

Sea lo que sea en el mundo, esta es la mejor comunidad para estar, el mejor lugar para estar, porque todos somos consultores de cambio, nos especializamos, sabemos mucho sobre la vida y las empresas cambiantes y, a veces, luchamos con el cambio..

Así es como funciona.

Muy bien, déjame ver, todo está listo..

Demos un minuto más para que la gente se una..

Tenemos 31 personas, creo que probablemente se van a unir 20 o 30 personas más..

Y también tenga en cuenta que puede conectarse desde su teléfono, esa es la razón por la que usamos Teams..

Probablemente también necesitarás ir a dividir las habitaciones hoy, comunicarte con eso..

no te cuento más.

Pero para los que no me conocen, mi nombre es Eric Bueller..

soy consultor de cambio.

Solo estoy apoyando a estas personas hoy con el evento..

Mi parte es saludar a las personas que se unen..

Y eso es básicamente lo que estamos haciendo..

Vaya, Finlandia.

Siempre quise ir a Finlandia..

Necesito ir en algún momento, solo para saber si es verdad todo lo que dicen, lo bueno ¿no? También bienvenido.

Espero que este año pase..

Greg, ¿cómo estás? Si, no, estoy genial.

Gracias Señor.

¿Cómo estás? Estoy bien.

No estoy viajando como puedes ver..

Muy bien, tenemos un minuto más..

Hoy tenemos casi 40 personas..

Espero que disfrutes la sesión..

Sabes que detrás de escena estamos muy sorprendidos porque estas personas han estado trabajando muy duro

con la presentación de hoy..

Y esto no es porque ahora, ya sabes, ahora lo que es ponerte un arma en la cabeza es porque todos tenemos pasión por lo que hacemos, ¿no? Y tenemos pasión por lo que haces y por cambiar el mundo de la organización..

Creo que es cuando te motivas a ti mismo y te encanta trabajar con otros..

Y creo que esta es una de las razones por las que estamos aquí, ¿verdad? Nos encanta trabajar con otros, nos encanta, ya sabes, aprender..

creo que este es el momento.

Entonces tenemos 41 personas..

Podríamos conseguir 50.

Hola Sarah.

Hola.

Hola.

Hola Michael.

melinda.

Hola David.

¿Quién más es nuevo aquí? Kowal.

Nosotros.

Está bien.

Entonces, ¿deberíamos irnos? Absolutamente.

creo que es hora.

De nada.

eric, si.

Gracias.

Gracias por dar la bienvenida a todos en la sala..

tan bellamente.

Y gracias a todos por hacer el tiempo disponible en su día para acompañarnos hoy en nuestra próxima presentación, taller y charla..

Así que hoy nos reuniremos donde vamos a tener una discusión sobre su derecho a dirigir su cultura..

Y es tan maravilloso que te unas a nosotros..

Te doy especialmente la bienvenida.

Y me encanta que ya hayas compartido en un chat de dónde eres, Jonas de Suecia, Kami de Arizona..

Luego hay algunos lugares en los que me va a costar un poco pronunciar.

Ni siquiera lo sé, Sordetalia..

Es interesante.

Tengo curiosidad sobre dónde podría estar eso en el mundo..

Desde donde sea que te unas a nosotros esta mañana, es maravilloso que te unas a nosotros y estés aquí con nosotros..

Exploraremos una herramienta de comportamiento y cómo puedes dirigir tu cultura..

Un saludo especial y gracias al equipo..

Puedo decir mi equipo, pero soy más que solo yo..

Es, este es un colectivo que se une..

Estamos haciendo que esto suceda.

Un agradecimiento especial a mi cofacilitadora de hoy es Leanne..

Y en Manthan, que estará con Eric haciendo la tecnología y la magia detrás de escena..

Muchas gracias, Michelle, por tu genio y por brindarnos tanta certeza al brindarnos una presentación de diapositivas y asegurarte de que nos unimos para hacer que todo esto suceda..

Y Greg, asegurándose de que estemos juntos y tengamos una hermosa cultura interna..

Así que gracias a un equipo increíble que está haciendo que esto suceda..

Y, sobre todo, un agradecimiento especial para usted por dedicar el tiempo a estar en la habitación con nosotros..

Dice mucho de ti como profesional del cambio..

Quieres aprender más.

Quieres saber que tienes las herramientas adecuadas.

Sí, Eric, tienes las herramientas adecuadas para navegar tu cultura y asegurarte de traer las mejores herramientas basadas en investigación y evidencia a tu organización, tu equipo y tu cultura..

Así que un saludo porque es una evidencia de tu crecimiento y de tu desarrollo..

Además, pusiste un tiempo disponible..

Conozco a algunos de nosotros, teníamos que levantarnos muy temprano en la mañana..

Mi reloj dice que son las cinco, cinco, muy temprano, menos de 24.

Pero sé que muchos de ustedes son el 23 de agosto y se encuentran en diferentes lugares y momentos alrededor del mundo..

Si, eric.

Me encanta cómo Eric interactúa con los emoticones..

Así que navega en equipos.

Muchos de vosotros estáis familiarizados con los equipos, pero en la barra superior o en algún lugar tendréis reacciones..

Y los voy a invitar a participar con nosotros como oradores..

Haz clic en la barra de reacciones, comparte tus comentarios en el chat..

