

Enterprise Agility requiere mucho más que los valores y principios ágiles de 2001 o algunas de las propuestas.

que hemos visto en el mercado se llama agilidad empresarial..

Tenemos mucho más de qué hablar, como las tres empresas de valor, nuevos modelos de comportamiento..

para organizaciones expuestas a cambios acelerados o lo que llamamos neuroxfiles..

Esto es parte de la forma de pensar de Enterprise Agility..

Estas formas de pensar sientan las bases de la organización e incluyen formas de

trabajar, formas de estructurar, formas de responder, formas de interactuar y finalmente formas de pensar..

Hoy nos vamos a centrar en uno de los componentes más importantes de Enterprise Agility..

Soy Erich R. Bühler y hoy quería contarles más sobre cómo están cambiando nuestras ideas..

el mundo de las organizaciones..

Las empresas hoy en día están expuestas a mucha más incertidumbre y a un mayor número de riesgos del mercado..

disrupción que eran hace 10 o 15 años..

Esto ha llevado al desarrollo de nuevos enfoques que permiten a las empresas ser más flexibles y

resistente cuando se expone a cambios exponenciales o acelerados..

Cuando comencé a escribir mi libro en 2016, me llamó la atención que ninguno de los modelos existentes

tuvo en cuenta que las organizaciones exitosas necesitan personas que sean extremadamente flexibles mentalmente.

y esa es una verdad innegable..

No importa qué tan bueno sea el marco, las técnicas o las prácticas que usa una empresa, si las personas en la

organización no son mentalmente flexibles, no pueden adaptarse rápidamente a cambios rápidos y eso es

obviamente va a impactar la forma en que toman decisiones..

Ser mentalmente flexible también significa que estas personas pueden manejar mejor sus emociones cuando

ante un cambio o una nueva situación sorprendente..

Hablaremos más sobre esto en los siguientes videos sobre el impacto de las interrupciones del mercado..

sobre los niveles de cortisol en el cerebro y cómo eso puede afectar la forma en que evaluamos las situaciones..

Sabemos que cuanto menos mentalmente flexible es una persona, más se ve afectada por una situación inesperada..

Eso también significa que es más difícil para ellos manejar sus emociones, menos emocional. administración que tiene, menor será la calidad de las decisiones y menos perspectivas tendrá. podrá evaluar..

Entonces, ¿cómo puede asegurarse de que su empresa tenga empleados mentalmente más flexibles?.

Y si la agilidad mental es en última instancia lo más importante, ¿por qué no hay marco?.

o prácticas que consideran aumentar la agilidad mental o lo que la ciencia llama neuroplasticidad. como una parte crítica de sus estructuras?.

Desde mi punto de vista, las empresas en las que sus empleados tienen mayores niveles de neuroplasticidad. tendrá mejores condiciones para tener éxito..

No sólo serán capaces de producir mejores productos, sino que también harán mejores. decisiones y lograr niveles más altos de salud organizacional..

Y esto se debe a que la interacción entre las personas será más saludable..

En Enterprise Agility University, llamamos a este concepto agilidad mental y es fundamental. parte de la agilidad empresarial..

Una organización cuyos empleados no tienen un alto nivel de agilidad mental no puede lograr. los tres resultados de la agilidad empresarial..

Deben estar siempre listos, siempre receptivos y siempre innovadores..

Entonces, una vez que comprenda que la agilidad mental es la base de cualquier organización exitosa,. necesita ponerlos en un modelo y prácticas obviamente procesables..

Hoy quiero compartir con ustedes uno de los modelos que creé entre 2016 y 2017 que. ayudó a impulsar un cambio sostenible en muchas organizaciones de todo el mundo..

Este modelo considera la agilidad empresarial como cinco tipos diferentes de dimensiones que son. entrelazado.

Lo que es más importante, estos cinco tipos o dimensiones de la agilidad de alguna manera le permiten observar las organizaciones.

desde diferentes perspectivas..

Es como ponerse lentes diferentes para ver situaciones..

Por ejemplo, cuando te pones las gafas de agilidad mental, te centrarás en cualquier cosa que pueda.

aumentar la neuroplasticidad de lo que llamamos agilidad mental..

Y, obviamente, eso podría afectar a los empleados y cómo se adaptan a su iniciativa de cambio..

Sin embargo, si hablamos, por ejemplo, de agilidad social, te centrarás en todo aquello que aumente.

la conexión entre las personas para que el flujo de información entre ellas pueda ser más.

líquido..

