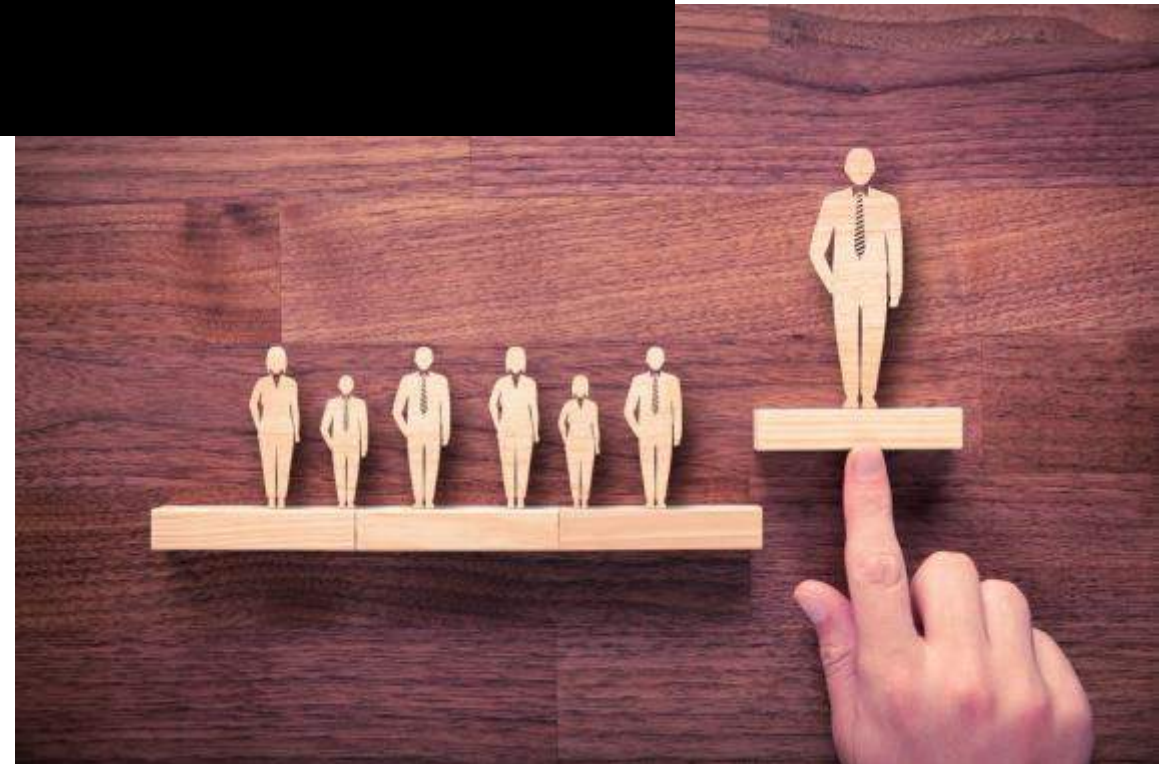


# Liderazgo y empresa: potenciando el liderazgo individual

28 de febrero de 2024

- **Reme Egea** Conferenciante, consultora, directora general de Proformación, S.L. Profesora de EDEM Escuela de Empresarios
- **Matthias Belge** Director de operaciones en Proformación S.L., formador y coach ejecutivo, experto en liderazgo y gestión de equipos. Profesor de EDEM Escuela de Empresarios



# LIDERAZGO

## PROFORMACIÓN

Reme Egea & Matthias Beige

2ª Sesión - Individuo

Fecha 28/02/2024

# EXPERTOS



**REME EGEA**

**Socio & Directora General Proformación**



- # Experta en Liderazgo y Comunicación
- # Licenciada en Psicología
- # Diplomada en Magisterio de Educación Física
- # Master en DBM
- # Autora libro: Liderazgo en Remoto (y/o en presencia)
- # IBEX35, Fortune 500, empresas multinacionales, nacionales



