



INSTITUTO GALEGO
DE PROMOCIÓN
ECONÓMICA

OFICINA
ECONÓMICA
DE GALICIA

“Tres pancas de liderado para activar a motivación e o compromiso do teu equipo”

OFICINA ECONÓMICA DE GALICIA

Unha xanela única de atención centralizada

#DESBUROCRATIZAR





Del Yo al Nosotros

Autoconocimiento

Comprender nuestras fortalezas y áreas de mejora. El viaje comienza con la autoconciencia.

Reconocimiento mutuo

Valorar genuinamente las contribuciones de los demás. Ver más allá de las apariencias.

Integración sistémica

Funcionar como un organismo unificado. El todo se vuelve mayor que la suma de las partes.

La verdadera transformación ocurre cuando trascendemos nuestro ego individual. El poder del equipo emerge en la conexión auténtica.



INSTITUTO GALEGO
DE PROMOCIÓN
ECONÓMICA

El Equipo como Sistema: Más que Individualidades

Un equipo cohesionado trasciende la suma de sus miembros. Funciona como un sistema orgánico donde cada persona aporta y recibe valor.

El equilibrio entre contribución y reconocimiento determina nuestra efectividad colectiva y satisfacción individual.





¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?

LAS 5 IDEAS CLAVE DE LOS MAYORES EXPERTOS



IDEA 1

*“El liderazgo debe estar
basado en principios”*

STEPHEN COVEY (1932-2012, Utah)

Stephen Covey fue uno de los expertos en management y liderazgo más importantes del mundo. Elegido por la revista "Time" como uno de los 25 americanos más influyentes, Covey vendió más de 25 millones de copias de sus libros traducidos en 38 idiomas y fue distinguido con doctorados honoríficos en las más prestigiosas universidades de todo el mundo.

Su obra más famosa es "Los siete hábitos de la gente altamente efectiva"



¿Cuáles son los principios más importantes para un líder en su día a día?



IDEA 2

“Un líder está limitado por las limitaciones de su carácter”

JOHN MAXWELL (1947, Michigan)

Escritor y orador estadounidense, experto en liderazgo y comunicación. Ha escrito libros de gran éxito, entre ellos:

Las 21 leyes irrefutables del liderazgo

Los 5 Niveles de Liderazgo

El Líder de 360 °

*Piensa en un líder que haya fracasado.
¿Crees que su carácter tuvo algo que ver ?*



