

Las imágenes que estás viendo en la pantalla, por lo que ninguna de estas tres imágenes son nuestras, están generadas por IA, ¿verdad? Incluso mi foto está generada por IA..

Eso habla mucho de lo que está pasando en los mercados ahora..

Así que hoy es un placer tener conmigo a Greg Pitcher, saldremos por el orden político..

Es formador de la Enterprise Agility University..

Ha estado utilizando los modelos Enterprise Agility durante aproximadamente tres, casi tres años..

Y él está en Nueva Zelanda..

Se levantó muy temprano hoy para estar contigo..

Y él me apoyará porque ha estado haciendo muchos experimentos en empresas con los modelos..

Está bien.

Hola y bienvenido Greg y gracias por ayudarnos hoy con esta presentación..

Buen día.

gracias eric.

Hoy también quería presentarles a Michelle Wilder..

Ella está en Florida, agradable y húmeda..

Ella trabaja en la industria de la salud..

ella es una entrenadora.

También hace muchas obras de caridad y trata de mover el mundo en una dirección diferente..

Bienvenida michelle.

Ella también me apoyará hoy con la presentación..

Hola.

Gracias Eric y bienvenidos a todos aquí..

Estoy en Florida como mencionó Eric..

aquí no es de mañana.

En realidad, son poco más de las tres de la tarde, hora del Este, y es maravilloso ser parte de Enterprise..

Agilidad y comunidad.

Creo que todos y cada uno de ustedes van a disfrutar mucho de estar con nosotros..

Pues bienvenido.

Está bien.

Estamos de vuelta.

¿Cómo fue esto? ¿Cómo fue tu experiencia? Bueno, Eric, como siempre teníamos la mejor habitación que puedas tener..

No se sobre eso.

Estoy pensando que el mío era mejor Greg..

Deberíamos hacer una competencia sobre quién tiene la mejor habitación, ¿verdad? ¿Quién tuvo la mejor habitación? ¿Alguien quiere compartir antes de comenzar con el resto? ¿Algo de tu habitación? Simplemente salta y hazlo..

Sabes Eric, creo que algunas personas tal vez no sepan exactamente qué entendemos por superpoderes..

Ya sabes, entonces no tienes que ser Batman o Wonder Woman..

Pero solo los regalos que se han dado y que ayudan a otros, ayudan al mundo..

Sí, todo el mundo tiene un superpoder..

Entonces siempre menciono que por ejemplo mi super, siempre he sido disléxico e hiperactivo, lo cual no es una buena combinación para cuando quieres concentrarte, ¿verdad? Y mi superpoder, incluso yo siempre he sido disléxico, de hecho en mi primer libro calculaba derecha con izquierda..

Dije la foto de la derecha y estaba a la izquierda y este tipo de cosas.

Aprendí a sobrevivir con esto y luego vi algo fantástico: puedo ver patrones..

Entonces, por ejemplo, solía ir a empresas y veía problemas y veía todos los patrones y me ayudaba mucho a lidiar con la complejidad en las empresas..

Entonces todo el mundo tiene un superpoder..

Algunas personas son muy buenas para hacer conexiones..

Otras personas son como Greg y ahora Michelle también..

Otras personas son muy buenas a la hora de ofrecer una idea innovadora..

Otras personas son muy pacientes..

Esta también es una superpotencia hoy en día..

Entonces, todo el mundo tiene un superpoder y cuando lo extrapolamos a una empresa, es impresionante..

Otras personas tienen el poder de integrar diferentes personas..

Entonces todo el mundo tiene un superpoder..

A veces nos centramos en las habilidades pero un superpoder es diferente, cierto, algo que tienes contigo, sabes que está ahí y puedes desarrollarlo..

Muy bien, es hora de empezar hoy..

Gracias a todos por acompañarnos.

Greg, ve por esto.

Solo quiero agregar sobre el superpoder..

¿Cómo sabes cuál es tu superpoder? Te ilumina.

Así sabes cuál es tu superpoder y te da energía..

Te ilumina.