**MATTHIAS BEIGE**

**Socio & Director de Operaciones Proformación**



MATTHIAS BEIGE

- # Experto en Liderazgo y Gestión de Equipos
- # Licenciado en Psicología
- # Diploma Hipnosis Ericksoniana
- # Master Coaching Estratégico y Problem Solving
- # Certificado Coach Ejecutivo de Marshall Goldsmith
- # IBEX35, Fortune 500, empresas multinacionales, nacionales



GARRIGUES



**FERRERO**



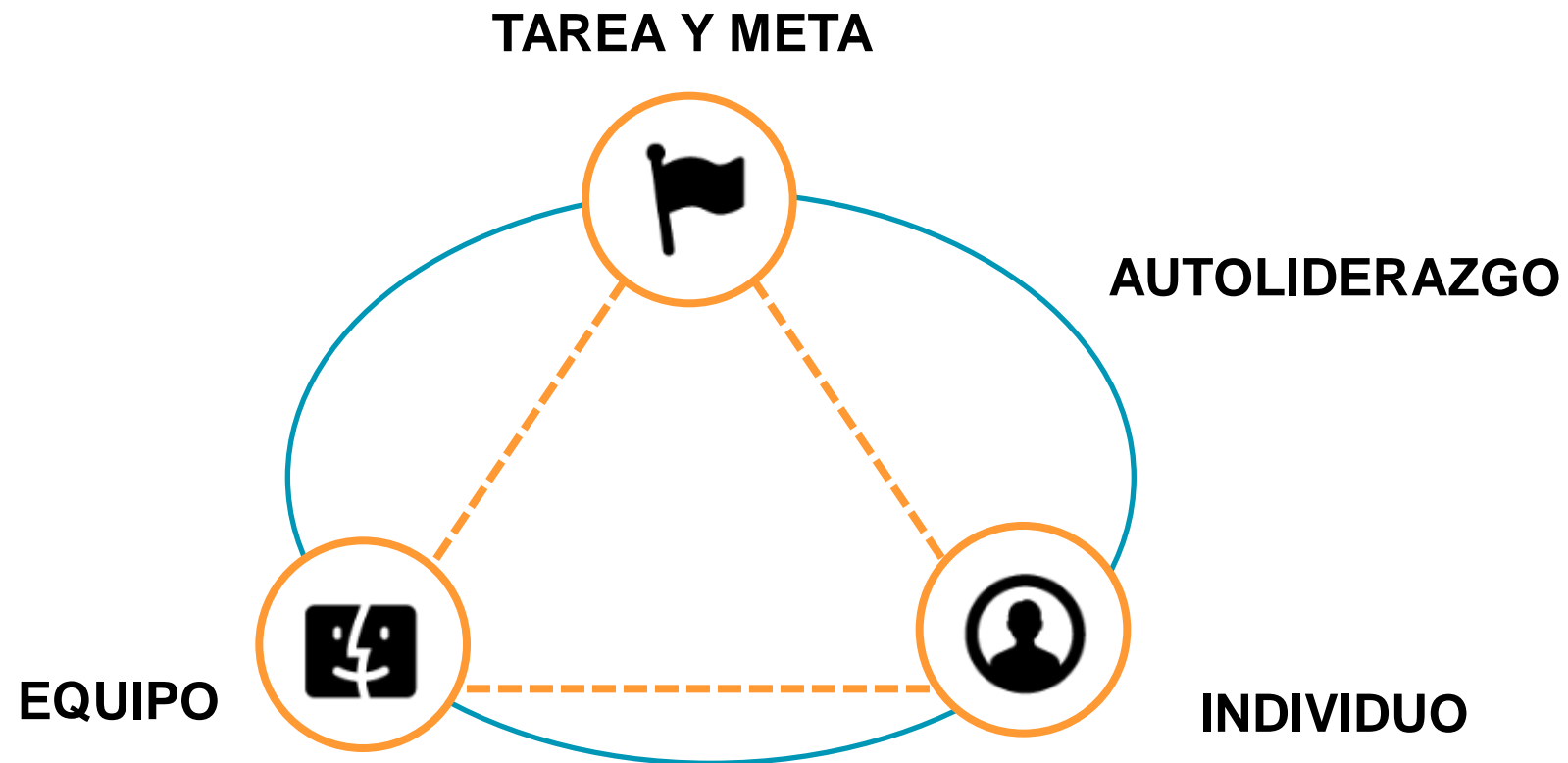


# OBJETIVO

**EDEM**  
Escuela de Empresarios

Desarrollar habilidades de Liderazgo para generar un impacto positivo en los equipos y personas.