Puede ver que la agilidad empresarial tiene diferentes tipos de agilidad o dimensiones..

Sin embargo, descubrí que la agilidad de los resultados es más difícil de entender para las personas..

La agilidad de los resultados es una dimensión muy específica que se centra básicamente en la estrategia..

y que está explícitamente interconectado con el liderazgo..

Está claro que las organizaciones no pueden cambiar de estrategia todo el tiempo..

O al menos eso es lo que creemos hasta ahora..

En un mundo donde las cosas cambian cada semana o cada día, los líderes deben ser capaces de crear.

estrategias en respuesta a esos mercados y deben ser capaces de realinear a todos con.

la nueva estrategia..

Y esto es cierto incluso si todo cambia constantemente..

La agilidad de resultados se centra en esta adaptación constante de la estrategia y su conexión..

entre el liderazgo, la táctica y el realineamiento estratégico de la organización con el nuevo.

demandas de los mercados..

Esto hace posible crear empresas que siempre están listas, siempre receptivas..

y siempre innovadora..

Y recuerde nuevamente, estos son los tres resultados de la agilidad empresarial..

En el fondo está la agilidad mental que soporta todos los otros tipos de agilidad..

Por lo general, la organización se enfoca en la parte superior, que es donde está el chocolate o lo que llamamos.

agilidad técnica..

La agilidad técnica se relaciona con marcos y procesos orientados al software y esto es estrictamente conectado a la agilidad clásica..

Esto lo vimos en el video anterior..

Muchas veces las empresas se enfocan tanto en tener ese chocolate tan suave y apetecible que terminan quemando la base del pastel que es la agilidad mental..

En este video hablaremos sobre la agilidad mental, qué es, cómo se puede medir y la lo más importante que es entender cómo se puede mejorar la agilidad mental en su organización..

Hablaremos de las otras dimensiones de la agilidad en los siguientes videos y hoy.

Quería presentarles a dos de mis mejores amigos, Andrew, el entrenador Agile y Hannah, la HR..

Me estarán ayudando a explicar las ideas detrás de la agilidad mental y cómo medirla..

Gracias Erich..

Espero que disfruten el tiempo con Andrew y conmigo..

Hoy vamos a aprender grandes cosas sobre la agilidad mental..

Cuando las cosas están cambiando exponencialmente, se necesita un nuevo enfoque que permita a las personas.

hacer frente a nuevas situaciones de forma cómoda y sostenible..

Como explicó Erich, la agilidad empresarial tiene tres resultados universales que permiten construir negocios que siempre están listos, siempre receptivos y siempre innovadores..

Aprendamos cómo la agilidad mental se relaciona con esos resultados y cómo puede ayudarlo..

La agilidad mental indica cuán flexible es una persona cuando se enfrenta a nuevas situaciones, incluso si pueden causar estrés..

Una persona con un alto nivel de agilidad mental puede evaluar una situación de manera más integral,, incluso si él o ella está bajo mucho estrés..

Esto significa que él o ella es más capaz de aceptar y evaluar los hechos, perspectivas,,

emociones y valores desde los puntos de vista de la otra persona o equipo y sentirlos como propios.

propio..

La agilidad mental se refiere a reformular los desafíos para encontrar nuevas soluciones, incluso durante situaciones estresantes..

veces..

Sabemos que cuando estamos estresados aumenta el cortisol en el cerebro, que disminuye.

agilidad mental..

Esto hace que sintamos menos empatía por los demás o que seamos incapaces de ponernos en perspectiva.. de la otra persona..

Esto nos pone en modo de defensa en lugar de modo de cooperación..

Imagine un evento donde dos personas perciben hechos diferentes sobre la misma situación y.

también tienen diferentes perspectivas, emociones y valores personales..

Si estos dos tienen bajos niveles de agilidad mental, será difícil que lleguen a un acuerdo..

y cooperar..

Y eso es fundamental, porque con bajos niveles de agilidad mental, las empresas entregan menos.

innovación y valor de negocio para el cliente, la empresa y el bienestar de los trabajadores..

También dificulta que las organizaciones estén siempre listas, siempre receptivas y siempre.

innovador..

¿Recuerdas el pastel donde la agilidad mental estaba en el fondo?.

Esto significa que la agilidad mental impacta el progreso compartido y es la base para todos.

otros tipos de agilidad..

