

LIDERAZGO CELEBRATIVO

Motivar a través de Celebraciones de la Vida y de los Logros

I. INTRODUCCIÓN

El Liderazgo Celebrativo se basa en el principio de que la sociedad cambia cuando la gente ha cambiado. Las estructuras y los sistemas cambian cuando las personas que las están creando y utilizando, se han transformado de manera que están trabajando con diferentes paradigmas y principios. El Liderazgo Celebrativo se centra en la gente, porque la transformación de la vida y del liderazgo son la clave para la transformación social.

La celebración es la mejor manera de prevenir la mediocridad. Líderes del cambio que son continuamente celebrados, son más motivados para hacerlo mejor y lograr más. Celebración y afirmación trae lo mejor de la gente.

En el Liderazgo Celebrativo nosotros no solo celebramos los logros, sino también a las personas por lo que son. El liderazgo debe celebrar la personalidad y no sólo el rendimiento.

II. HISTORIA DE APERTURA

Cuando Nelson Mandela salió de la cárcel, se dirigió a uno de los antiguos enemigos y dijo: "Podemos unimos." Él salió de la cárcel con un mensaje de que "podemos formar una nación". Cuando se le pidió que continúe como presidente, en su respuesta, dijo que muchos sudafricanos podrían hacer mejor que él. Con esto el inspiró esperanza y la confianza en muchos sudafricanos.

Lecciones de la vida y el liderazgo de Nelson Mandela:

- A. A través del Liderazgo Celebrativo se puede trabajar con sus enemigos para construir un buen futuro. El partido en el poder puede trabajar con la oposición.
- B. El Liderazgo de Celebrativo se centra en lo que es común y no las diferencias; lo que es positivo y no en los negativos.
- C. El Liderazgo Celebrativo abre la mente de la gente para nuevas posibilidades e más altas aspiraciones.
- D. El Liderazgo Celebrativo debe caracterizarse por la justicia. Se celebra diferentes funciones y su importancia para el proceso de cambio. Se centra en la importancia de todas las funciones para toda la iniciativa de cambio.
- E. Celebrative Leadership encourages people to continue with the process of change.

III. RESULTADOS ESPERADOS

Los Participantes serán capaces de:

- A. Explicar el Liderazgo Celebrativo.

- B. Identificar las personas clave en sus vidas (privada, profesional) que son capaces de celebrar.
- C. Entender los diferentes tipos/enfoques para el Liderazgo Celebrativo.
- D. Practicar la generosidad genuina y los cambios correctos en una situación espontánea.
- E. Analizar las áreas de su cultura corporativa que más necesitan cambios y diseñar soluciones para celebrar pequeños logros.
- F. Explicar cómo un ambiente positivo y celebrativo es básico para el cambio.

IV. DESCRIPCIÓN

Un entorno adecuado es esencial para conducir la transformación. Los líderes pueden fallar en varias áreas y todavía esperar un éxito significativo. Pero no es posible liderar con eficacia sin la construcción de un ambiente de trabajo positivo. Afirmando la gente y dándoles la esperanza de un futuro mejor aumenta su nivel de energía. La transformación es larga y difícil. El Liderazgo Celebrativo ayuda a que las personas crean que el cambio es posible; que les da poder de permanecer.

Los buenos líderes celebran las cosas correctas y recompensan el comportamiento correcto. Practican un buen carácter y la integridad a través de su ejemplo y los beneficios que permiten a sí mismos. La celebración refuerza los valores positivos de la institución.

Antes del liderar para el cambio, la gente necesita ser afirmada y alentada para que puedan hacer la diferencia. Cuando se comienza a lanzar grandes cambios, es importante celebrar a los interesados y agentes claves de cambio, afirmando que ellos pueden conducir el cambio y hacer la diferencia. Ellos deben estar seguros de que sus contribuciones son necesarias e vitales.

Un ambiente de cuidado que es sensible a las necesidades de los líderes del cambio es esencial para el proceso de cambio. En esencia, el Liderazgo Celebrativo es el lubricante de la maquinaria y del proceso de cambio. Sin ella, los líderes clave pueden sucumbir a oposiciones u obstáculos.

V. CONTENIDO BÁSICO

- A. FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO CELEBRATIVO
- B. PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO CELEBRATIVO
- C. ÁREAS DEL LIDERAZGO CELEBRATIVO
- D. LA EXPRESIÓN DEL LIDERAZGO CELEBRATIVO
- E. BENEFICIOS PRÁCTICOS DEL LIDERAZGO CELEBRATIVO
- F. OBSTÁCULOS PARA EL LIDERAZGO CELEBRATIVO
- G. CONSEJOS PRÁCTICOS SOBRE EL LIDERAZGO CELEBRATIVO
- H. ESCUCHAR CON EMPATÍA

A. FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO CELEBRATIVO

Cuando se pone en marcha una iniciativa de cambio importante, suele venir la oposición. La resistencia a menudo pone en peligro la moral de las personas. La continuidad del proceso de cambio requiere el Liderazgo Celebrativo que afirma y anima a la gente a perseverar delante de los desafíos. Las personas necesitan que se les recuerde continuamente de los objetivos de la iniciativa de cambio y se aseguren que la transformación puede ser realizada.

