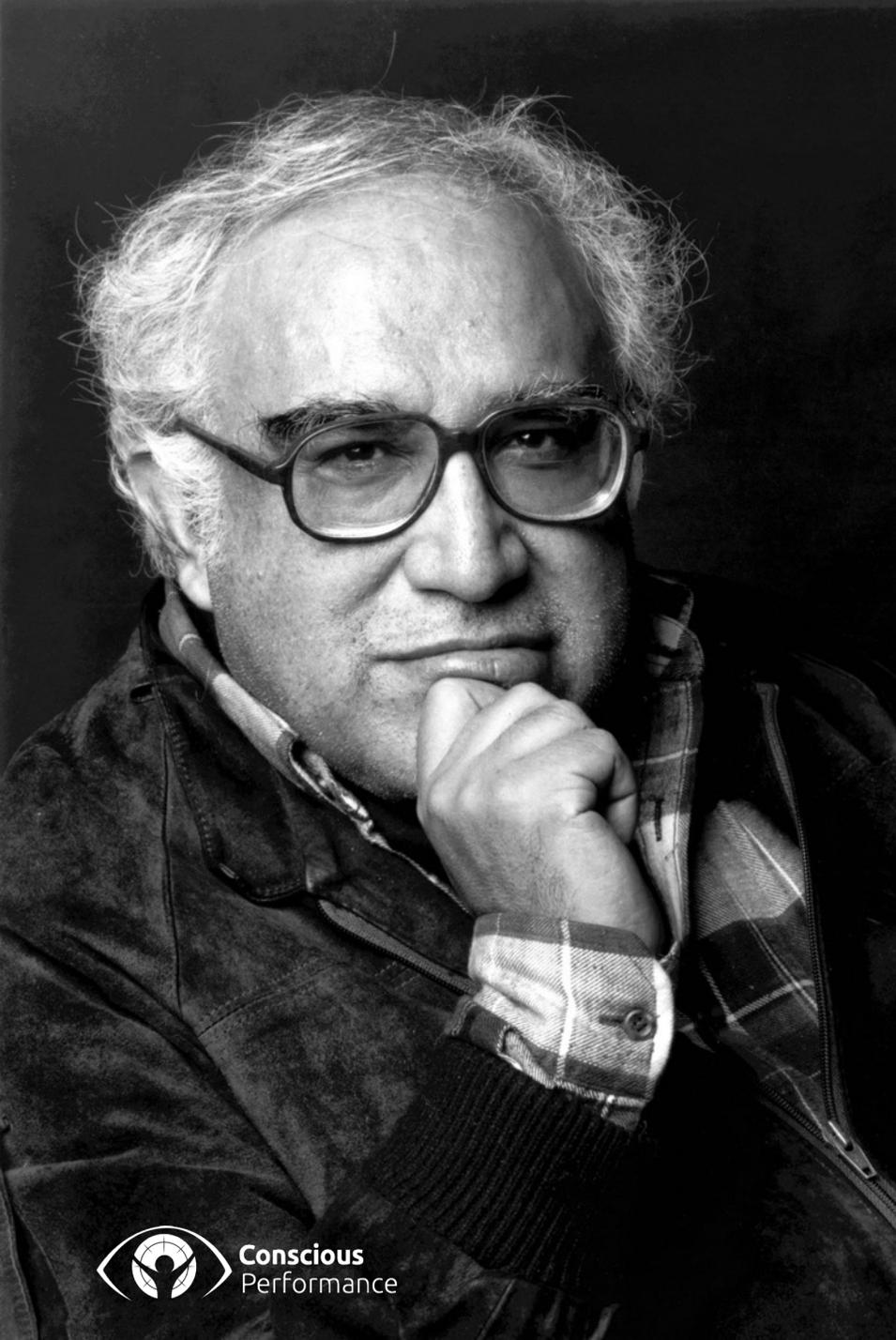


Conscious Performance

Efectividad con Sentido Humano

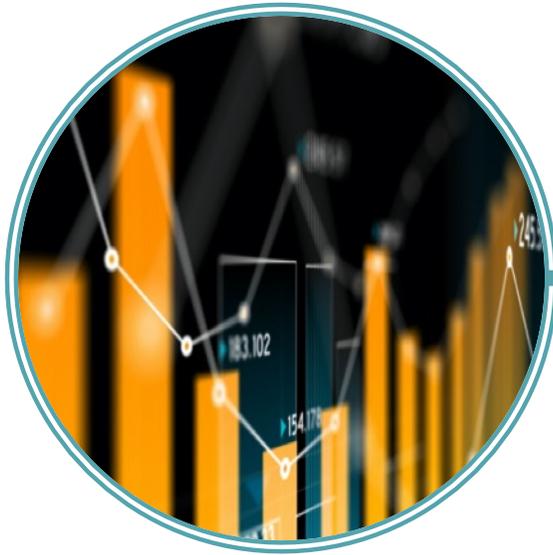


“Yo no sé si ya no entiendo lo que pasa, o ya pasó lo que estaba yo entendiendo”.

