ProtoColon Organización y producción de eventos

Toma de posesión del presidente de Andalucía

Cualificación y formación, claves para evitar accidentes en los eventos

La Asociación Española de protocolo cumple 30 años

CUANDO 'REINA' EL PROTOCOLO



lsabel II falleció el pasado 8 de septiembre en el Castillo de Balmoral a los 96 años. Todo sobre las exequias de la monarca, para las que se hizo gala de un ceremonial que rozó la perfección

Nº 79 • OCTUBRE-NOVIEMBRE-DICIEMBRE 2022 • www.revistaprotocolo.com

Protocolo Revista

www.revistaprotocolo.com

Premio Internacional de Protocolo en 2005 Premio OPC España en 2012 Premio a la Empresa 'Día de Galicia' en 2021

Septiembre de 2022

Director:

JUAN LUIS FUENTE juanluis@revistaprotocolo.com

Coordinadores de redacción: ISMAEL GARCÍA y CLAUDIA SÁNCHEZ info@revistaprotocolo.com

Colaboran en este número:

Sonia Ariza, Flor de Paz Alcántara, María Teresa Domínguez Rodríguez, Nancy España Ces, María José Flujas, Ramón Peche Villaverde, Olga Sánchez González, Alfonso Yagüe García

Diseño y maquetación: JOSÉ ANTONIO HERRANZ

Administración, Suscripciones y Publicidad:

FLVIRA CORREAS SÁNCHEZ elvira@edicionesprotocolo.com

Edita:



Avda, de Colón 8, 33013, Oviedo Tel.: 985 244 863 info@edicionesprotocolo.com www.edicionesprotocolo.com

Revista Protocolo no se responsabiliza de los contenidos de los artículos y opiniones expresadas en este número que van acompañados de la correspondiente firma del autor. La línea editorial viene expresada únicamente en aquellos textos en los que no figura firma alguna.

ISSN: 2173-1683

DEPÓSITO LEGAL: AS-275/2011







La Asociación Española de protocolo cumple 30 años. Carta de su presidente, Ramón Peche

EN PORTADA

Cuando 'reina' el protocolo. Todo el ceremonial llevado a cabo con motivo del fallecimiento de Isabel II

EVENTOS

Mérida acogerá en noviembre el Il Congreso de Protocolo v **Eventos**

EVENTOS

Yecla reconoce a la Asociación de Amigos de la Música con la Medalla de Oro de la ciudad

34 EVENTOS

AEVEA&CO 2022: la industria integra los valores ambientales, sociales y de gobernanza

GENTE

Dario Regattieri, nombrado CEO del año en el 'Sector Agencia y Organización de Eventos'

OBITUARIO

Fallece Ignacio Martínez, que fuera jefe de protocolo del Ayuntamiento de Avilés

ANÁLISIS

Inteligencia emocional y liderazgo consciente en organización de eventos

ANÁLISIS

El poder transformador del pensamiento creativo

TENDENCIAS

Nace 'MET TALKS', el foro de conversaciones online para aterrizar en el metaverso

62 congresos

VI Congreso internacional de Comunicación y Seguridad en **Eventos**

CONGRESOS

El luio v el sector de los eventos se encuentran en Madrid

Inteligencia emocional y liderazgo consciente en organización de eventos

Estas poderosas armas aportan una gran explosión de creatividad y un sensacional espíritu de compañerismo que contribuyen a dignificar la profesión y a dotarla de un merecidísimo prestigio



MARÍA TERESA DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ

Experta en Liderazgo y Bienestar en la Empresa, Conferenciante y Escritora

raíz de la crisis sanitaria, económica y social provocada por el covid-19, el sector de la organización de eventos ha tenido que reinventarse a marchas forzadas. Fue uno de los ámbitos que más acusó los efectos de la pandemia y, aunque está renaciendo de sus cenizas, lo hace a un ritmo menor de lo esperado, según los datos aportados por Agencias de Eventos Españolas Asociadas (AEVEA) publicados en la web dircomfidencial.com en marzo de este año 2022.