Si tienes alguna duda, haz tus preguntas en el chat..

Alguien del equipo te apoyará y si sabes cómo apoyar a una persona, te invitaré a compartir tu sabiduría, tus conocimientos o tus recursos mientras estás en el chat..

Nos encanta aprender unos de otros y así es como nos unimos todos..

Además, un agradecimiento especial por decir sí a crecer como líder..

Entonces, a continuación veremos cuál es nuestra agenda para hoy que hemos elaborado conmigo y el equipo..

Primero que nada, le damos la bienvenida..

Acabo de escuchar que algunas personas están en silencio..

¿Puedo invitarte a que simplemente pongas tus micrófonos en silencio? Vas a tener una oportunidad de hablar muy pronto..

Eso es hermoso.

Así que hoy, nuestra agenda está dando la bienvenida ahora mismo..

Entonces, sí, en cuanto a estar en esta sala, aprenderemos más sobre los comportamientos y cómo conoceremos a Hannah..

Entonces, la única persona que no estaba en el tablero de nuestro equipo que acabamos de ver es Hannah..

Entonces Hannah es un miembro especial del equipo porque está disponible para el equipo de todos..

Gracias a Eric y todas las contribuciones que su equipo ha estado haciendo detrás de escena en Enterprise Agility..

La comunidad mundial y la universidad.

Sí, veo salir todos estos hermosos emoticonos..

Me encantan los aplausos, la contribución y el apoyo..

Aprenderemos sobre el modelo de voz, que trata sobre cómo facilitamos el cambio de comportamiento en equipos..

Y luego vamos a hacer una conexión con los objetivos de comportamiento, que es una parte de la voz..

Y luego de eso, comenzaremos a abordar qué más presenta el modelo de voz como herramienta..

Tendremos algunas salas para grupos pequeños y tendremos oportunidades para conectarnos..

Entonces, la primera es que vamos a decir hola, porque ¿a quién en esta sala le encanta la conectividad? Sé lo que hago.

Y así es como y por qué estamos aquí..

No estamos aquí solo para aprender sobre herramientas increíbles..

Estamos aquí para conocernos, aprender unos de otros..

Muchos de nosotros nos enfrentamos a cambios sorprendentes en el mundo..

Somos navegados y tenemos la oportunidad de traer nuestra sabiduría de regreso aquí..

¿No es entonces asombroso? Amo mucho esta comunidad.

Así que echemos un vistazo a lo que sigue..

Se acercan premios o regalos especiales para ti.

Entonces estamos comenzando, algunas personas en la comunidad, sé que no es para todos, pero a algunas personas en esta comunidad les encanta ser visibles..

Quieren mostrarle al mundo, oye, estoy haciendo esto para desarrollarme aún más, aprender más..

Y gracias a Eric y su equipo, han creado un sistema de credenciales que puede utilizar para comunicar a sus clientes, sus equipos e incluso sus organizaciones cómo se presenta, se inclina, aprende y se desarrolla..

Porque la verdad es que a nuestros clientes les encanta cuando aprendemos más porque significa para ellos que saben que están obteniendo los mejores recursos y exposiciones que existen..

Esta es una manera de empezar a desarrollar tu repertorio..

Así que gracias eric.

Aprenderás más sobre esto..

Pero hoy por ser parte de este taller, obtendrás una insignia que podrás demostrar que has asistido a esta capacitación..

Así que muchas gracias.

Sí.

Y ahora esta es la oportunidad más increíble..

Sé que muchos de ustedes están aquí para conocer a otras personas increíbles..

Así que tendremos la oportunidad de ir a su sala de descanso y conocer a uno o más compañeros participantes..

Así que enciendan sus cámaras y su micrófono cuando se unan a sus salas de grupos de trabajo..

Presentarte.

Cuéntanos tu nombre, dónde vives, tu profesión y algo que sea interesante sobre tu mundo, algo que te encante..

Y la sala de descanso durará unos cinco minutos..

Y sé que Eric lo superará en un momento o tal vez en un mes porque tengo dos genios de la tecnología..

Soy tan privilegiado en este espacio..

Así que ve a conocer a tus interesantes compañeros del equipo y nos vemos pronto después de cinco minutos..

Las salas tardarán unos segundos en abrirse porque se trata de equipos..

Así que espera.

Eric va a abrir las habitaciones ahora y nos vemos pronto..

Aquí vamos.

10 segundos.

Algunos de ustedes serán trasladados y algunos de nosotros iremos en unos segundos..

Nos vemos del otro lado.

Esto es lo que tienen estas herramientas virtuales que nos hacen entrar a una habitación y regresar.

Es diferente a un taller en vivo..

Simplemente nos sacan.

Así que ahora mismo, bienvenidos de nuevo y ahora le entregaré la palabra a Leanne..

Pero antes de hacer eso, déjame saber en el chat, ¿qué te gustó de tu sala para grupos pequeños? Rápidamente, ¿qué fue lo que más te gustó de conocer a otros miembros de la comunidad? Sé que mi equipo fue increíble.

Me encanta la gente de Argentina, de gente que lleva 36 o 37 años en el emprendimiento o en la comunidad de cambio..

Walter, me disculpo si tergiversé ese número con un dígito..

Así que gracias por hacernos saber lo que amas..

