

Vamos a rockear y rodar Bien, entonces estamos aquí para conocer los secretos de una mayor salud organizacional..

y ¿qué tan importante es eso ahora mismo en este mundo? Guau Entonces, vamos a cubrir la empresa.

agilidad resultados universales y vamos a aprender cómo tener una alta salud organizacional cuando las cosas cambian todo el tiempo La definición de salud organizacional es seguridad psicológica.

más la creación de valor comercial y perpetuidad y si las personas no saben lo que significa esa palabra, significa para siempre y agilidad empresarial valor comercial significa valor para el cliente, la empresa y el bienestar de la fuerza laboral y muchas empresas se enfocan solo en el cliente y la empresa y se olvidan sobre el bienestar de la fuerza laboral y es por eso que la pirámide del viaje de cambio es tan importante.

Entonces, vamos a cubrir lo que llamamos resultados universales de agilidad empresarial y estos resultados nos permiten tener una salud organizacional alta y tiempos acelerados cuando necesitamos hacer que las personas se sientan bien y tengan poco estrés Incluso si la situación requiere que las personas estén.

siempre listo, requiere que las personas lleven las cosas al mercado más rápido, siendo receptivo, requiere que innove de manera sostenible.

Lo que llamamos estos resultados universales está siempre listo La definición que tenemos para siempre listo.

es continuo construyendo una cultura de mentalidad está preparado para sorpresas, incertidumbres y contingencias que se enfoca en entender lo que está pasando pero aún no reacciona a la situación.

Siempre receptivo Por lo tanto, respondiendo de manera continua y sostenible a los cambios, las interrupciones.

y las necesidades de la fuerza de trabajo de la empresa del cliente y un aviso, permítanme intentarlo de nuevo, respondiendo de manera continua y sostenible a los cambios, las interrupciones y las necesidades de la fuerza de trabajo de la empresa del cliente y de una manera rápida y efectiva Y luego siempre innovador Reimaginando continuamente ofertas, modelos de negocios,.

alianzas y estrategias para generar de forma sostenible valor y significado duraderos Implica.

Adoptar pensamientos y pensamientos futuros para obtener nuevos conocimientos e impulsar la innovación..

Estos son los tres resultados universales y son maravillosos y coloridos, pero más que eso, son poderosos. Los tres resultados universales son los objetivos de alto nivel y la agilidad empresarial que.

proporciona una visión para remodelar la cultura organizacional y las prioridades Estamos diseñados para abordar.

motivaciones humanas centrales y garantizar la sostenibilidad, el crecimiento holístico y el éxito durante la alta incertidumbre y el cambio acelerado Solo quiero que ingrese al chat si cree que estamos pasando por.

alta incertidumbre y cambio acelerado en este momento Simplemente escriba un sí allí si cree que somos.

Genial, estoy viendo algunos pulgares arriba.

Todavía no veo nada en el chat, pero tal vez eso sea.

Tenemos algunos síes y absolutamente increíbles..

Entonces, como hemos visto en otras sesiones con Eric, Manthan, Simon, Niroshi y Tanya, hay muchas razones por las que debemos abordar la alta incertidumbre y el cambio acelerado..

Correcto, ahora vamos a entrar en una sala para grupos pequeños, Eric, agradécele si estás allí para poder configurar.

crear salas de reuniones.

Tal vez si dijeras que estuvo aquí.

Sí, solo vamos a hablar durante, digamos, dos o tres minutos cada uno y por qué creemos.

los resultados universales son importantes y si quieres puedes ir a [eauuniversity](#).

y tenemos una IA de HANA y puede preguntarle acerca de los tres Alcomes Universales de Enterprise Agility y por qué son importantes y luego puede darle su propio giro. Luego regresaremos y compartiremos simplemente revisando el.

chat Aún no he tenido noticias de Eric.

Parece que tuvo que reiniciar su computadora, por lo que tal vez necesitemos hablar en grupo durante unos minutos..

Claro, está bien, entonces, ¿quién quiere quedarse en silencio y tal vez comenzar la conversación sobre por qué piensan.

que tenemos por qué tres resultados universales son importantes? Geeta tiene la mano levantada Está bien, vamos con Geeta. Silencien a Geeta..

Sí, entonces mi centralidad es importante porque cualquiera que sea el servicio o producto que ofrezcas, debes asegurarte de que esté agregando valor al extremo receptor porque si no puedes agregar valor, nadie, tu negocio es básicamente entrar en bancarrota porque no lo estás. ofreciendo lo que los clientes realmente necesitan Absolutamente Absolutamente, Geeta Company sustentabilidad.

Eso es importante nuevamente porque está ligado a los clientes. Vemos hoy en día que no importa..

si es en la industria de la confección, la industria del aprendizaje, la industria de la tecnología, la atención médica, seguimos evolucionando y debemos estar al día con lo último, lo último y lo mejor porque la gente quiere que la naturaleza humana progrese y si estamos atrasados como empresa , nadie comprará nuestros productos.

