

Entonces, hay algo que les mostraré hoy, que es la ciencia del cambio acelerado..

Y te explico... vas a decir, ay, ahora entiendo por qué tengo tantos problemas con los frameworks..

Muchos de ustedes están usando el marco "SAFe", o usando el marco "SCRUM", o usando sus propios enfoques ahora..

El problema aquí es que si no comprende la ciencia detrás del cambio acelerado.,

y no entiendes cómo afecta a las personas, entonces vas a tener problemas con esto..

Ahora, algunas de las cosas que probablemente sucedieron en los últimos dos años, especialmente después de COVID.,

es que empiezas a ver empresas más agresivas tratando de competir en los mercados, despidiendo gente.,

tratando de competir y tratando de ejercer más presión sobre la gente..

Hay una gran cantidad de interrupciones, así que tal vez las cosas cambien de una semana a otra, etc..

Ahora, tengo buenas noticias para ti. Tenemos una solución para estas situaciones..

Tengo otra noticia que quizás queramos o no escuchar.,

es que si no agrega la ciencia del cambio acelerado a sus marcos existentes, tendrá problemas con esto..

Cuando hablo de los marcos existentes, me refiero al marco "SAFe", y específicamente a "SCRUM"..

SAFE and SCRAM, cuando empiezas a leer el libro, ¿quién empezó a leer el libro?.

¿Alguien empezó? ¿O no aun?.

Oh, Ronny, no lo hiciste. ¿Y cómo empezaste a leer el libro? ¿Aún no? ¿No tuviste tiempo?.

Desafortunadamente, no pude haberlo intentado, pero no pude descargarlo..

Ah, no puedes. Por razones legales, no puede, pero luego puede obtener el de Kindle..

Creo que son \$3. Lamentablemente, no tenemos un acuerdo con Amazon, pero puede obtener la versión Kindle..

Ahora, recuerda que si pasas todas las pruebas, cuando llegues al examen final.,

te conviertes en un profesional certificado en agilidad empresarial e ingresas a la universidad para cubrir tu examen..

Ahora, la aceleración en el cambio del mercado, el juego, porque la mayoría de los marcos son.,

Creo que esto va a ser muy interactivo..

Así que permítanme, lo copiaré del libro y lo haré en vivo..

Así que básicamente cambiaré esta conversación..

Y básicamente, ahora estoy copiando uno de los gráficos, que es la matriz de tres valores..

Y luego trataré de explicar algunos de nuestros socios, uno de nuestros socios en Argentina..

Estábamos trabajando con él, su nombre es Walter Schraver..

Estábamos trabajando, él trabajaba para una gran empresa de consultoría en Argentina..

Básicamente está a cargo de tratar con las empresas todo el tiempo..

Usó esto para explicar a todos cómo cambió la situación y cómo están las cosas en este momento, cómo están evolucionando las cosas..

Y luego usaré esto ahora. Lo que estoy haciendo ahora, no estás viendo esto,.

pero lo que estoy haciendo es copiarlos en las presentaciones..

Así que estoy creando la presentación en este momento..

Así que les mostraré algo que es la matriz trivalie..

Déjeme ver. Ahí tienes. No sé por qué no está actualizado..

Déjame tratar de ver qué está pasando aquí..

Oh sí. Bien, te mostraré la matriz trivalie..

Entonces puedes decir ¿qué diablos es esto?.

Muy bien, así que lado izquierdo. Comencemos con lo muy básico..

Esta es la parte superior izquierda, superior derecha. Nuestra empresa se centra en los ingresos..

Y estas empresas, y antes de comenzar, pueden estar de acuerdo y también pueden estar en desacuerdo con esto. Así es la vida..

Entonces, la compañía se centró solo en los ingresos. Intentan optimizar todo lo que hacen..

Toman un flujo de valor, toman un grupo de personas y tratan de optimizarlo..

Ahora, haga lo que haga la empresa, intentan optimizarlo..

Generalmente, hablan de recursos en lugar de personas..

Intentan proteger sus ingresos y aumentar los ingresos..

Y tratan masivamente de reducir costos. Así son estas empresas..

Entonces, cuando el mercado se acelera, estas empresas están en la peor posición de su historia..

Porque una empresa centrada en las ganancias,.

generalmente intentan enfocarse en reducir el costo todo el tiempo..

Ahora, obviamente, hay un problema aquí cuando el mercado se acelera..

se necesita mucha creatividad de cómo resolver situaciones..

Y luego, la mayoría de estas empresas funcionan como una máquina..

Se enfocan, tienen estos paradigmas de las organizaciones como una máquina..

Entonces ellos piensan que, ya ves que, oh, despedimos a este equipo, ahorramos algo de dinero..

pero también están destruyendo este conocimiento compartido..

Estas empresas se encuentran en el peor escenario cuando el mercado se acelera..

¿Qué significa que el mercado no se acelera?.

Bueno, significa que la cantidad de situaciones que experimentas y cambios.

son mucho más altos que antes..

Y hablan concretamente de interrupciones del mercado..

Puede interrumpir su mercado. Su mercado puede ser interrumpido,.

y pueden interrumpir su producto..

Ahora, voy a hablar sobre la diferencia entre los marcos actuales.

y disrupción del producto y disrupción del modelo de negocio,.

que es una idea completamente diferente..

Entonces, ¿estamos de acuerdo con la parte superior izquierda?.

Creo que todos trabajan en una empresa que intenta centrarse en los ingresos..

Ahora, en el lado izquierdo, tenemos los modelos que se basan en principios ágiles,.

y esto es lo que llamamos agilidad clásica..

Ahora, la agilidad clásica viene del 2000..

En el año 2000, hay un par de cosas muy importantes de entender..

Primero, el mercado en ese momento, no era como ahora,.

con la inteligencia artificial, los ciclos de trabajo cortos, la locura, eran completamente diferentes..

En segundo lugar, el grupo de chicos, y digo chicos porque todos eran hombres,.

el grupo de muchachos era muy inteligente, pero provenían de la tecnología de la información..

Entonces nos faltan muchas partes de la neurociencia del cambio, de la psicología y otras áreas..

Y lo tercero es que solo eran hombres de dos o tres países,.

y el mundo está realmente globalizado ahora,.

y en las organizaciones buscamos la equidad, la diversidad y la neurodiversidad..

Entonces, en un lugar donde tenemos equidad, diversidad y neurodiversidad, las ideas fluyen..

Ahora, la agilidad clásica está restringida..

Ahora, comenzamos a construir en la parte superior de esto, tenemos marcos como el marco "SAFe" o el marco "SCRUM",.

han estado tratando de adaptarse..

Ahora, aunque se adapten y mejoren, parten de los mismos cimientos..

Están centrados en el cliente y tratan de deleitar a sus clientes,.

proporcionar, ya sabes, centrarse en el cliente..

Ahora, puedes decir, Erich, ¿qué tiene de malo esto?.

Bien, esto es lo que llamamos empresas univalor..

Las empresas univalor se basan en un tipo de valor..

En realidad, tienen más tipos de valor,.

pero al final del día, cuando tienen que tomar una decisión, se enfocan en uno de ellos..

Entonces, las empresas en la cima, se enfocan en, ya sabes, si necesito ganar dinero,.