Sabor internacional, absolutamente.

Es tan hermoso que te hayas unido a nosotros hoy y tengas que conocer gente hermosa e interesante en tu habitación..

Así que ahora realmente te entrego a Leanne..

tan corto plazo.

Muchas gracias tania.

Y tengo que decir que en nuestra sala hay mucha gente que está haciendo muchos cambios en sus vidas en este momento..

Así fue, creo que es muy relevante que estén aquí hoy..

Así que estamos analizando la ciencia del cambio acelerado y especialmente nos vamos a centrar particularmente en la ciencia del comportamiento..

Y probablemente dirás, ¿qué significa eso? Se trata de cómo piensa la gente, cómo trabaja la gente, cómo colaboran y le brinda información sobre cómo cultivar mentalidades y habilidades para que pueda lidiar con el cambio y la complejidad en su lugar de trabajo..

Entonces, la ciencia del cambio acelerado, supongo, simplemente demos una definición de qué son los comportamientos..

Algunos de ustedes probablemente estén viendo, van, no entiendo qué quieren decir con comportamiento.

Es una forma en la que una persona actúa en respuesta a una situación o estímulo particular..

Entonces, desde un nivel individual, piensa que si quisieras perder algo de peso, pondrías ese tarro de galletas en el nivel más alto de tu despensa para que el comportamiento sea que realmente tengas que trabajar muy duro para querer lograrlo y conseguir una galleta.

Y probablemente tengas una pequeña nota adhesiva que diga: Piensa detenidamente. ¿Necesitas esto?.

Desde una perspectiva de equipo, también, ya sabes, en las reuniones de tu equipo, el comportamiento que deseas fomentar es que las personas trabajen de acuerdo con un día laboral regular, en lugar de celebrar a las personas que se quedan más tiempo y trabajan muy duro..

Eso solo te da una idea de lo que estamos hablando de comportamientos específicos..

Sigamos adelante Y la otra cosa acerca de tener un cambio acelerado es que muy a menudo, cuando hay una perturbación en el mercado, la gente tiende a cambiar su comportamiento..

Y eso desencadena cambios en la mentalidad de las personas y eso se extiende a toda la empresa..

Entonces descubrirás que la gente se involucra un poco en el miedo. Y el otro hecho sobre el cambio acelerado es que el cambio de comportamiento es lo primero que se ve cuando una empresa está bajo estrés..

Y ahí es donde debes empezar a buscar, especialmente si eres un gestor de cambios, un consultor o un líder en un lugar de trabajo..

Ahí es donde necesitas concentrarte.

Y hoy vamos a cubrir un modelo fantástico y vamos a profundizar en este modelo utilizando nuestra maravillosa Hanna..

Entonces voy a pasar de regreso a Tenya..

Hermoso. Entonces puedo presentarles al equipo..

Así que hoy también les presento a un miembro del equipo al que todos tienen acceso..

su nombre es hanna.

Y Hanna viene precargada con tanta información que veo algunos cariños y aplausos en el chat..

Sí, Hanna es increíble..

Si ya jugaste con Hanna, háznoslo saber en el chat..

Sí, juegas con Hanna. Le haces preguntas..

Entonces Hanna es una herramienta impulsada por inteligencia artificial. Le hemos puesto su nombre..

Y ella ya ha sido preprogramada con tanta sabiduría y conocimiento del cambio, gestionando el cambio en empresas, organizaciones y equipos..

Así que gracias a Eric y sus equipos por sus años de sabiduría y cómo los han volcado en una hermosa herramienta a la que ahora todos tenemos acceso..

Entonces en la pantalla puedes ver cómo puedes acceder a Hanna..

Así que hay un enlace para que puedas explorar.

con Hannah Sin embargo, hay personas en la sala que no han conocido a Hannah So en el.

La pantalla es un pequeño diseño de cómo llegar a Hannah. A medida que ingresa a la herramienta en la parte inferior.

En el lado derecho, habrá un pequeño ícono. A veces parece un cuadro de chat o en este.

En este caso, parece una X, lo que significa que acaba de ser minimizada. Haz doble clic en esto..

y se abrirá. Si no has estado aquí antes, debes registrarte. Así que una vez..

te has registrado, vamos a poder conservar tus chats anteriores, si eso es importante para ti, y puedes recargarlos o puedes iniciar nuevos chats. Así que hoy vamos a explorar.

una pregunta Vamos a conocer a Hannah y haremos esto como una actividad grupal..

y una pregunta Entonces, Hannah es una herramienta de inteligencia artificial que utilizamos y le preguntaremos cómo puedo comercializar..

La disrupción afecta los comportamientos en mi empresa. Así que ahora mismo, Manthan va a navegar.

nosotros nos está mostrando cómo vamos a usar esta herramienta. Él está manejando la tecnología. Yo solo hablaré..

a través de eso Entonces, cuando ingresas al sitio web, aparece una ventana emergente para recordarte que sí..

Tiene Hannah Ella viene con 25 años de experiencia y agilidad empresarial y organizacional..

Cambia con más de 130 modelos. Y lo hermoso es que ella está aprendiendo continuamente..

y evolucionando y desarrollándose. Así es como se inicia una conversación con Hannah. Entonces nosotros.

Por cierto, ya se ha registrado, ella es una herramienta gratuita. Entonces es un miembro gratuito del equipo..