Eso es maravilloso. Sí, está el lado de la empresa, pero además de eso, tenemos que recordar..

sobre el bienestar de la fuerza laboral porque esperamos más de nuestra gente en la fuerza laboral.

Esperamos que aprendan cosas nuevas, lo que significa que tendrán que pasar por cambios de mentalidad. Tendrán que aprender a eliminar los sesgos. Van a.

para aprender a lidiar con algunas de las sustancias químicas que ocurren en nuestro cerebro y nos enfrentamos a la incertidumbre y tiene toda la razón Geeta sobre la bancarrota Creo que hubo un artículo reciente de HBR.

fue por Forbes y dijeron que las empresas que estaban reduciéndose y que estaban reduciéndose porque no podían satisfacer la demanda, etc. La razón por la que les sucedió a esas empresas es que estaban.

el doble de probabilidades de ir a la bancarrota Eso es muy importante Si vas a reducir el tamaño,. asegúrese de estar listo para ir a la bancarrota Bienvenidos a todos.

Bienvenido de nuevo Vale, una cosa sobre los equipos ¿Cuántas salas de reuniones tenemos, Eric?.

Creo que tenemos cinco y no vemos cuatro de cuatro o cinco salas para grupos pequeños.

Bien, comencemos con la devolución compartida. La importancia del ejercicio no era obtener la respuesta..

La importancia del ejercicio era comprender cómo Hannah puede ayudarte a lograr tus objetivos..

Entonces, compartamos las experiencias e ideas. Entonces, comenzaremos con la sala rudo con MEK..

como nuestro portavoz Adelante por favor MEK.

De acuerdo, entonces, en nuestro caso, Hannah recomendó varios enfoques centrados en cinco ejes.

El primero es la continuidad y la adaptabilidad El segundo, el enfoque centrado en el cliente.

El tercero, cultura de innovación Luego seguido por alineación y claridad Y el quinto,.

enfoque holístico para el éxito Y personalmente encontré el enfoque centrado en el cliente más.

convinciente porque vincula la capacidad de respuesta de las organizaciones y su reactividad y su preparación para el resultado final del juego en términos de desempeño en el mercado con clientes que tienen necesidades cambiantes y preferencias cambiantes Y eso sonaba muy convincente y muy obvio.

a mí Entonces tengo bastante curiosidad por los otros cinco, los otros cuatro, especialmente la continuidad.

y adaptabilidad uno Eso suena un poco misterioso, pero Hannah dio un alto nivel de vista diciendo que.

estar listo y receptivo ayuda a las organizaciones a competir y garantizar la resiliencia de las operaciones en términos de competitividad en el mercado Eso es absolutamente Gracias MEK Para que pueda ver lo que está.

la habitación rudo Ahora, la otra cosa que había MEK iba a ir y mirar más profundamente en.

centrado en el cliente y entiende que puede sumergirse más profundamente en Hannah Así que vayamos a.

¿Quién es el próximo vocero de la habitación de alguien, por favor? Si levanta la mano si es un vocero,.

gracias Y luego algunas de las personas en la llamada pueden ayudarme a verlos Bien, Leanne, gracias.

Vea si puede vencer a la habitación rudo Oh, teníamos una habitación increíble porque tomamos una.

enfoque diferente con Hannah Bonnie preguntó cuál es el impacto de descuidar los tres universales.

resultados Y entonces escuchamos de Hannah, ya sabes, tendrás una pérdida en la psicología.

seguridad, no tendrás colaboración con tu equipo de trabajo Habrá menos resiliencia porque.

no eres capaz de hacer frente a situaciones más desafiantes Y luego hicimos que David preguntara esto.

muy buena pregunta de cuál es más importante de los tres Y entonces Hannah volvió a decir que.

todos son igualmente importantes y están conectados Así que nos divertimos un poco con Hannah en nuestra habitación..

Excelente Parece que también estás empezando a ponerte un poco rudo entrando a tu habitación,.

Leanne Nice Vale, ¿quién más tiene la mano levantada, por favor?.

Alberto Sí, gracias Así que para nuestra habitación, también la pasamos muy bien, donde nos reunimos con Hannah..

para preguntar por qué son importantes los resultados universales Así que obtuvimos algunos resultados sorprendentes.

centrado en el enfoque estratégico, la mejora continua, el enfoque en el cliente, la innovación y la adaptabilidad, y la resiliencia organizacional Como persona, me encanta la innovación y la adaptabilidad.

que tiende hacia la forma ágil de hacer las cosas porque innovas, esperas y te adaptas y ves hacia dónde te está moviendo. Así que es una gran herramienta, me confesaron. En realidad, bastante divertido,.