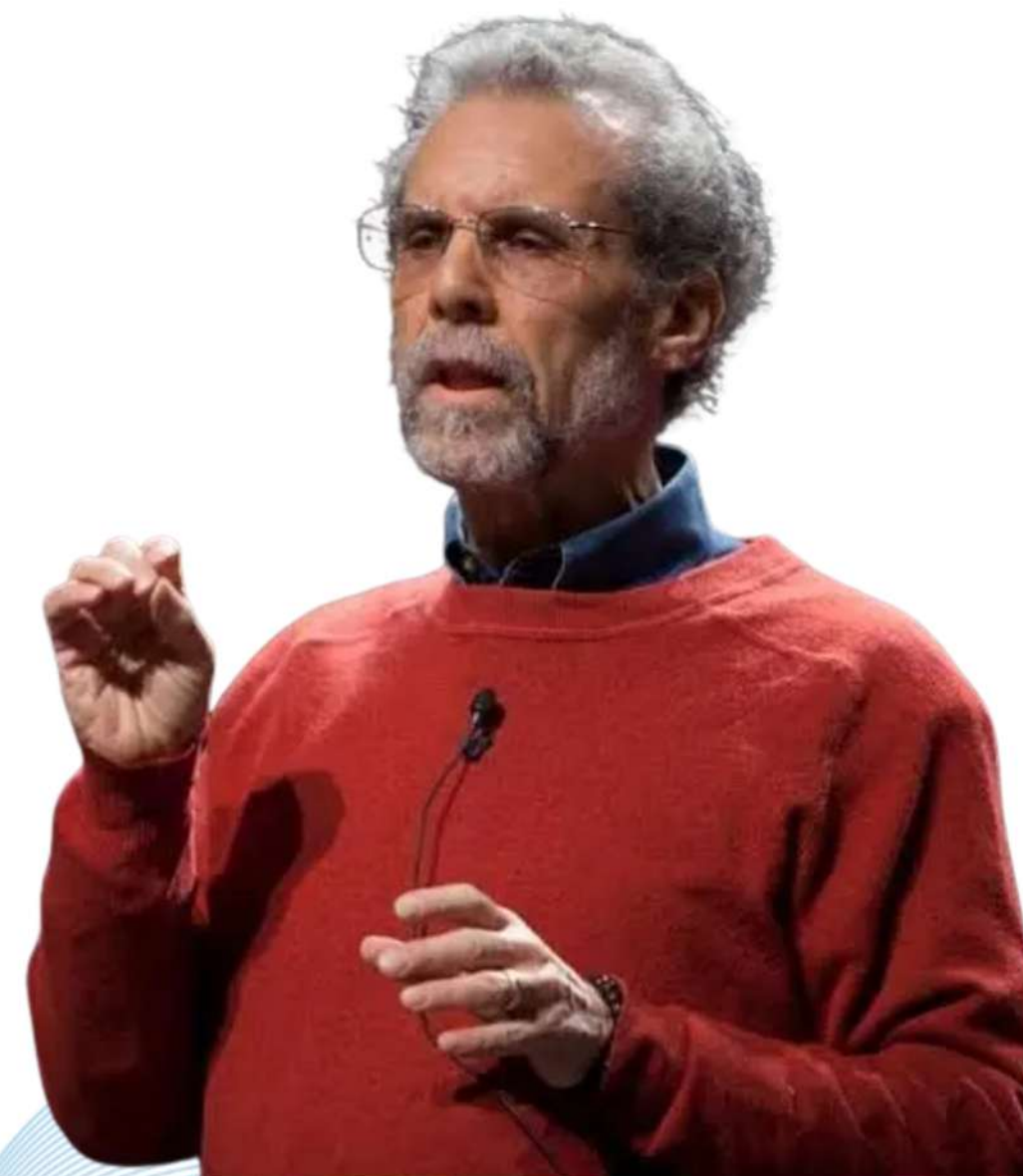


IDEA 3

“El arte del Liderazgo es AYUDAR a las personas a obtener y mantener el estado óptimo para el rendimiento.”

DANIEL GOLEMAN (1947, California)

Es un psicólogo estadounidense, nacido en Stockton, California, el 7 de marzo de 1947. Adquirió fama mundial a partir de la publicación de su libro Emotional Intelligence en 1995.



¿Cómo puede un líder generar confianza y motivar a su equipo?



IDEA 4

“Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser mejores; eres un líder.”

Jack Welch (1935-2020, Massachusetts)

Presidente y consejero delegado de General Electric (GE) durante veinte años ha sido considerado por sus propios colegas como el mejor gestor empresarial de todos los tiempos. su éxito como consejero delegado, que dio lugar a toda una serie de libros sobre sus iniciativas de management y estilo directivo.



¿De qué manera tu estilo de liderazgo está inspirando a los demás a crecer y alcanzar su máximo potencial?