Y además es lo opuesto a la debilidad, ¿verdad? Entonces por ejemplo en mi caso podría haber dicho bueno soy disléxico y ya sabes cuando lo fui conté esta historia muchas veces.

Cuando tenía seis años me encantaba aprender inglés porque siempre me encantó el inglés..

No sé por qué me permitió conocer otras personas, conocer otras personas, aprender diferentes perspectivas..

Y fui a una escuela de inglés y dije que no, que es disléxico, que no puede aprender inglés..

Y no volví a aprender inglés porque creo que fue cierto hasta los 28 años..

Vale, no me preguntes cuántos años tengo ni mucho más que esto..

Y luego me di cuenta de que era difícil pero podía hacerlo..

Quiero decir que cometo muchos errores.

La gente sabe que cometo errores pero lo importante es que podemos comunicarnos, ¿no? y esto es como todo.

Entonces cada uno tiene sus propios desafíos..

Hay tantos desafíos diferentes hoy en día, pero creo que parte de esto y cuando trabajamos con organizaciones, la misma perspectiva puede estar en la empresa, en cómo las personas se ven a sí mismas y esto es algo que queríamos potenciar..

Muy bien, entonces déjame seguir adelante..

Gracias a todos.

Primero que nada tengo algo muy, muy, muy importante hoy..

Nosotros lo somos, y Clever gracias por la ayuda con el, vamos a intentar ver cómo mejorarlo y Curis también..

Estamos lanzando hoy lo que efectivamente vamos a hacer el lunes el sitio web para la comunidad, ¿verdad?

Ahora todavía faltan algunas cosas y entonces, solo lea sus comentarios aquí..

Y algo que vamos a hacer es, déjame, creo que será mejor si comparto la pantalla..

Algo que muchas veces resulta muy difícil para las personas es entender las diferencias entre la agilidad empresarial y los frameworks actuales, ¿verdad? Entonces, ¿qué haré ahora? Déjenme compartir con ustedes el sitio web y esta es la primera versión que hicimos, ¿verdad? Y luego tiene algo muy interesante..

También agregaremos HANA al final de cada marco para que pueda preguntarle a HANA sobre el marco..

Así que déjame compartir la pantalla contigo..

Te mostraré por qué es muy importante..

Ahora bien, esta es la versión inicial de la comunidad, la versión 01, ¿verdad?.

Pero tiene algo muy importante aquí..

A parte que tenemos todo en un solo lugar, también tenemos los videos, la grabación, etc..

Tenemos cientos de modelos aquí, ¿verdad? Y luego imagina que quisieras saber, por ejemplo, qué es la empresa de los tres valores, ¿verdad? Y luego puedes venir aquí, puedes abrir la empresa de tres valores, pero también tienes otras cosas en la parte inferior..

¿Cómo una empresa ágil centrada en el cliente se convierte en una empresa de tres valores? ¿Cómo se ve el futuro en la empresa de tres valores? ¿Por qué la empresa tiene tres valores? Y luego puedes abrir esto y leerlo, ¿verdad? Y podrá navegar, por ejemplo, ¿cuáles son los tres pilares de la agilidad empresarial? ¿Por qué los tres pilares de la agilidad empresarial? ¿Por qué eres importante, etc.?

Ahora también lo hacemos, quería agregar la IA en la parte inferior para que también puedas hacer preguntas sobre.

¿este derecho? Pero también sé que es la primera versión y esta es la comunidad de agilidad empresarial..

Esta es la primera versión.

Así también las carreras han ido dando grandes ideas sobre cómo mejorarlo..

Entonces me gustaría saber si quieres ser parte de este grupo donde vamos a tener una cuenta, mejorar el sitio web, agregar cosas..

Háganos saber porque estos son los próximos pasos en los próximos días y lo estaremos promocionando..

¿Está bien? Entonces, la versión 01, para todos, creo que esos no son todos los marcos que pueden funcionar..

allí pueden aprender mucho.

Y vamos a integrar HANA en ese sitio web..

¿Está bien? Ahora, la otra cosa que haremos hoy es que sé que pueden tener varias preguntas..