Pase lo que pase en tu cerebro afectará la forma en que te comunicas y te conectas con los demás..

o agilidad social..

Qué tan flexible es para adaptar e implementar su estrategia o agilidad de resultados, y qué tan.

así es aceptado por los empleados..

Además, cómo diseña los procesos y roles para apoyar a esas personas o la agilidad estructural..

Y cómo desarrolla software y productos o agilidad técnica..

Para medir la agilidad mental, le mostraremos un modelo llamado las Cuatro Etapas de la Conciencia.

de Agilidad Mental, desarrollado por Erich R. Bühler..

Te ayudaremos a pensar en cómo crear métricas para evaluar los niveles de agilidad mental.
en tu compañía..

Estas cuatro etapas representan el camino que las personas pueden tomar cuando quieren aumentar su.
agilidad mental y también permite a los líderes y consultores de cambio planificar la adaptación al cambio,.
manejo del estrés y habilidades de resiliencia..

También nos hace ver que todos somos similares cuando emprendemos el camino consciente del reencuadre..
situaciones y agilidad mental..

Los niveles más altos de agilidad mental son cruciales para el progreso compartido..

Cuanto más arriba estén en el modelo, más ejercitarán su agilidad mental..

Por ejemplo, un grupo de personas que no pueden ver hechos, perspectivas, emociones.
o valores desde el punto de vista de otra persona o equipo se considera el nivel más bajo.
de agilidad mental..

Las personas que se encuentran en esta etapa de su viaje pueden tener niveles más altos de conflicto y menos.
niveles de innovación y valor entregados al cliente y a la empresa..

Esto, a su vez, conduce a niveles más bajos de bienestar de la fuerza laboral..

Por el contrario, un individuo o equipo que puede analizar hechos desde el punto de vista de otro.
persona o grupo es más flexible que el equipo anterior..

Sin embargo, es menos flexible que un grupo que puede evaluar hechos y perspectivas desde.
el punto de vista de otro equipo..

En la siguiente etapa, las emociones, las personas desarrollan un cierto grado de empatía por los demás..

Este es un paso importante porque también significa una mayor madurez de la persona o.
grupo en el manejo de las emociones..

El nivel más alto de agilidad mental se alcanza cuando las personas son capaces de evaluar hechos y.
perspectivas y sentir las emociones de los demás como propias o empatía y abrazar temporalmente.
valores de los demás o reformulación..

Tenga en cuenta que si la persona siente miedo, siente que está perdiendo prestigio o poder,.

esto aumenta el nivel de cortisol y hace que la persona empiece a ver menos perspectivas,

o en otras palabras, perder la capacidad de reencuadrar..

Las cuatro etapas de conciencia de la agilidad mental también dan recomendaciones para aquellos que quieren.

para mejorar su agilidad mental..

El área de la izquierda se llama conducirme a mí mismo y es la base para mejorar la autoconciencia..

El área de la derecha se llama liderar a otros y ofrece la base para una mayor agilidad mental..

y empatía hacia los demás..

Soy consciente del momento exacto en que mi cerebro activa mis hechos para filtrar la situación..

y crear mi propia realidad subjetiva..

Sé cómo ajustar mi mentalidad para ir más allá de mis hechos..

Imagina que estás teniendo una conversación con alguien que está observando una situación con diferentes.

hechos de lo que estás viendo..

En los primeros momentos de esa conversación, tus hechos dominarán tu cerebro, dejándote.

poco espacio para evaluar claramente los hechos de la otra persona..

Por lo tanto, es importante que tome conciencia del momento exacto en que comienzan sus hechos..

para filtrar la situación y crear tu realidad subjetiva..

Cuando te das cuenta de esto, puedes cambiar explícitamente tus procesos mentales y ajustar tu.

pensando en ir más allá de sus hechos..

Puede usar estrategias para lograr esto, y hemos desarrollado herramientas y capacitación que.

le mostrará cómo lograr una nueva comprensión de su mente..

Esto te ayudará a evaluar más información, ver hechos diferentes, adaptarte mejor a un exponencial.

mundo y tomar mejores decisiones..

Lo mismo es cierto para las perspectivas, las emociones y los valores..

La etapa de la emoción te prepara para experimentar los sentimientos de los demás mientras consideramos los valores..

el más alto nivel de agilidad mental..

Cuando puede tomar temporalmente los valores de otra persona como si fueran los suyos propios, decimos

que está.

reencuadre.