La celebración de logros a corto plazo es por lo general un impulso a la sostenibilidad del proceso de cambio. Se crea una mentalidad ganadora, y también aumenta la confianza de una "misión posible".

B. PRINCIPIOS DE LIDERAZGO CELEBRATIVO

¿Cómo podemos mejorar el clima en nuestras organizaciones y comunidades? El cultivo de un ambiente de trabajo saludable es clave para llevar la transformación. El camino hacia la transformación es a menudo una batalla cuesta arriba. Los corazones de las personas necesitan ser inspirados y alentados. Celebrar las victorias a corto plazo ayuda a que las personas crean que el cambio es posible. Los buenos líderes cogen otros que tienen un buen desempeño. Los líderes ejemplares se alegran y celebran por un buen trabajo y comportamiento. Necesitamos tener un enfoque holístico mediante la práctica de la integridad y la acción de modelar. El ingrediente clave para un equipo de alto rendimiento es la motivación generosa y auténtica de las partes interesadas y de los líderes del cambio.

¿Cómo podemos motivar a la gente? Inspiramos a otros cuando echamos una visión que está llena de esperanza. Como líder, usted necesita comunicar que hay un futuro para la organización y lo más importante, que las personas tienen un futuro en la organización. Pero, tanto la organización y las personas, son importantes. También motivamos a los demás cuando mostramos cuidado y consideración. La gente quiere saber que ellos son atendidos como seres humanos y no simplemente que están siendo utilizados por la organización.

Es fundamental contar con una estrategia de recompensa bien establecida. Un buen sistema de retribución y reconocimiento, están alineados con el fin de reforzar las actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para lograr la misión. Entonces, el liderazgo celebrativo está estrechamente ligado a la práctica de la cultura y los valores corporativos. Estrategia de remuneración incluye decisiones justas en estructuras y mecanismos de compensación; la mezcla de los sueldos base, bonos e incentivos a largo plazo; el paquete de beneficios; y el sistema de reconocimiento.

Principios del Liderazgo Celebrativo:

1. Priorizar personas sobre sistemas o estructuras.
2. Enfocarse en los aspectos positivos.
3. Enfocarse en lo que es común; no en las diferencias de las configuraciones personales.
4. Celebrar logros de corto plazo, con el objetivo final en mente.
5. Celebrar en dirección al desarrollo y empoderamiento. La celebración es una buena herramienta para ayudar a la gente a superar sus debilidades interior,

por ejemplo, baja autoestima, los celos, y la falta de preocupación por los demás.

6. Garantiza la justicia e la coherencia en la práctica del Liderazgo Celebrativo.
7. Liderar y servir con la preferencia de transmitir crédito a los demás.
8. Celebrar tanto la personalidad cómo el desempeño (vida y resultados).
9. “Celebre lo que has logrado, pero eleve el listón un poco más alto cada vez que tenga éxito” (Mia Hamm, campeona de Fútbol en USA Soccer World Cup).

C. ÁREAS DEL LIDERAZGO CELEBRATIVO

1. Personalidad
2. Desempeño

D. EXPRESANDO EL LIDERAZGO CELEBRATIVO

Sea específico y práctico (evitar exageraciones, mentiras, generalidades y tergiversaciones).

E. BENEFICIOS PRÁCTICOS DEL LIDERAZGO COLABORATIVO

1. La gente se siente deseada e necesaria.
2. La gente se siente empoderada.
3. Óptima creatividad y producción.
4. Refuerzo de los valores, la misión y el propósito.
5. Expansión de la visión.
6. Cultura de excelencia.
7. Construcción de carácter y lealtad.
8. Promoción del espíritu de reconciliación cuando enfocado en aquello que es común.
9. El Liderazgo Celebrativo crece en humildad y respeto hacia los demás.
10. Construcción de la comunidad y nación.

F. OBSTÁCULOS PARA EL LIDERAZGO CELEBRATIVO

1. Orgullo
2. Codicia
3. Favoritismo
4. Deshonestidad
5. Deseo por reconocimiento y prestigio.
6. Métodos y herramientas lujosas y caras

G. CONSEJOS PRÁCTICOS PARA EL LIDERAZGO CELEBRATIVO

1. El Ejecutivo al Minuto - Gestión del Minuto (One Minute Management)
2. Marcar y celebrar etapas
3. Compartir el crédito
4. Ejercitar la justicia en las recompensas
5. Usar la celebración para el cierre

Comentado [1]:

Diana Langerock 02/02/16 20:48

Does this need to be credited to the originator or explained somewhere? Same for Power of One.