No tienes que pagar para que ella sea parte de tu equipo ¿No es increíble? veo que hay.

algunas sonrisas en la cara porque hoy podemos hacerlo con algunos recursos gratuitos que marcan la diferencia.

Absolutamente. Me encanta que lo que está en juego actualmente aparezca allí. ¿Cómo puede un mercado.

¿La disrupción afecta el comportamiento en mi empresa? Así que Hannah se tomará un poco de tiempo para pensar y luego nos dará una respuesta. Así que voy a una, voy a.

Para hacerte saber, te haré algunas preguntas después sobre qué estás haciendo..

quitando, qué ideas obtienes al conocer a Hannah. Así que solo ten.

eso en el fondo de tu mente sabe que puedes tener la oportunidad de compartir con nosotros hablando o en el chat. Entonces, Hannah, no sé a dónde fue eso..

Así que Hannah nos está dando algunos comentarios aquí. Gracias. Ahí vamos. Para que puedas ver que ella.

Ya nos ha dado cinco puntos. Entonces, en un nivel alto, ella dice que podemos abordar el problema..

Lo siguiente Hay algunas maneras en que puede afectar nuestro comportamiento. Es la disrupción del mercado..

puede causar resistencia al cambio, reactividad al pensamiento a corto plazo, mentalidad de silo..

Es una gran cosa cuando las personas se vuelven conscientes de lo que hacen, aumentan el estrés y el agotamiento. Este es un gran tema en la conversación de hoy en un mundo en cambio. Innovación..

La innovación y la adaptabilidad también se ven afectadas. Entonces hay mucha información..

ella nos está explicando cómo el cambio puede afectar el comportamiento. Así que ahora los invitaré a todos

a dejar que.

Sé qué es lo que te llevas de esta breve introducción a Hannah..

Nos gustaría dejar el silencio, hablarme o compartir en el chat ¿Qué es lo que te.

¿Qué te está quitando conocer a Hannah? ¿Sigues? Sí, iré Hola, Rusty Bienvenido, Rusty Muy a menudo en nuestro mundo de la información..

y recursos, ¿nos cuentan muchísimas cosas sobre qué? Sí, yo diría que con menos frecuencia se nos cuenta en detalle de forma experimental el cómo. Sí. Y por eso me gustaría saber que.

¿La IA probablemente pueda ofrecer muchísimo de qué? Sí, tendría curiosidad por ver una demostración..

¿Puede ofrecer un detalle de cómo? Muy buena pregunta la que haces.

A menudo obtenemos información sobre qué, qué es lo que podemos hacer. Y esto abre un gran.

conversación y quiero conocer a Eric, si quieres responder a esto. Y antes de que llegues.

en línea, quiero compartir con ustedes que Hannah es miembro del equipo. Ella es parte del equipo..

Ella nos va a contar mucho sobre cómo se pueden hacer las cosas y qué se puede hacer..

Pero se necesita un equipo para reunirse y tener una conversación sobre lo que Hannah está presentando, porque ella tiene todo el conocimiento y nos brinda el conocimiento en el momento, pero podemos trabajar juntos en el conocimiento. Así que Greg, Eric Sí, yo Estoy aquí Entonces sí, entonces.

Hannah también puede comprender escenarios complejos y contarle más sobre cómo La idea.

de que lindo trabajar con consultores de cambio, verdad, que ya saben lo que hacen.

Es como si fuéramos médicos tratando de diagnosticar algo o algunos problemas en las organizaciones y luego podemos influir en la organización tratando de hacer algunas pequeñas sugerencias muchas veces. Entonces estamos brindando una perspectiva diferente. Ahora los seres humanos generalmente tienden a ver las cosas..

desde tres o cuatro perspectivas diferentes, Hannah también es excelente al tratar de brindar.

perspectiva diferente. Pero si haces preguntas específicas o proporcionas un escenario específico.

En su empresa, Hannah también puede decirle qué, cómo y cómo hacerlo. Entonces depende..

sobre cómo lo haces, pero Hannah es capaz de comprender escenarios muy complejos en las empresas y luego.

Obviamente ella comienza con un nivel alto. Y luego, cuanto más preguntas, más concreto.

las preguntas son, ella es capaz de manejar su pregunta. Ahora, obviamente, depende del profesional..

cambiar de profesional para decidir qué es útil allí. Y gracias por tu pregunta..

Y esa es una gran pregunta que hiciste. Y podemos volver brevemente a Hannah y nosotros..

podemos continuar esa conversación y podemos pedirle que elija decir uno de esos puntos.

que son relevantes para usted y que desea explorar más a fondo, como ¿cómo sabe cómo me afecta este cambio? Luego elige uno y luego puede hacer la pregunta: ¿qué?.

¿Es que puedo considerar implementar en mi equipo para abordar un contra-memento de cualquiera de esas cosas que se compartieron? Pero puedes continuar la conversación con ella..

Pregúntale cómo lo implemento en mi equipo. Puedes darle un escenario como el que yo tengo..

un equipo que tiene este tipo de comportamiento ¿Cómo soluciono eso? Y hay algo.