Y esto es crucial para construir un progreso compartido..

En resumen, el área izquierda se enfoca en aumentar la agilidad mental con respecto al autoconocimiento..
y autoconciencia..

Hablemos ahora del lado derecho de las cuatro etapas de conciencia de la agilidad mental..

Soy consciente de que tu cerebro filtra la situación con tus hechos para crear tu subjetivo.
realidad..

Me doy cuenta de que tu visión es tan real como la mía..

Sé cómo ajustar mi mentalidad para ir más allá de mis hechos..

Esta área se enfoca en aumentar la agilidad mental y la empatía con respecto a los demás..

Nos hace ver que todos somos similares cuando emprendemos el camino consciente de construir.
una mente más flexible y resistente..

También ayuda a tomar conciencia del momento crítico cuando se empieza a entender dónde.
la otra persona se para con respecto a su camino hacia la agilidad mental..

Esto lo ayuda a ajustar su mentalidad, expectativas, comportamientos y su estrategia de comunicación..

apoyar a los demás y ver que el punto de vista de la otra persona es tan real como el tuyo..

Cada persona requiere su propio tiempo, espacio y necesidades a la hora de mejorar su.
agilidad mental y empezar a centrarse en los beneficios mutuos y el progreso compartido..

Si entiendes esto, también puedes volverte consciente de tus puntos ciegos y concentrarte en el.
forma en que otros evalúan las situaciones..

Tus superpoderes consisten en ajustar tu forma de pensar para aumentar tu empatía y comprensión..
de la otra persona para que pueda guiar a otros en función de las necesidades de la otra persona..

Esto mejorará sus habilidades de liderazgo y permitirá la magnificación de su comunicación..
más allá del nivel empático..

Algo crucial en las empresas trivalor es necesario para construir un progreso compartido..

En resumen, las etapas de la derecha permiten crear un terreno común que permite.

otros para desarrollar y construir una capacidad colectiva de comprensión que permita a todos en el empresa a tener mayores niveles de agilidad mental frente al cambio acelerado..

Imagino que te estarás preguntando cómo construir indicadores de agilidad mental..

Una forma es utilizar cada una de las etapas y evaluarlas de forma independiente..

Por ejemplo, la facilidad con la que un equipo o un individuo puede evaluar el trabajo de otra persona..

hechos usando una escala de 0 a 4 o el rango que prefieras, entonces podrías hacer lo mismo con perspectivas, emociones y valores..

Otra opción es combinar estas cuatro etapas en una sola métrica..

Cuanto más alto sea el puntaje, más cerca estará de la etapa de valor o reencuadre..

Cuanto más bajo sea el puntaje, más cerca estará del nivel de los hechos, lo que se traduce en menos agilidad mental..

También puede usar otros enfoques, como medir la adaptabilidad de las personas al cambio, el nivel de conflicto cuando las situaciones cambian inesperadamente, etc..

Lo llamamos capacidad de cambio en la agilidad empresarial..

Lo mediremos indirectamente, como el tiempo que lleva lograr la misma innovación.. o el valor comercial que tenían antes de la interrupción..

Puedes medir la agilidad mental de manera científica, y esto es algo que puedes considerar también..

Veamos algunos ejemplos de qué indicadores puedes usar para medir la agilidad mental..

Mide las cuatro etapas de la agilidad mental de forma independiente..

Encuentre un indicador para cada etapa..

Evaluar el tiempo de adaptación a la nueva realidad..

Utilice otras formas de medir la agilidad mental..

Esperamos que lo haya encontrado útil..

Gracias Erich, y a ti por darnos la oportunidad de explicar todo esto..

Recuerda que la agilidad mental no es un puntaje, sino un enfoque que nos permite hacer mejores decisiones a la hora de ayudar a personas, equipos y empresas que requieren mayor resiliencia.

y adaptabilidad al cambio y ayudarlo a construir un progreso compartido..

Has estado increíble hoy..

Tenemos mucho que aprender en los próximos capítulos, como los perfiles de NeuroX para entender.

cómo las neurocapacidades pueden ayudar a las personas cuando están expuestas a cambios exponenciales o acelerados.

cambio, las empresas de tres valores, que es una nueva concepción de cómo las organizaciones construyen.

valor cuando están expuestos a cambios constantes o alta incertidumbre..

¿Quiere saber más sobre la agilidad empresarial?.

Nos vemos pronto..