Estaba, estaba, estaba una llamada de Bobby para ir por esto Y tenía que demostrar que esta es mi primera.

tiempo realmente de usar a Hannah Así que fue una gran experiencia para mí Gracias, Eric Y gracias.

al equipo que armó esto Maravilloso Eso es genial Gracias, Alberto Esperamos que así sea.

puede agregar valor y ayudarlo a adoptar diferentes enfoques y mirar más allá de sus propias perspectivas y las cosas que debemos hacer para estar siempre listos, siempre receptivos y siempre innovadores.

Gracias Vale, hay un portavoz más ¿Es correcto?.

Sí.

Entonces, Olu, Tanya y yo estábamos en una sala de trabajo y profundizamos y limitamos un resultado porque queríamos centrarnos en un resultado y tratar de ver qué nos daría Hannah como guía..

Así que nos enfocamos en el resultado siempre innovador y tratamos de entender por qué era importante y una de las cosas buenas que nos salió es que ella no solo nos dijo, está bien, deben buscar mejorar sus prácticas, sino que también tiene que buscar mejorar sus capacidades y el bienestar de su fuerza laboral para que tenga esa capacidad de tomar, desarrollar talento para luego tomar riesgos prudentes que pueda hacer y concentrarse en lo que viene y lo que ha logrado como Bueno.

Así que constantemente observamos las cosas y luego tuvimos una conversación amistosa en torno a dos empresas que hacen eso..

Entonces, uno fue EAU que lo analiza constantemente y el segundo dijimos, hablamos un poco sobre Amazon en cuanto a cómo comenzó como una biblioteca digital y dónde está y tratando de ver cómo podríamos hacerlo de una manera acelerada. marco de tiempo y preguntarle a Hannah un poco más sobre eso.

Olu, ¿he capturado todo? ¿Hay algo de su parte que le gustaría agregar? No, absolutamente bien.

Que las empresas que no logran innovar eventualmente mueren de muerte natural y creo que esa es la principal conclusión..

Tienes que moverte con las tendencias del tiempo..

Así que creo que lo que has dicho es muy apropiado aquí.

Gracias.

Sí.

Y Olu se comprometió con nosotros a que después de hoy hará más experimentos y compartirá con nosotros sobre Hannah..

Gracias, Martín, por ayudarme..

Excelente.

¿Todos pueden ver mi pantalla? No puedo pasar a la derecha a la pirámide.

Este es tu, creé la pirámide pero Greg es el dueño porque ama la pirámide..

Declaró que es como si la gente entrara en la luna y declarara que un área de la luna viene de ellos..

nadie hizo eso antes.

Entonces Greg es el dueño potencial de la pirámide..

No se trata de la propiedad, es de mi propiedad..

Bien, aquí vamos.

Así que aquí está la pirámide de viaje modificada.

Entonces, como puede ver, lo que buscamos es siempre realmente receptivo y siempre innovador..

Las partes inferiores de la pirámide, en las que entraremos, comenzaremos aquí..

Así que la primera es quiero que las cosas sean como digo, no me importas..

Y creé algunos arquetipos alrededor de esto y yo, Eric usa el mismo icono que yo, que es el fantasma en este caso..

Y el fantasma tiene que ver con el miedo y si vamos al segundo también, tiene que ver con el cambio propuesto no me gusta.

Y ha llegado aquí, sin ser escuchado, que es muy similar a mi arquetipo, pero uso un troll con orejas grandes y un garrote..

Y entonces lo que encontramos en estos dos aquí en la base de la pirámide es que quemamos energía, nos cansamos y enfrentamos el miedo, huimos, nos congelamos y nos formamos regularmente..

¿Y por qué es eso? Es porque cuando estamos bajo estrés, tenemos una acumulación de cortisol y eso aumenta el azúcar y la glucosa, lo que conduce a una quema de energía..

Y eso nos lleva a estar cansados.

Adrenalina, un corazón late más rápido.

La presión arterial sube.

Nuestra energía es necesaria para el miedo, el vuelo, la congelación y la forma..

Así que nuestro enfoque siempre está en eso..

Y esto acumula sustancias químicas nocivas en el cuerpo..

Y una de las cosas en el mundo actual es que la mayoría de las grandes empresas como Forbes, HBR, Gallup, McKinsey, todas dicen que el costo del agotamiento en este momento es del 77 % de las personas..

eso es una locura.

Eso significa que solo tenemos como el 23% de las personas que no están quemadas..

¿Porqué es eso? Así que vamos a profundizar un poco más en esto y también le pediremos ayuda a Hannah..

Genial, algo importante, volvamos al anterior.

Creo que hay algo importante aquí, y lo siento, estoy en el aeropuerto, por lo que la conexión no es muy buena..

Pero algo muy importante es que cuando estás en la base de la pirámide, tienes los niveles más altos de cortisol..

Así que no estás abierto a ninguna recomendación ni nada..

