Cómo los grandes líderes comunican su visión

La cocreación implica saber colaborar de forma que se obtenga lo mejor de los socios y de uno mismo. En este extracto de nuestro nuevo libro, "El Tercer Paradigma: A Radical Shift to Greater Success", mis coautoras, la Dra. Heidi Scott Giusto y Dawa Tarchin Phillips, y yo explicamos cómo lograr la aceptación y el consenso como líder y sacar adelante los proyectos a pesar de los retos que puedan surgir.

Los líderes como defensores de la visión

La aplicación en el mundo real de cualquier concepto es fundamental si se quiere que tenga un verdadero impacto en las personas y en la empresa para la que trabajan. Se necesita un tipo especial de líder para ejecutar la co-creación. Para liderar un proceso de cocreación hay que empezar por mostrar confianza en las capacidades de los demás. Los líderes cocreativos son algo así como los Directores de una sinfonía. Su papel es unificar a los intérpretes, marcar el tempo y mantener a la orquesta tocando a tiempo y en sincronía. De hecho, son los campeones de la visión.

A medida que el mundo se vuelve más complejo e interconectado, el tradicional enfoque descendente del liderazgo ya no es eficaz. Para crear un cambio duradero, los líderes deben aprender a co-crear con sus equipos identificando los puntos fuertes de sus Miembros, creando un entorno seguro en el que todos se sientan escuchados y respetados, y aprovechando sus capacidades para lograr el éxito colectivo.

Los líderes pueden mantener la visión de muchas maneras.

Aclarando las expectativas:

Los líderes deben tener claro lo que quieren conseguir y por qué es importante. También deben estar abiertos a las aportaciones de todos los Miembros del equipo. Sólo entonces podrá el equipo llegar a un consenso y avanzar conjuntamente y, como siempre, en consonancia con la visión global.

Aprovechando la inteligencia contextual:

Los líderes deben ser capaces de adaptar sus planes y estrategias cuando cambian las circunstancias. También deben ser capaces de identificar a posibles saboteadores y gestionar los conflictos con eficacia.

Haciendo preguntas:

Los líderes pueden obtener un gran valor de los equipos co-creativos simplemente haciendo buenas preguntas. ¿Cuándo queremos hacer esto? ¿Cuándo queremos tomar esta decisión? ¿Cuál es nuestro objetivo final para este proyecto? ¿Qué nos impide conseguirlo? Formular buenas preguntas de forma rutinaria tiene el efecto de reforzar el consenso y garantizar una visión cohesionada entre todas las partes interesadas.

Dirigiendo desde atrás y con barandillas:

A veces, dirigir un proceso de cocreación puede parecer como si tu equipo estuviera corriendo en un campo y tú estuvieras corriendo detrás de ellos, gritando, tratando de mantenerlos dentro de los límites. De hecho, la co-creación a menudo significa liderar desde atrás. De este modo, el líder no pierde de vista el panorama general la visión, los límites mientras todos corren por el campo. Este enfoque también permite al líder recabar la máxima información y extraer el máximo valor posible de cada Miembro del equipo.

Entrenando y cultivando:

Los líderes deben renunciar al control y centrarse en entrenar a los demás para que den lo mejor de sí mismos. Al identificar los puntos fuertes de cada Miembro del equipo, el líder puede posicionarlos para que contribuyan en función de sus talentos individuales.

Comunicando:

Para que los proyectos de cocreación tengan éxito es necesaria una comunicación clara y eficaz entre todas las partes interesadas. Creemos en el enfoque de saturación de la comunicación que Richard modeló en nuestra historia de cocreación.

Por encima de todo, el líder debe ser un ejemplo a seguir para los demás. Debe ser abierto, respetuoso, profesional, imparcial, humilde, transparente y agradecido. Además, sus acciones deben encarnar la visión del proyecto: el resultado mutuamente deseado. De lo contrario, arrastrarán todo el proceso.

Los líderes fuertes son cruciales para el éxito del proceso de cocreación.

Obstáculos a la ejecución:

Incluso cuando los líderes se comprometen a mantener la visión a lo largo de la cocreación, pueden surgir barreras internas -emocionales y psicológicas- que pueden aparecer y causarle problemas. Si dirige un proceso de cocreación, tenga cuidado con los siguientes problemas.

Procrastinación:

La cocreación es un proceso dinámico y a veces desordenado. Dejar las cosas para más tarde sólo garantiza que la cocreación no se produzca. No sucumba al impulso de posponer las cosas.

Falta de transparencia:

La ejecución de la cocreación debe ser transparente. La cocreación fracasará si no se es transparente con todas las partes interesadas.

Perfeccionismo:

Reid Hoffman, cofundador de LinkedIn, ha dicho: "Si no te avergüenzas de la primera versión de tu producto, lo has lanzado demasiado tarde". Si exiges perfección a tu equipo, es casi seguro que el proyecto co-creativo fracasará. Esfuérzate siempre por seguir mejorando, pero nunca dejes que las imperfecciones restrinjan el proceso co-creativo.

Falta de humildad:

Las personas humildes no piensan menos de sí mismas, simplemente piensan menos de sí mismas. La falta de humildad puede ser un problema para la cocreación porque puede llevar a los individuos a priorizar sus propias ideas y perspectivas sobre las de los demás, obstaculizando la colaboración y ahogando la creatividad. Además, la falta de humildad puede crear un ambiente competitivo y de confrontación que, en última instancia, puede impedir el avance hacia el objetivo compartido.

Los líderes no sólo deben mantener la visión del proyecto co-creativo, sino que también deben responsabilizarse ellos mismos. Reconocer y afrontar estas barreras es un buen punto de partida.