No tengo otra opción, despido a la gente..

Empresa en la parte superior, en la parte inferior, si necesito terminar un producto.

porque necesito aportar más valor al cliente,.

y necesito traer a mis empleados los fines de semana, o muchos fines de semana al trabajo,.

los traeré.

¿Estamos contentos con esta explicación?.

¿Y puedes oírme bien?.

Dame un pulgar..

Bien, algo que tienes aquí también es, tenemos esta reacción aquí..

A ver si puedo poner eso..

No sé, está funcionando..

Sí, está funcionando..

Entonces tienes las reacciones que puedes usar..

Muy bien, entonces esto es lo primero..

Ahora, el problema es, bueno, hay varios problemas..

En primer lugar, y quiero que recuerdes esto..

no puedes resolver el problema con algo que originalmente creó parte del problema..

¿Bien?.

Entonces, el enfoque de ingresos es muy bueno, pero crea un problema..

Y algún problema que se ve en las empresas..

despido masivo de personas en este momento..

Centrado en el cliente, también crea otros problemas..

Cuando te enfocas tanto en el cliente, no te enfocas en otras áreas de la empresa..

y podría crear una cultura disfuncional..

Obviamente, si no te enfocas en tu cliente, tu empresa no funciona..

Así que la idea es crear un equilibrio..

Ahora, a medida que avanzamos hacia el mercado acelerado..

a medida que los mercados se aceleran, pronto les mostraré cómo se aceleraron los mercados..

Entonces lo que pasó aquí es que haces que la gente trabaje más..

porque necesita entregar más a su cliente..

presionas mucho a la gente..

En segundo lugar, si estás en la parte superior de las ganancias, despides a la gente..

Ahora, las empresas se ven muy bien entre estos dos..

Así que hay que tener en cuenta que las empresas centradas en el cliente..

cuando tienen mucha presión, tienden a moverse al cuadrante superior..

Vea lo que sucedió con Google, Netflix u otras compañías..

Por otro lado, amamos a nuestros empleados, amamos a nuestra gente,.

y luego de repente de un día para otro, despiden a 120.000 personas..

¿Estamos contentos con esta explicación?.

¿Alguna pregunta sobre la izquierda?.

¿Crees que me estoy perdiendo algo aquí, Greg, si vamos por la derecha?.

Solo explicando la empresa Univalue, y este es el modelo trivalue..

La mano izquierda es un Univalor..

Al final del día, la compañía se enfoca en un tipo,.

aunque hay más valores..

Al final del día, cuando la empresa tiene mucha presión,.

van por un tipo de valor..

Ahora, a lo que nos dirigimos, como puede ver en el lado derecho,.

es baja incertidumbre en el mercado lineal,.

que no tengas interrupción..

Es posible que tenga alguna interrupción, pero en este mercado,.

cuando tienes una interrupción, para ti es una excepción..

Alguien lanzó un producto que ahora es gratis,.

pero entonces no va a volver a suceder..

Bueno, como tú, eso no va a volver a pasar..

Luego, cuando nos movemos hacia el lado derecho,.

no puedes resolver el problema de lo que estás viendo ahora en las organizaciones.

sin cambiar el modelo financiero y de creación de valor..

Uno de los mayores problemas para la falacia aquí,.

Espero haber dicho las palabras correctas en inglés..

A veces hago las palabras,.

es que ellos pueden resolver algo con algo que crearon,.

ellos originalmente crearon el problema..

Centrado en el cliente comenzó a usar ciclos de trabajo cortos.

y creó una aceleración en el mercado,.

y más innovación con pensamiento de diseño, etc..

Eso creó también algunos otros problemas..

Realmente no puedes resolver el problema con lo mismo,.

si todo lo tienes en tu lugar,.

y probablemente te haya pasado, es un martillo,.

ves todo como un clavo..

Probablemente te haya pasado,.

tratar de hacer algo con su, ya sabes,.

cuantos cuchillos lo rompí,.

tratando de joder,.

porque no tenía un destornillador,.

Intenté atornillar algo, rompí la punta del cuchillo..

Entonces, probablemente te haya pasado a ti..

Bien, entonces, en primer lugar,.

una vez que entendamos que el mercado se aceleró,.

usted podría,.

sí, claro, puedes compartir en el grupo de WhatsApp.

cualquiera de los textos aquí..

También puedes compartir estas ideas si quieres en LinkedIn..

Puedes hacer capturas de las pantallas..

Entonces, las pantallas son gratuitas para que las distribuyas,.

elaborar..

Además, si quieres escribir algún artículo,.

contáctanos, quizás también podamos publicarlo.

en nuestro boletín..

Entonces, una vez que entendemos que el mercado se está comportando de manera diferente,,

Te mostraré en unos minutos cómo se comportan..

y los números, etc.

Debe comprender que el valor del modelo de creación,,

cómo las empresas crean valor,,

y cómo no necesitan cambiar..

Cualquier empresa en el lado izquierdo,,

donde sienten mucha presión,,

incluso si tienen un enfoque en el cliente,,

se mueven al cuadrante superior y empiezan a despedir gente..

Voy a escribir con la traducción de la izquierda..

¿Sí?

¿Te ves muy serio hoy?.

¿Qué opinas, Greg?.

Todos se ven muy serios hoy..

Ay dios mío..

Bien, intentemos pasar al siguiente..

Entonces, en el lado derecho,,

tenemos un modelo diferente, cómo creamos valor..

Entonces, se llama compañía Trivalúe..

Estuve trabajando durante mucho tiempo en este modelo..

En la empresa trivalente,,

la idea es fácil y tienes mucha ciencia en el libro,,

la psicología detrás, los tipos de agilidad,,

y vi que había muchos....

Estábamos hablando de niveles de sostenibilidad..

¿Bueno? Déjame copiar de....

Sólo estoy copiando aquí del libro..

Estoy creando las diapositivas.,

donde te hablo y también estoy....

También estoy reutilizando algunas diapositivas que tenía..

Entonces, permítanme agregar una diapositiva más aquí.,

y luego vuelvo a esta diapositiva..

Déjame copiar un gráfico ahora..

Cuando comencé a hablar sobre los niveles de sostenibilidad.,

Creo que la mayoría de ustedes estaban muy, muy interesados en saber.

sobre los niveles de sostenibilidad..

Y creo que una de las cosas importantes sobre los niveles de sostenibilidad.,

déjame mostrarte cuáles son los niveles de sostenibilidad muy, muy rápidamente..

No voy a entrar en detalles..

Te mostraré la captura de pantalla, para que sepas de lo que estoy hablando..

La agilidad empresarial tiene seis tipos diferentes de sostenibilidad..

La agilidad empresarial es un ecosistema, no un marco..

Un marco tiene una parte muy determinada..

La agilidad empresarial ha planteado todo esto..

La agilidad empresarial se puede conectar con cualquier marco.,

y todos los conceptos e ideas y modelos.

tenemos en la recomendación del libro.

para personas que usan safe as-cram y otros..

Y los niveles de sostenibilidad, si te interesa saber más.,

esto es lo que el otro marco se llama niveles de madurez.,

y podrás ver dónde está tu empresa..

