

Las Cinco Disfunciones De Un Equipo Narrativa Empresarial Spanish Edition

A management expert offers solutions to the impact of turf wars and political infighting on organizational effectiveness in the form of a fictional but realistic format, featuring the concept of "Silos," vertical structures within organizations that devastate companies, kill productivity, push good people out, and jeopardize the achievement of corporate goals.

Después de dos semanas en su nuevo empleo como directora general de DecisionTech, Kathryn Petersen sintió enormes dudas sobre su decisión de aceptar ese trabajo. Sin embargo, sabía que había pocas posibilidades de que renunciara..., nada la excitaba tanto

In his classic book, *The Five Dysfunctions of a Team*, Patrick Lencioni laid out a groundbreaking approach for tackling the perilous group behaviors that destroy teamwork. Here he turns his focus to the individual, revealing the three indispensable virtues of an ideal team player. In *The Ideal Team Player*, Lencioni tells the story of Jeff Shanley, a leader desperate to save his uncle’s company by restoring its cultural commitment to teamwork. Jeff must crack the code on the virtues that real team players possess, and then build a culture of hiring and development around those virtues. Beyond the fable, Lencioni presents a practical framework and actionable tools for identifying, hiring, and developing ideal team players. Whether you’re a leader trying to create a culture around teamwork, a staffing professional looking to hire real team players, or a team player wanting to improve yourself, this book will prove to be as useful as it is compelling.

¿Por qué un equipo consigue resultados mediocres o espectaculares, independientemente de la inteligencia y habilidades de las personas que los componen? ¿Hay alguna razón para que comportamientos individuales coherentes y racionales puedan generar conductas improductivas en un equipo? El reto de las organizaciones actuales es el de gestionar profesionalmente equipos desde la perspectiva de su tarea, pero con igual importancia en su variable humana y emocional, Los equipos que tienen éxito son muy humanos, Es necesario, por lo tanto, tomar conciencia y gestionar las emociones y los estados de ánimo en un equipo si queremos lograr eficacia y resultados, pero también personas motivadas, satisfechas y en la medida de lo posible, felices, El reto de las organizaciones actuales es el de gestionar profesionalmente equipos desde la perspectiva de su tarea, pero con igual importancia en su variable humana y emocional, Se habla de algo que va mucho más allá de la productividad, De alguna manera supone una filosofía de trabajo y de vida, Se trata de reconocer al otro como un tú: con derechos, necesidades y deseos tan legítimos como los propios, Ocuparse de las personas por su valor incondicional y como clave de éxito de cualquier empresa u organización, ya no es un lujo prescindible, es una absoluta necesidad para afrontar los retos de futuro, Debe ser un nuevo paradigma. Una auténtica necesidad social y democrática al servicio de las personas, Índice: INTRODUCCIÓN,- BLOQUE I, PROPÓSITO, CONSTRUCCIÓN DE UN PROYECTO COMPARTIDO,- Una aproximación,- La visión,- Unas pinceladas de planificación,- Los valores del equipo y su identidad,- El compromiso,- Cómo se comunica el equipo,- Toma de decisiones,- BLOQUE II, EQUIPO, EMOCIONALIDAD COLECTIVA Y MOTIVACIÓN,- El equipo como relación,- Conocerte y conocer a tu equipo,- Emocionalidad colectiva,- Motivación,- Comunicación, escucha y empatía,- Gestión del conflicto,- CIERRE,- BIBLIOGRAFÍA,

La Estrategia del Océano Esquilnado

Coaching para un liderazgo con capacidad de transformación

Aprenda las nociones de Coaching que necesitan los Scrum Masters

The Five Dysfunctions of a Team

Fomenta un ambiente de trabajo sano y conviértelo en la mejor ventaja competitiva de tu empresa

La fuerza de la razón y la razón de la fuerza

How One Great Team Can Transform an Entire Organization

In yet another page-turner, New York Times best-selling author and acclaimed management expert Patrick Lencioni addresses the costly and maddening issue of silos, the barriers that create organizational politics. Silos devastate organizations, kill productivity, push good people out the door, and jeopardize the achievement of corporate goals. As with his other books, Lencioni writes Silos, Politics, and Turf Wars as a fictional—but eerily realistic—story. The story is about Jude Cousins, an eager young management consultant struggling to launch his practice by solving one of the more universal and frustrating problems faced by his clients. Through trial and error, he develops a simple yet ground-breaking approach for helping them transform confusion and infighting into clarity and alignment.

NEW YORK TIMES BESTSELLER • A powerful novel of the stormy marriage between Ernest Hemingway and Martha Gellhorn, a fiercely independent woman who became one of the greatest war correspondents of the twentieth century—from the author of *The Paris Wife* and the new novel *When the Stars Go Dark*, available now! “Romance, infidelity, war—Paula McLain’s powerhouse novel has it all.”—*Glamour* NAMED ONE OF THE BEST BOOKS OF THE YEAR BY *The Washington Post* • *New York Public Library* • *Bloomberg* • *Real Simple* In 1937, twenty-eight-year-old Martha Gellhorn travels alone to Madrid to report on the atrocities of the Spanish Civil War and becomes drawn to the stories of ordinary people caught in the devastating conflict. It’s her chance to prove herself a worthy journalist in a field dominated by men. There she also finds herself unexpectedly—and unwillingly—falling in love with Ernest Hemingway, a man on his way to becoming a legend. On the eve of World War II, and set against the turbulent backdrops of Madrid and Cuba, Martha and Ernest’s relationship and careers ignite. But when Ernest publishes the biggest literary success of his career, *For Whom the Bell Tolls*, they are no longer equals, and Martha must forge a path as her own woman and writer. Heralded by Ann Patchett as “the new star of historical fiction,” Paula McLain brings Gellhorn’s story richly to life and captures her as a heroine for the ages: a woman who will risk absolutely everything to find her own voice.