Tienes miedo de que te vayan a despedir inconscientemente o conscientemente.

Ahora, a medida que avanza al segundo nivel, como el cambio propuesto, sus niveles de cortisol bajan un poco y luego comienza a estar un poco abierto..

Pero luego empiezas a sentir que no has sido incluido en la toma de decisiones..

Y eres un poco más abierto que el anterior..

Pero a menos que incluya a esa persona en la toma de decisiones, entonces la persona no seguirá adelante..

Entonces, la pirámide propone cinco mentalidades diferentes que no son niveles, son mentalidades, y luego cada tipo de mentalidad requiere prácticas diferentes..

Entonces, cuando está en el fondo, a menos que asegure el trabajo de la persona y la persona se sienta cómoda con esto, muy, muy cómoda, no va a mover a esta persona a la siguiente mentalidad..

Ahora hay que tener en cuenta que una persona puede tener diferentes mentalidades dependiendo de la situación.

Y luego, cuando subes, no me gusta el cambio propuesto..

Los niveles de cortisol bajan un poco.

Y luego aquí la persona puede ser parte de esto.

Si la persona no es parte de esto, se siente amenazada.

Y esta es una pregunta común cuando vamos a los cursos que preguntan la diferencia entre.

El fondo.

El pasivo es una persona muy cercana porque tiene mucho miedo de perder la posición, el poder o el prestigio..

Ahora, la persona, no me gusta el cambio propuesto aquí, este individuo, sabe que no va a perder el puesto, pero siente que no es inclusivo, por lo que en el futuro podría suceder..

Así que adelante, espero haber agregado un poco de valor a esto..

siempre eric.

Así que sí, la base de la pirámide tiene que ver con la amenaza a nuestro sustento, la amenaza a nuestra familia, la amenaza a nosotros..

El siguiente sobre ser escuchado es sobre sentirse significativo, sentirse parte de algo, pertenecer a algo..

Y luego el siguiente, no entiendo por qué está ocurriendo el cambio.

Yo llamo a esto el arquetipo del estudiante.

Y aquí es donde estamos empezando, conocemos el cambio, pero no tenemos las habilidades necesarias para poder adaptarnos para manejar el cambio..

Y con el cambio acelerado, esta es un área constante con las organizaciones en este momento..

Estos tres son la razón por la que hay tanto agotamiento en el mundo.

No nos estamos ocupando de las personas..

Y también cuando aceleramos el cambio y la disrupción, la erupción trae los altos niveles de cortisol y adrenalina..

Pero lo que también está haciendo allí es que se trata de que cuando una empresa no se ocupa de los siempre, siempre, siempre receptivos y siempre innovadores, entonces la gente comienza a sentirse abrumada..

Empiezan a sentir que no hay apoyo..

La seguridad psicológica sale por la puerta.

Todas estas cosas.

Y en este momento, las empresas están respondiendo de maneras que no ayudan.

Y este cambio durante sus pirámides puede mostrarle cómo puede ayudar a algunas de las personas de su organización..

Greg, levanté la mano.

Sí, entonces algo muy importante es que no entiendo por qué está ocurriendo el cambio..

Se trata de las habilidades.

Esto es generalmente donde las empresas se centran en.

Entonces, este nivel se trata de las habilidades para tratar de comprender mejor su trabajo o tratar de comprender mejor el cambio..

Pero se trata de las habilidades..

En general, la empresa se enfoca en este nivel..

Creen que pueden resolver cualquier problema dando a la gente más habilidades..

¿Bien? Entonces, por ejemplo, puede ser, ya sabes, no entiendes el cambio porque no tienes las habilidades.

Te mando a un curso para que entiendas el cambio o puedas hacer mejor tu trabajo.

¿Bien? Así que aquí es donde las empresas generalmente se enfocan en.

Pero el problema aquí es que tenemos dos mentalidades más debajo de este.

Las empresas saben muy bien cómo lidiar con este nivel, ya sabes, enviando personas a capacitación, enviando personas a habilidades, tratando de explicar por qué está ocurriendo el cambio..

Pero desafortunadamente, tenemos dos mentalidades más debajo de esta..

Ahora, en general, con esta mentalidad, los niveles, por supuesto, los solares son muy bajos..

Pero si las personas no tienen las habilidades aquí, la persona puede subir de nivel, por supuesto, puede comenzar a subir porque obviamente comienza a entrar en este tipo de síndrome de agotamiento..

¿Bien? No puedes lidiar con el trabajo..

Intentas trabajar más duro.

No sabes lo que estás haciendo y empiezas a sentirte inseguro.

Y finalmente vas a caer al fondo de los otros dos.

¿Deberíamos preguntarles si los entienden a los tres? Amigos, ¿entienden la diferencia entre los tres? ¿Hay alguna pregunta?.

Siéntase libre de hacer algunas preguntas en el chat..