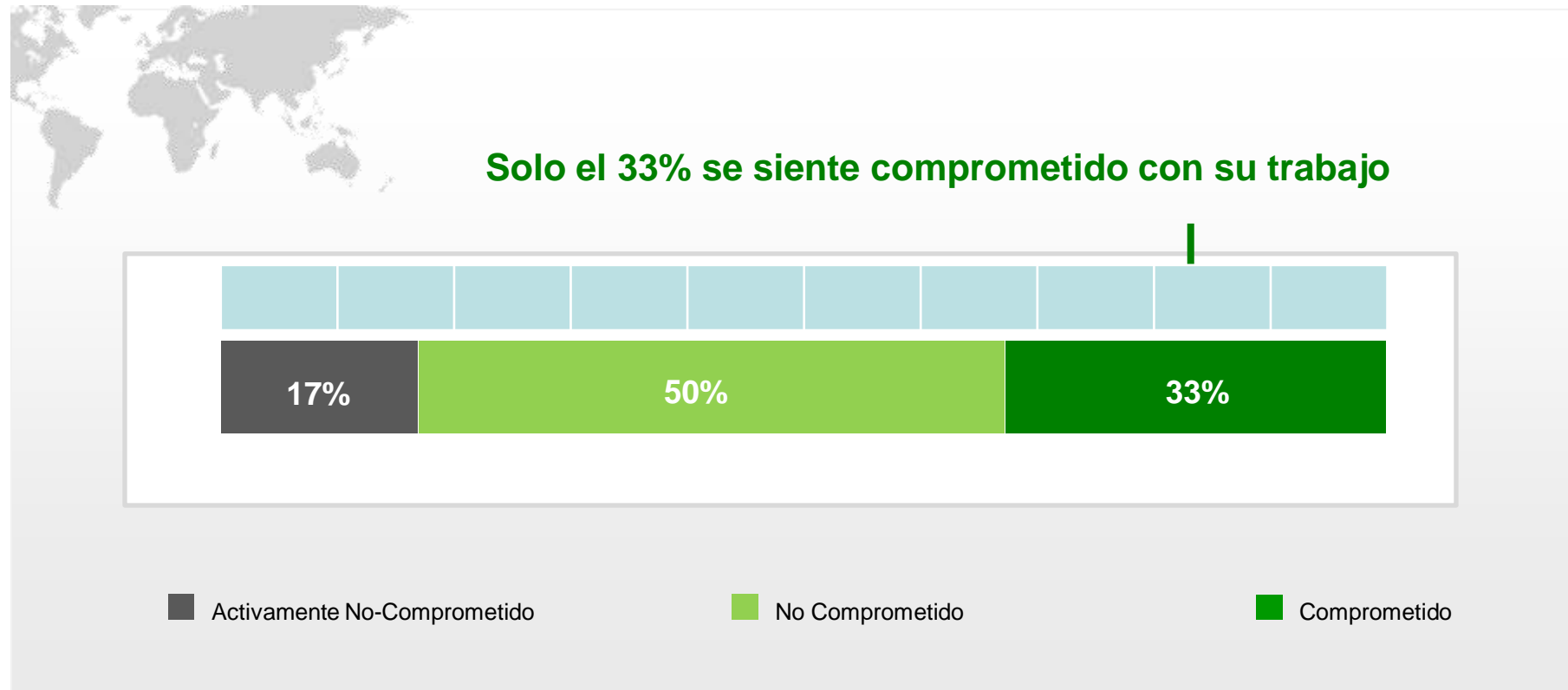
## Modelo de Liderazgo Eficaz



**PERSONA**

# COMPROMISO

## Datos & hechos



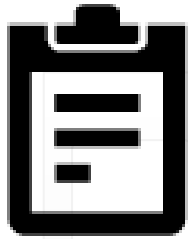
Gallup Employee Engagemnt Study 2023



“Quién es quién”