Cuando ya nos habíamos acostumbrado al entorno VUCA, que se distinguía por la volatibilidad y la incertidumbre, irrumpe abruptamente el entorno BANI, que se caracteriza por la fragilidad y la inquietud. Como es lógico, este contexto no lineal engendra una ansiedad brutal. En el sector de la organización de eventos, ya de por sí estresante, la angustia se multiplica. Desde un punto de vista racional y objetivo, algunas soluciones para sobrevivir al caos son:

- · Planificación exhaustiva.
- · Establecimiento de estrategias a corto plazo.
- · Definición de escala de prioridades.
- · Diseño de nuevos modelos de negocio.
- · Aumento de la inversión en I+D+I.
- · Recurso a las nuevas tecnologías.
- · Creación de alianzas estratégicas.
- Elaboración de un plan de crisis que incluya mecanismos de prevención e instrucciones para una rápida y eficaz reacción.
- Implantación de mecanismos de seguimiento, control y evaluación del impacto de las acciones de la empresa.

No obstante, estas iniciativas no son suficientes, ya que se fundamentan en las denominadas "habilidades duras" o hard skills, aquellas competencias relacionadas con conocimientos técnicos adquiridos a través de la formación o la experiencia, relativas a la ejecución de tareas. Hoy, el sector de organización de eventos, incluso en pleno proceso de recuperación y reinvención, tiene que poner el foco en las personas. Para ello, es imprescindible aplicar las "habilidades blandas" o soft skills, relativas a cómo nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás.

El protocolo es orden, pero también es emoción. El profesional de la organización de eventos ha de conocer la norma (protocolo), pero también debe

Protocolo e inteligencia emocional Nuestro sector tiene que poner el foco en las personas. Para ello, es imprescindible aplicar las 'habilidades blandas' o soft skills relativas a cómo nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás





dominar la forma (ceremonial), que se concreta en la estética del acto. El protocolo necesita de lo reglado para actuar como instrumento legitimador y de lo no reglado para excitar sentidos y despertar emociones. Los eventos son fabulosos espacios de interacción entre la empresa y sus públicos, armónicos contenedores de normas y emociones que crean un sólido engagement entre la entidad y los asistentes.

Ahora bien, para conseguir engagement "hacia fuera" resulta esencial desarrollar previamente engagement "desde dentro", es decir, entre los miembros del equipo encargado de organizar el evento. Sin duda, el resurgir del sector no hubiera sido posible sin la toma de consciencia del papel que juega el trabajo en equipo a la hora de organizar un evento excelente. Y, para que el cóctel del trabajo en equipo resulte delicioso, debemos hacer referencia a dos ingredientes clave: la inteligencia emocional y el liderazgo consciente, poderosas armas para luchar contra el monstruo de la inconsistencia. Ambas fomentan una comunicación fluida, transparente y continua entre los líderes y sus colaboradores, lo que promueve un clima laboral saludable y aumenta la productividad de la empresa.

Las empresas, aunque sean comunidades que interactúan con sus públicos, no tienen una voz propia. Su voz es la que resulta del conglomerado de voces de las personas que la conforman. Cuando todas ellas resuenan como una sola, nace una Inteligencia

más que la suma de la inteligencia emocional de cada profesional. La IEG es la prueba viviente de que un grupo de individuos puede pensar, sentir y actuar en pro de un objetivo común, compartiendo unos valores y un propósito que funcionan como motor de cambio.

La Inteligencia Emocional Grupal (IEG) demuestra que un grupo de individuos puede pensar, sentir y actuar en pro de un objetivo común compartiendo unos valores y un propósito que funcionan como motor de cambio

El líder consciente

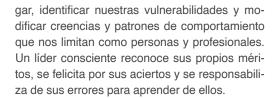
La figura del líder es esencial, como garantía del equilibrio emocional del equipo. A grandes rasgos, un líder es una persona que gestiona su vida de manera eficiente y que posee conocimientos, habilidades y competencias para guiar a un individuo o grupo de individuos. No obstante, existe un nuevo paradigma empresarial que demanda un nuevo estilo de liderazgo: el liderazgo consciente, que remite a la consciencia de uno mismo y se apoya en determinados elementos:

1. Autoconocimiento, propósito vital y vocación profesional

Hay que ser muy valiente para observarnos sin juz-







Todos tenemos un para qué, un propósito que dirige nuestras decisiones, actos y omisiones. El líder consciente sabe con certeza cuál es su propósito y trabaja para que cada miembro del equipo lo defina y realice sus tareas en consonancia con su vocación profesional.