Bonnie, sí, Bonnie.

Solo quería preguntar, esto es algo que he observado aquí en Canadá, hablando con personas en recursos humanos y líderes en organizaciones..

Una de las cosas que ha surgido, y estoy bastante seguro de que se muestra en otros lugares y espacios del mundo, es toda esta idea de lo que estamos reforzando en el lugar de trabajo..

Entonces, si las personas que son constantemente como esas, los tipos A, están bien, trabajan muy duro, trabajan 70 u 80 horas a la semana, se empujan, se empujan, se empujan a sí mismos, pero descuidan todas las demás áreas de su vida..

Eso proporcionaría equilibrio trabajo-vida, eso alimentaría su seguridad psicológica, sin embargo, en empresas que son altamente competitivas, donde el resultado final es tan importante, más importante que toda esta idea de equilibrio trabajo-vida, continúan reforzando, promoviendo, dar, aumentar a aquellos individuos que se están agotando, volviéndose locos y volviendo locos a sus equipos a su alrededor.

Y es como, sin embargo, las personas que están viviendo un equilibrio entre trabajo y vida muy saludable y bien equilibrado no son reconocidas porque ponen a sus familias primero, se ponen a sí mismos primero, ponen a sus comunidades primero porque están alineados con sus valores..

Y es interesante para mí que las empresas no están reforzando eso, y esas son algunas de las cosas que se han puesto al frente del pensamiento en relación con toda esta área, la idea del bienestar en el lugar de trabajo, pero solo quería comentar sobre eso y pedir las perspectivas de otras personas..

Bueno, algo muy importante aquí es que si miras el Capítulo 8, donde hablamos de la empresa de tres valores, especificamos en la fuerza laboral estamos siendo todos los diferentes OKR, llamémoslo así, pero Llámelos indicadores puntuales, que la empresa debe cuidar cuando están expuestos a cambios exponenciales y todas las situaciones que pueden surgir debido a la aceleración en el mercado..

Gracias por eso, Bonnie.

Así que adelante, Greg.

Creo que nosotros.

Gracias.

Gracias.

yo mismo silenciado.

Sí, podemos continuar..

Incluso un rudo puede silenciarse mal.

Entonces, lo que quería decir aquí también es, absolutamente, Bonnie, el bienestar es algo muy importante en las empresas, y es el bienestar de la fuerza laboral lo que en su mayoría falta..

El bienestar del cliente está ahí, el bienestar de la empresa está ahí, pero el bienestar de la fuerza laboral está muy ausente en muchas empresas..

Y estas cosas aquí pueden ayudar a entender cómo podemos crear un mejor bienestar en las organizaciones..

Así que espero que eso ayude de hecho.

Solo nos quedan como ocho minutos.

¿Es así, Erick? ¿Esto es sólo una sesión de una hora? No, no, no, eso es incorrecto porque tenemos hasta el 15.

es una hora y 15.

Vamos a extenderlo cinco minutos más hoy para que podamos terminar con 120 personas..

lo siento por eso.

Pero eso te va a permitir probar un escenario real.

Así que no entiendo por qué debemos cambiar.

Aquí es donde, si tenemos el error aquí.

Entonces, como puede ver en el permiso mismo, hay diferentes tipos de interacciones y diferentes tipos de estrategias de comunicación..

Entonces, hacia el fondo, donde todo se trata de lo intrapersonal, habrá mucha comunicación uno a uno..

Y a medida que avanzamos hacia más equipos, es más un aspecto social..

Así que esto es lo que vamos a hacer.

las interacciones sociales, las comunicaciones sociales, ¿se están alineando con el lugar al que queremos ir? ¿Cómo podemos interactuar de una manera que esté más conectada socialmente? Eruf, ¿querías agregar algo más a ese en particular? Sí, es sólo una cosa rápida.

Básicamente, imagina que de alguna manera estás en una empresa en la que no vas a perder tu trabajo, sabes que te contrataron, tienes las habilidades, y de repente regresas a tu equipo y luego dices, quiero cambiar, y luego vuelves al equipo y dices que el equipo es muy disfuncional.

No vas a ir demasiado lejos, ¿verdad? Así que esto último es sobre la dinámica social.

Entonces, ¿cómo me aseguro de que la dinámica social funcione?.

Entonces, si miras a la izquierda, vas a lo interpersonal, a la derecha, es lo que siento dentro de mí, que son los primeros niveles, hacia afuera, a lo interpersonal..

Entonces, cuando me comunico con los demás, les cuento mis miedos, etc., a las redes sociales..

Entonces estamos mezclando dos campos diferentes aquí, que es la psicología y la sociología en la parte superior..

Así que recuerda, no entiendo por qué el cambio es sobre el equipo, cómo hago para que el equipo esté seguro para poder avanzar juntos..