Relaciones interpersonales -  
Crear cercanía



## INVESTIGACIÓN

GALLUP  
GALLUP

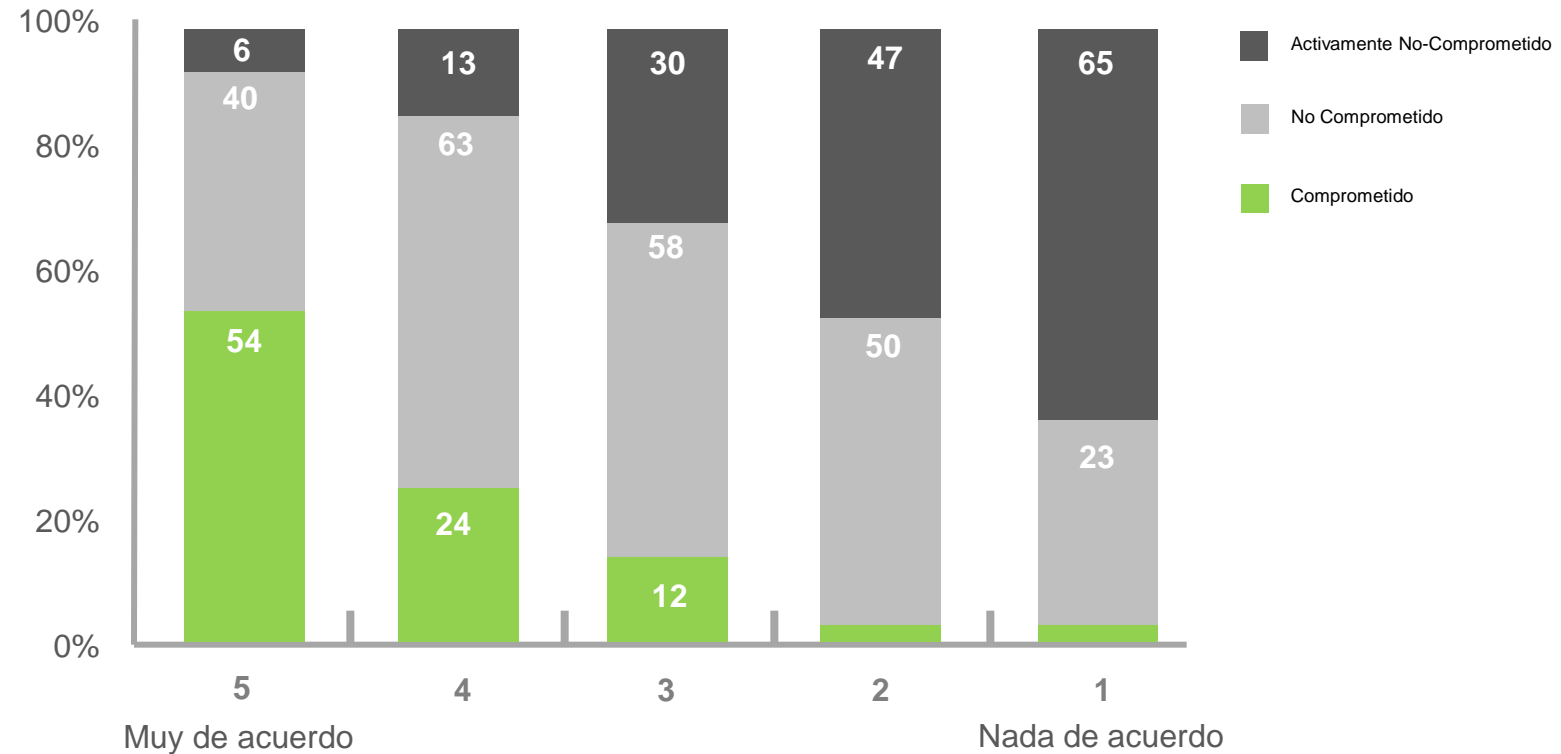
### Gallup Survey

El factor principal de la insatisfacción no es el salario,  
beneficios o horas sino ... 

(Fuente: Gallup)

# INDIVIDUO

“Siento que puedo plantearle a mi Manager cualquier tipo de pregunta o asunto”.



“Los empleados exigen mucho más a sus Managers”

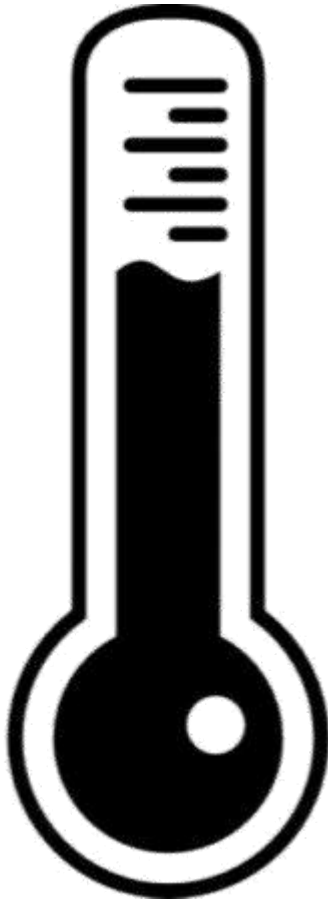


## Relevancia para el Liderazgo

### ¿Relevancia? - ¡Toda!



- # No se trata de ser o hacer amigos. Se trata de establecer relaciones “funcionales”.
- # Las buenas relaciones son un potente apaciguador del estrés y potenciador de la fidelización del talento.
- # Muchas veces, la gente se compromete más con el jefe que con un proyecto, trabajo, exigencia, etc. - ¡Esto lo hago por ti!



#### 4. Conexión, cercanía y confianza

Demostrar interés por la gente, buscar activamente contacto con la gente, dar y pedir ayuda, pedirles opinión etc.

#### 3. Afinidad

Compartir [xxx], tener detalles amables, mostrarse colaborador, mostrar aprecio