Oh, tienes el libro, Joe..

Eso es fantástico.

Gracias por eso.

Muchas gracias.

También puedes mostrar qué tan grueso es..

Desafortunadamente, no es un libro con el que quisieras viajar..

Excelente.

tiene otro.

Muchas gracias.

es un libro pesado.

Sí, especialmente si te quedas sin papel en casa..

Es en mi día frío, ¿verdad? Está bien.

Así que hoy también vamos a hacer un experimento..

Ahora tenemos Discord y creo que Discord podría ser un gran lugar para tener las preguntas..

Entonces, si hoy tienes preguntas sobre las diferentes cosas que vemos, puedes ponerlas allí y.

Después del evento, responderé a todas tus preguntas..

¿Bien? Para que puedas escanear esto con tu teléfono..

También compartiré el enlace..

Creo que lo comparto en el correo electrónico..

Si lo tienes a mano allí, puedes compartir también el enlace a Discord..

Ahora si tú pones las preguntas, me tomaré el tiempo después del evento para responder..

Las responderé durante el evento y después del evento también..

¿Bueno? Eso ayudará a otras personas de la comunidad a leer esas respuestas..

Me llevaré con este Discord..

Si no lo sabéis, lo uso desde hace dos días, aunque lo probé hace mucho tiempo y es una especie de WhatsApp, pero es un poquito más interesante..

Está bien.

Entonces la cosa ahora, dame algunas ideas en el cuadro de chat..

¿Cuál es el objetivo de un profesional del cambio? Está bien.

Así que piénsalo un poco y escribe lo que se te ocurra en el cuadro de chat..

¿Bueno? Entonces, ¿cuál es el objetivo de un profesional del cambio? El profesional del cambio puede ser un coach natural, simplemente consultor, gente de talento, RR.HH., cualquiera que esté influyendo en la empresa para lograr algo, ¿verdad? ¿Cuál es entonces el objetivo? Entonces el objetivo del consultor de cambio es reducir el estrés.

Dame un poco más de ideas, no es una señal de estado, apoya a las personas a través del cambio..

Está bien.

Dame algunas otras ideas.

Así, por ejemplo, podría ser soporte.

Bueno.

Darme un poco más para marcar la diferencia, impulsar una adopción más rápida, marcar la diferencia y cambiar la mentalidad de las personas, por ejemplo, podría ser.

¿Alguna otra idea? Y empoderar a las personas, cambiar.

Sí.

Bueno.

una idea mas.

Por ejemplo, para lograr un objetivo..

Bueno.

Apoyar a las personas a través del cambio con bajos niveles de estrés para marcar la diferencia y empoderarlas para cambiar su forma de pensar y lograr un objetivo..

Puede ser, creo que tomé muchas de las cosas..

me gusta este.

me gusta este.

Y ayúdelos a afrontar el cambio constante..

Déjeme ver.

Oh, sí, alguien dijo inteligente, dice algo muy importante..

Capacidades sostenibles.

Está bien.

Entonces esto es muy importante porque creo que podrías olvidarlo..

De hecho, hubo una diapositiva que eliminó que estaba relacionado con eso..

Bueno.

Aplicar prácticas receptivas para empoderar a las personas..

Sí.

Y hacer posible las cosas para hacer diferentes turnos, liderar, habilitar, resolver búsquedas para garantizar que estén a bordo..

Sí.

Lo cual es algo inclusivo, ¿verdad? Cultura inclusiva.

Organizaciones guiadas.

Apoyar a las personas a través del cambio con bajos niveles de cambio para marcar la diferencia en muchas cosas..

Bueno.

Entonces se me ocurrió el tipo de texto aquí con todo lo que pones..

No coloqué tu inclusión porque es muy, muy importante, ¿verdad? Pero creo que la inclusión está en el ADN de cada consultor de cambio..

Debería ser así ¿no? Así que intenté mezclarlo en tiempo real..

Quizás no sea la descripción perfecta, pero creo que somos muy cercanos porque tenemos un par de cosas..

Apoyando a la gente, bajos niveles de estrés, muy bien con esto..