Ahora hay tantas cosas que podemos hablar sobre la pirámide, ya sabes, estrategias de comunicación cuando usamos la pirámide..

No vamos a hablar de eso porque va a llevar años..

Y propongo que pasemos al ejercicio ahora, Greg, para que luego podamos.

Si absolutamente.

Podemos hacerlo.

Podemos hacerlo.

Podemos hacerlo.

Podemos hacerlo.

Podemos hacerlo.

Entonces, para moverse, hay una pregunta en el chat de Olu..

Él pregunta, ¿será correcto comparar estos niveles con la alta dirección, los mandos intermedios y los gerentes de primera línea, respectivamente? Impresionante.

Bien, volvamos a la segunda..

Solo quiero.

Todavía no hemos llegado a la cima de la pirámide..

Así que en la cima de la pirámide se trata de, quiero cambiar.

Y eso se trata de tener el siempre listo, siempre receptivo.

Pero realmente estamos analizando cada nivel, ¿cómo podemos estar siempre listos? ¿Cómo podemos ser siempre receptivos? ¿Cómo podemos ser siempre innovadores? Ahora la cosa va hacia la cima de la pirámide, vamos a tener mucho más de lo que podemos llamar felices, satisfechos, sintiéndonos bien y conectados..

¿Y por qué sucede eso? Bueno, aquí hay algunos químicos aquí que suceden.

Y estas son cosas de las que queremos crear más para poder tener.

Cuando hacemos el mayor bienestar, como mencionabas, Bonnie, estos químicos suceden.

Y podemos generar seguridad psicológica y todas esas cosas que todos tenían.

Y si acabas de.

Los revisaré rápidamente.

Así que la serotonina se trata de la satisfacción, la felicidad y el optimismo..

La dopamina se trata de sentirse bien.

La serotonina es felicidad y bienestar duraderos..

La oxitocina es amor y conexión..

Quiero decir, incluso cuando pones tus manos sobre tus hombros, estás empezando a construir un poco de oxitocina contigo mismo..

Y los delfines median satisfacción, felicidad y optimismo..

Ahora bien, si no nos ocupamos de estos cinco niveles, podemos deslizarnos rápidamente por la pirámide a cualquiera de estos niveles..

Y podemos acabar con más cortisol, más adrenalina.

Entonces es nuestra elección.

Nosotros lo que hacemos es que buscamos a los felices, satisfechos, que se sientan bien y conectados.

¿O vamos a seguir con el agotamiento en el mundo, con la energía ardiente cansada y enfrentando el miedo todo el tiempo? De todos modos, voy a seguir adelante ahora.

tenemos una situación.

Recientemente se implementó una política de trabajo en el hogar de tres días.

Pran, el dueño del producto y Layla, la abogada.

Estos son personajes maravillosos de Enterprise Agility University que inicialmente estaban a favor de una mayor flexibilidad y elegir dónde trabajar se han vuelto críticos con la nueva regla..

Se quejan, pero se sienten excluidos de las decisiones sobre detalles programados.

Un ejemplo que se me ocurre, esta situación, no necesariamente esta específica, pero a menudo los equipos de liderazgo deciden lo que va a pasar y transmiten esa información y dicen que así es como lo vamos a hacer..

Obviamente, eso no cumple con muchas de las cosas en las pirámides de viaje modificadas..

Entonces, si volvemos a esta situación, se están quejando de que se sienten excluidos..

También creen que se sienten desconectados y que la empresa los presiona más para que produzcan resultados..

Bien.

¿Todos tienen claro cuál es nuestra situación? Simplemente levante la mano y levante los pulgares rápidamente para que podamos ver que todos están despejados..

Y lo que vamos a hacer ahora es pedirle a Walter o Eric que me expliquen cómo vamos a usar el tablero de espejos porque, afortunadamente, no estuve disponible durante un par de días y Eric y Walter intervinieron y crearon estos maravillosos espejos. tableros.

Muchas gracias, Eric y Walter..

¿Puedes explicar qué vamos a hacer con esto, por favor? Sí.

Así que esto va a ser bastante fácil, ¿verdad? Hicimos el tablero espejo solo como apoyo y la idea es que los

vamos a poner en salas de descanso y luego también pueden usar a Hannah..

Puedes poner Pongo el escenario en el cuadro de chat, guardarlo en algún lugar, copiar el escenario fue recientemente un nuevo día de trabajo, bla, bla, bla.

Así que cópialo ya que lo vas a necesitar..

Así que vas a tener una conversación..

También puedes usar a Hannah, puedes poner el escenario y vas a tratar de preguntarle primero a Hannah dónde cree Hannah que están Pran o Laila..

Entonces puedes preguntarle a Hannah en la Pirámide del viaje de cambio, ya sabes, con esta situación copias la situación en la que crees que Laila y Hannah, lo siento, Laila y Pran están.