#### 2. Respeto

Cortesía y educación profesional, cordialidad, “Buenos días, Por favor, Gracias”

#### 1. Presencia

“Estar ahí”, hacer acto de presencia



**El Café con el  
Director**

## Guardiola & Trueba





---

## TAKE AWAY

---

### CREAR CERCANÍA

1. Conocer a la persona
2. Crear un vínculo con la persona
3. Adaptarse eficazmente a la persona



# El caso del USS Benfold



# El caso del USS Benfold



## CASO

Mike Abrashoff tenía 36 años cuando se convirtió en el comandante del USS Benfold. El buque de guerra con peor desempeño y la moral más baja de toda la flota de la Marina de Estados Unidos.

Una de las primeras acciones que adoptó el capitán, consciente del gran reto que tenía por delante, fue mantener una charla de 30' con los 310 tripulantes (esto le llevó 6 semanas).

Les hacía 3 preguntas:

- ¿Qué es lo que más le gusta del Benfold?
- ¿Qué es lo que menos le gusta?
- ¿Qué cambiaría si usted fuera el capitán?



# El caso del USS Benfold



## IMPACTO

En sólo 14 meses el capitán convirtió la nave en la número uno de la flota del Pacífico, gracias a un arriesgado enfoque de liderazgo que ponía énfasis en las personas.