THE SUNDAY TIMES BESTSELLER - includes brand new chapter, illustrations and photos! Dani Dyer stole the nation’s heart with her genuine warmth and honest personality when she won *Love Island*. She proves that you don't need to succumb to peer pressure, be swayed by all too perfect Insta-images or behave in a way that's not true to who you are. Her first book shows she is wise beyond her years as she shares her experiences around growing up, bullying, relationships, insecurities and living in the spotlight. Revealing everything you ever wanted to know about Dani, from dating disasters and life in the Dyer household to how she blow-dries her eyelashes, as well as her hard-learned advice on how to be more confident, *What Would Dani Do?* offers Dani's unique take on the world and her guide to living your most authentic life. Always relatable and at times vulnerable, Dani gives a laugh-out-loud and truly heartfelt account of her journey from Canning Town daughter of Danny Dyer, to runaway *Love Island* winner and the nation’s sweetheart.

El libro de Diego Quindimil es fundamental para entender cómo ampliar las habilidades para evolucionar. Pasa por todos los temas: familia, colegio, sexo, organizaciones, trabajo, Estado. En estos “Momentos de la Verdad”, donde se da esta aceleración de cambios históricos, Diego aporta una mirada distinta gracias a su formación como psicólogo y su experiencia como coach. Lionel Turek, Country Manager SAP Argentina Un libro recomendado para desarrollar un liderazgo más empático y consciente. Me deja conceptos prácticos para aplicar con mi equipo y disfruté mucho de leerlo. Lectura obligatoria para que todos los líderes del presente repensemos los equipos de trabajo del futuro. Astrid Mirkin, General Manager Rappi Argentina Diego Quindimil sigue apostando en esta imponente investigación, no solo a que haya un después del Covid, sino a que haya mundo. No es casual ya que su lugar de enunciación es ese cruce de tensiones entre la psicología y el trabajo, esto es, en el “entre” donde se va constituyendo nuestra subjetividad. Que la subjetividad sea un “entre” adquiere mayor evidencia en el desarrollo que el autor va haciendo de las transformaciones materiales y psicológicas de un mundo sopapeado por el Covid. ¿O será que el mundo ya venía sopapeado y no lo estábamos viendo? Libro fundamental para tomar decisiones, en especial porque no es un manual de instrucciones sino un ejercicio de preguntas que buscan salirse del sentido común. Y no se trata sólo de comprender cómo ha mutado el mundo del trabajo durante la pandemia sino de volver a asumir que somos este devenir que va provocando a cada paso su propio hacer y su propio mundo. Darío Sztajnszrajber, filósofo, docente y escritor

fomenta un ambiente de trabajo sano y conviértelo en la mejor ventaja competitiva de tu empresa

How to Recognize and Cultivate The Three Essential Virtues

Es el liderazgo, ¡estúpido! Dime cómo trabaja tu equipo, y te diré cómo lideras.

A Field Guide for Leaders, Managers, and Facilitators

Coaching de equipos

Un manual para líderes, facilitadores y coaches

A Leadership Fable About Destroying the Barriers That Turn Colleagues Into Competitors

In the years following the publication of Patrick Lencioni’s best-seller The Five Dysfunctions of a Team, fans have been clamoring for more information on how to implement the ideas outlined in the book. In Overcoming the Five Dysfunctions of a Team, Lencioni offers more specific, practical guidance for overcoming the Five Dysfunctions—using tools, exercises, assessments, and real-world examples. He examines questions that all teams must ask themselves: Are we really a team? How are we currently performing? Are we prepared to invest the time and energy required to be a great team? Written concisely and to the point, this guide gives leaders, line managers, and consultants alike the tools they need to get their teams up and running quickly and effectively.

In this unique and groundbreaking book, business consultant and New York Times best-selling author Patrick Lencioni turns his sights on the most important organization in our lives—the family. As a husband and the father of four young boys, Lencioni realized the discrepancy between the time and energy his clients put into running their organizations and the reactive way most people run their personal lives. Having experienced the stress of a frantic family firsthand, he and his wife began applying some of the tools he uses with Fortune 500 companies at home, and with surprising results.

Decir “¡Es el liderazgo, estúpido!” desde el gran sonido generado por un megáfono es una forma de gritar a conciencia que los asuntos de liderazgo ya no son cuestiones menores, ya no son temas periféricos. Es hora de comprender cabalmente que el liderazgo es un tema central y prioritario dentro de todas las organizaciones. Hay una frase muy usada que dice “dime con quién andas y te diré quién eres”. Que esta frase no es una verdad científica, no lo es, y siempre se debe tener criterio amplio para tomarla en cuenta. Pero este libro trata sobre liderazgo. La frase cambia a “dime cómo haces las cosas y te diré quién es tu líder”. Es increíblemente eficaz ver cómo se desenvuelve un equipo para darnos cuenta de qué tipo de líder lo tiene a cargo. Es por ello que “la calidad de los de arriba marca la calidad de los de abajo y lo que pasa adentro se refleja afuera”.Un equipo de trabajo con bajo nivel de moral, desconfianza y miedo a equivocarse no es igual a un equipo de trabajo donde las tareas se hacen en un clima de libertad, participación, aporte de ideas y compromiso. Sus líderes tampoco son iguales. No se puede pasar por esta vida sin dejar una huella, un legado. Y a quienes tienen hoy roles de liderazgo, más les cabe este desafío. Un líder organizacional debe dejar una huella en quienes trabajan con él. Es por ello que este autor se animó a escribir sobre una de las cuestiones más apasionantes e importantes del “concierto organizacional”: el liderazgo y su impacto en cómo trabajan las personas y los equipos. En esta oportunidad ha fortalecido el análisis de la temática abordada con una investigación realizada junto a un equipo de consultores que han sabido relevar e interpretar información y permitir un posterior procesamiento, análisis de variables y contar con una mayor cantidad de “materia prima” para escribir y sacar conclusiones. Este libro sintetiza de manera clara, simple y concreta aspectos filosóficos de liderazgo, pero con la maestría de la práctica y la crudeza de la realidad. Resulta amigable al leerlo y muestra una hoja de ruta en materia de liderazgo que integra de manera fantástica: conceptualización + investigación + ejemplos de la realidad + experiencia “de trinchera” + guía de reflexión, desarrollo y sugerencias. Un verdadero “manual de liderazgo”.