¿Estamos bien con esto? Puede copiar toda la situación aquí que coloqué en el cuadro de chat y luego lo que puede hacer es llevarle eso a Hannah y decirle en qué nivel de la Pirámide del viaje de cambio se encuentran..

Y Hannah te lo va a decir, te va a ayudar con eso..

ella es bastante inteligente.

Ahora, lo que haremos a continuación es tener una conversación..

No vamos a ir por 25 minutos antes.

Es por eso que estaremos aquí para siempre, pero vamos a durar unos 12 minutos y van a tener una conversación sobre las diferentes estrategias que podrían usar..

Ahora, para hacer eso, queríamos apoyarte con el espejo para que también puedas usar un espejo o usar el espejo para anotar la estrategia..

Aquí te doy dos opciones.

Puede hacerlo verbalmente, puede tener una conversación agradable, puede tener una conversación agradable y usar el espejo y luego, de esa manera, podría compartir con otros durante este ejercicio..

Entonces, ¿qué hay en el espejo? Entonces, en el espejo, tendrá la pirámide del viaje de cambio y luego puede agregar las diferentes técnicas que podría usar..

Así que esto es lo que vamos a hacer.

Ahora le pediré al embajador que comparta el enlace del espejo para que pueda abrir este y luego debería poder ver lo que hay en el espejo..

Seguiré los mismos pasos tan pronto como compartimos con ustedes los diferentes pasos..

Deberíamos poder acceder al espejo y luego usarlo..

Está eliminando el error, pero creo que todos tienen claro que iremos al espejo y luego usaremos el espejo para avanzar y podemos tener una conversación verbal o podemos empezar a capturar algunas cosas en el espejo.

Vamos a tener 12 minutos y la idea nuevamente no es hacer todo el ejercicio.

Estás cortando ahí.

Por lo tanto, no nos estamos enfocando en completar todo el ejercicio, nos estamos enfocando en cómo podríamos usar la Pirámide del viaje de cambio para ayudarnos a idear una estrategia..

De acuerdo, Eric, si puedes enviarnos a nuestras salas de reuniones, por favor..

Eric, te vas, ¿puedes enviarnos a nuestras salas de reuniones? Es muy sencillo.

Cada equipo va a tener una Pirámide de viaje de cambio para recordarte también.

No conseguimos nada, Eric, tienes que repetirte o traer gente a las salas de reuniones..

Estuviste cortando todo el tiempo en los últimos dos minutos..

Sí, entonces las salas de grupo tardarán unos segundos porque, lamentablemente, estoy aquí en el aeropuerto y la conexión es muy lenta, pero se abrirán ahora..

Voy a asignar a todos y luego déjame ver, vamos a las habitaciones y vamos a ver cómo va este.

Está bien, Eric, muchas gracias, Eric..

¿Alguien tiene alguna pregunta antes de ir a la sala de reuniones?.

Eric, no estoy seguro de si todos obtuvieron suficiente información de las diapositivas anteriores sobre dónde están Brown y Lila, pero si podemos echar un vistazo rápido a la otra diapositiva, al menos tome una pantalla de impresión y luego.

esta en el chat.

lo tienes en el.

Y las instrucciones también están en el chat..

también está en la habitación.

Muy bien, creo que todos están de vuelta..

Es tiempo de.

Greg, hora de dar un paso.

son los últimos cinco minutos.

¿Todos pueden ver la pantalla compartida? Sí.

Sí.

De acuerdo, si pudiéramos tener a una persona como portavoz solo para hablar un minuto sobre lo que encontraron.

Lo que quería analizar antes de continuar es que no se trataba de obtener una respuesta..

Se trataba de cómo nos puede ayudar Hannah. Y como una de las cosas que puedes tener es un sesgo y cuando le preguntas a la tía Hannah, ella no tiene ningún sesgo, así que te dirá dónde están las cosas específicas en la pirámide..

Como muchos de nosotros probablemente pensamos que estaba en el nivel cuatro y cuando te sumerges en él, Hannah nos ayuda a entender que también podrían ser los dos últimos..

Entonces, solo quiero ayudar a las personas a comprender que se trata de cómo podemos usar a Hannah para empoderarnos usando la pirámide del viaje del cambio..

Vale, ¿quién quiere ir primero es un portavoz?.

¿Quién está despierto? De acuerdo, Ebru comenzará desde Elgurt..

Gracias Ebru.

Estás en silencio Ebru.

Bueno.

De lo que hablamos es de que comenzamos con el cuarto nivel, pero luego, cuando cambiamos a Hannah, en realidad tenemos niveles más bajos..

Entonces, cuando tengamos las respuestas de nuestros antecedentes, posiblemente encontremos niveles más profundos en los que trabajar para comenzar a apoyar este cambio..

Así que esa fue la selección del equipo para la pirámide del viaje de cambio y el sesgo que Greg mencionó siempre está presente cuando se trabaja con este tipo de proyectos de cambio..