El liderazgo consciente puede considerarse un liderazgo eminentemente ético: líderes con autoridad para diseñar un plan de responsabilidad social corporativa que brinde oportunidades de negocio y una justa función de 'compliance'

2. Valores e identidad

La identidad se construye a partir de las creencias, valores y experiencias que acumulamos a lo largo de la existencia. Es el resultado de bu-



cear en nuestro mundo interior y percibir el mundo exterior. La identidad es el reflejo de nuestros valores, y solo conociéndolos podremos transmitirlos a los demás.

Como es obvio, los valores empresariales se cimientan en los valores de las personas que integran la organización. En este sentido, el liderazgo consciente puede considerarse un liderazgo eminentemente ético: líderes con autoridad y competencia para diseñar un plan de responsabilidad social corporativa que brinde oportunidades de negocio y llevar a cabo una justa función de compliance. El liderazgo ético brinda credibilidad al líder y a la empresa y motiva la colaboración, cooperación y coordinación entre los integrantes del equipo.

3. Gestión del talento

Se nace con talento, este se marchitará si no se entrena con esfuerzo y dedicación. Los líderes conscientes se interesan más en el aprendizaje que en demostrar a todos, incluidos a ellos mismos, que tienen razón. Cuanto más seguro estés de ti mismo, menos necesitarás explicar. justificar y defender tu postura, y tendrás más oportunidades de aprendizaje y crecimiento. El liderazgo consciente implica gestionar no solo el talento propio, sino también descubrir, captar, retener y optimizar el talento de cada miembro del equipo.

4. Aceptación plena del rol de líder

Como se suele decir, "un gran poder conlleva una gran responsabilidad". El líder consciente se involucra en lograr el bienestar holístico de sus colaboradores, procurando que estos puedan ser, hacer y tener según el perfil de cada uno de ellos. Por otra parte, el líder se atreve a romper con lo establecido y guía a sus colaboradores en medio de la incertidumbre para que sepan enfrentarse a los cambios que puedan



La inteligencia emocional y el liderazgo consciente fomentan una comunicación fluida, transparente y continua entre los líderes y sus colaboradores, lo que promueve un clima laboral saludable y un aumento de la productividad

surgir y permanezcan con un buen nivel de entusiasmo.

¿Qué habilidades blandas destacan en el liderazgo consciente?

Un líder consciente debe entrenar especialmente tres soft skills:

- La escucha activa: supone comprender a los demás antes de que ellos nos comprendan. "Entender" es, simplemente, captar el significado de algo; "comprender" implica interiorizar lo que se entiende y actuar en consecuencia. En organización de eventos, el líder debe dominar el arte de hablar en público, pero también ha de escuchar activamente a sus colaboradores. ¡Lo que cualquier profesional quiere de un líder es poder comunicarse con él!
- La empatía: permite aumentar el compromiso del equipo. Al empatizar, el líder consciente conecta emocionalmente con sus colaboradores y les transmite su interés y comprensión con respecto a sus sentimientos. Sin embargo, la empatía no equivale a estar de acuerdo con la otra persona. Cada detalle de un evento se cuida al milímetro y el líder debe tomar la decisión más conveniente, aunque no coincida con la que hubiera tomado algún miembro de su equipo.
- La asertividad: nos permite defender nuestros derechos, opiniones y deseos mientras respetamos los de los demás. Al igual que el protocolo se flexibiliza como respuesta a la evolución de la

En organización de eventos, el líder debe dominar el arte de hablar en público, pero también ha de escuchar activamente a sus colaboradores. ¡Lo que cualquier profesional quiere de un líder es poder comunicarse con él!

sociedad, el líder consciente es paciente y tolerante, pero también deja claro a cada integrante del equipo lo que se espera de ellos.

Estas tres soft skills, en perfecta combinación, posibilitan la sosegada y pausada resolución de conflictos en caso de que estos se presenten. A ellas hay que añadir un requisito inexcusable para que la comunicación interna funcione: el feedback. Proporcionar retroalimentación, ya sea en sentido ascendente, descendente u horizontal, es el método más efectivo para desarrollar un fuerte sentimiento de pertenencia y compromiso, lo cual facilitará una correcta gestión de las emociones del equipo en su conjunto.

Conclusiones

La inteligencia emocional y el liderazgo consciente en el sector de los eventos han tenido dos grandiosos efectos: una maravillosa explosión de creatividad y un sensacional espíritu de compañerismo. Ello ha contribuido a dignificar la profesión y a dotarla de un merecidísimo prestigio. Aún queda mucho por hacer, pero estamos en el camino adecuado.