Cuando identifique qué nivel de madurez.,

nivel de sostenibilidad en el que se encuentra su empresa.,

entonces puedes empezar a entender qué hacer..

Ahora en el libro también hablamos de la psicología de la empresa,,

lo seguros que son, lo flexibles que son,,

qué áreas mejorar, qué tecnologías tienen, etcétera..

Para que sepas cómo mover una empresa de una a otra..

Bien, entonces volvamos..

¿Alguna pregunta sobre la izquierda antes de pasar a la derecha?.

¿No? Bueno..

Bien, entonces, a medida que el mercado se acelera,,

la incertidumbre es realmente alta..

Por lo tanto, cambia la forma en que necesita lidiar con la incertidumbre..

Lo siento, Erich, no solo estamos viendo la ciencia del cambio acelerado,,

no estamos viendo diapositivas de sustentabilidad, si eso es lo que está mostrando..

Oh, sí, volví a la anterior..

¿Estás viendo a la empresa Trivalve de nuevo?.

¿Sí? Vale, sí, volví al anterior..

Era solo algo que quería mostrarte, para conectarte con eso..

Gracias Greg por eso..

Avísame si no estoy en la diapositiva correcta..

Entonces, a medida que los mercados se aceleran, el problema es un marco como Scram o Safe,,

tratan de centrarse demasiado en el cliente y tratan de entregar más,,

y tratar de poner algo más rápido en el mercado,,

y comenzar a crear presión sobre las personas y ciertas estructuras..

Safe se está integrando, y hay otros marcos,,

pero la mayoría de los marcos en el lado izquierdo son lo que llamamos agilidad clásica,,

o provienen de esas teorías..

Ahora, si asumes que no puedes resolver el problema con la misma herramienta,,

entonces necesitas encontrar otras herramientas..

Ahora, a medida que avanza hacia el lado derecho, tenemos la empresa Trivalue..

La empresa Trivalue tiene tres tipos de valor,.

y los tres tipos de valor son igualmente importantes,.

que es el valor del cliente, el valor del bienestar de la fuerza laboral y el valor de la empresa..

No voy a profundizar mucho en eso,.

pero también tenemos dimensiones en cada uno de estos..

Entonces, tenemos una especie de OKR para medir cada uno de estos, ¿verdad?.

Y puede encontrarlos en el Capítulo 8..

Capítulo 8, tiene todos los OKR de lo que mides..

Ahora, hay dos cosas que las empresas deben saber.

cuando se trata del mercado acelerado..

Es presente, cómo trato si hay una interrupción en el mercado ahora,.

y mi gente esta toda nerviosa, no saben que hacer,.

y alguien lanzó un producto que compite con mi producto,.

tal vez tres es mejor que el mío, y el segundo es pensar en el futuro,.

cómo me enfrento a futuras disrupciones,.

como cómo preparo mi propio esencial para el futuro..

Esto es lo que se llama pensamiento futuro..

Hay un capítulo completo, es el Capítulo 9..

Bien, y pensar en el futuro, si estás usando este pensamiento en el tiempo, es una evolución..

Ahora, también diría, oh, Greg tiene el libro..

Ahora, lamentablemente, muestra el tamaño del libro..

Empecé a escribir este libro con 20 páginas,.

y luego terminé con un libro enorme, enorme..

Muy bien, entonces si puedes ponerlo en papel,.

ponlo en papel porque puedes resaltarlo..

Estamos obteniendo cero ganancias ahora del libro,.
solo para, ya sabes, hay muchas personas que conocemos,.
perdieron sus trabajos y tratamos de ayudarlos..
Bien, después de decir eso, la compañía Trivalúe tiene OKR,.
por lo que puede llamarlo OKR, indicadores puntuales,.
y luego tenemos también lo que llamamos Futuros, correcto,.
y Futures es tratar con el futuro..
No voy a profundizar tanto en eso,.
pero hay todo un camino en ese camino..
Podríamos hacer varios talleres si estás para esto..
Ahora, a medida que avanzamos hacia la derecha, hay dos comportamientos.
que las empresas deben hacer y necesitan sentirse cómodas al respecto..
La primera, cuando estás en el lado izquierdo.
y usas el Scrum de Safe, Scrum de Safe.
puede hacer frente a la interrupción en los productos..
Entonces alguien crea un mejor producto, así que pongo más innovación..
Pero Scrum of Safe, o cualquier otro del lado izquierdo,.
no puede hacer frente a la interrupción del modelo de negocio..
Así que tenemos dos tipos de interrupciones..
Disrupción de productos y disrupción del modelo de negocio..
La interrupción del producto es que alguien puso algo mejor.
que mi producto o, ya sabes, cambié el producto,.
Ofrezco otra cosa..
Ahora bien, ¿qué es la disrupción del modelo de negocio?..
La interrupción del modelo de negocio es que estaba creando zapatos,.
y luego alguien empezó a traer zapatos de otros países..
Es una décima parte del precio de mis zapatos y son de mejor calidad..

Así que no puedo seguir vendiendo zapatos..

No puedo cambiar el modelo de negocio..

Así que cuando cambias el modelo de negocio.,

Enterprise AGD tiene 12 principios basados en la ciencia..

Creo que es el principio 11 o 12..

Le enseña cómo tratar con los mercados adyacentes..

Así que estás produciendo algo en un mercado..

Alguien interrumpe su mercado..

Necesita mudarse a otro mercado..

La mejor manera es trasladarse a un mercado adyacente..

que son muy similares..

Allí tal vez ya no puedas producir zapatos.,

pero puedes producir botas o algo similar..

Y usas las mismas habilidades.,

no es necesario despedir a la gente..

Está bien, hablaré de esto quizás en el futuro..

Ahora, estos son los dos comportamientos que quieres ver..

en una empresa exportar al cambio exponencial.,

que es la capacidad de poder.

para recrear el modelo de negocio..

Así que mi modelo de negocio ya no funciona..

Necesito recrear..

Así que tal vez estaba vendiendo una pieza de software.

y esa pieza de software ahora es gratis..

Todo el mundo ofrece gratis..

no puedo seguir en esa dirección.

de lo contrario fallaré, ¿verdad?.

Ahora la mayoría de las empresas del lado izquierdo,

cuando están expuestos a una situación como esta,

la primera reacción es despedir a la gente..

Vea lo que hizo Google cuando tienen chatGPT..

Despiden a miles de personas..

Ahora, hablaré sobre las ondas en unos minutos..

A ver qué tan lejos estamos en el, tenemos media hora más..

Así que recuerda moverte..

Me levantaré un poco más tarde para mover mi cuerpo..

Solo necesito oxigenarme..

Así que siéntete libre de hacer lo mismo..

Entonces, en las empresas donde el modelo de negocio se ve alterado,

si están en el lado izquierdo,

generalmente despiden a la gente, ¿de acuerdo?.

En el costo reducido o como una empresa para la que trabajo,

no podíamos imprimir más de X páginas al mes.

porque ya sabes, este tipo de situación de la ciudad,

querían ahorrar en papel..

Así que esto es, este tipo de cosas de fuerza.

que comienzan a suceder en las empresas..

Ahora bien, comportamiento, dos comportamientos que necesitamos en las empresas.

expuesto a un cambio acelerado es.

pudiendo recrear el modelo de negocio..