También es muy importante que capacitemos a Hannah para la sostenibilidad, lo que significa que muchas, muchas empresas están despidiendo gente. Ahora, estamos usando algo llamado zonas de sostenibilidad..

en agilidad empresarial para encontrar diferentes opciones que obtengan el mismo resultado o mejor resultado en la empresa sin la necesidad de despedir personas. Por eso, Hannah siempre intentará encontrar,.

por ejemplo, si usted es un líder y dice: necesito despedir al 50%, al 3% o al 2% de mi empresa para lograr este resultado, Hannah intentará dar una respuesta que no requiera despedir a la gente. Esto es muy importante en tiempos de cambio exponencial..

Y lo que me encanta de eso, Eric, es que despedir gente es un comportamiento y es un comportamiento muy irremediable. Y este es el regalo nuevamente. Hannah nos ayuda a considerar otras vías de trabajo..

con esto Y acabo de escuchar a alguien hablar ¿Eras tú, Rusty, querías hablar?.

otra vez o fue alguien más? Entonces, Tanya, hay dos manos arriba, Rashmi y Greg. Entonces, si queremos darles un minuto..

más o menos para compartir lo que les espera.

Sí, hermosa. Así que gracias por hacérmelo saber porque no veo todo eso hermoso..

información de mi parte Entonces Rashmi, dinos ¿qué te llevas? ¿Qué son las ideas?.

¿De dónde vienes? Sí, Latisha, ¿ella también es educada, Rashmi?.

Si estás hablando en silencio, ¿podrías activarlo y dejarlo en silencio? Sí, sí ¿Puedes oírme? Sí Sí Sí Sí, el mío decía más o menos, creo que Greg.

En cierto modo abordamos eso, ya sabes, tenemos mucha información en nuestras cabezas, ya sabes, a veces solo queremos asegurarnos de que no vamos por todos lados..

Y hay un problema específico. Sólo centra mi atención y dame algo conciso..

respuesta a este problema Y creo que jugué un poco con Hannah Y creo que fue.

Realmente útil en ese sentido, ya sabes, simplemente condensar esa información y simplemente concentrarse en eso y dejar que otra información fluya. Todavía estoy jugando, pero creo que, sí,.

Suena un poco audaz, más o menos lo que pienso, ¿crees que hay algo de verdad en eso? Lo que normalmente me encantaría hacer con mis colegas y cosas así. Pero Hannah..

¿Hay algo así? Creo que es un gran, gran sustituto para buscar a alguien..

y pregunta por la hora y para discutir qué hermoso. Me encanta tu parte, Latisha..

tocando mucho gracias.

Estás diciendo que ella siempre está ahí. Ella es la que lleva la información. Alguien..

¿Estoy escuchando un eco ahora? Entonces, disculpas, ¿también me estás escuchando un eco? Simplemente interesante No,.

no, está bien, está bien.

Intenta no hacerlo. Ojalá desaparezca. A medida que lo entiendas, sigo hablando. ¿Tú también lo tuviste?.

un miembro del equipo que siempre está disponible, que lleva toda la información con la que puedes compartir tus ideas, pero luego puedes traerla de vuelta a tu equipo. Sí. Y eso es lo hermoso..

regalo que se que nos esta dando y tu estas iluminando un punto Tienes que jugar con ella.

Qué hermoso. Todavía recibo algunos comentarios tuyos. Sí. Así que le voy a pedir a Greg que.

hablar.

Impresionante, creo que una de las cosas en las que pensar aquí es que Hannah también es libre..

Disponible para toda la comunidad. Es un gesto maravilloso por parte de la cárcel Enterprise en la universidad..

Y luego, la otra parte es que si vas al chat de GPT y haces algunas de las preguntas,.

en realidad, serán enfoques más genéricos con los que volverá. Mientras que podemos bucear.

en Hannah y nos dará mejor información porque es específico en torno al cambio..

fantástico.

Gracias por compartir eso, Greg. Probablemente tendremos que hacerlo. Tenemos algunas cosas interesantes..

cosas que a Leanne le encantaría compartir con nosotros.

Sí, sigamos adelante y echemos un vistazo a este fantástico modelo, el modelo de voz, que es una herramienta realmente poderosa para impulsar la mejora continua y le permite medir realmente cómo los comportamientos ayudan a lograr una meta en su organización y vincularlos con sus objetivos. Impacto Así que vamos a repasar rápidamente cada uno de los componentes de la voz..

El primero es B para comportamientos y se trata de lo que es observable y la elección..

centrarse sólo en unos pocos críticos. Entonces, usted quiere ver, quiere implementar un cambio,.

luego se trata de identificar cuál es ese comportamiento específico que respaldará que se produzca ese cambio. Y lo que es realmente importante, se trata de cómo funciona la ética de trabajo de las personas, de su

valor..

son, su estilo de comunicación, puedes profundizar en qué comportamiento quieres tener específicamente. Pero es realmente importante, el segundo pilar es vincularlo a tus objetivos, a tus.

objetivos de negocio Y eso significa hacerlos muy claros y mensurables y que sean.

ayudándole a alinearse con la misión de su organización en la dirección estratégica.