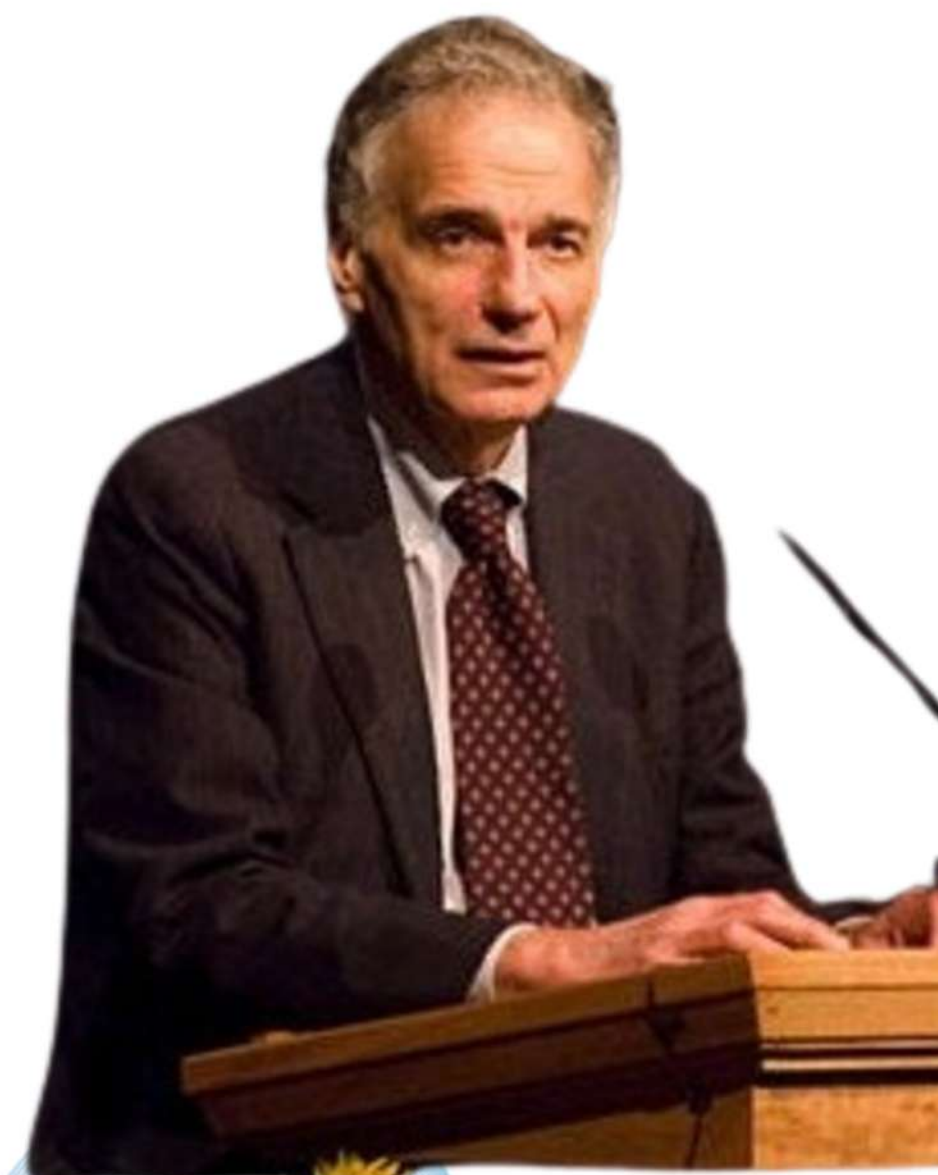


IDEA 5

“Comienzo con la premisa de que la función líder es producir más líderes, no más seguidores.”

Ralph Nader (1934, Connecticut)

Ralph Nader es un abogado, activista y político estadounidense de origen libanés que se opone al poder de las grandes corporaciones y ha trabajado durante décadas a favor del medio ambiente, los derechos del consumidor y la democracia.



¿Qué acciones concretas puedes tomar en tu entorno para empoderar a otros y ayudarles a desarrollar su propio liderazgo?



EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

¿En qué es fuerte mi equipo?

LIDERAZGO



EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

¿Qué le falta a mi equipo
para ser un mejor equipo?

LIDERAZGO



EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

¿Qué fortaleza apporto yo
a mi equipo?

INDUSTRIAL



EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Si miraras a tu equipo desde fuera, ¿qué consejo le darías para funcionar mejor?

UNIFERAZGO



El Impacto del Piloto Automático en las Tres Leyes Sistémicas



Lev de Pertenencia

Todos merecen su lugar en el sistema. Sentirse parte genera orgullo y compromiso.



Lev del Equilibrio

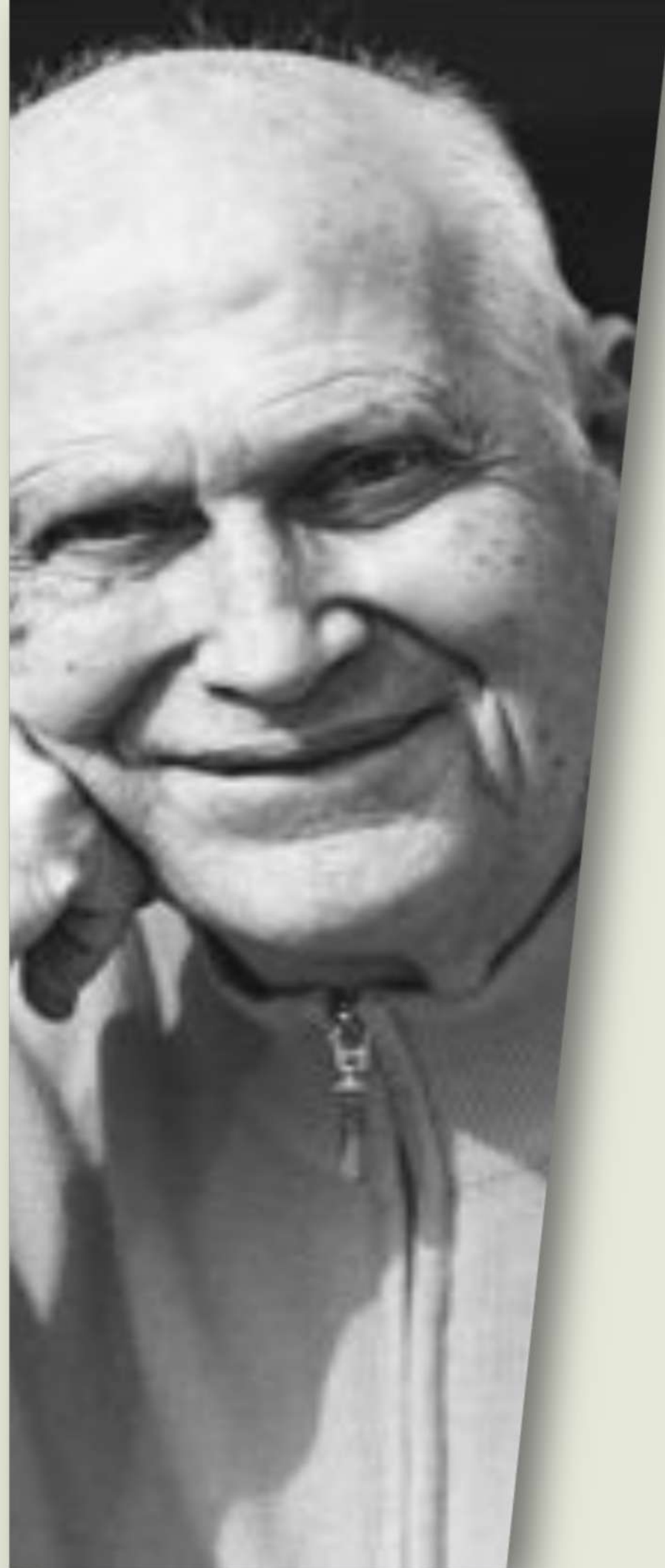
Justa proporción entre lo que aportamos y recibimos. El balance sostiene al equipo.



