DOSSIER CORPORATIVO · CONFERENCIA

El Orden Invisible del Equipo

Lo que no se dice, pero detiene a tu organización

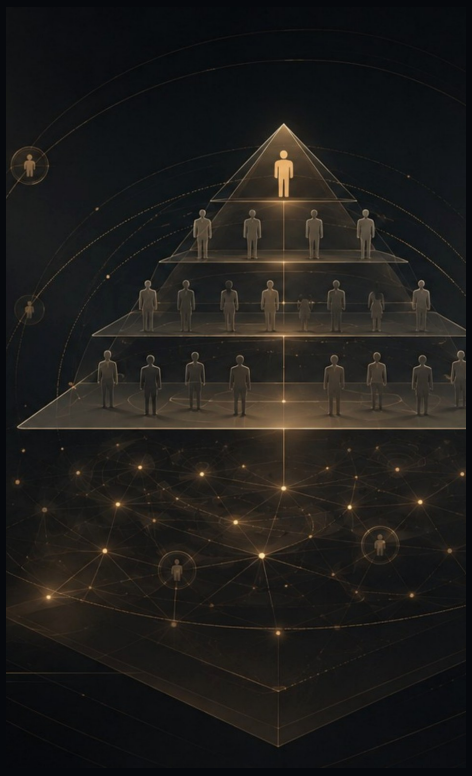
Una mirada sistémica para transformar el conflicto en cohesión, respeto y alto desempeño.



LUIS GUILLERMO DURÁN
Conferencista

Lo que ocurre debajo de lo evidente

Más allá del organigrama formal, las empresas son sistemas vivos regulados por dinámicas profundas.



- **CONFLICTO**
  No siempre es un problema personal: puede ser el síntoma de un orden roto dentro del sistema.
- **EXCLUSIÓN**
  Invisibilizar o dejar fuera genera resistencias silenciosas y debilita la seguridad psicológica.
- **ROL Y POSICIÓN**
  Cuando funciones, responsabilidades y lugares no están claros, el equipo pierde energía en fricciones evitables.
- **RELACIÓN**
  La organización no funciona solo por estructura: también por vínculos, historia, reconocimiento y reciprocidad.

Desbloquear colaboraci□n y trabajo en equipo

La conferencia propone una mirada sistémica a través de las Constelaciones Organizacionales para observar qué dinámicas están sosteniendo el conflicto y qué orden necesita recuperar el equipo.

1.

PERTENENCIA

Todos los miembros necesitan un lugar reconocido dentro del sistema.

2.

JERARQUÍA

El orden de posiciones y responsabilidades da claridad y descanso al equipo.

3.

DAR Y TOMAR

El equilibrio entre contribución y reconocimiento sostiene el compromiso.



Del conflicto invisible a una estructura m□s clara

80%

de reducción de conflictos al clarificar posiciones, funciones y responsabilidades.

Dato presentado dentro de la conferencia.



INCLUSIÓN

La inclusión plena construye seguridad psicológica y reduce resistencias silenciosas.

CLARIDAD

Definir lugar, funciones y responsabilidad evita que el conflicto se personalice.

LIDERAZGO

Honrar la historia y asumir el rol directivo brinda estabilidad y descanso al equipo.

COMPROMISO

El compromiso sostenible surge del equilibrio entre exigencia requerida y reconocimiento otorgado.

Frases de ajuste y ordenamiento sist□mico

La propuesta no se queda en la reflexión: incorpora lenguaje concreto para reconocer, equilibrar, marcar límites, honrar trayectorias y separar el error de la persona.

RECONOCER Y EQUILIBRAR

"Veo todo el trabajo que has invertido en este proyecto y honro profundamente tu entrega."

MARCAR LÍMITES DE LIDERAZGO

"Agradezco tu visión, pero esta es una decisión estratégica que me corresponde asumir a mí."

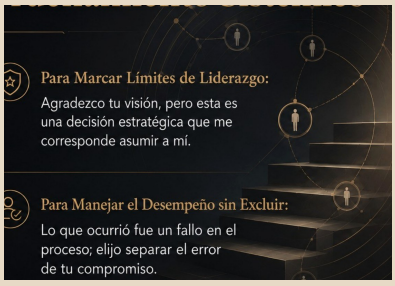
HONRAR LA TRAYECTORIA

"Reconozco lo que has construido aquí; sobre tus cimientos edificamos el futuro."

DESEMPEÑO SIN EXCLUIR

"Lo que ocurrió fue un fallo en el proceso; elijo separar el error de tu compromiso."

El feedback tradicional juzga la conducta.
El feedback sistémico ordena las relaciones y fortalece el proceso.



Una secuencia para pasar de observar a sostener

La conferencia organiza la mirada en cuatro movimientos que permiten entender el sistema, ordenar posiciones y convertir el aprendizaje en una práctica sostenible.

01

DIAGNÓSTICO

Observar qué patrón está operando detrás del conflicto.

02

ORDENAMIENTO DE ROLES

Clarificar posiciones, funciones y responsabilidades.

03

LENGUAJE SISTÉMICO

Usar frases y feedback que fortalezcan la relación y el proceso.

04

SOSTENIBILIDAD

Convertir el orden recuperado en una forma de colaboración estable.

> “Cuando cada miembro del equipo ocupa su lugar correcto, la comunicación fluye de manera natural.”

¿Cu□ndo resulta especialmente pertinente?

Síntesis comercial elaborada a partir de los temas de la presentación.

- Conflictos recurrentes que no se resuelven con conversaciones individuales.
- Roles superpuestos, responsabilidades difusas o posiciones poco claras.
- Resistencias silenciosas, exclusión o pérdida de sentido de pertenencia.
- Liderazgos que necesitan recuperar claridad sin caer en imposición.
- Desgaste por desequilibrio entre exigencia, contribución y reconocimiento.
- Feedback que corrige conductas, pero no fortalece relaciones ni procesos.

LUIS GUILLERMO DURÁN

Conferencista

En esta propuesta aborda las dinámicas invisibles que afectan la colaboración, el liderazgo, la comunicación y el desempeño de los equipos desde una mirada sistémica.

Formatos sugeridos para contratación:
conferencia corporativa · encuentro de liderazgo · jornada de equipo · convención interna

CIERRE

Un equipo no florece

cuando se le exige más, sino cuando a cada integrante se le respeta y reconoce el lugar que le corresponde.

Lleva **El Orden Invisible del Equipo** a tu organización.

Solicita disponibilidad, formato y condiciones de contratación.



LUIS GUILLERMO DURÁN

Conferencista