Así que hoy nos vamos a centrar realmente en estos dos primeros pilares y luego en el tercero..

uno es garantizar que haya un impacto. Entonces, es elegir algunos comportamientos realmente estratégicos,.

analizarlos, medirlos y asegurarse de obtener algunos logros rápidos en su organización, especialmente desde una perspectiva de gestión del cambio. Y, por último, simplemente garantizar.

que sea sostenible, que esos cambios que estás haciendo y los comportamientos que estás fomentando en la organización no estén teniendo un impacto negativo en la salud o el bienestar de las personas. Y también es garantizar que la empresa continúe en ese camino, ese viaje de cambio..

gestión en un momento en el que se están produciendo muchos cambios. Así que vamos a utilizar.

este modelo hoy con Hannah Y pasemos a la siguiente diapositiva Y así vamos.

Colocar este escenario en Hannah y observar algunas de las respuestas que ella nos da..

así que leeré esto rápidamente. Hay un equipo de marketing y están en una situación financiera..

empresa de servicios Se han fijado como objetivo mejorar sus tasas de retención de clientes.

en un 5% este trimestre. Sin embargo, están realmente luchando por lograr este objetivo..

confía en el equipo legal para revisar los materiales y contratos de marketing y garantizar el cumplimiento.

La orientación legal es esencial para retener a los clientes a través de prácticas éticas, transparentes y de marketing. Sin embargo, como probablemente todos saben, es posible que diferentes departamentos no.

afrontar este desafío en comparación con su \$ então Vet y marketing y legal rara vez colaboran.

Por lo tanto, el equipo legal utiliza una jerga industrial compleja y marketing lo encuentra muy confuso y abrumador..

A su vez, el sector jurídico considera que el marketing avanza demasiado rápido y asume demasiados riesgos..

Introduciremos esto en Hannah y veremos algunas de las respuestas que Hannah nos dará y usted tendrá la oportunidad de profundizar realmente y hacer algunas preguntas específicas,.

¿Cómo nos enfocamos en cuáles son los comportamientos que estamos observando y luego observamos qué comportamientos queremos fomentar particularmente entre estos dos departamentos? Y vamos a hacer esto pasando a otro, tendremos el enlace en el chat si podemos ponerlo ahora..

Nos trasladaremos al tablero de Muro para que nos permita, como grupo, colaborar juntos en esto..

Entonces, ¿es realmente importante que observes cuáles son los comportamientos que estás notando en ese escenario? ¿Cuáles son los comportamientos más pequeños que podría volver a mejorar y cómo podrían afectar eso a los objetivos de la empresa? Entonces, si tenemos el enlace en el chat, si desea hacer clic en él, se abrirá un tablero de Muro y luego podrá elegir ingresar a un grupo en particular y usar el tablero de Muro..

Le llevará paso a paso por un camino que le permitirá observar los comportamientos y luego vincularlos con los objetivos..

Y nos encantaría que ya hayas podido usar Muro antes y alguien más no sepa cómo, simplemente échale una mano o ayuda a las personas a recopilar ideas en el tablero de Muro..

Y cuando volvamos, nos encantaría que designaras un orador para tu grupo..

Alguien que pueda compartir sus ideas nuevamente..

Entonces, ¿estamos listos para partir? Entonces, solo un consejo profesional, vaya al marco de ruptura, es decir, si está en la sala dos, vaya al marco de ruptura llamado sala dos..

Así sabrás dónde estás..

Me pregunto si hay un portavoz para cada sala. ¿Podrían levantar la mano para identificar quién podría ser el portavoz? Y luego podemos llamar a alguien para que comparta sus ideas..

Ya me he dado cuenta, Kami, ¿te gustaría dejar el silencio y darnos una breve, probablemente un par de oraciones, sobre cómo encontraste esa experiencia y qué aprendiste de Hannah? Bien, bueno, comencemos, simplemente pegamos todo el escenario y luego le pedimos que nos diera las tres ideas principales..

Y lo que encontramos es que cuanto más indagamos, seguimos obteniendo mucho de lo que hay y que tenemos que ser mucho más específicos sobre la casa..

Y finalmente terminamos enfocándonos realmente en cómo lograr que dos grupos con visiones u objetivos completamente diferentes se unan para lograr un propósito compartido..

Pero pude ver cómo podríamos haber bajado por un millón de madrigueras diferentes y nunca haber llegado a ese nivel de especificidad..

¿Pudiste encontrar un comportamiento específico en el que pudieras concentrarte? Nos estábamos acercando.

Estábamos simplemente formulando eso cuando probablemente necesitábamos otro minuto y medio..

Fantástico escuchar.

Gracias por eso, presidente..

¿Quién más fue portavoz? No veo ninguna otra mano levantada.

Sé que había una pregunta en nuestra habitación..

¿Cuál es la diferencia entre Hannah y ChatGPT? Y dije, bueno, creo que sería una gran pregunta para Eric..

Oh wow, no lo preparé, pero intentaré hacerlo lo mejor que pueda..

Entonces lo que tenemos aquí es una pregunta..

que tenemos una pregunta para eric.

No estoy seguro si puedes responder.

No lo preparé, pero intentaré hacerlo lo mejor que pueda..

Entonces lo que tenemos ChatGPT, imagina que tienes un amigo que sabe un poco de todo, ¿no? Y de repente te pones muy enfermo.

¿Podrías ir a un médico o preguntarle a tu amigo? Probablemente vayas al médico, ¿verdad? Y esto es lo mismo.

ChatGPT es una IA genérica.