Esto no es lo mismo que interrumpir su producto..

Tan seguro y scrum puede hacer frente a la interrupción del producto,

pero no pueden hacer frente a la interrupción del modelo de negocio..

Entonces, lo que significa es adaptarse estratégicamente a la nueva realidad..

Y lo estratégico significa también adaptarse de forma sostenible..

Y de nuevo, aquí tenemos que cuidar de su fuerza de trabajo,,

su empresa y su cliente..

Y lo segundo es tratar de perturbar todo el mercado..

Trate de crear cosas que interrumpan el mercado..

Estos son dos comportamientos que se necesitan en,,

cuando hablamos de mercado exponencial.

y no puedes conseguirlo, ¿de acuerdo?.

No voy a profundizar demasiado en esto,,

pero también tenemos una agilidad empresarial,,

algo llamado los tres resultados universales.

de agilidad empresarial..

También te explicamos cómo incorporar este.

en sus marcos..

Y siempre es innovador, siempre listo,,

siempre receptivo y siempre innovador..

Esto es cuando estábamos tratando de hablar de.

tipos de OKR de alto nivel..

Solo hay tres OKR que se aplican a cualquier empresa,,

no importa qué, qué tipo de empresa es, ¿verdad?.

Y esto es lo que llamamos los tres resultados universales.

de agilidad empresarial..

Y nos ayuda a alinearnos donde estamos..

Y hay un capítulo entero sobre la psicología..

de todos estos tres..

Estos siempre están listos..

Está bien, genial, dices eso porque sabes,.

Quiero oír eso por mí mismo..

Sí..

Vaya por el, tenemos tres valores universales..

Siempre está listo..

Resultados, resultados, resultados..

Lo siento, resultados..

Siempre listo..

Siempre, es verdaderamente en la mañana por aquí..

Siempre receptivo y siempre innovador..

Y cuando hablábamos de siempre listo,.

es la disposición de las personas y de la empresa..

Pero investigamos mucho..

El ser humano no está preparado para cambios exponenciales.

en el mercado..

Así que tuvimos que investigar mucho sobre neurociencia..

para probar, hola, Irina, ¿cómo estás?.

Estoy en el, solo estoy aquí para decir..

Ella es otra socia de la universidad de agilidad empresarial..

Ella está en Macedonia del Norte..

Hola a todos..

Hola amigos,.

Solo quería interrumpir esta conversación de dos amigos..

porque es algo que se me vino a la mente.

cuando Greg dijo siempre listo, siempre receptivo.

y siempre innovadora..

Esto es lo que Greg es en realidad..

Siempre está listo, incluso a las 2 am para nuestro grupo..

Y siempre receptivo y siempre innovador..

Es un placer trabajar con Greg todos estos años..

Entonces, si los estamos interrumpiendo, todavía estoy allí..

No, esto es muy, muy importante..

porque es muy importante lo que dice Irene..

Uno de los problemas que tiene la empresa.

es cómo haces que la gente esté siempre lista..

Porque necesita, hicimos muchos estudios.

y tenemos mucho estudio..

Vas a ver en el libro, Neurociencia.,

de cómo puedes venir y tener gente que siempre está lista.

con bajos niveles de estrés..

Esa es la clave porque cuando la gente empieza a sentir estrés.,

aumenta la cantidad de cortisol en el cerebro..

Y luego está el número del principio de cambio acelerado..

Uno tendría 12 principios de cambio acelerado.

en agilidad empresarial.,

que le permite crear sus propios marcos..

Y la una dice que cuando aumentan los niveles de cortisol.,

la persona siente estrés.,

son capaces de ver diferentes perspectivas..

Ahora, cuando la gente empieza a sentir estrés.,

la innovación disminuye y el valor comercial disminuye.

y la gente comienza a luchar y protegerse..

Que esto es para otro.,

tenemos tantas cosas de las que podemos hablar..

Bien, entonces siempre está listo..

Significa la capacidad de una organización..
de personas para poder estar preparados para lo que venga..
Y eso requiere la ciencia del cambio acelerado..
Si no entiendes la ciencia,,
no se puede tener gente que siempre esté lista para el cambio..
Porque estando siempre listos para el cambio,,
significa tener niveles más altos y más bajos de cortisol.
y el estrés todo el tiempo..
Está bien, pero sigamos..
No quiero quedarme aquí para siempre..
Bueno entonces,,
solo confirma que puedes ver ahora.
cómo ha aumentado la inteligencia artificial.
en los últimos años..
¿Puedes ver eso?..
Bien, entonces en el lado derecho está,,
en el lado izquierdo,,
tenemos algunas de las curvas.
que parece que están creciendo lentamente..
Y los otros están creciendo ligeramente lineales..
al principio..
Pero luego, cuando comenzó el reconocimiento de imágenes,,
puedes ver reconocimiento de imagen.
empezar a ser exponencial, ¿verdad?..
Y si ves en el lado derecho,,
comprensión lectora y comprensión del lenguaje.
es doble exponencial..

Así que imagina que esas tecnologías,

la cantidad de interrupciones que están creando en los mercados,

en vuestras empresas..

Así que estás lidiando con algo,

y luego dos días después de que estés lidiando con otra cosa.

y esto empieza a acelerarse..

¿Alguna pregunta sobre esto?.

¿Algo que quisieras agregar aquí?.

Entonces esto genera impacto en su empresa..

Entonces, cuanto más tecnología se vuelve exponencial,

más su gente necesitará cambiar y adaptarse..

Pero entonces, si no entiendes la ciencia.

del cambio acelerado y la neurociencia del cambio,

entonces es muy difícil..

Y los procedimientos, estructuras, etcétera, ¿no?.

Ahora, aquí es donde todo comenzó..

Así que aquí es donde comenzó esta presentación..

Déjame ver la hora..

Vamos a terminar en 15, 20 minutos..

Muy bien, esto es lo que llamamos ondas..

Si trabaja en un scam o caja fuerte.

o cualquier otro marco similar,

necesitas, tienes un sprint,

y luego terminas algo,

lanzas algo en el mercado,

y luego empiezas a llegar, y eso genera ondas..

Si prestas atención a los comportamientos en las empresas,

hay repetitivo, verdad?.

Así que es como una ola..

Así que estás en la cima,.

la gente se apresura tratando de encontrar el requisito.

de lo que sea, entonces hay un desarrollo,.

entonces hay algunos problemas..

Pero estas ondas son similares todo el tiempo, ¿verdad?.

Más, menos, genera ciertas ondas..

Y estas olas es como si fueras un surfista..

Puedes surfear las olas..

Ahora, el problema es cuando te mueves.

a mercados exponenciales,.

las olas se ven así,.

como esto..

Simplemente ignore cuál es el enfoque amplio y el enfoque de disciplina..

Pero claro, no son así..

Así que la diferencia entre un evento.

y el otro es muy, muy grande,.

lo que significa que estoy produciendo algo.

y podría tener una interrupción aquí..

No tengo idea de cómo resolverlo..

Y luego lo resuelvo,.

y luego hay una interrupción,.

pero ahora la diferencia es mayor, ¿no?.

Así que mira esto..