Compartirlos, cambiar su mentalidad, conectar con los objetivos, con los objetivos de la empresa y ayudar a afrontar el cambio constante de forma sostenible..

Creo que intenté resumir muchas de tus cosas y ahora tus cosas también son parte de la presentación, ¿no? Gracias.

Muchas gracias por eso.

Entonces, lo primero que debemos entender aquí es cómo funciona la tecnología, esto está en el libro, ¿verdad? Cómo está aumentando la tecnología en este momento.

Y si ven en el lado izquierdo, pueden ver que, especialmente con el reconocimiento de escritura a mano, reconocimiento de voz, etc., es algo lineal, ¿verdad?.

Pero luego, a partir de 2009, el reconocimiento de imágenes comenzó a volverse exponencial y luego, en realidad, la comprensión, se volvió doble exponencial..

Ahora, cada vez que la tecnología se duplica exponencialmente, provoca perturbaciones en el mercado,

cambios en el mercado..

ya sabes, o desafía a las personas a adoptar diferentes tecnologías, pero también cambia los comportamientos en el mercado. Además, lo que la gente piensa, probablemente tú no piensas de la misma manera..

ahora hay una IA que antes he estado aprendiendo mucho con la IA. De hecho, el año que estuve.

Entrenando a Hannah y Laura, aprendí mucho porque aprendí que es imposible no aprender con IA, ¿verdad? Ahora bien, esto es muy importante. Desde la perspectiva y volviendo a lo anterior..

definición que usted ha creado, tenemos que considerar que específicamente usted tiene un estrés muy alto aquí. Esto es muy, muy importante porque crea un estrés muy alto. Y una de las.

La pregunta aquí es cómo puedo ayudar a las personas a lidiar con un alto nivel de estrés, ¿verdad? Y luego como puedo ayudar.

personas para lidiar con mentalidades cambiantes. Y esto es lo que vamos a ver hoy. Iré a ver.

algún marco avanzado que hemos estado usando Ahora durante esta presentación, si tiene ganas de moverse.

De pie, estoy de pie aquí Si tienes ganas de moverte, sacude los brazos, ya sabes, de pie..

arriba, solo haz esto. Si necesitas café, solo ten cuidado con el café, etc. Está bien, está bien,.

Así que gracias por esto. Ahora descubrí algo muy importante y quería ponerlo..

En el libro está muy, muy claro lo que llamamos ondas. Y luego también tienes la definición de.

ondas y muchos ejemplos, etc. en el sitio web. Y también puedes preguntarle a Hanna qué ondas hay en.

agilidad empresarial Ahora, si trabaja con equipos Scrum o cualquier otro equipo, verá que hay.

es una cadencia. Entonces, por ejemplo, el sprint comienza algún día, ves ciertas actividades y luego un.

Unos días después ves otras actividades. Y luego, al final de la primavera, ves otras..

actividades Y luego todo comienza una y otra vez Y es genial como olas Y esas olas.

son bastante similares ¿no? Comparas una primavera, el comienzo de una primavera con el comienzo de otra primavera y ves que los comportamientos son similares. Lo que la gente hace es relativamente similar..

etc. Aunque pueden ser cosas diferentes, pero este tipo de ondas son bastante buenas, porque son.

relativamente estable. Muy bien, una de las cosas que tiene Scrum, o que tiene seguridad, es tratar de crear esos.

maneras Para que la gente se sienta psicológicamente preparada para ese Derecho. Y este tipo de ondas son muy.

bueno porque puedes surfearlos. Sabes, cuando estás surfeando, yo nunca surfeé, pero ellos sí..

con el surf Entonces, si las olas siempre vienen y son siempre del mismo tamaño, etc., entonces puedes fácilmente.

surfear Vale O en mi caso, hacerlo con el surf, ¿no? Ahora bien, ¿cuál es el problema con el mercado?.

¿ruptura? Y volviendo a la definición, usted dice apoyar a las personas a través del cambio con bajos niveles de estrés para marcar la diferencia y empoderarlas. Ahora, esto es muy importante, ¿cómo podemos?.

asegurarnos de hacer frente a la situación. Ahora, el mercado exponencial, las olas se ven diferentes..