Ahora Hannah es consultora específica de IA para el cambio, formando 130 modelos, y también formando sobre sostenibilidad en las organizaciones.

Así que cada vez que pienses en preguntarle a ChatGPT o a Hannah, piensa nuevamente en lo que te dije..

Si te enfermas, ¿podrías ir al médico o preguntarle a un amigo? Quizás alguno de ustedes podría preguntarle a un amigo, depende de qué tan enfermo esté..

Pero recuerda que las organizaciones muchas veces pueden tener enfermedades muy extrañas..

Así que intentaré ir por Hannah..

Así Hannah es una IA específica entrenada para consultores de cambio.

¿Bien? Con comportamientos, con nuevos modelos, con sostenibilidad acelerada del mercado, etc..

También puedes usar ChatGPT, pero es una IA genérica.

Espero haber respondido a tu pregunta.

gracias por eso eric.

gracias eric.

Me pregunto: ¿hay alguien más a quien le gustaría compartir una visión de su sala y de ese proceso? Si no, podemos seguir adelante..

Hay algo que me gustaría compartir.

Adelante.

Adelante oxidado.

Hay algo que me gustaría compartir.

No llegamos a eso. Esperaba que lo hiciéramos..

Cuando se observa a dos equipos trabajando juntos, potencialmente con diferentes propósitos, a menudo se encuentran en una tensión de prioridades opuestas..

Entonces, uno de los temas que puedes buscar en Google si no estás familiarizado con él es algo llamado pensamiento de polaridad..

También algo llamado gestión de polaridad..

No lo busques solo en Google.

Búscalo también en YouTube..

Me parece un concepto fascinante cuando se trata de las intenciones de la polaridad..

Gracias.

gracias oxidado.

Estoy seguro de que cubrimos parte de esa discusión en nuestra sala sobre eso, sobre la falta de colaboración y la falta de objetivos compartidos..

Visiones.

Idioma.

Gran sugerencia.

¿Podemos pasar a la siguiente diapositiva? Solo para darle una idea rápida del siguiente proceso que luego haría, es asegurarse de que el impacto que ha establecido para esos comportamientos que coinciden con sus objetivos sea que realmente esté creando los resultados previstos que desea..

Por lo tanto, podría tener un impacto si se analizan los impactos en las partes interesadas, en los empleados, en el medio ambiente o en la cultura corporativa en su conjunto..

Por lo tanto, se trata de garantizar que se obtengan algunos beneficios realmente rápidos en la gestión del cambio, pero también de que no se obtengan otros impactos no deseados..

Y, por último, se analiza cómo hacer que eso sea sostenible, garantizando que desde un punto de vista medioambiental, social y económico a largo plazo, sea bueno para la empresa..

Eric, puedo ver que tienes las manos en alto..

Sí, dos cosas que decirte..

El primero es el pensamiento de polaridad..

Leanne lo sabe, así que puedes usar a Hannah para ver cómo puede hacerlo..

resolver el problema usando el pensamiento de polaridad.

Entonces es bueno mencionar esto..

La segunda cosa es que creemos eso, y complementaré con un valor adicional a lo que dijiste, Leanne, es que creemos en la agilidad empresarial que no se puede resolver el problema con algunos modelos de creación de valor que tienes en el mercado con agilidad o negocios. modelos de agilidad.

Entonces no puedes resolver esto.

Exactamente estoy hablando de aceleración en el mercado..

Entonces, la agilidad empresarial tiene algo llamado modelo de empresa de tres valores, que es básicamente un modelo financiero diferente y también un modelo de creación de valor..

Y está relacionado con cómo hacer las cosas sostenibles..

En general, hacer las cosas sostenibles se trata de garantizar que las personas se sientan seguras, cómodas, pero también de cómo la empresa crea valor..

Si estás en una empresa donde sientes que te van a despedir dentro de dos meses porque tal vez no produzcas lo que tienes que producir y luego porque el mercado sube y baja, eso no va a funcionar muy bien. Bueno.

Entonces también puedes preguntarle a Hannah cuál es el valor de las tres empresas..

Es un modelo muy extenso..

Creo que tienes casi 100 páginas en el libro explicando qué es, pero es un modelo diferente para las organizaciones..

Entonces, cuando hablo de diferentes modelos, me refiero a cómo se crea valor y la parte financiera..

Entonces creemos que si no cambiamos el modelo, el sistema operativo de la empresa, entonces no podremos sobrevivir..

Ahora, en resumen, tenemos mucha investigación en términos de, sabemos que, por ejemplo, si una persona no obtiene beneficios para todos en los primeros cinco días del cambio, la gente podría desconectarse y aumentar el estrés..

Así que también hay muchas técnicas que tenemos allí..

que te ayudará a entender la psicología del ser humano.

Esto es algo importante porque en el proceso hay algo que se llama ciencia del cambio acelerado y la ciencia del cambio acelerado es ciencia del comportamiento..

Lo que estás aprendiendo un poco hoy con el modelo de voz es la neurociencia del cambio y algo llamado movilidad estratégica que proviene de las ciencias sociales..

Y volviendo al tema original, obviamente este es un gran modelo..

El modelo de voz es muy ingenuo, pero se necesita mucho entrenamiento consciente para intentar identificar comportamientos..