Imagina que estás en el mar,.

eres un surfista,.

probablemente puedas navegar por esto..

No puedes navegar esto, ¿verdad?.

Ahora, en el libro, hablamos del cerebro..

y dos tipos diferentes de enfoque que tienen las personas.

cuando este tipo de cosas sucedían..

No voy a profundizar,.

pero la idea es que estas ondas también producen acciones.

en la empresa, comportamientos, demanda de requerimiento,.

demanda de cosas..

Pero entonces la demanda entre lo que necesitas.

y lo que tienes es muy grande..

En el anterior, puedes navegarlo..

¿Estamos bien con esto?.

Estoy tratando de ir muy fácil con la explicación..

¿Están claras las olas?.

Entonces, un ejemplo es que estás produciendo algo,.

está utilizando Safe for Scrum,.

y luego alguien, un cliente puso gratis un producto como el tuyo,.

y otro cliente puso un producto que es 10 veces mejor,.

y es la décima parte del precio del tuyo..

Esta es la primera forma..

Y luego te reconcilias masivamente.

para tratar de conseguir algo mejor,.

y luego de repente sucede,.

pero ahora es aún más grande..

Entonces crea estas ondas..

Entonces estas olas, no puedes navegar estas olas.

con los marcos actuales..

Y esto es lo que necesitamos,.

la ciencia del cambio acelerado y las nuevas ideas de modelos..

Ahora, la agilidad empresarial no es un marco,.

no es como Seguro..

La agilidad empresarial es una estrategia integral,.

modelo organizativo, social y de negocio.

que permite a su empresa adaptarse,.

para acelerar el cambio.

y condiciones de mercado exponenciales,.

al tiempo que prioriza el bienestar de la fuerza laboral,.

las necesidades del cliente y el valor general de la empresa..

Entonces, ¿cuál es la diferencia entre un ecosistema?.

Entonces, la agilidad empresarial es un ecosistema,.

y un marco..

Bueno, estaba hablando con Davis hace muchos años,.

y estamos de acuerdo en que si queremos solucionar muchos de los problemas.

estamos teniendo una situación,.

estamos teniendo ahora, no se puede tener un marco rígido, ¿verdad?.

Necesitas tener algo como un rompecabezas,.

donde tienes un marco más pequeño.

de lo que enchufas o desenchufas,.

ya sabes, te conectas cuando lo necesitas..

Ahora, muchos de estos, los modelos marco que creamos,.

puedes insertarlos en tu realidad existente,.

aunque sea en caja fuerte, codificando o lo que sea..

Así que te daré un ejemplo..

Imagina una empresa..

y esto es algo que estuvimos discutiendo en el grupo..

donde los líderes no pueden fallar..

No sienten que fallar es bueno, ¿verdad?.

Bueno, tenemos mucha investigación..

en términos de algo llamado humildad intelectual..

Y ahora sabemos.

cómo aumentar la humildad intelectual en los líderes..

Tenemos un marco llamado Lighthouse Model..

Entonces, lo que haces es tomar este marco.

y lo enchufas..

no importa si estás en caja fuerte o estás en un matorral..

¿Bien?.

Los modelos y el marco se pueden enchufar en cualquier situación..

¿Y por qué es un ecosistema?.

Es un ecosistema porque impacta todo, ¿no?.

Completamente, y entonces estamos hablando de agotamiento..

¿Quién dijo que?.

Déjame hablar sobre el agotamiento..

¿Fuiste tú, Greg?.

Greg, si..

Así que estamos hablando de agotamiento..

Y luego estamos agotando muchos de los recursos..

Así que todo está interconectado..

No se puede resolver el problema con los modelos existentes..

Entonces, la agilidad empresarial tiene un súper holístico..

Y cuando vas al capítulo ocho a las nueve..

y aprendes sobre los indicadores puntuales..

aprendes sobre el pensamiento futuro..

Y cuando te vas, hasta el capítulo seis..

el principio de cambio acelerado 12.

que le permiten crear su propio marco..

Porque una de las cosas que queríamos con la agilidad empresarial.

para que los consultores puedan crear sus propios marcos..

personalizado para la empresa..

¿Cómo sabes si va a funcionar?.

Bueno, lo que decidí es crear 12 principios..

Si sigues esos principios..

o algunos de esos principios..

puede crear cualquier marco que desee para sus clientes..

Y va a funcionar bien..

Está bien..

¿Somos claros con la explicación hasta ahora?.

Si todo bien..

Sí, suficiente de eso..

Presupuesto..

oh..

presupuesto..

dicho..

no me extraña que seamos una sociedad agotada.

de todas estas olas de cambio..

Si, exacto..

Exactamente..

Y esto es lo que produjo..

Tener estas ondas produce agotamiento,.

producir despidos masivos..

Y a ver que os digo el patrón..

Y sabía que el patrón es despedido de Google.

100000 personas.

Y luego, dos meses después,.

necesitaban volver a contratar gente..

¿Bien?.

La razón por la que sucede es porque los mercados están cambiando..

Y entonces probablemente necesites estas habilidades nuevamente..

Pero a medida que se mueven y entran en pánico,.

se mudan a la,.

recuerdas la matriz trivalente,.

se mueven hacia arriba..

¿Bien?.

Así que la mayoría de las empresas,.

cuando despiden a alguien,.

a menos que estén en una situación muy mala,.

probablemente podrían necesitar volver a despedir y volver a contratar a esas personas..

Está bien..

Así que sigamos adelante..

No tengo idea de lo que se avecina..

Entonces, después de comprender que la agilidad empresarial.

es un ecosistema,.

Me siento mucho mejor..

Porque sé que no va a.

simplemente resolver problemas de software..

No solo me permitirá correr mejor..

Y no me va a permitir.

para reducir los residuos en mi empresa..

¿Está bien?.

O sin usar nombres,.

No lo mencionaré solo en eso..

Entonces es un ecosistema..

Ahora, una de las cosas importantes.

Quería mencionar aquí,.

y creo que me estoy perdiendo,.

voy a hablar de esto,.

pero echo de menos algo aquí,.

y lo mencionaré antes..

Entonces algunas personas me preguntan,.

¿Cuál es la ciencia de acelerar el cambio?.

La ciencia de acelerar el cambio en la agilidad empresarial.

es todo un tema..

Bien, esto es como,.

Terminé con un libro de cebolla..

En un libro de Cebolla,.

si te metes en algo,.

y luego terminaste en otra cosa..

Así que la ciencia de acelerar el cambio.

es lo que necesitas para ayudar a tus empresas.

para hacer frente a una nueva situación, ¿verdad?.

Ahora, la ciencia de acelerar el cambio.

tiene tres zonas diferenciadas..

Neurociencia del cambio,.

donde necesitas entender.

cómo reacciona el cerebro para acelerar el cambio..

El cerebro, eso no está reaccionando de la misma manera..

al cambio lineal que acelera el cambio..

El tipo de estructuras que necesitas en la empresa.

son diferentes,.

y cómo lidias con esto es diferente, ¿verdad?.

Neurociencia del cambio,.

si no sabes,.

es el estudio del cerebro.

y cómo el cerebro reacciona a situaciones externas..

Y tenemos mucha neurociencia del cambio..