Lev de Reconocimiento

Valorar la contribución del otro. Reconocer fortalece los vínculos profesionales.

Estas leyes fundamentan la cohesión del equipo. Su aplicación transforma grupos en verdaderos sistemas integrados.



LEY DE PERTENENCIA

**"Todo el que forma parte
del sistema, tiene derecho
a pertenecer."**

Bert Hellinger.



Misión Compartida: Nuestra Razón de Ser



¿Quiénes somos?

Definimos nuestra identidad colectiva y valores compartidos.



¿Para qué existimos?

Clarificamos nuestro propósito fundamental como equipo.



¿A qué contribuimos?

Reconocemos nuestra aportación a algo mayor que nosotros mismos.



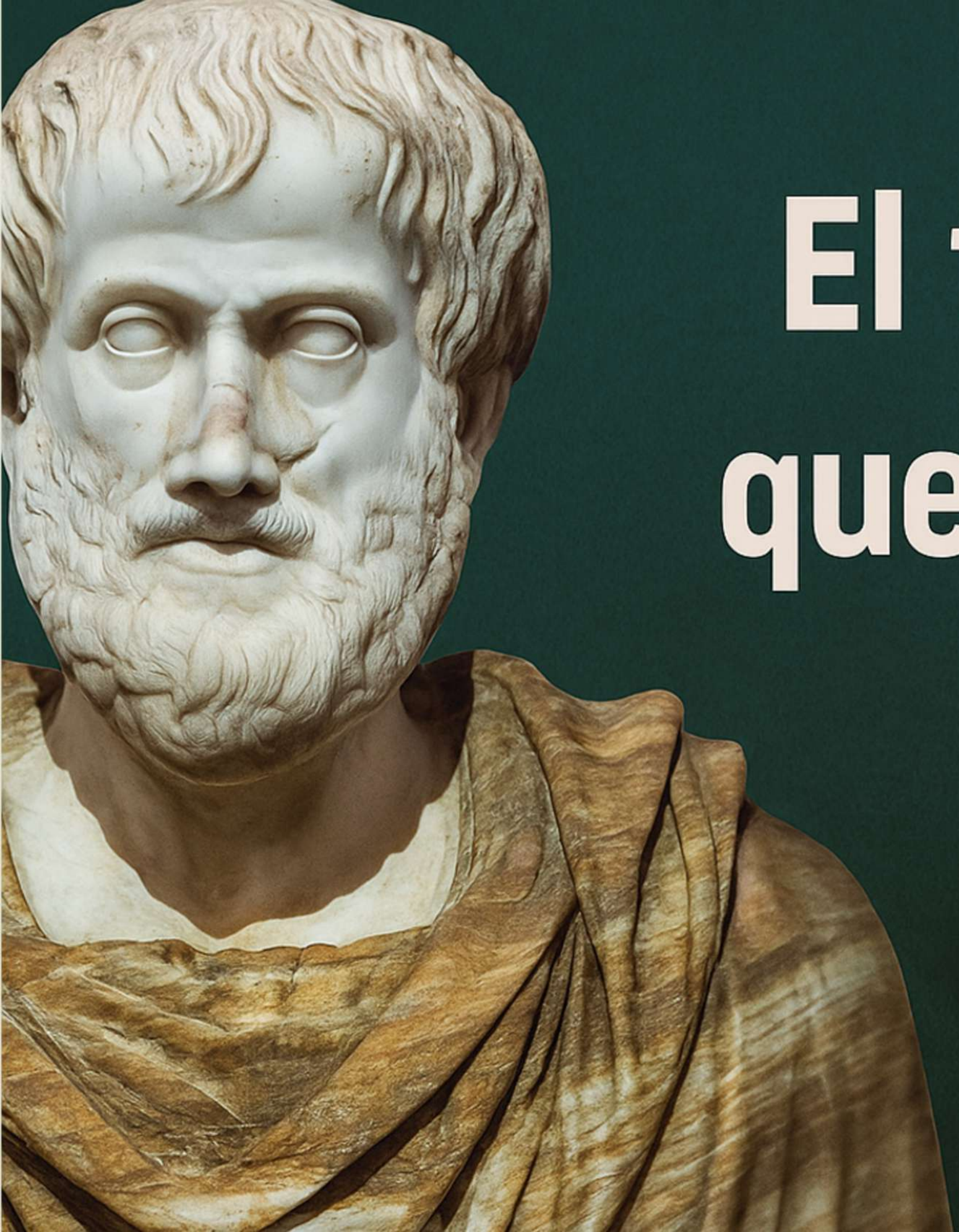
IDEA CLAVE

"Las metas unen, el propósito transforma."

Simon Sinek.

Los objetivos importan, pero lo que da verdadera fuerza a un equipo es compartir un **porqué** común.





**El todo es mayor
que la suma de sus
