar nuevas habilidades.
- Valora y estimula la innovación y el riesgo en los miembros del equipo, aunque no estén seguidos de éxitos y aprovecha el fracaso como oportunidad de aprendizaje.
- Comparte el conocimiento y la información necesaria, y forma y enseña a los demás cuando lo necesitan para su desarrollo.

## La persona que posee un **NIVEL BAJO** de Desarrollo de Otros

- No comparte la información o el conocimiento, ni delega funciones que exigen mayor compromiso y talento en su equipo.
- Tiene un estilo marcadamente directivo, dictando el qué y cómo hay que realizar las cosas. Le cuesta aceptar innovaciones.
- No delega o le cuesta hacerlo.
- No valora el aprendizaje de los demás como medio de crecimiento del equipo.
- Carece de visión a largo plazo para su equipo y no crea un ambiente estimulante e innovador



## ¿Qué puedo hacer para mejorar la “Desarrollo de Otros”?

**COMPRENDE QUE CUANTO MÁS COMPETENTES** sean los miembros de un equipo, más y mejores resultados conseguirán.

**DA FEED-BACK POSITIVO**, las críticas constructivas y la revelación de pequeños secretos para perfeccionar habilidades son muy importantes para la mejora de los demás.

**EL EFECTO “PIGMALEÓN” AFECTA A LOS RESULTADOS DE LOS DEMÁS**, esto no es más que una persona es capaz de dar lo mejor de sí mismo e incluso autosorprenderse si se espera lo máximo de ella.

**DELEGA Y APOYATE EN LOS DEMÁS.** Cuando haces un trabajo con más personas no dudes en delegar tareas que puedan suponerles nuevos retos y el desarrollo de nuevas habilidades.

**DEDICA TIEMPO A AYUDAR A LOS DEMÁS A APRENDER.** Es bueno para ti y para el que aprende.

**INCENTIVA EL APRENDIZAJE**, despierta la curiosidad en los demás por aprender y ánimalos a salir de la Zona de Confort.

## Recursos

Para ayudarte al desarrollo del **Desarrollo de Otros** te presentamos a continuación una serie de lecturas o incluso algunas otras películas que pueden ayudarte a profundizar en su conocimiento y comprensión.



- Coaching (Whitmore, John; Editorial Empresa Paidós)
- Inteligencias Múltiples: la teoría en la práctica (Gadner, Howard. Ed. Paidós Ibérica, 2012)



- El club de los poetas muertos
- El golpe