La diferencia fundamental entre las empresas exitosas y las mediocres tiene poco que ver con los conocimientos que posean y lo inteligentemente que se manejen. En cambio, sí que depende de lo sanas que sean o lo tóxicas que puedan llegar a ser en términos organizativos. En pocas palabras, una compañía es «saludable» cuando es coherente, clara y completa, y su gestión, las operaciones y la cultura de la misma van unidas. Su efi cacia contribuirá a incrementar la satisfacción de los empleados, la comunicación y el trabajo en equipo, lo que redundará en un proceso empresarial de crecimiento y desarrollo. Para explicarlo, el gurú de recursos humanos y autor de éxito Patrick Lencioni utiliza su experiencia en diferentes empresas, proporciona ejemplos, anécdotas e historias útiles que ayudan al lector a identi fi car cuál es realmente la ventaja que hará que su compañía se convierta en una empresa líder a través de una nueva forma de concebir la misma: como un proyecto global con unos objetivos en común perfectamente defi nidos. A diferencia del resto de libros del autor, éste no es una fábula, sino más bien una guía completa y práctica para ayudar al lector a aplicar lo aprendido en su propia empresa.

Spotlight Leadership

My guide to living your best life

Cinco pasos para una gran vida a través de tu pequeña empresa

Agile Coaching para Scrum Masters

Five Feet Apart

Love and Ruin

Silos, Politics and Turf Wars

«Es tiempo de decidir en qué grupo quieres estar: en el de las multitudes enfadadas, las multitudes atorizadas, las que hacen y hacen sin parar de forma enajenada o entre los líderes conscientes, auténticos, valientes, creativos y solidarios que trabajan cada día para mantener su estado de calma y se enfocan cada segundo en entregar conciencia, amor y libertad. Gracias Xoan, por animarnos a despertar».

Adquirir conocimientos sobre las herramientas para acompañar a un equipo de personas en el proceso de desarrollo, cambio y aprendizaje desde un enfoque sistémico, con el fin de optimizar su desempeño. UDI. COACHING DE EQUIPOS 1.1. Qué es y para qué sirve 1.2. Objetivos del coaching de equipos 1.3. El coach de equipos UD2. COMPETENCIAS DEL COACHING 2.1. Enfoque y principios sistémicos 2.2. Competencias generales del coaching 2.3. Competencias generales del coaching sistémico de equipos UD3. CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS 3.1. Liderazgo de equipos 3.2. Estructura del equipo 3.3. Etapas para afrontar el cambio 3.3.1 Etiapa de valoración 3.3.1.1. Reflexión del potencial del equipo 3.3.1.2. Impulsar un cambio motivador 3.3.1.3. Mejorar la responsabilidad del equipo en el cambio 3.3.1.4. Aprendizaje de dinámicas para valoración del equipo 3.3.2. Etapa de intervención 3.3.2.1. Evaluar y potenciar los puntos fuertes y logros 3.3.2.2. Generar incentivos hacia el éxito del equipo. 3.3.2.3. Eliminar los frenos que nos impiden la acción 3.3.2.4. Aprendizaje de dinámicas para el desarrollo de competencias del equipo 3.3.3. Etapa de contraste 3.3.3.1. Reflexión sobre los avances 3.3.3.2. Desarrollo de nuevos hábitos de éxito 3.3.3.3. Afianzar el compromiso del equipo 3.3.3.4. Aprendizaje de dinámicas para el desarrollo de planes de acción UD4. COMUNICACIÓN 4.1. Cómo funciona 4.2. Escucha activa 4.3. Diferentes estilos de personalidad y comportamiento 4.4. Establecer rapport UD5. EL CLIMA EMOCIONAL 5.1. Disfunciones del equipo 5.2. Diferentes visiones del equipo 5.3. Diferentes roles en el equipo.

*Contención, desempeño y agilidad. Carlos Sandoval Precht es licenciado en Filosofía, magíster en Dirección y Gestión del Capital Humano y (c) Magíster en Desarrollo Organizacional, en técnicas de Dramaterapia y Coaching. Desde 1998 se desempeña como consultor organizacional en temas de liderazgo, trabajo en equipo y efectividad organizacional tanto en Chile, América Latina como Estados Unidos. Socio fundador de SP Consultores y profesor de habilidades directivas en el Magister de Gestión Escolar de Fundación Chile/UDD y en el Programa MBA y en Educación Ejecutiva de la Universidad de Santiago de Chile. Ha publicado, entre otros, los libros *Me nombraron jefe ¿qué hago?* (traducido al inglés), *De jefe a líder* y *20 filósofos visitan su empresa, todos disponibles bajo el sello Conecta. carlossandoval@spconsultores.cl**

RESUMEN COMPLETO: LAS 5 DISFUNCIONES DE UN EQUIPO (THE 5 DYSFUNCTIONS OF A TEAM) - BASADO EN EL LIBRO DE PATRICK LENCIONI - ACERCA DEL LIBRO ORIGINAL *Un equipo de trabajo no puede ser perfecto por el simple hecho de que está compuesto por distintas personas, cada una de ellas única y con sus respectivos defectos y egoísmos. Casi ningún trabajo en equipo sucede de forma natural o espontánea; si en verdad se quieren obtener grandes resultados, se necesita esfuerzo y mucha organización. A pesar de las dificultades, formar un equipo vale la pena, pues siempre son cruciales para alcanzar metas increíbles. Los líderes pueden implementar ciertas herramientas y principios para hacer que un equipo funcione a la perfección. La confianza, por ejemplo, es uno de los principios más fundamentales, porque permitirá que los miembros de un equipo creen compromisos y superen los conflictos que de seguro surgirán. Para generar confianza, la figura del líder es vital, pues además debe de ser un ejemplo a seguir y también tiene que asegurarse de que todo el equipo está enfocado en la meta. Patrick Lencioni aborda en esta obra las razones por las cuales un equipo podría verse impedido a colaborar en conjunto por un bien común.*