Carlos Monsiváis

CRECIMIENTO INTEGRAL CON AGILIDAD

**Información
Datos**



Conocimiento

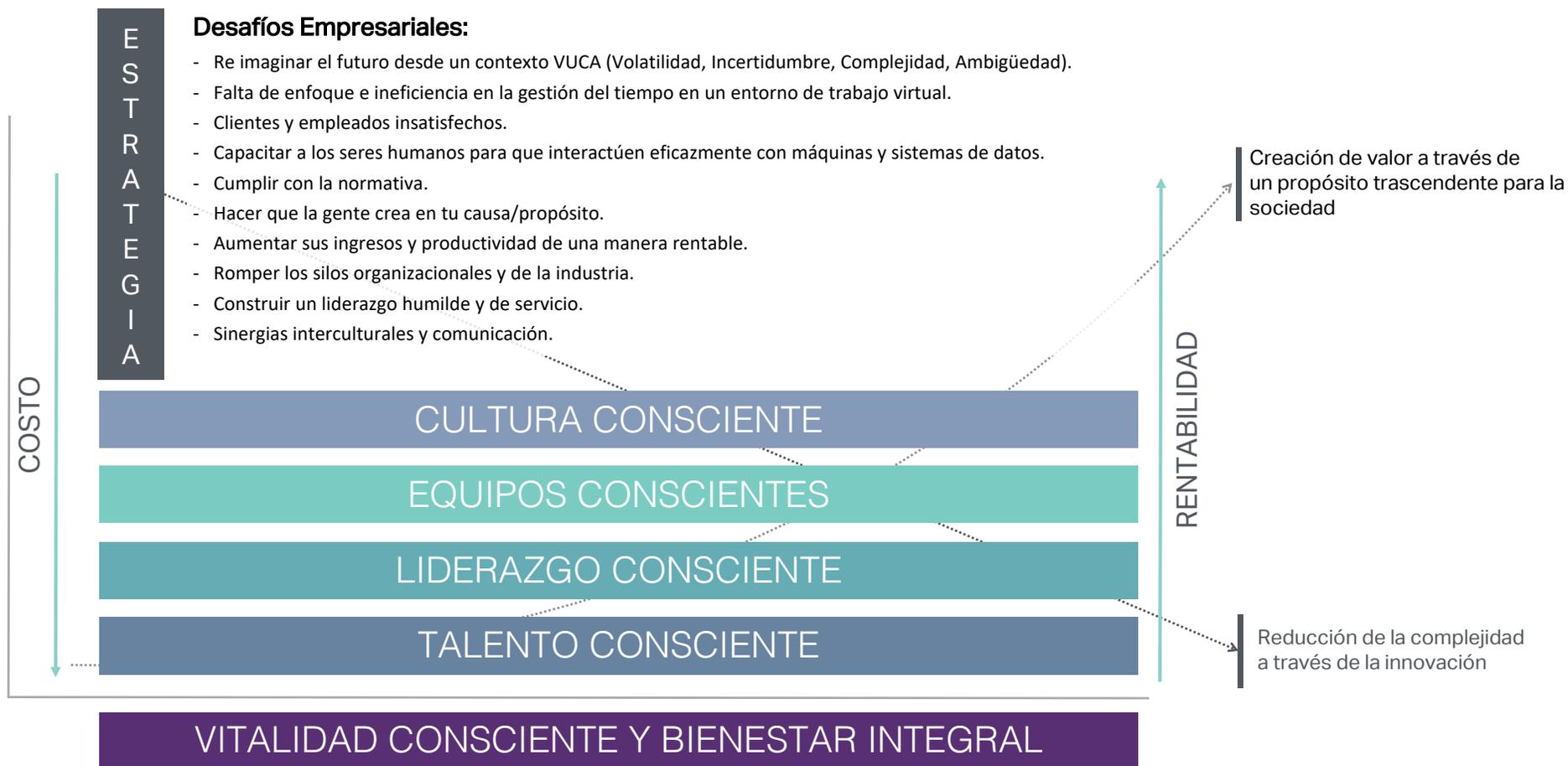


**Maestría
Dominio**



MODELO DE CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE 2020 - 2050

El tamaño correcto de fuerza laboral para la era digital.