Muchas gracias por explicarnos eso, Eric, y también por brindarnos una visión general de las agilidades empresariales y el modelo de triple valor..

Así que tal vez podamos animar a la gente a que simplemente participen en el chat..

¿Qué es lo que han amado y aprendido y se han llevado hoy? Si puedes poner eso en el chat, Tenya nos llevará un poco más lejos en este viaje..

Sí, así que estoy aquí, gracias Neanne por esta hermosa oportunidad y por cerrar casi..

Quiero contarles un poquito más sobre nosotros..

Tenemos recursos increíbles disponibles para usted hoy y son los fundamentos de la agilidad empresarial..

Es un hermoso libro grande..

Puedes hacerlo, eso ha sido escrito por Eric con muchos de los modelos, marcos, conocimientos y sabidurías que hay en Hannah, pero también puedes tenerlo en forma de libro..

Puedes conseguirlo para tu Kindle, pero te recomiendo que consigas la tapa dura porque este libro tiene mucho valor..

Eric también lo ha puesto a tu disposición en una plataforma en línea donde puedes trabajar en cada capítulo como si estuvieras haciendo un curso..

Cuando haces eso, obtienes un hermoso certificado porque tienes que pasar todas estas pruebas, lo cual es increíble..

Y eso le ayuda a obtener la certificación como practicante de fundamentos de agilidad empresarial..

Sí, lo importante es gratis, ¿no? Obviamente el libro en papel no es gratis..

Entonces compartiremos ahora un código..

Entonces, si vas a courseuuniversity.edu, lo compartiré contigo..

Puedes conseguir el libro ahora..

Y también puedes acceder a él gratis..

Le proporcionaremos un código y luego podrá acceder.

Entonces, si quieres el libro, no olvides obtener también tu insignia porque lo hermoso de la insignia es que obtienes beneficios adicionales..

Bien, entonces obtienes el libro allí y luego usas este código y luego lo obtendrás gratis, ¿verdad? Sí.

Para todo el mundo.

Vaya, estamos terminando a tiempo porque tenemos tres minutos más antes de irnos..

Eso es genial.

Gracias por poner el curso a disposición.

Como dijo Eric, puedes asistir al curso, puedes hacerlo en línea de forma gratuita y luego también puedes obtener un certificado, obtener el libro de tapa dura y más que eso, tenemos una próxima presentación el 26 de agosto..

Todo eso es cuestión de liderazgo..

Entonces, siguiendo la luz hacia el crecimiento organizacional, construyendo capacidades para el cambio exponencial..

Esta alrededor de la esquina.

Así que te invito a ir a LinkedIn, a nuestro sitio y registrarte en este evento..

Aprenderemos más sobre cómo liderar y navegar el cambio en esta comunidad..

Sí, también tenemos un grupo de WhatsApp que hemos creado para todos los consultores de todo el mundo..

Ya somos casi 600 personas.

Entonces, si quieres unirse, sería genial verte allí..

Si no usas WhatsApp, eso va a ser difícil.

Pero también diría que el evento del sábado les compartiré el enlace..

Como ves, tenemos muchas cosas para ti..

Probablemente no esperabas asumir tanto.

Entonces tienes el lote, tienes el evento..

Asegúrate de copiar todo antes de que terminemos con la presentación..

Es lo que realmente deberíamos agregar..

Así que os copio aquí el evento del sábado, el grupo de WhatsApp..

También tienes el código de lote para canjear tu lote hoy y mostrárselo al mundo..

Y también tenemos algunas ventajas..

Mientras más eventos te unas, lo estaremos anunciando pronto..

Entonces creo que tienes un par de cosas..

¿Me estoy perdiendo algo aquí antes de irnos? Creo que lo eres, Eric..

Hay una persona a la que debemos desearle un muy feliz cumpleaños hoy..

Y ese es nuestro gurú técnico, Manthan..

Vaya, ahora eres más sabio.

Felicidades.

Feliz cumpleaños Manthan.

Gracias a todos.

Feliz cumpleaños,.

Feliz cumpleaños,.

Feliz cumpleaños.

Que mejor que lo celebremos haciendo la fiesta en la luna.

Eso fue incluso divertido para nosotros..

creo que se esta poniendo.

Publiqué mi libro en mi cumpleaños. Recuerdas que creo que todos deberíamos hacerlo..

cosas interesantes Muy bien, creo que aquí lo tienes todo Feliz.

cumpleaños, Manthan. Lo tenemos todo. Cualquier otra cosa que nos falte antes de.

ir, amigos? No, entonces es hora de irnos. Gracias por estar aquí. Ya sabes, estos..

La gente ha estado trabajando muy duro para preparar su presentación, reuniéndose en momentos muy difíciles, muchas veces ni siquiera sabía que se estaban reuniendo..

Estamos tratando de traer luz a la comunidad con nuevos modelos y el futuro de las organizaciones en tiempos de disrupción. Si quieres saber más, siempre puedes.

únete a nosotros en la comunidad Tenemos el grupo de WhatsApp allí Cualquiera de los.

eventos, eres más que bienvenido. Y recuerda, una vez que te unas al grupo, te.

Espero que hables con nosotros, que nos conozcas. Ya sabes, la forma de conectarse es la forma de.

reconocer Así que muchas gracias a todos por unirse hoy. Y espero.

para verte pronto.