*Condensadas en cinco disfunciones principales, estas razones serán fáciles de entender para el lector con el fin de que pueda prevenir las o remediarlas en su equipo de trabajo. - CONTENIDO
CAPÍTULO 01: ¿Por Qué El Trabajo En Equipo Debe Ser Una Prioridad?
CAPÍTULO 02: ¿Por Qué La Confianza Es Fundamental En Un Equipo?
CAPÍTULO 03: ¿Cómo un líder puede inspirar confianza?
CAPÍTULO 04: ¿La Confianza Hace Que Los Conflictos Sean Constructivos?
CAPÍTULO 05: ¿Cómo Crear Compromisos Que Todos Respeten?
CAPÍTULO 06: ¿Por Qué La Presión Del Grupo Puede Ser Beneficiosa?
CAPÍTULO 07: ¿Cómo Hacer Que Un Equipo Se Enfoque En Las Metas Comunes Y No En Las Individuales?
CAPÍTULO 08: ¿Las Reuniones De Equipo Son La Mejor Estrategia Para Ahorrar Tiempo? - ACERCA DE PATRICK LENCIONI: EL AUTOR DEL LIBRO ORIGINAL
Patrick Lencioni es un famoso consultor, autor y orador acerca de la gestión de empresas y la formación de equipos de trabajo. Actualmente es el presidente ejecutivo de la consultora de gestión The Table Group, que se encarga de ayudar a empresas y organizaciones a crear equipos laborales saludables y efectivos. Lencioni adquirió toda su experiencia trabajando para empresas de alta tecnología como Oracle, Sybase y Bain & Company, en las cuales se desempeñó como vicepresidente y consultor. Ha sido autor de ocho libros sobre negocios entre los cuales se destacan *Death by Meeting*, *Silos, Politics and Turf Wars* y *Money*. Este último lo catapultó a la fama e hizo que CNN lo reconociera como uno de los hombres más influyentes en el mundo de los negocios. - ACERCA DE LIBROS MAESTROS
Los libros son canales de comunicación que eliminan las fronteras. No solo las físicas, sino también las mentales. Los libros permiten que las ideas se sostengan en el tiempo y estén disponibles para todos. Los libros informan, enseñan, entretienen, brindan herramientas para la vida. Seguramente, todos recordamos algún libro que ha dejado huellas en nosotros. Quizás porque mostraba una historia con la que nos identificamos, o porque nos enseñó a vivir mejor. Tal vez porque leyéndolo comenzamos a ver el mundo de otra manera. O porque aprendimos conocimientos valiosos para nuestro trabajo. Los libros permiten compartir experiencias y visiones de la vida. Ahora bien. Hay personas que no son amigas de la lectura. Muchas de ellas reconocen que un libro contiene ideas que les serán útiles, pero el largo camino de leerlo los paraliza. ¿Cómo acceder al contenido esencial de un libro sin leerlo? A través de un resumen. Precisamente, un resumen es como el esqueleto sobre el que se construye el libro completo. Esqueleto integrado por las ideas esenciales que el libro encierra, despojadas de argumentaciones, de narraciones y de detalles. El resumen de un libro es el resultado de un minucioso proceso de lectura y elaboración de quien, responsablemente, toma uno a uno los conceptos y los pensamientos del autor y los presenta manteniendo la fidelidad esencial, pero reduciendo los detalles innecesarios. En esto consiste este resumen. Contiene las ideas y conceptos del libro original. Está destinado a esas personas que no tienen interés o tiempo para leer todo el libro.*

Feedback consciente

Resumen Completo: Las 5 Disfunciones De Un Equipo (The 5 Dysfunctions Of A Team) - Basado En El Libro De Patrick Lencioni

Tus próximas cinco jugadas

Overcoming the Five Dysfunctions of a Team

A Leadership Fable... About Restoring Sanity To The Most Important Organization In Your Life

Domina el arte de la estrategia en los negocios

un inteligente modelo para formar un equipo cohesionado y eficaz

Una herramienta de estímulo de la curiosidad y de profundización en el conocimiento sobre el liderazgo y el trabajo en equipo, temas que se abordan desde múltiples ópticas: divulgativa, académica, científica y con visiones contrapuestas. La información se presenta estructurada de forma visual, esquemática, con resaltados que permiten la identificación rápida de aquello que más interese al lector y que facilitan la retención de conceptos. Las lecturas incluidas estimulan la reflexión individual y el debate. En el ámbito didáctico se ofrece un apoyo a la actividad docente, una fuente de inspiración para el facilitador de aprendizaje, que puede construir dinámicas a partir de las sugerencias ofrecidas. La intención es que el lector no se conforme con la comprensión de ideas o planteamientos, sino que los haga suyos, los cuestione o los convierta en acción personal, siguiendo en ocasiones recomendaciones prácticas extraídas de la obra reseñada.

Las cinco disfunciones de un equipoun inteligente modelo para formar un equipo cohesionado y eficazEdiciones Urano

The blockbuster bestseller now in a manga edition--fully illustrated and fun to read! Beautifully illustrated by Kensuke Okabayashi, this enthralling edition of Patrick Lencioni's massive bestseller gives readers a new format in which to understand the fascinating, complex world of teams. Kathryn Petersen, Decision Tech's CEO, faces the ultimate leadership crisis: Uniting a team in such disarray that it threatens to bring down the entire company. Will she succeed? Will she be fired? Will the company fail? Lencioni's gripping tale serves as a timeless reminder that leadership requires as much courage as it does insight. Throughout the story, Lencioni reveals the five dysfunctions that go to the heart of why teams--even the best ones--often struggle. He outlines a powerful model and actionable steps that can be used to overcome these common hurdles and build a cohesive, effective team. This is a compelling fable with a powerful, yet deceptively simple message for all those who strive to be exceptional leaders. Kensuke Okabayashi (Jersey City, NJ) is a working illustrator, a graduate of the School of Visual Arts, and an instructor at the Educational Alliance Art School in New York City.