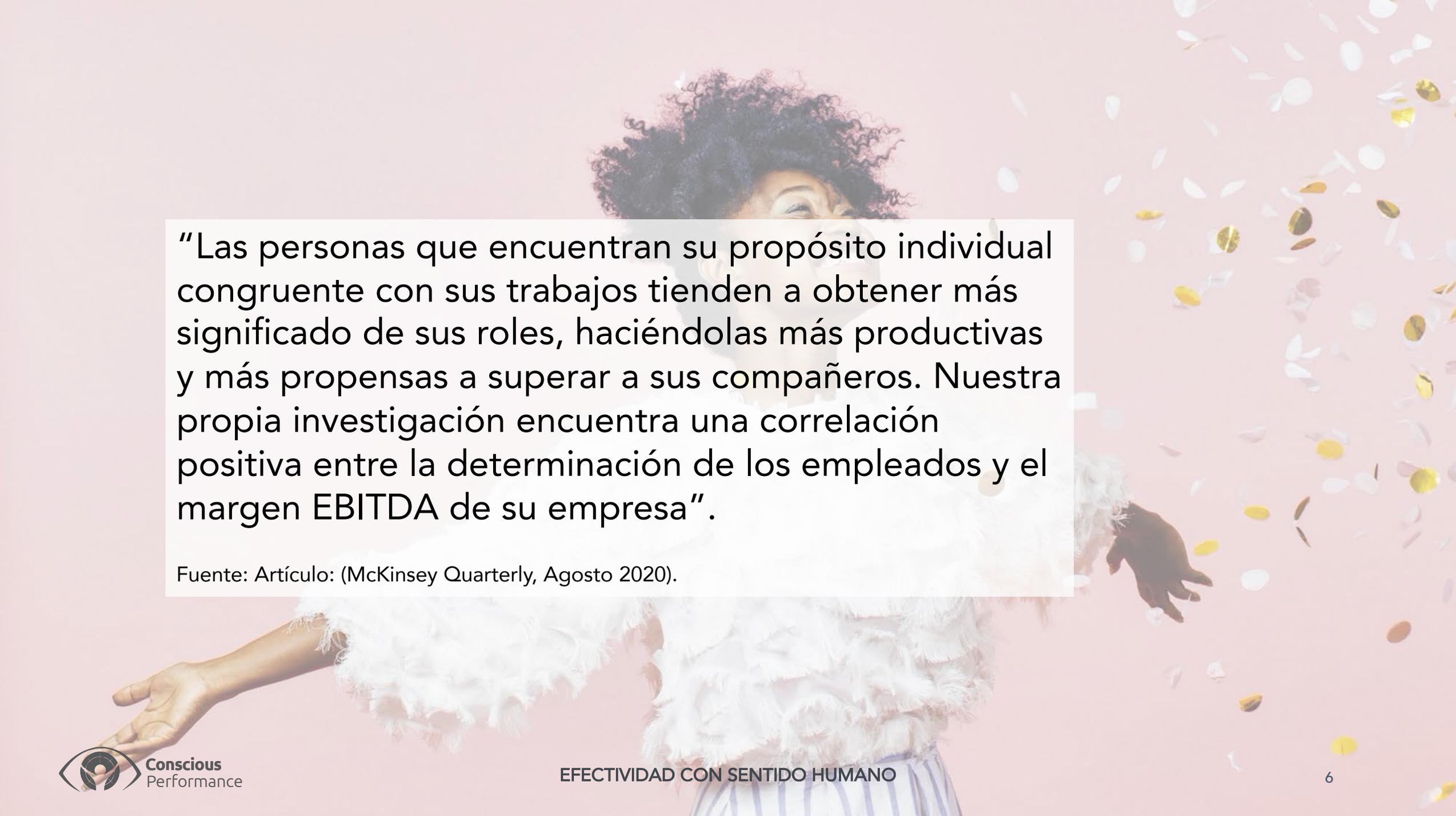
*Derechos Reservados: Conscious Performance, Koenigstein im Taunus, Alemania 2020.