partes.**

– Aristóteles



CONCLUSIÓN:

LA CLAVE DE LA LEY DE PERTENENCIA

"La pertenencia no se exige. Se siente."

"Y para que alguien se sienta parte, necesita saber que **su forma de estar es válida** dentro del sistema."

En contextos de equipo, esto significa:



Dar lugar a todos, incluso a los que piensan, sienten o trabajan diferente.



Visibilizar que cada miembro es una pieza única e insustituible del sistema.



Recordar que antes de pedir resultados, necesitamos asegurar pertenencia.



Ley de Pertenencia: El Orgullo del Nosotros



Conexión Grupal

Experimentar vínculos significativos con mis compañeros.



Identidad Compartida

Orgullo de pertenecer a algo con propósito y significado.



EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

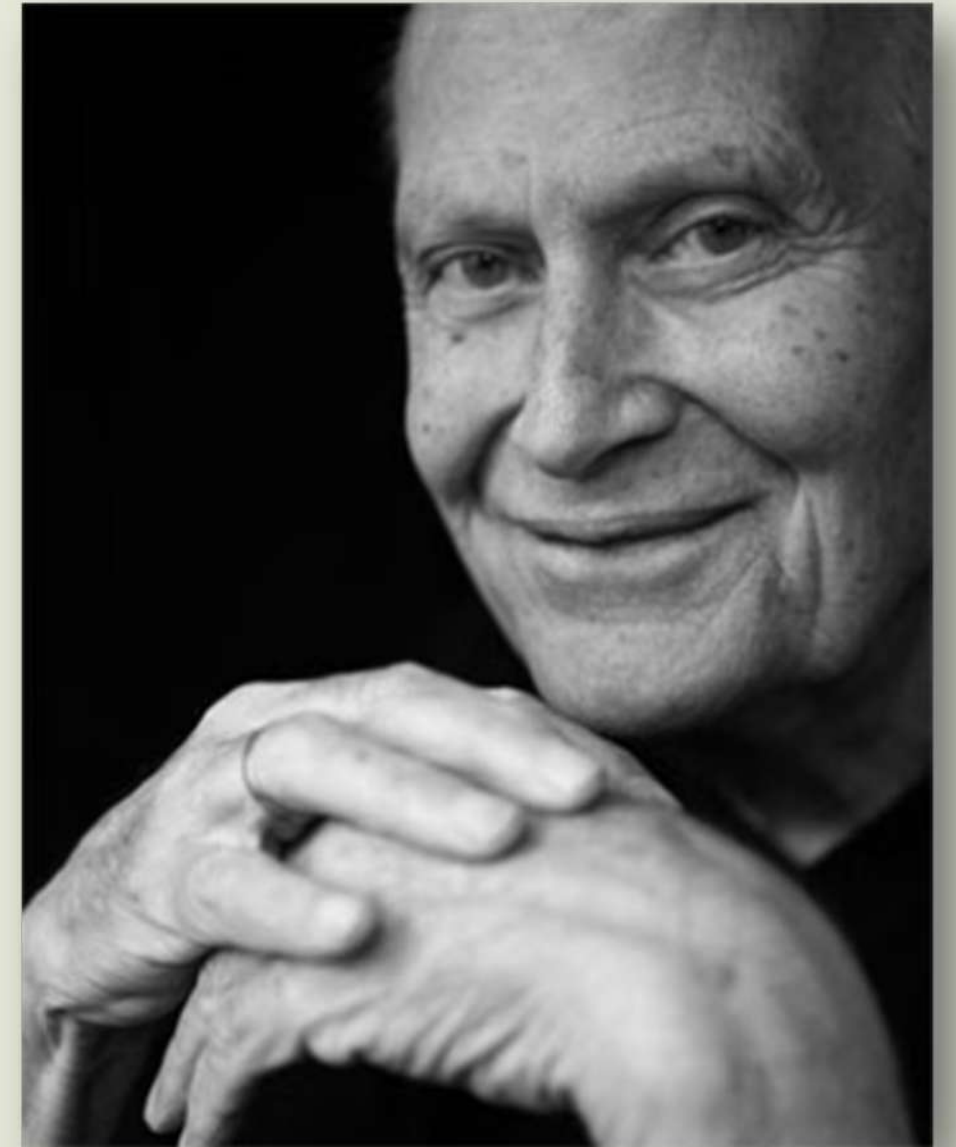
¿Cómo percibimos hoy
nuestro equipo en relación
con esta ley?