*“Como capitán de la Marina de Estados Unidos tenía asignado un buque y una tripulación, no podía cambiar nada de eso, así que me enfoqué en lo que sí podía cambiar”*

*“No podía promoverlos, ni darles bonos, pero sí preguntar qué era lo que querían y darles una palmada en la espalda cuando hicieran bien su trabajo.”*



# ONE TO ONE

**EDEM**  
Escuela de Empresarios



## Conversación de desarrollo

### “One to One”

# ONE TO ONE

Una de las principales herramientas de desarrollo en las empresas es la interacción directa con el colaborador, llámese ese “encuentro”: **conversación, charla, entrevista, reunión, coaching, One-on-One, One-to-One, etc.**

## Comparativa

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- # Marco - Gestión por objetivos
- # Evaluación unidireccional
- # Charla anual
- # Charla formal
- # Vinculado a recompensa económica

### ENTREVISTA DESARROLLO 121

- # Marco - Gestión continua del rendimiento
- # Valoración bidireccional
- # Charla trimestral / mensual
- # Charla informal / formal
- # No hay recompensa económica

# CONVERSACIÓN - ONE TO ONE

## Charla de 15-30 minutos

Tú

Colaborador



CONTEXTO

“Antes de cerrar la reunión, quería hablar unos minutos contigo para ver cómo estás, si necesitas algo en lo que yo te pueda ayudar, si tienes alguna dificultad en tu trabajo que no hayamos podido comentar, etc. “

“Se trata simplemente de establecer objetivos de mejora entre los dos y resolver problemas juntos”.

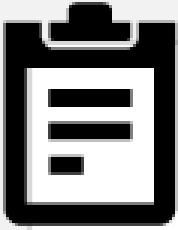


INTRODUCCIÓN

## El proceso de las 6 preguntas



PROCESO



## PROCESO DE LAS 6 PREGUNTAS

---

1. ¿Cómo estás / Cómo vas?
2. ¿Qué está funcionando bien?
3. ¿En qué áreas puedes seguir mejorando?
4. ¿Qué vas a hacer tu para mejorar?
5. ¿Cómo te puedo ayudar yo?
6. ¿En qué puedo mejorar yo?



Conversación

“One to One”

## Herramienta práctica



- # Charla de unos 15 - 30 minutos aprox.
- # Pensad con quién vais a mantener esa pequeña conversación, atendiendo a su disponibilidad, perfil, necesidad, oportunidad de interacción en el día a día, etc.
- # El compromiso del superior es realizar un seguimiento de las cuestiones tratadas en semanas/meses posteriores.
- # El factor de éxito reside en cumplir con los compromisos mutuos adquiridos.

---

## TAKE AWAY

---

### ONE TO ONE

1. Realiza conversaciones One to One periódicamente
2. Empieza con el “Proceso de las 6 preguntas”
3. Mantente constante, no dejes de hacerlo





El 100% de los clientes son personas. El 100% de los empleados son personas. Si no entiendes a la gente, no entiendes el negocio.

Simon Sinek

CIERRE

Ruegos  
&  
Preguntas





**MATTHIAS BEIGE**

MATTHIAS BEIGE

**Socio & Director de Operaciones Proformación**

Tel: 605 661 581

Mail: matthias.beige@proformacionsl.com



**REME EGEA**

**Socio & Directora General Proformación**

Tel: 645 172 773

Mail: reme.egea@proformacionsl.com



# Liderazgo y empresa: potenciando el liderazgo individual

28 de febrero de 2024

- **Reme Egea** Conferenciante, consultora, directora general de Proformación, S.L. Profesora de EDEM Escuela de Empresarios
- **Matthias Belge** Director de operaciones en Proformación S.L., formador y coach ejecutivo, experto en liderazgo y gestión de equipos. Profesor de EDEM Escuela de Empresarios