Ahora, en mi libro,.

Hice un gran esfuerzo para explicarlo..

en un lenguaje muy simple, muy, muy simple..

Y hablaré de por qué es la interdependencia.

el marco inclusivo.

y lo que significa para ti,.

que es algo muy importante..

Ahora, esta es la primera área..

La segunda área,.

déjame ir al lado izquierdo en la parte inferior,.

es la ciencia del comportamiento..

Estamos realmente, realmente avanzando en la ciencia del comportamiento.

y los modelos, no?.

Creo que es muy importante aquí..

porque cuando hablamos de ciencias del comportamiento,.

nos estamos asegurando de que entendemos,.

No sé por qué cambia el idioma..

Me daré un segundo..

Ajustes de cambio de idioma..

No sé qué cambio de idioma aquí..

Está bien, no lo sé..

Entonces, cuando hablamos de ciencia del comportamiento,.

sí, hay algunas iniciativas.

como Business Agility del Business Agility Institute..

Vamos a agregar algunos conceptos básicos.

de la ciencia del comportamiento..

Pero en comparación con la agilidad empresarial,.

Creo que la agilidad empresarial es muy avanzada.

con todos los modelos que tenemos para esto..

Pues otros modelos o frameworks.

comenzó a agregar algunos conceptos.

ya tenemos varios años,.

más de tres años en el desarrollo de teorías.

sobre la ciencia del comportamiento..

La ciencia del comportamiento está tratando de entender.

por qué la gente hace lo que hace.

y tratar de entender cómo cambiar los comportamientos..

Básicamente, si entiendes la ciencia del comportamiento,.

puedes, es más maleable tu cultura..

Muy bien, y tenemos mucho..

Creo que tenemos un día cuatro o cinco años,.

estamos cuatro o cinco años por delante.

de las otras personas en los mercados..

Y también proporcionamos algunas recomendaciones..

para agregarlos a otros marcos..

Y luego el otro,.

Entonces, ¿alguien quiere hacer alguna pregunta sobre esto?.

No, está bien, así que vamos..

Y el otro es lo que llamamos movilidad estratégica..

Este es un nuevo término, movilidad estratégica.

es una parte muy importante de la agilidad empresarial..

Sí, Greg..

Y esto tiene una pregunta..

Lo siento mucho, pensé que habías llegado a este lado..

de movilidad estratégica..

Por eso levanté la mano..

Así que adelante, lo siento..

No, no, no, voy por eso..

voy por eso.

Así que si ves, necesitamos tres áreas diferentes.

para crear cualquier marco o modelo..

Necesitamos entender cómo reacciona el cerebro..

Es necesario comprender la psicología de los comportamientos..

Y necesitamos entender cómo actúan los individuos.

en un aspecto social también, ¿no?.

Así que la psicología social, la neurociencia..

Entonces, cuando cambias tu estrategia,.

imagina que tu modelo de negocio fue interrumpido,.

ni siquiera tus productos, tu producto, puedes resolverlo..

Tu modelo de negocio, la gente no lo sabe.

si van a estar trabajando el próximo mes.

porque sabes, de repente no puedes vender nada..

En este punto, como líder,.

tienes que hacer algo crucial..

Y tenemos un nombre en agilidad empresarial,.

que es una realineación rápida, rápida..

Necesita realinear a las personas con una nueva estrategia muy rápidamente..

Cuando realineas a las personas,.

necesitas entender que la gente necesita estar segura.

porque si la gente, estás corriendo gente,.

dicen, vamos en esa dirección..

Y ves que hay un acantilado allí..

Y entonces él no es una buena idea..

Por lo tanto, realinear a las personas con una nueva estrategia es crucial..

Ahora realineando personas o su empresa.

con una nueva estrategia en el pasado,.

llevó meses realinear toda la empresa..

Ahora uno de los problemas que tenemos con el cambio exponencial.

es que tienes varias semanas o meses,.

tal vez en dos meses, necesita realinear toda la empresa..

Entonces, la pregunta es ¿cómo realineo toda la empresa?.

y las personas, obviamente, las personas con bajos niveles de estrés?.

¿Bien?.

Ahora, la movilidad estratégica es un nuevo concepto.

que es parte de las ciencias sociales.

y la otra parte de mis teorías en cambio acelerado.

es como realineo a las personas a una nueva situación.

con bajos niveles de estrés.

y la gente comienza a amar lo que hacen..

Así que es caminar en qué dirección, esta dirección,.

ya sabes, imagina que vas caminando y está oscuro,.

no sabes lo que está pasando allí..

Y de repente dice:.

no, camina conmigo en esta otra dirección..

La movilidad estratégica tiene mucho que ver.

con la nueva teoría de liderazgo que tenemos,.

que se llama, tenemos un marco llamado M,.

marco de liderazgo..

Tenemos este marco desde hace unos años,.

ya M es de movilidad..

Si no puede removilizar a la gente o movilizar a la gente.

en una empresa expuesta a cambios exponenciales,.

incluso si tiene los mejores marcos, está muerto..

¿Bueno?.

Voy a aclarar con esto con la movilidad..

Entonces, la movilidad, cómo realinear a las personas y caminar como un líder,.

decirle a la gente que se mueva en una dirección diferente.

y realinearlos..

Sí, Andy, adelante..

Sí, siento interrumpirte de nuevo..

No, no dices lo siento, vamos..

¿Podrías subrayar un par de oraciones?.

entre la ciencia del comportamiento y la movilidad estratégica?.

Parece un poco combinado entre sí..

Si, son combinados..

Están combinados..

Pero entonces, cuando hablamos de ciencia del comportamiento,.

vemos que muchas veces se puede usar la ciencia del comportamiento.

desde una perspectiva de grupo.

o desde una perspectiva individual,.

pero la movilidad estratégica parte de la perspectiva social..

Ahora, estos tres están interconectados..

Bueno..

Pero tenemos prácticas diferentes..

Por ejemplo, si desea realinear personas,.

tenemos ciertos marcos y modelos..

Si quieres cambiar comportamientos, tenemos otros..

Pero al final del día, como consultor,.

vas a usar los tres..

Pero tratar de entender los tres conceptos es importante..

Incluso si tengo buenos comportamientos en mi empresa,.

aunque sepa permitir que la gente.

tener bajos niveles de estrés,.

si no entiendo cómo realinear a las personas,.

no va a funcionar.

Así que los tres están interconectados,.

pero el enfoque es diferente..

Así que cuando hablas de movilidad social,.

se trata más de la parte social..

¿Qué tal llevar a la gente en una dirección diferente?.

Ahí, tenemos algo del marco de liderazgo M..

Se llama propósito movilizador..

Un propósito movilizador es un tipo diferente de propósito..

Lo creas de una manera diferente,.

que tiene diferente activación en el cerebro.

y estructuras sociales, etcétera..

Creas su propósito ingenuo,.

pero este propósito permitirá que la gente se mueva.

porque puedes cambiar comportamientos,.

pero eso no significa que la gente vaya a estar cohesivamente.

trabajar en una dirección diferente, ¿verdad?.

Entonces, por ejemplo, puedo estar corriendo un maratón.

y seguir mejorando mi maratón y cambiar mis hábitos..