INDERA7GO

LEY DEL EQUILIBRIO

"Toda relación necesita un equilibrio entre el dar y el recibir para que se mantenga sana."

Bert Hellinger.



EL SENTIDO PROFUNDO DEL EQUILIBRIO

La Ley del Equilibrio afirma que, en cualquier sistema (familiar, social o de equipo), debe existir un balance entre lo que damos y lo que recibimos.

Cuando ese equilibrio se rompe:

Uno da de más... y se agota.

Otro recibe sin dar... y se desconecta.

O alguien no encuentra cómo devolver...
y se queda en deuda emocional o frustrado.



"El desequilibrio no se ve... pero se siente." Y el sistema lo compensa con síntomas: conflictos silenciosos, bloqueos, falta de implicación o tensión emocional.

En los equipos de trabajo, este equilibrio no es solo económico o funcional: es simbólico, relacional y emocional. Se trata de equilibrio entre energías, estilos, esfuerzos, tiempos y necesidades.



LA CLAVE DE LA LEY DEL EQUILIBRIO

"La reciprocidad no se impone. Se construye."

Y para que exista equilibrio en un equipo, necesitamos:

Reconocer sin juicio

- ✓ Reconocer qué apporto y qué necesito, sin juicio.

Ser conscientes

- ✓ Ser conscientes de nuestras áreas de mejora, porque lo que doy en exceso también puede romper el equilibrio del equipo.

Aceptar al otro

- ✓ Aceptar que el otro puede descolocarme... y también enseñarme.

Entender la unicidad

- ✓ Entender que cada persona tiene su forma única de dar y de sentirse equilibrado.

Mirar las tensiones

- ✓ Mirar lo que me genera tensión como una oportunidad de integración, no como amenaza.