Now a major motion picture starring Cole Sprouse and Haley Lu Richardson! Goodreads Choice Winner, Best Young Adult Fiction of 2019 In this #1 New York Times bestselling novel that’s perfect for fans of John Green’s The Fault in Our Stars, two teens fall in love with just one minor complication—they can’t get within a few feet of each other without risking their lives. Can you love someone you can never touch? Stella Grant likes to be in control—even though her totally out of control lungs have sent her in and out of the hospital most of her life. At this point, what Stella needs to control most is keeping herself away from anyone or anything that might pass along an infection and jeopardize the possibility of a lung transplant. Six feet apart. No exceptions. The only thing Will Newman wants to be in control of is getting out of this hospital. He couldn’t care less about his treatments, or a fancy new clinical drug trial. Soon, he’ll turn eighteen and then he’ll be able to unplug all these machines and actually go see the world, not just its hospitals. Will’s exactly what Stella needs to stay away from. If he so much as breathes on Stella she could lose her spot on the transplant list. Either one of them could die. The only way to stay alive is to stay apart. But suddenly six feet doesn’t feel like safety. It feels like punishment. What if they could steal back just a little bit of the space their broken lungs have stolen from them? Would five feet apart really be so dangerous if it stops their hearts from breaking too?

What Would Dani Do?

Liderazgo en tiempos de crisis

Ser Líder

Gestión profesional y emocional de equipos

Cinco habilidades esenciales

¡Aquí mando yo!

20 filósofos visitan su empresa

Los grandes desafíos a los que todas las personas y las organizaciones estamos enfrentándonos cada vez más en este cambiante futuro del empleo requieren de cada uno de nosotros ser unos auténticos virtuosos del liderazgo para lograr así una autentica transformación cultural, digital y también humanista. Esto sólo será posible si tenemos en cuenta las cinco tendencias que están impactando ya e impactarán en nuestras organizaciones en los próximos años y si ponemos a la persona en toda su esencia, al talento y a la tecnología como palancas clave de dicha transformación. Una transformación necesaria para lograr una fragancia única: ser una organización top, extraordinaria y verdaderamente sostenible. Organizaciones No 5 pretende ser por tanto un lugar de inspiración, donde se muestra con esas cinco claves principales la hoja de ruta necesaria para definir las líneas generales de actuación de las nuevas organizaciones y los nuevos líderes, desde el CEO, sponsor de cualquier cambio, hasta el director de recursos humanos, claro impulsor de dicha transformación comenzando por la transformación en los próximos años de su propio rol.

Con frecuencia, los líderes organizacionales confunden la cultura con la visión y la estrategia, pero son muy diferentes. La visión y la estrategia se enfocan en productos, servicios y resultados, pero la cultura es sobre las personas, el activo más valioso de la organización. Inspira, Cómo crear una cultura organizacional poderosa ofrece recursos prácticos para descubrir los déficits en una cultura organizacional, con los pasos necesarios para evaluar, corregir y cambiar la cultura organizacional deslucida, a una vibrante e inspiracional que llene las necesidades de la organización. El prominente consultor de liderazgo Sam Chand describe las cinco categorías identificables de la cultura organizacional (Inspiradora, Aceptadora, Estancada, Desalentadora y Tóxica), e incluye métodos para identificar las fortalezas y las necesidades de su cultura organizacional. Para ayudar en este proceso, también hay en línea una herramienta gratuita de evaluación (www.samchandculturesurvey.com). Cuando la cultura de la organización está claramente identificada, los líderes pueden establecer una estrategia para aplicar las siete claves de la cultura (Control, Entendimiento, Liderazgo, Confianza, Sin temor, Responsiva y Ejecución), que hará de su cultura una que estimule a las personas a ser y hacer lo mejor, y a alcanzar sus metas más altas. Often, organizational leaders confuse culture with vision and strategy, but they are very different. Vision and strategy usually focus on products, services, and outcomes, but culture is about the people—an organization’s most valuable asset. Culture Catalyst: Seven Strategies to Bring Positive Change to Your Organization is a practical resource for discovering the deficits in a culture and exploring what steps are needed to change it to meet the organization’s needs. Prominent leadership consultant Sam Chand describes the five easily identifiable categories of organizational culture—inspiring, accepting, stagnant, discouraging, and toxic—and offers diagnostic methods that leaders can use to identify their culture’s strengths, weaknesses, and needs. To assist in this process, there is also a free online assessment tool (www.freeculturesurvey.com). Once an organization’s culture is clearly identified, leaders can take steps to improve it so that people are inspired to do their very best and the organization can ultimately achieve its highest goals.

Equipos que crean valor en las organizaciones es una guía que permite determinar cuándo es necesario intervenir en un equipo para mejorar sus resultados y qué metodología es la más apropiada, basándose en la experiencia del autor, que aporta en esta obra una gran variedad de casos reales. Una fórmula que ayudará al líder de cualquier equipo a alcanzar sus metas y mantener los resultados de forma sostenible.