¿Puedes ver qué es diferente allí? Hay un salto. Lo llamamos salto empresarial..

en realidad, es como este gran trozo Entonces, entre tal vez un sprint u otro o una situación.

y otra, la diferencia entre la realidad que tienes y la nueva realidad es mayor.

Y eso hace que la gente se sienta completamente desorientada. Esto también activa cierto mecanismo en tu.

cerebro, elevando ciertas sustancias químicas de las que hablaré en unos minutos, pero la realidad.

es que las situaciones son completamente, completamente diferentes, ¿verdad? Entre una situación y la otra Y luego es interesante que HQ es en realidad HQ, de lo contrario, no si te falta.

liderazgo en la empresa, el rol de liderazgo Oh, esto es muy interesante, recién estoy leyendo.

el discurso porque uno de los problemas es que los líderes no entienden primero cómo estas formas, qué producen estas formas y además no tienen las herramientas para lidiar con esto. Y como decimos,.

Cuando, ya sabes, lo único que tienes en tu casa es un martillo, todo a tu alrededor parece un extraterrestre, ¿verdad? Cuantas veces intentas reparar algo con un cuchillo, porque no tienes destornillador Dime la verdad Y terminaste rompiendo la punta del, si,.

tú también Entonces Jeffrey rompe lo mismo, sí, inteligente Y luego terminas y te vas a casa y.

ves que todas las puntas de los cuchillos están rotas esto es porque no, ya sabes, si ves.

estos, simplemente toma a esas personas y compra algunos cuchillos para su cumpleaños. Bien, haz eso. Entonces, el.

El problema es que ellos no tienen las herramientas, no saben qué hacer y tratan de usar las herramientas. Y hoy les mostraré algunas de las herramientas, pero durante toda mi investigación sobre esto..

libro que tomó mucho tiempo, y una de las cosas que debes entender son las formas, cuáles son las formas.

Y luego, si las formas se modifican, como una gran diferencia entre ayer y la próxima semana, ¿cómo se maneja eso? Ahora ya sabemos que hay cambios en el comportamiento de las personas cuando esto.

entre el mañana de la realidad o la realidad de hoy y ayer son muy grandes entre, porque eso afecta mis expectativas que me hacen sentir tal vez que mi organización no va a poder competir, la gente se siente desorientada, etc. Ahora realmente no pasa con estos anteriores.

olas ¿Recuerdas la forma anterior en que te vi? Esta está bien Esta es una cadencia Esta es.

servicio de pausa y cadencia. Ahora mismo hay dos conceptos en los que no profundizaré mucho, pero hay.

Hay dos conceptos muy importantes en la agilidad empresarial. Uno se llama enfoque amplio. Otro es.

enfoque en la disciplina. Y estamos hablando del libro sobre la ciencia detrás de esto y por qué es necesario.

entiéndalo como un consultor de cambio. Lo haremos en otro momento Michelle, Greg, cualquier cosa..

Lo que querías agregar aquí es solo ambos para esto, ¿verdad? Sabes, soy muy hablador. Me encanta hablar..

Sí, solo iba a agregar que la otra cosa es comprender el impacto del cambio en las personas y qué apoyo necesitan, porque demasiadas organizaciones están realizando transformaciones digitales, pero no se centran en el cambio de comportamiento y se preguntan por qué la transformación está fallando..

Sí, y entonces la gente no sabe qué hacer, ¿verdad? Y esto es muy importante si tomas un.

mira, así que en agilidad empresarial, si no llegaste a esa parte, muy mal para ti, la agilidad empresarial tiene 12 principios para el cambio acelerado. Esos 12 principios se basan en la ciencia y prueba..

para ayudarte Si dominas esos 12 principios, puedes ir a cualquier empresa y crear cualquier marco.

y un modelo y este marco, algún modelo va a funcionar muy bien, incluso si la empresa está expuesta a cambios acelerados, ¿verdad? Ahora, el principio número uno dice eso, y lo explica con detalle lo que sucede bajo la lluvia cuando la gente está expuesta a estas olas abolladas..