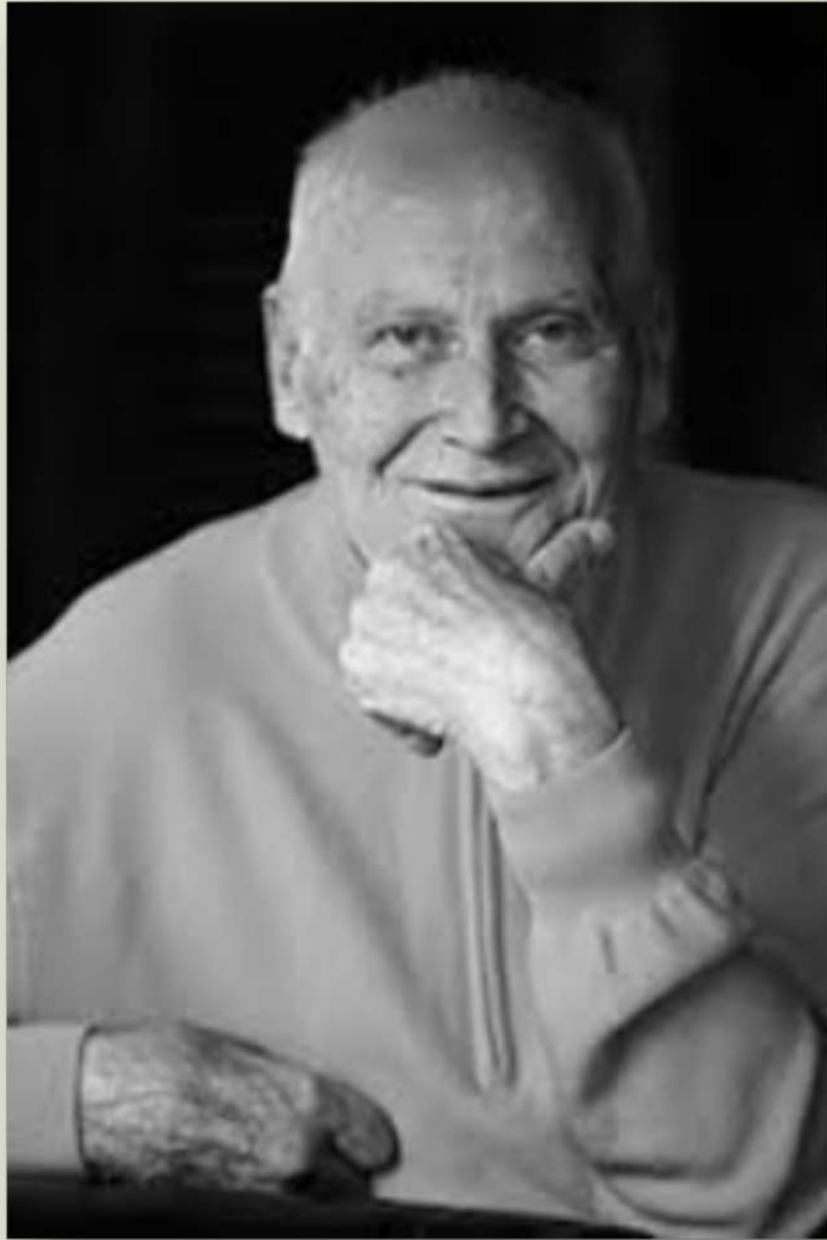


EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

¿Está tu equipo de trabajo
en equilibrio?
¿Podría mejorar?

INDUSTRIA 7.0

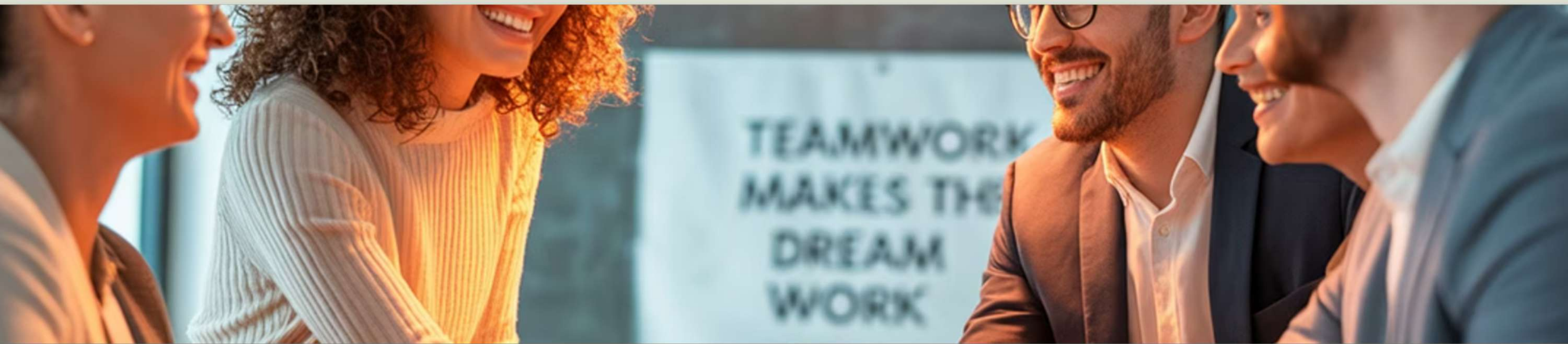
LEY DEL RECONOCIMIENTO



"Todo lo que forma parte del sistema necesita ser visto y reconocido tal como es."

Bert Hellinger.





Ley del Reconocimiento: Ver y Valorar al Otro

Validación Auténtica

Reconocer genuinamente las fortalezas y logros de los demás.
Apreciar sus contribuciones únicas al equipo.

Feedback Constructivo

Ofrecer observaciones que potencien el crecimiento.
Comunicar desde el respeto y la intención positiva.

Celebración Colectiva

Festejar juntos los éxitos individuales y grupales. Crear rituales que refuercen nuestros logros compartidos.



EL SENTIDO PROFUNDO DEL RECONOCIMIENTO

La esencia del equilibrio

La Ley del Reconocimiento nos recuerda que para que un sistema esté en equilibrio, no basta con pertenecer: es necesario ser visto, aceptado y valorado tal como uno es.

Reconocer sin juzgar

Reconocer no es premiar, ni juzgar, ni corregir.

Es ver al otro en su realidad, sin idealizarlo ni reducirlo.

Es permitirle ocupar un lugar con dignidad, con su historia, sus luces y sus sombras.