Lo siento, ¿quién está en silencio? ¿Puedes silenciarte por favor? Gracias Ebru.

¿Hay algo más? ¿Alguien del grupo de la cama le gustaría agregar? Estaba pensando en esto, ¿podría ser una posibilidad explorar que Fran y Leila podrían atravesar todos los niveles continuamente en lugar de ver que encajan en ese nivel? Sí, eso es exactamente correcto.

Lo que tenemos que hacer es abordar cada nivel para ascender en la pirámide..

Bien, ¿quién es de otro grupo, por favor? Si levantas la mano.

Gracias Ebru.

Sí, vamos por uno más.

Y algo muy importante es que tienes una explicación muy detallada de la pirámide e incluso de cómo lidiar con la política en las empresas..

No estoy seguro de cómo es mi conexión porque me estoy conectando desde el teléfono.

Está bien ahora.

Bien, entonces vamos por uno más y luego redondeamos.

hoy Impresionante, gracias Eric Bueno, ¿a quién le gustaría ir después? Manfa.

Gracias, Eric Así que Irina y yo estábamos en una sala de reuniones y tuvimos una muy.

conversación perspicaz y desarmamos la situación un poco antes de preguntarle a Hannah y nuestro proceso de pensamiento fue que en realidad podrían estar en dos niveles a la vez para un aspecto.

Podrían estar en, no entiendo por qué está sucediendo y en ciertos aspectos podrían estar y no les gusta el cambio propuesto Entonces ahí es donde entramos y luego le preguntamos a Hannah.

y ella nos ha dado un poco más de orientación sobre cómo están colectivamente. No entiendo por qué está ocurriendo el cambio y cómo podrían avanzar. Así que fue realmente bueno tener eso.

conversación y luego validar algunos de los pensamientos con Hannah Gracias Manfa Antes de seguir adelante.

Creo que deberíamos tener una ronda de aplausos para Hannah Vamos a darle a Hannah una ronda de aplausos.

ya sea virtual Genial, genial ¿Y qué hay de nosotros? No sé para nosotros también, ¿verdad?.

Bueno, espera, primero haremos a Hannah y ahora nos daremos dos mascotas en la espalda porque realmente nos lo merecemos y nos ayuda con nuestra oxitocina..

Excelente creo que esto es importante porque sabes que es muy importante hoy Greg ha sido.

con algunos problemas de salud e incluso ha estado preparando esto, así que muchas gracias Greg por preparar la sesión de hoy. ¿Algo que quieras agregar aquí? Sólo quiero agradecer a Eric, Walter y.

todos los embajadores por venir y ayudar hoy porque, como dijo Eric, tuve algunos problemas de salud y solo estuve disponible ayer. Así que muchas gracias a todos y.

Mayor Salud Organizacional, no sé por qué esto sigue haciendo que debería decir de todos modos, las claves de Mayor Salud Organizacional fueron presentadas por Greg Pitcher, Director Regional, Badass y EA Fueron presentadas por Hannah AI y la comunidad Antes de irnos déjame decirte.

tenemos a Irina aquí Irina va a estar la próxima semana hablando sobre el modelo Lighthouse.

y la humildad intelectual y por qué es importante También tenemos algo que vamos a anunciar.

el lunes tendremos nuevos lotes para la comunidad y será muy divertido.

porque vas a comenzar con el lote de plata y dependiendo de cuántos eventos vengas y luego también de cuánto aprendas, vas a ir creciendo. Vamos a tener oro,.

vas a tener diamantes, etc. y vas a estar acumulando tus lotes y vas a estar creciendo aquí en la comunidad. Antes de irnos, así que espero que nos veamos el próximo sábado..

Greg, ¿tienes algo más que mencionar antes de que terminemos? Sí, solo quería decir que la próxima semana será esclarecedora. Entonces, el modelo del faro, Irina, nos ayudará a brillar..

una antorcha sobre la Humildad Intelectual Así que Irina espera con ansias esa sesión Nos vemos el próximo sábado.

Así que muchas gracias chicos pido disculpas por el aeropuerto hoy he estado viajando tengo que.

veo un cliente y me estoy conectando desde el teléfono hoy Así que espero que hayas disfrutado de la sesión El.

Pyramid está en uno de los capítulos, no recuerdo cuál, pero también se explica cómo lidiar con.

los directores ejecutivos y también la política en la empresa usando la Pirámide Es realmente muy poderoso Puedes.

también proporcione a Hannah su escenario y luego Hannah le dará algunas ideas Así que espero.

disfrutas tu tiempo hoy El resto del fin de semana ha sido un placer del equipo aquí del.

Enterprise Activity World Community Solo los felicitamos por estar hoy y esperamos.

nos vemos el proximo sabado Gracias y gracias Greg por hacer un gran esfuerzo Gracias a todos.