Registrado en Alemania





CREACIÓN DE VALOR
A TRAVÉS DE UN
PROPÓSITO TRASCENDENTE
PARA LA SOCIEDAD



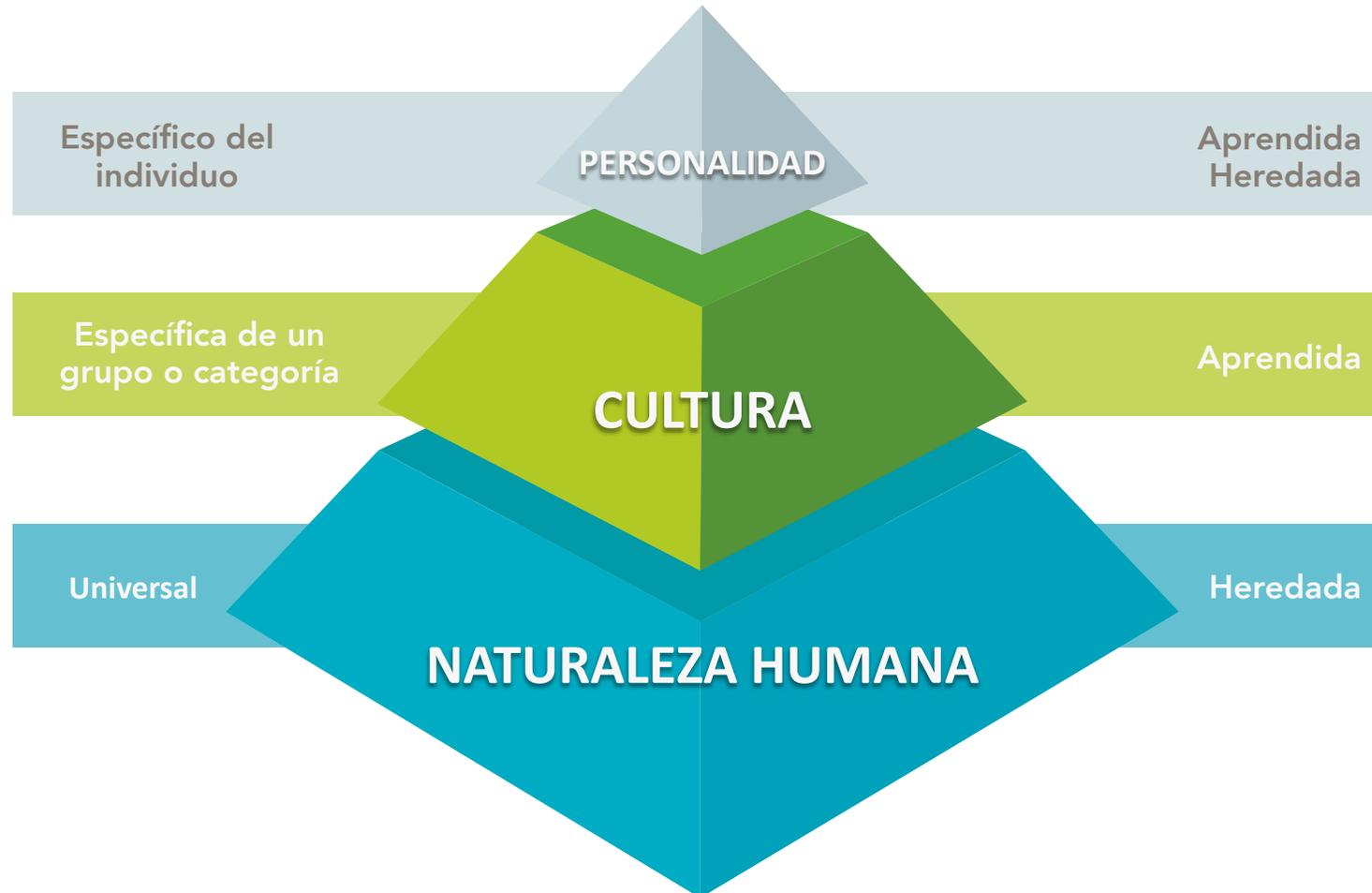
“Las personas que encuentran su propósito individual congruente con sus trabajos tienden a obtener más significado de sus roles, haciéndolas más productivas y más propensas a superar a sus compañeros. Nuestra propia investigación encuentra una correlación positiva entre la determinación de los empleados y el margen EBITDA de su empresa”.

Fuente: Artículo: (McKinsey Quarterly, Agosto 2020).

A hand holding a heart. The image shows a close-up of a hand holding a small, clear, heart-shaped object. The background is a soft, light blue and green geometric pattern. The overall tone is calm and focused.

CULTURA CONSCIENTE

NUESTRO MARCO DE REFERENCIA PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO



Adaptado de Culturas y Organizaciones Geert Hofstede, Geert Jan Hofstede, Michael Minkov

DEFINICIÓN DE CULTURA

*“La cultura
consiste en las
reglas no
escritas del
juego social”*

Geert Hofstede

Cultura
Organizacional

Símbolos
Héroes
Rituales

Valores

Cultura Nacional

¿QUÉ ES LA CULTURA ORGANIZACIONAL?