Si en Numancia hubieran leído este libro habrían rendido más y/o no se habrían rendido nunca; claro que si lo hubieran leído los romanos, habrían acabado el trabajo antes... Esto en lo que respecta al trabajo en equipo, pero hay conceptos más personales en Aquí Mando Yo que pienso poner a funcionar de inmediato: El GPS de mi cerebro, La Escucha Profunda, La Intrategia y El Entrenamiento de mi Resiliencia, por ejemplo... Los numantinos podían tener algún tipo de Creencia Limitante (poca comida, estar rodeados de feroces enemigos, etc., etc.), pero los romanos tenían también las suyas (madre mía, lo que comen estos elefantes, de quién habrá sido la idea, estos celtíberos no se van a rendir jamás; fíjate, si hasta nos están aplaudiendo, etc., etc.), así que les habría venido muy bien un poquito de coaching a los dos equipos para negociar el conflicto incluso con la posibilidad de un eventual rebote a un estado alto tras la perturbación, pero sin que tenga que suicidarse nadie: se cambia "Resistencia Numantina" por "Resiliencia Numantina", "Paro y Pienso", y todos felices... Porque esta es otra de las cosas que se aprenden en Aquí Mando Yo: que todo va mejor con sentido del humor. Ya sabemos cómo acabó lo de Numancia. Su empresa todavía está a tiempo y usted también... ¿Eso que se escucha son elefantes? ¿Son suyos? Cristóbal Ruiz Goya 2015 al Mejor Guion Adaptado Me parece un trabajo exhaustivo y profundo que va desde la solidez de la teoría en investigaciones de la neurociencia más avanzada hasta la concreción práctica con consejos específicos para cada una de las técnicas propuestas. Técnicas que van desde las más clásicas a las de última generación desde el Diagrama de Ishikawa a la cultura Agile. Todo un tratado para la profesión de Coach que deberían conocer tanto los profesionales de esta materia como quienes la quieren utilizar para su mejora personal. J.R. Pin Arboledas. Profesor del IESE. Rector de la Universidad del Atlántico Medio Reyes Rite aborda con maestría en este libro las claves neurocientíficas de la comunicación con el objetivo de conseguir equipos resilientes y eficientes. Para ello, la autora se apoya en novedosas herramientas de coaching ejecutivo y de equipos, aplicadas en sus años de experiencia en procesos de consultoría en entornos empresariales internacionales. Gracias a ello, el lector obtendrá un valioso "arsenal" de buenas prácticas a nivel cognitivo, emocional y ejecutivo que le permitirán establecer y acelerar el cumplimiento de sus objetivos personales y profesionales. Además, el texto regala algunos secretos "impagables" para ser feliz en el trabajo. Ángel Moreno Inocencio Profesor de Marketing y Comunicación en EAE Business School Este libro te presenta de manera pormenorizada la teoría en la que se basa el modelo GPR® (Global Program for Human Resilience), un programa innovador y práctico que aúna años de investigación rigurosa en neurociencia y resiliencia aplicadas a potenciar de forma creativa el capital humano. Implementar este potente proyecto de transformación estratégica nos lleva a la excelencia desde el saber ser, gracias a la plasticidad cerebral y al entrenamiento del talento. Con el modelo GPR® aprendemos cómo hacer realidad lo que todos queremos: vidas más plenas y alineadas con nuestros valores, empleados más motivados y vinculados con la cultura de la empresa, directivos y equipos enfocados en alcanzar los objetivos cultivando mejores relaciones interpersonales. No son sueños: son objetivos alcanzables que hemos visto realizados cuando se ha aprendido "cómo" hacerlo. En esto se sustenta este libro y el propio modelo GPR®: Cabeza, Corazón, Acción. ¡Entrénalo con nosotros!

The Orange Revolution

Motivo, El

Coaching orientado a resultados de equipo

Cómo crear una cultura organizacional poderosa

Gestión profesional y emocional de equipos, Cómo conseguir un equipo de alto rendimiento y motivado

Mundo Post Covid

Cómo conseguir un equipo de alto rendimiento y motivado

From New York Times bestselling authors and renowned leadership consultants Adrian Gostick and Chester Elton comes a groundbreaking guide to building high-performance teams. What is the true driver of a thriving organization’s exceptional success? Is it a genius leader? An iron-clad business plan? Gostick and Elton shatter these preconceptions of success. Their research shows that breakthrough success is guided by a particular breed of high-performing team that generates its own momentum—an engaged group of colleagues in the trenches, working passionately together to pursue a shared vision. Their research also shows that only 20 percent of teams are working anywhere near their potential. How can your team become one of them? Based on a groundbreaking 350,000-person study by the Best Companies Group, as well as extraordinary research into exceptional teams at leading companies, including Zappos.com, Pepsi Beverages Company, and Madison Square Garden, the authors have determined a key set of characteristics of breakthrough teams, and have identified a set of rules great teams live by, which generate a culture of positive teamwork and lead to extraordinary results. Using a wealth of specific stories from the breakthrough teams they studied, they reveal in detail how these teams operate and how managers can transform their own teams into successful ones. Stronger clarity of goals Greater trust among team members More open and honest dialogue Stronger accountability for all team members Purpose-based recognition of team members’ contributions The remarkable stories they tell about these teams in action provide a simple and powerful step-by-step guide to taking your team to the br

Este libro contiene el paquete completo de las cincuenta habilidades del líder en lo individual y lo colectivo. También las doce habilidades gerenciales y once directivas. En su interior encontraras tres formatos de auto evaluación que te permitirán identificar el nivel de desarrollo de cada una de las habilidades y una pequeña descripción de cada una. También publicó el libro “Creo lo que Creo” que contiene el segundo paquete de herramientas de la metodología del coaching transformacional. Así como el libro “El despertar de la conciencia” que contiene el primer paquete de herramientas de la metodología del coaching transformaciona

Técnicas, herramientas, dinámicas y conocimientos necesarios en el Coaching de Equipos. Mediante una clara exposición de conceptos y situaciones basadas en la experiencia y conocimiento de sus autores, se desarrolla un manual de obligada lectura para aquellos que facilitan el cambio en los equipos. Una guía práctica para coaches, formadores de líderes y líderes que desean conocer mejor las realidades de sus equipos, y fomentar el desarrollo de los mismos. Con conceptos tan claros como “Alianza del equipo”, “Toxicidad del equipo”, “Clima emocional” o “Las distintas visiones”, los autores profundizan en el comportamiento y las leyes que determinan el éxito de los equipos, ofreciendo herramientas y estrategias para ello.

- Profundiza en cada una de las técnicas, herramientas, dinámicas de grupo, habilidades y actitudes del coaching de equipos, - Libro escrito desde la experiencia, de lenguaje sencillo y fácil de comprender - Para profesionales del coaching y emprendedores con actitud.

Cuando un Scrum Master decide certificarse, ha de aprenderse de memoria que este rol es a su vez Mentor («profesor») y Coach («motivador»). En esta obra, Antonio Montes Orozco, autor de «Scrum para No Informáticos» y «El Ciclo del Estrés Laboral», vuelve a mostrar su asombrosa capacidad de síntesis, para explicar, en 100 páginas, lo que debe saber un Scrum Master sobre Agile Coaching. Esta obra contiene múltiples ejemplos que hacen de ella una guía imprescindible para todo aquel Scrum Master que quiera profundizar en el mundo del Coaching. También es altamente recomendable para todos aquellos líderes que quieren aprender a tener conversaciones productivas.