Esto es ciencia del comportamiento..

Pero tal vez no significa que quiero trabajar.

con otras personas juntas.

y correr juntos en una dirección diferente..

¿Está un poco más claro, Hamdi?.

Si muchas gracias..

No sé, estoy tratando de averiguarlo..

Muchas oraciones son muy claras y me aclararon la mente..

Muchas gracias..

Y esta es la parte..

Ahora tenemos nueve minutos más.

Quiero cubrir algunas cosas más..

entonces esto es muy importante.

porque la mayoría de los marcos y modelos.

están solo en la primera etapa inicial.,

que es la ciencia del comportamiento..

Puedes ver que puedes ver otros institutos.

u otras personas hablando de agilidad empresarial.

o largarse, hablando de ciencias del comportamiento..

Empezaron el viaje..

Creo que hemos estado haciendo.

He estado haciendo como cuatro años de investigación sobre esto..

Así que creo que están cuatro años por delante del mercado..

y no puedes resolver el mercado ahora.

solo con la ciencia del comportamiento, ¿verdad?.

Muy bien, entonces déjame tratar de ver..

Oh sí..

Bien, entonces hay algo muy importante..

Y esto es lo último que cubriré..

Y son dos cosas..

Sólo estoy copiando ahora del libro..

Así que dame sólo un segundo..

Greg, ¿quieres agregar algo más?.

cuando copio la última diapositiva.,

que es donde te muestro algo.

¿Eso va a dar sentido a todo lo que hicimos hoy?.

Greg, quieres, o yo arena.,

¿Quieres añadir algo aquí o alguien más?.

Creo que las ciencias del comportamiento son importantes..

porque a medida que cambiamos.,

son los comportamientos los que necesitan adaptarse..

Y la mayoría de las empresas no están haciendo mucho con los comportamientos..

Se trata de cambiar los marcos..

Está cambiando de estructura..

Pero no se trata de que los comportamientos reales cambien..

Así que creo que es un área realmente importante..

Y uno de los modelos que tenemos.

se llama el modelo de niños, "BOIS" ..

Y en realidad tomamos objetivos.

y relacionarlos con comportamientos.

para que los objetivos se mantengan..

No será solo un proceso único..

Creo que es un área bastante importante..

Permíteme detenerte allí por un segundo, Greg..

Así que algo que vimos no funciona muy bien.

son los OKR..

Entonces, cuando los objetivos cambian todo el tiempo,.

no funciona bien.

Así que creamos algo llamado modelo de objetivos de comportamiento..

en agilidad empresarial..

El modelo objetivo conductual es un modelo.

que puede permitirle utilizar objetivos.

en un entorno altamente cambiante..

También tenemos un entrenamiento llamado modelo objetivo de comportamiento..

Boom, se llama boom, "BOM" ..

BOM es el futuro de los OKR.

porque OKR no puede tratar..

E Ismail y Sirai Mahal también hicieron el entrenamiento allí..

Así que puedes levantar la mano para que la gente te conozca..

El modelo conductual objetivo es parte de este ecosistema..

Ahora, déjame ir a por la última parte..

Aquí es donde empiezo a conectar todo..

Muy bien, entonces el primer problema que tenemos,,

y entonces probablemente reconocerás esto,,

es que durante los últimos años,,

cuando tienes a un científico hablando de organizaciones,,

estaba muy confuso con los papeles.

y lenguaje que no entendíamos..

Tenemos un líder, hablan un idioma diferente,,

tenemos un asesor de cambio,,

hablamos un idioma diferente, ¿verdad?.

Ahora, era muy difícil para ellos entender y conectar..

Y este es uno de los problemas que tenemos en este momento..

Cómo me aseguro de conectar muy bien a estas tres personas..

Entonces, la agilidad empresarial hizo algo grandioso,,

que es lo que llamábamos, oh Dios mío, ahora se me olvidaba,,

un marco inclusivo..

¿Qué es un marco inclusivo?.

Bien, lo que hicimos con la agilidad empresarial.

Fue una pieza muy, muy difícil..

Y tenemos una especie de definiciones,,

y todas las definiciones se pueden entender,,

y tenemos palabras clave, y puede ser entendido por un científico,,

por un líder, y por un consultor de cambio, o cualquier otra persona..

Ahora, lo que hacemos con eso,.
si usamos alguna ciencia del lenguaje,.
que también comencé a hacer cambios exponenciales..
Entonces ahora, cuando un científico habla con un líder,.
y un líder habla con un consultor de cambio,.
los tres, o cualquier otro,.
pueden entenderse, pueden sincronizarse, ¿verdad?.
Así que una de las cosas que tenemos que entender.
es si las personas hablan diferentes idiomas,.
ya sabes, si viene un neurocientífico y dice,.
Bien, intentemos aumentar la neuroplasticidad en las personas,.
porque, ya sabes, empiezas a hablar de neuronas,.
y todo este tipo de cosas, tal vez un líder,.
podría decir, bueno, esto es como un chico extraterrestre.
viniendo de, ya sabes, alguna base secreta en Estados Unidos..
Entonces, ahora lo que hicimos con la agilidad empresarial,.
esto es crucial, creamos una lingua franca..
Bien, ahora, las tres personas, científicos,.
líderes, consultor de cambio, RH,.
todos pueden hablar el mismo idioma..
Fue muy difícil mientras lo conseguimos..
Y ponemos definiciones de una manera.
que todo el mundo pueda entenderlo, ¿verdad?.
Obviamente, entonces, el líder puede evolucionarlo más hacia la estrategia,.
el científico, toma estas ideas para hacer más investigación,.
y el consultor del cambio.
necesidad de implementar cambios en la empresa..

Así que aquí, la agilidad empresarial es la primera,.
creo, es el primer marco inclusivo del mundo,.
que trató de tener un lenguaje común.
para estos tres grupos completamente diferentes,.
que son líderes, profesionales del cambio,.
y científicos, obviamente, y cualquier otra persona, ¿no?.

Y luego cuando hablan entre ellos,.
todos pueden entenderse, ¿verdad?.

Este es, desde mi perspectiva, el primer cambio..

Y mientras necesitamos eso, necesitamos eso,.
vamos a estar acabando con los chicos en cuatro minutos..

Lo siento por el retraso..

Mientras hicimos eso, porque creemos.
que cuando todo está cambiando,.
necesitamos sincronizar tantas cabezas como podamos..

Y no podemos tener silos,.
donde porque los científicos tienen una gran idea,.
pero no sabe cómo comunicárselo a un líder,.
o un asesor de cambio tiene una idea,.
pero no tengo idea de cómo hablarle a un líder,.
hablando de la estrategia y otras cosas,.
así que no va a funcionar, ¿verdad?.

Entonces, la agilidad empresarial es un marco inclusivo,.
Creo que es el primer marco inclusivo del mundo..

Ahora, tenemos tres áreas en la agilidad empresarial,.
que son la ciencia del cambio acelerado,.
la segunda área es componente para construir.

o fortalecer personas u organizaciones..

Imagina que eres un consultor de cambio.

y desea construir un marco..

Entonces tienes en toda esa parte,.

tienes todas las bases que necesitas seguir,.

a paso para crear sus marcos..