La forma en que los miembros de una organización se relacionan con:

Los demás

Su trabajo

Y el mundo exterior

En comparación con otras organizaciones.





LIDERAZGO & TALENTO CONSCIENTE

Características de un Liderazgo Consciente

by Miguel Gurrola



Para más información
siguenos en nuestras
redes sociales:





EQUIPOS CONSCIENTES

EQUIPOS CONSCIENTES



Google:

- Equipos: **431,000,000** resultados (0.74 segundos)
- Teams: **9,450,000,000** resultados (0.59 segundos)



¿Por qué habiendo tanta información sobre el tema, sigue siendo tan difícil construir equipos de alto desempeño?

Equipos
Funcionales



Equipos
Interfuncionales



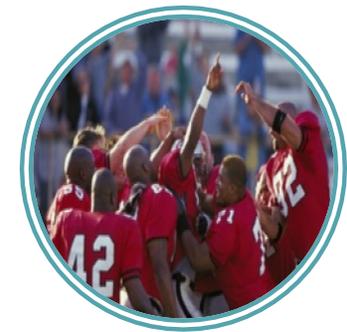
Equipos
Virtuales



Equipos
Autodirigidos



Equipos
de Proyecto



EQUIPOS CONSCIENTES



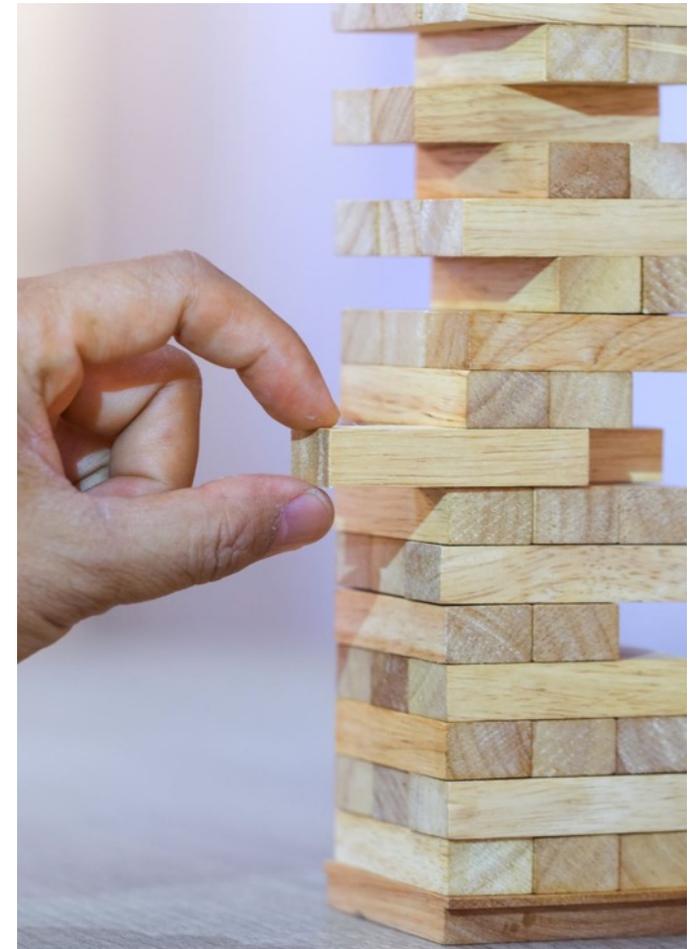
Las disfunciones de Lencioni (2005) siguen siendo muy vigentes:

- Audiencia de confianza
- Miedo al conflicto
- Falta de compromiso
- Evitar asumir responsabilidad
- Falta de atención a los resultados



Los miembros del equipo:

- Se resisten a mostrar su vulnerabilidad
- No aceptan errores, debilidades y ayuda
- Inmadurez emocional para debatir asuntos relevantes y/o resolver conflictos
- Comunicación violenta
- Falta de dirección
- Falta de claridad estratégica, técnica y operativa
- Planes de acción ambiguos, poco claros y contradictorios
- Falta de apoyo con expectativas irrealistas, surrealistas
- Agendas individualistas en sima de las metas colectivas
- Bajos niveles de salud y energía





VITALIDAD CONSCIENTE &
BIENESTAR INTEGRAL

HACIENDO
SINERGIA PARA LA
REALIZACIÓN DE
PROYECTOS DE
INVESTIGACIÓN
APLICADA



Conscious
Performance