La base del cambio

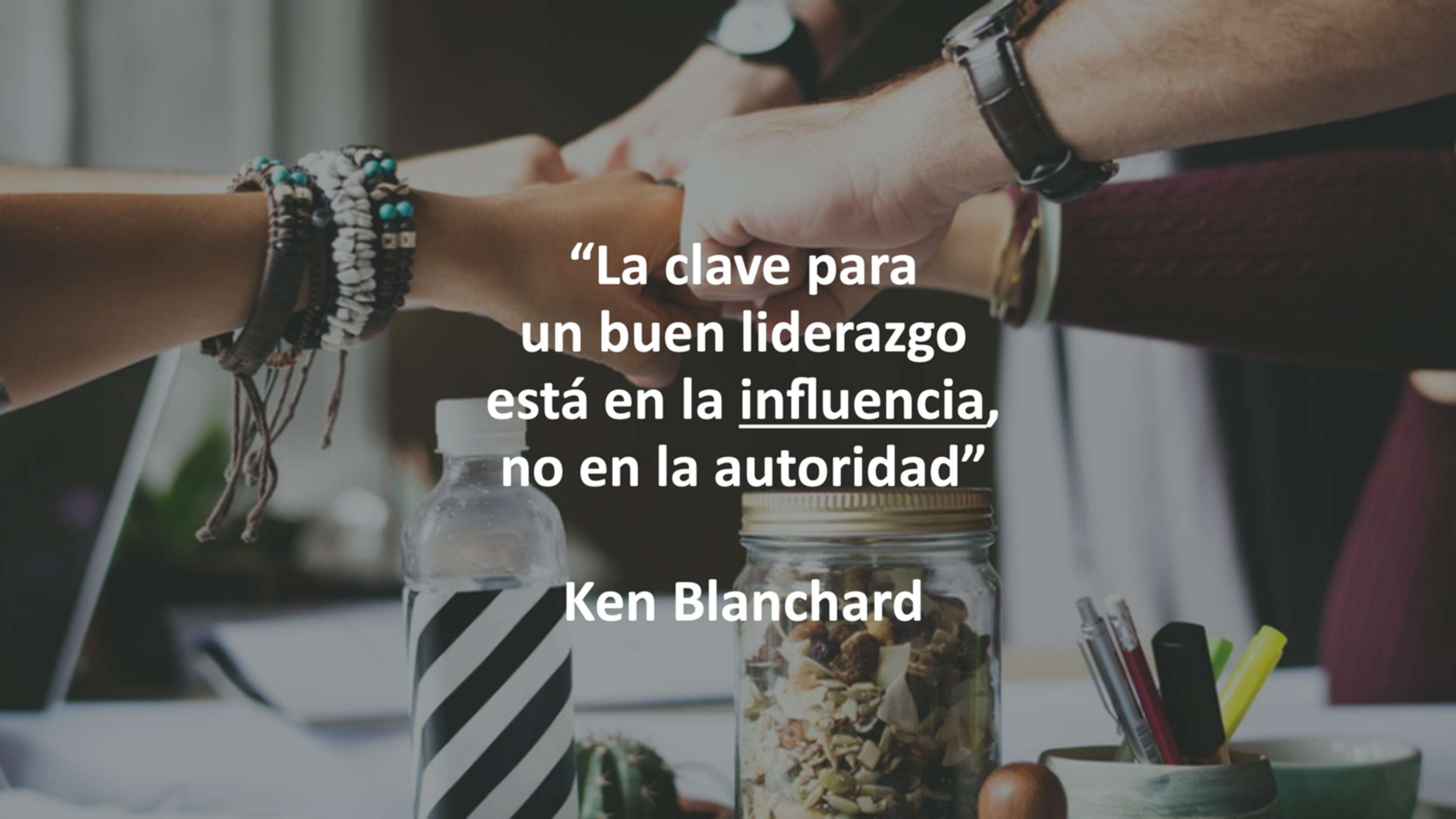
"Nadie puede cambiar ni dar lo mejor de sí si primero no se ha sentido visto."





EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

¿Estamos reconociendo a los demás según lo que ellos necesitan, o según como nosotros solemos hacerlo?

A group of people's hands are clasped together in a circle, symbolizing teamwork and leadership. The hands are of different skin tones and are wearing various accessories like bracelets and watches. The background is a blurred office setting with a desk, a water bottle, a jar of snacks, and a pen holder.

**“La clave para
un buen liderazgo
está en la influencia,
no en la autoridad”**

Ken Blanchard



INSTITUTO GALEGO
DE PROMOCIÓN
ECONÓMICA

OFICINA
ECONÓMICA
DE GALICIA

Calquera trámite transfórmase nun mero trámite: **#Desburocratizar**

www.oficinaeconomica Galicia.xunta.gal

 900 815 151

oficinaeconomica Galicia@xunta.gal