The 3 Big Questions for a Frantic Family

Liderar de aquí allá - Guía de estudio

Habilidades de comunicación

Luchas Por El Poder Dentro de la Empresas

Despierta e inspira tu liderazgo

La Psicología del Trabajo Tras La Pandemia

Coaching y liderazgo de equipos

Es una obra ágil, refrescante, útil y práctica del potente mundo del feedback. Fiel a su estilo personal, Gabriel Paradiso nos presenta un material con realismo, profundidad y calidad, muy bien estructurado con una combinación fantástica de modelos conceptuales, herramientas, investigaciones, ejemplos, historias y desafíos. Nadie hasta ahora había reunido tanta información sobre dar y recibir feedback.

¿Por qué un equipo consigue resultados mediocres o espectaculares, independientemente de la inteligencia y habilidades de las personas que los componen? ¿Hay alguna razón para que comportamientos individuales coherentes y racionales puedan generar conductas improductivas en un equipo? El reto de las organizaciones actuales es el de gestionar profesionalmente equipos desde la perspectiva de su tarea, pero con igual importancia en su variable humana y emocional. Los equipos que tienen éxito son muy humanos. Es necesario, por lo tanto, tomar consciencia y gestionar las emociones y los estados de ánimo en un equipo si queremos lograr eficacia y resultados, pero también personas motivadas, satisfechas y en la medida de lo posible, felices. El reto de las organizaciones actuales es el de gestionar profesionalmente equipos desde la perspectiva de su tarea, pero con igual importancia en su variable humana y emocional. Se habla de algo que va mucho más allá de la productividad. De alguna manera supone una filosofía de trabajo y de vida. Se trata de reconocer al otro como un tú: con derechos, necesidades y deseos tan legítimos como los propios. Ocuparse de las personas por su valor incondicional y como clave de éxito de cualquier empresa u organización, ya no es un lujo prescindible, es una absoluta necesidad para afrontar los retos de futuro. Debe ser un nuevo paradigma. Una auténtica necesidad social y democrática al servicio de las personas.

Bill Hybels, pastor y autor best seller, ayuda a preparar a los líderes con cinco habilidades clave que todo el mundo necesita con el fin de crecer en su capacidad de liderazgo. Cada una de estas sesiones presenta a Hybels compartiendo la visión y la experiencia que ha acumulado a lo largo de casi cuarenta años como líder de la iglesia Willow Creek Community, en South Barrington, Illinois.En esta guía de estudio, Hybels ayuda a los líderes para que descubran qué clase de líderes son, cómo adquirir conciencia de ellos mismos y conciencia de sus relaciones con los demás, cómo aprender a crear un equipo eficiente, cómo formar y proclamar una visión, y cómo descubrir el descontento de cada líder.Estos son los temas de las sesiones:• ¿Qué es el liderazgo?• Guiate a ti mismo• Guía a los demás• Guía el presente• ¿Cuál es tu descontento?

Este libro forma parte de una colección sobre management que se caracteriza por organizar los contenidos temáticos en módulos. Un módulo es una unidad más bien pequeña, en general de una a tres páginas, correspondiente a un concepto fundamental, un modelo, una herramienta de análisis, una guía de acción o bien una combinación de estos elementos. En cada módulo hay un gráfico representativo del tema que agrega una comprensión visual del mismo. Los módulos se relacionan entre si lo que permite al lector enlazar los contenidos que sean de su interés y no dispersarse en otros. Pensamos que esta colección es útil tanto en el ambiente empresario como en el académico. Estamos convencidos de que su estructura es propicia para adquirir, reforzar, confirmar y ordenar conocimientos de manera eficaz, pero sobre todo para tenerlos disponibles para la acción. En esta obra en particular se tratan los principales temas generales acerca de las conversaciones de trabajo: la comunicación, la participación en la toma de decisiones, las reuniones y el trabajo en equipo.

Conversaciones de trabajo, Las

Las cinco disfunciones de un equipo

Liderazgo y trabajo en equipo

Microempresa, Megavida

An Illustrated Leadership Fable

Equipos que crean valor en las organizaciones

Cómo impulsar la innovación para adaptarse a la nueva economía circular

No permítas que tu negocio controle tu vida; administra tu negocio de tal forma que te dé a ti y a tu familia una buena vida. Crear y ser dueño de una empresa exitosa es parte del sueño estadounidense. Microempresa, Megavida, escrito para "la persona común y corriente que tiene más sueños que educación, capital o recursos" promete guiarte a obtener no sólo el éxito en el ámbito profesional y financiero sino también una vida satisfactoria. Louis Barajas nos muestra cómo crear un negocio que enriquezca tu vida al igual que tu billetera, que genere dinero y significado y que provea un legado para ti y tu familia. Barajas utiliza un excepcional enfoque integral que trata con la vida y también los negocios. Los cuatro pilares para tener una gran vida obtenida por medio de una pequeña empresa son: la verdad, la responsabilidad, el estar consciente y el valor. Los cinco pasos para desarrollar una pequeña empresa que te darán una gran vida son: El plano de tu vida Tu visión El plano de tu negocio Los sistemas de tu negocio Tu equipo

Tus próximas cinco jugadas es una guía práctica y efectiva que te ayudará a pensar con mayor claridad y a conseguir tus objetivos profesionales más audaces. Tanto los emprendedores de éxito como los grandes maestros de ajedrez tienen en mente sus próximas cinco jugadas como mínimo. En este libro, Patrick Bet-David «ayuda a los emprendedores a comprender exactamente lo que deben hacer a continuación» (Brian Tracy, autor de ¡Trágate ese sapo!). Tanto si te sientes bloqueado o has perdido tu ímpetu como si estás buscando estrategias innovadoras para llevar tu negocio al siguiente nivel, este libro tiene las respuestas. Con la lectura de esta obra ganarás CLARIDAD en cuanto a tus objetivos profesionales y vitales y la forma de perseguirlos; CAPACIDAD EXTRATÉGICA, para razonar mejor en favor de tus objetivos empresariales y en las salas de juntas; TÁCTICAS DE CRECIMIENTO para los tiempos buenos y malos; HABILIDADES para crear el equipo adecuado, basado en unos valores sólidos; CONOCIMIENTOS sobre los juegos de poder y el arte de llevar ventaja en las negociaciones. Tus próximas cinco jugadas es una lectura obligada para cualquier ejecutivo, estratega o emprendedor serio.