Y luego tenemos marcos que ya creamos.

para que sientas el mercado, etcétera..

Y luego tenemos la dinámica de la utilidad empresarial,.

que es un nivel muy alto de los aspectos.

de la agilidad empresarial, los aspectos son dominios..

Tenemos cuatro estrategias de liderazgo de dominio.

cambiar a los individuos, y este es un nivel muy alto, ¿de acuerdo?.

Y esto es todo lo que tengo para ti hoy..

Espero que al menos se abra un poco,.

pero antes, creo que es muy, muy importante.

para entender que estamos tratando de crear.

esta comunidad para ayudarte..

Así que vamos a construir los próximos fines de semana.

con diferentes charlas..

Tenemos mucha gente competente ayudando..

Y la idea es que podamos tomar uno de estos temas,.

desarrollalo..

Algo que también quería mostrarles hoy,.

antes de irnos, déjame dejar de compartir,.

es que se que algunos de ustedes ya lo usaron..

También tenemos HANA..

Entonces HANA es nuestra inteligencia artificial..

Así que HANA se entrenó con todos estos modelos..

Y HANA puede hacer cosas muy, muy complejas..

Por ejemplo, HANA siempre está tratando de ver.

si hay opciones de no despedir personas en la empresa.

y conseguir que llegue la sequía o para solucionar problemas..

Entonces, cómo accedes a HANNA, HANNA está completamente capacitada..

Déjame mostrarte aquí, HANNA..

HANNA está ahí..

Entonces comienzas una nueva conversación con HANNA..

y luego puedes escribir algo..

Hola, HANNA, por ejemplo, HANNA..

Tengo un equipo donde dos miembros no quieren cambiar..

Me lo estoy inventando, ¿verdad?.

Y no hay un liderazgo claro..

¿Qué tengo que hacer?.

Y luego puedes empezar con algo muy genérico como esto..

Y luego también puede preguntar qué marcos.

de la actividad empresarial puede utilizar.

y lo va a conectar..

Ella es muy agradable..

ella tiene una personalidad muy agradable.

y tiene un conjunto de datos masivo, masivo, masivo..

Es capaz de enfrentarse a situaciones muy complejas..

Vale, mira esto..

Entonces parece que estás enfrentando un desafío con 2T,.

bla, bla, bla..

Es importante abordar con enfoque.

en la construcción de una dinámica de equipo saludable, etcétera..

Entonces, detrás de esto se ejecutan todos nuestros modelos..

para crear esta respuesta..

Facilidad de recomendación, aclarar la visión,.

fomentar bla, bla, bla, brindar apoyo,.

encontrar catalizadores de liderazgo..

Y luego empezar a recomendar algunos de los modelos..

Cambian la pirámide del viaje,.

cual es el modelo de descansos favorito..

Vamos a estar hablando de eso..

Es un marco poderoso para que las empresas generen cambios..

Así que por favor siéntete libre..

Estamos apoyando a personas de todo el mundo para que usen HANA..

HANNA puede tomar situaciones muy, muy complejas.

y aportar nuevas ideas, ¿de acuerdo?.

Ahora, antes de que te vayas, si en algún momento,.

Intento crear, separar la comunidad.

de la universidad de actividad empresarial,.

pero al mismo tiempo, trato de apoyar también a nuestros entrenadores..

Tan bueno es comenzar un entrenamiento.

sobre la actividad de la empresa el próximo mes..

Si quieres saber más, habla con Greg, ¿verdad?.

Y luego habla con él..

Él podría ser capaz de ayudar..

E Irina anda por ahí..

Ella está empezando después de eso..

Así que dependiendo, ya sabes, en qué ubicación,,

tal vez si eres América o Asia, vas con Greg,,

o si estás en Europa, puedes hablar con Irina, ¿verdad?.

Y luego también proporcionamos esto en español con Walter..

Walter no está aquí hoy..

Así que estas personas también están apoyando a la comunidad..

Y también tenemos una sala donde puedes conocer a cualquiera..

Si en la sala de chat, necesita ayuda,,

puedes ir y conocer a alguien allí, ¿verdad?.

Esta sala abierta las 24 horas, los 7 días de la semana, puedes decir,,

Oye, ¿puedes ir a esta habitación?.

y me explican este concepto?.

Puedes ir allí, ¿verdad?.

Así que esa es la idea..

¿Quieres compartir algo antes de que....

Te aprecio..

Estás conmigo hoy,,

Estoy con Greg y otras personas,,

ya sabes, la vacilación, y quieres compartir cualquier cosa.

antes de irnos, tenemos dos minutos antes de irnos..

Nuestra primera sesión..

Hola, mi pregunta es, ya sabes, en estos días estamos.

bajo el bombardeo de la caja de chat de inteligencia artificial..

Entonces, si mi pregunta es, si le hago alguna pregunta a Hannah,,

ella va a responder de tu libro.

o recopilar alguna otra información adicional.

de otros recursos?.

Bien, así es como lo hicimos..

Entrenamos a Hannah para seguir.

todos los principios de agilidad empresarial..

Proporcionamos a Hannah todos los modelos de agilidad empresarial..

Y también añadimos alguna información adicional..

como otros marcos, como, ya sabes,.

ahorrar o volver en comparación con la agilidad empresarial..

Y lo conectamos con la ciencia que teníamos..

Así que la respuesta es, Hannah siempre intentará.

utilizar los modelos de sostenibilidad para su respuesta..

Muy bien, entonces eso hace que....

Amamos a Hanna..

Sí, sí, amamos a Hanna..

Y lo que Erich también ha hecho es agregar algunas otras capacidades.

ahí, como si hubiera agregado algo, ya sabes,.

Curriculum Vitae y Curriculum Vitae..

Puedes pedirle que te ayude a crear tu CV..

y cosas así también..

Nos ha dado algunos conceptos básicos sobre cómo crear CV..

y cosas así también..

Así que hay un montón de....

Sí, es muy, muy, muy grande,.

conjunto de datos muy, muy grande..

Llevó casi un año y era un proyecto secreto..

como no sabía si funcionaría..

Y luego aquí para los miembros de la comunidad,.

también tenemos muchos recursos..

Tenemos ciento y tantos videos..

Así que en la comunidad EAWC, I Enterprise Agility University..

También los embajadores, preparan cuadernos de trabajo..

tienen videos.

Los videos están en diferentes idiomas..

Como al menos también tenemos turco y otros idiomas..

Ya sabes, los videos son al menos subtítulos..

Y si vas al fondo desde aquí,.

también tienes una enorme base de datos de videos.

y puedes buscar por alguien, por ejemplo,.

ahora diciendo resistencia al cambio..

Y luego va a encontrar aquí a todos.

¿Quién dijo resistencia al cambio en algún momento, verdad?.

Y todos estos están disponibles de forma gratuita..

Ahora, algo que te voy a preguntar es.

si tienes gente u otro consultor,.

Sé que ustedes son geniales..

Si tienes amigos, colegas.

que querías añadir en el grupo,.

por favor agréguelos porque estamos tratando de construir.

la comunidad con grandes personas como tú..

Así que si tienes colegas, habla con ellos,.

agregarlos en el grupo,.

y van a ser muy útiles para mantener esta comunidad..