6. Creer en el “poder de uno”
7. Cuidado y consideración

H. ESCUCHAR CON EMPATÍA

El Liderazgo Celebrativo implica escuchar bien a la gente en momentos de tensión. La jornada para la transformación es difícil. Durante los momentos de tensión, las personas pueden sentirse incomprendidas, desfiguradas, dadas por sentado, no respetadas, no queridas, abandonadas, no apreciadas, etc. Palabras de apreciación asperjadas no pegan en la mayoría de estas situaciones. La capacidad de las personas en recibir la apreciación va a depender en cuan bien están siendo oídas. Muchas veces, cuando las personas se sienten respetadas, oídas y comprendidas, también se sienten apreciadas.

Madelyn Burley-Allen proporciona unos buenos puntos en la escucha empática:

1. La Escucha Empática implica:

- a. Reconocer el hablante;
- b. Aumentar la autoestima y la confianza del hablante;
- c. Decir al hablante: “Tu eres importante” y “Yo no te estoy juzgando”.
- d. Ganar la cooperación del hablante;
- e. Reducir el el estrés y la tensión;
- f. Construir el trabajo en equipo;
- g. Ganar la confianza;
- h. Provocar la apertura;
- i. Adquirir un intercambio de ideas y pensamientos; y
- j. Obtener más información válida sobre los hablantes y el sujeto.

2. Un oyente experto

- a. Toma la información de los demás, mientras queda sin prejuicios y empático,
- b. Reconoce el hablante de una manera que invita a la continuación de la comunicación
- c. Proporciona una respuesta limitada, pero alentadora, llevando la idea del hablante de un paso hacia adelante.

3. Directrices para escuchar con empatía

- a. Estar atento. Estar interesado. Estar alerta y no distraerse. Crear una atmósfera positiva a través de la conducta no verbal.
- b. Ser una caja de resonancia - permita al hablante trocar ideas y sentimientos contigo sin prejuicios, y sin crítica.

- c. No haga muchas preguntas. Se puede dar la impresión de que estás “asando” el hablante.
- d. Actúe como un espejo. Refleje aquello que piensas que el hablante está diciendo y hablando
- e. No pase por encima de los sentimientos del hablante mediante el uso de frases hechas como "No es tan malo" o "Te sentirás mejor mañana."
- f. No deje que el hablante le “enganche”. Esto puede ocurrir si te quedas enojado o molesto, si te permites involucrar en una discusión, o si empiezas a juzgar la otra persona.
- g. Muestre que estás escuchando por:
 - i. Proporcionar respuestas breves y evasivas. Por ejemplo: “Veo su punto”.
 - ii. Dando un reconocimiento no verbal, por ejemplo: moviendo la cabeza, expresiones faciales coincidentes con el hablante, expresión corporal abierta y relajada, contacto visual.
 - iii. Invitaciones para decir algo más, por ejemplo, "Dímelo más sobre esto", "Me gustaría oír hablar de eso."
- h. Siga “las reglas básicas” de una buena escucha:
 - i. No interrumpir;
 - ii. No cambiar de tema, ni mover la conversación a una nueva dirección.
 - iii. No ensayar en su propia cabeza;
 - iv. No interrogar.
 - v. No enseñar.
 - vi. No dar consejos.
- i. Si, refleje al hablante lo que estás entendiendo y lo que piensas que el hablante siente.

VI. EJEMPLOS CONTEXTUALES RELEVANTES

Involucrar a los participantes a identificar y evaluar ejemplos locales de un Liderazgo Celebrativo.

VII. APLICACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN PERSONAL, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL

A. PERSONAL AND RELACIONAL

B. ORGANIZACIONAL AND SOCIAL

Comentado [2]:

Diana Langerock 02/02/16 20:53

remove the question mark after point 2 in box below

VIII. CITAS

- "La gente de nuestro tiempo está perdiendo el poder de la celebración. En lugar de celebrar buscamos ser divertidos o entretenidos. La celebración es un estado activo, un acto de expresar respeto o aprecio. Ser entretenido es un estado pasivo - es recibir placer proporcionado por un acto divertido o un espectáculo La celebración es una confrontación, prestando atención al sentido trascendente a la acción de uno. " (Abraham Joshua Heschel, La sabiduría de Heschel)
- "Celebre lo que usted quiere ver más."—Thomas J. Peters
- "La gente a menudo se resiste al cambio por razones que hacen sentido para ellos, incluso si esas razones no corresponden al objetivo de la organización, por lo que es crucial reconocer, premiar y celebrar los logros." - Elizabeth Moss Kanter
- "La capacidad de la persona para lograr es determinada por la habilidad de su líder para empoderar" — John Maxwell

IX. REFERENCIAS

Blanchard, Ken. One Minute Manager.

Adadevoh, Delanyo. Empowering Leadership.

Comentado [3]:

Diana Langerock 02/02/16 20:55
more information needs to be added