Coaching y Liderazgo de Equipos está enfocado en aquellas personas cuya función es desarrollar y potenciar un equipo. Proporciona una serie de herramientas y técnicas prácticas para facilitar el rendimiento eficaz del equipo. Incluye una guía de las principales áreas del coaching de equipo, incluidos el coaching de la junta directiva y la supervisión del coaching de equipo. Reúne las últimas investigaciones para enseñar cómo formar personas para convertirlas en un equipo de alto rendimiento que transforme la empresa y ofrece una ruta práctica con numerosos ejemplos. La organización es más efectiva cuando los equipos responsables del éxito rinden al máximo de sus capacidades. El equipo tiene un impacto significativo en el logro de las metas cuando sus miembros tienen un enfoque claro y sus relaciones funcionan bien. Peter Hawkins es profesor de Liderazgo en Hentley Management College y presidente emérito de Bath Consultancy Group. Además, es asesor de liderazgo, escritor e investigador de liderazgo, aprendizaje organizacional, gestión de cambios complejos y de desarrollo de la cultura organizacional.

•Profundizar sobre los aspectos que benefician o limitan una comunicación efectiva. •Reflexionar sobre los componentes personales y sociales de la comunicación. •Identificar cuáles son las emociones y creencias que pueden influir en nuestra comunicación. •Profundizar sobre los diferentes componentes: Empatía, Asertividad, Escucha, Arte de Preguntar, Feedback. •Profundizar sobre la importancia de la comunicación verbal, ya sea tanto oral como escrita y la no verbal. •Conocer la programación neurolingüística y cómo influye en la comunicación. •Indagar sobre los principios del marketing emocional para que nuestra comunicación sea más persuasiva. •Conocer qué entendemos por conflicto y qué papel juega la comunicación en él. •Conocer la vinculación que existe entre ser un buen líder y la comunicación. 1 ¿Qué es la comunicación? 2 Componentes personales de la comunicación. 3 Componentes sociales de la comunicación. Empatía, asertividad, escucha, arte de preguntar, feedback 4 Comunicación verbal y no verbal 5 Comunicación eficiente y persuasiva. Programación neurolingüística y marketing emocional 6 La comunicación en la gestión de conflictos 7 El liderazgo y la comunicación

Lo que se necesita saber para facilitar el desarrollo de un equipo

ADGD371PO: Desarrollo organizacional. Coaching de equipos

Inspira

Y tú... ¿trabajas en una empresa sana o tóxica?

Un espectacular viaje desde la Resiliencia hasta la ilusión

Y tú-- ¿trabajas en una empresa sana o tóxica?

Ya no quedan océanos libres, ni rojos ni azules. Los océanos están esquilados, vacíos, sin materias primas que explotar y saturados de residuos. Se ha acabado el usar y tirar. Hay que convertir la economía y las empresas en sostenibles de verdad. Más allá de la ya superada economía verde, las empresas deben integrarse en la economía que se está imponiendo: la economía circular.

Sólo los empresarios que entiendan y lideren el cambio que se está produciendo serán capaces de convertir la nueva realidad en innovación disruptiva y ventajas competitivas sostenibles. A lo largo del libro la autora explica, con profusión de ejemplos reales, cómo hacer frente a la amenaza que supone la actual economía lineal para todo el planeta. Su propuesta consiste en una completa renovación del enfoque estratégico, que conduce a una nueva cultura empresarial innovadora y abierta. A lo largo del libro la autora explica, con profusión de ejemplos reales, cómo hacer frente a la amenaza que supone la actual economía lineal para todo el planeta. Su propuesta consiste en una completa renovación del enfoque estratégico, que conduce a una nueva cultura empresarial innovadora y abierta.

Los más importantes pensadores clásicos visitan una empresa moderna para conversar con sus líderes Una original forma de aplicar el conocimiento entregado por veinte de los más destacados filósofos a través de una conversación donde las preguntas y observaciones que nacen de los núcleos de su teoría, van revelando la importancia de distintos aspectos de la vida organizacional y las consecuencias personales, organizacionales y sociales de no hacerse cargo de ellas: la ética, el desarrollo de las personas, el sentido, el mundo emocional, la racionalidad, la emociones, el poder, el cambio, los valores, etc. Cada capítulo del libro aborda a un filósofo en particular y contiene una breve reseña del personaje y las ideas fuerza de su pensamiento, aplicado al tema organizacional. Al final de cada capítulo el filósofo deja un pequeño instrumento de evaluación para que el líder piense en su empresa o equipo.

La diferencia fundamental entre las empresas existosas y las mediocres tiene poco que ver con los conocimientos que posean y lo inteligentemente que se manejen. En cambio, sí que depende de lo sanas que sean o lo tóxicas que puedan llegar a ser en términos organizativos. En pocas palabras, una compañía es "saludable" cuando es coherente, clara y completa, y su gestión, las operaciones y la cultura de la misma van unidas. Su eficacia contribuirá a incrementar la satisfacción de los empleados, la comunicación y el trabajo en equipo, lo que redundará en un proceso empresarial de crecimiento y desarrollo. Para explicarlo, el gurú de recursos humanos y autor de éxito Patrick Lencioni utiliza su experiencia en diferentes empresas, proporciona ejemplos, anécdotas e historias útiles que ayudan al lector a identificar cuál es realmente la ventaja que hará que su compañía se convierta en una empresa líder a través de una nueva forma de concebir la misma: como un proyecto global con unos objetivos en común perfectamente definidos. A diferencia del resto de libros del autor, éste no es una fábula, sino más bien una guía completa y práctica para ayudar al lector a aplicar lo aprendido en su propia empresa.

El uso legítimo de la violencia

The Ideal Team Player

Organizaciones no5

A Novel