Lo que sucedió aquí es cuando las personas están bajo mucho estrés y, volviendo atrás, usted mencionó el estrés, Clever mencionó el estrés sobre las personas en las organizaciones, hay ciertos químicos y la cantidad de perspectivas que una persona puede ver es menor, ¿verdad? Como dijo nuestra amiga neurocientífica Delia McKay, siempre que estés bajo estrés, imagina que hace 2000 años un león te perseguía, o un tigre, simplemente te concentras en el camino a seguir, ¿verdad? Para salvarte Ahora, el número de.

Las perspectivas que la persona necesita para relajarse pueden evaluar son muchas. Entonces puedes ver la perspectiva de.

con tus amigos o colegas y analízalo, replantealo un poco, también intenta, ya sabes, sentir algo de empatía, intenta ver cómo está la otra persona en la misma situación que tú estás viendo, etc. Pero luego, cuando estás bajo estrés, el Número de perspectivas que tu cerebro puede analizar..

disminuye Ahora, tiene sentido empezar a pensar que en una empresa donde la gente está estresada,.

el número de perspectivas que pueden analizar es menor. Y si el número de perspectivas que pueden analizar.

la empresa puede analizar son más bajos, entonces esta empresa tendrá menos probabilidad de sobrevivir, tendrá menos innovación y menos valor comercial. Ahora, también vemos con las empresas..

expuestos a altos niveles de estrés es que hay altos niveles de conflicto. Y esto está relacionado.

a ciertas sustancias químicas como el cortisol, ¿verdad? Ahora, esto es muy importante en el escenario en el que tienes a Pran, el propietario del producto, y él es de Malo Green Solutions. Ahora, de repente, estas personas.

está en una situación en la que todos en el equipo están estresados. Y como propietario de producto, con mucha experiencia,.

Puedes ver que es una persona senior con mucha experiencia, se dio cuenta de que la gente deja de ver las perspectivas de los demás. Y luego te muestra cómo lidiar con esto, ¿verdad? Ahora, regla número.

Uno, cuando hay una interrupción, lo primero que ves, gracias, ¿qué es esto, Greg? Greg, gracias por colocar los 12 principios. Lo primero, creo que también podemos incluirlo..

en este curso, podemos compartirlo. Y algunos de los principios son muy extensos con todos los.

ciencia detrás de mi experiencia. Y esa es mi opinión personal, es que durante varios años..

Hemos descuidado, descuidado la ciencia hacia el cambio organizacional de alguna manera los principios ágiles de 2001 son muy, muy buenos, muy, muy buenos. Pero luego las empresas son diferentes, ya sabes..

La demografía del grupo que creó los principios reales eran solo correos de personal de TI provenientes de compañías de software, la mayoría de ellos, etc. Ahora, en las empresas, vemos más diversidad de.

pensamientos de género, etc. Y también desde la diversidad de perspectivas en cuanto a profesiones, ¿no?.

Entonces las empresas son completamente diferentes. Ahora, volviendo al primer tema, lo que quería.

Lo que quiero mencionar es que cada vez que estás en una empresa y la gente comienza a sentir estrés, entonces debes ver que hay un cambio en la empresa, un cambio muy importante: la gente cambia de comportamiento..

Cuando las personas empiezan a sentir estrés, las personas cambian de comportamiento. Es lo primero que no hacen..

se dan cuenta, pero es lo primero que no cambian la mentalidad, no cambian la cosa. Pero lo primero que pasa, y por eso es muy importante, la voz..

modelo Y también si tienes la oportunidad, un trabajo para Gabor Gabor hizo un espejo para usar la voz..

modelo basado en comportamientos, etc. Hay tantas cosas que aprender, es un momento muy emocionante. Entonces Gabor.

También puedo compartir el artículo. Ahora es muy, muy importante, cómo solucionamos todo esto..

si las empresas se van a acelerar y no se van a desacelerar, que marco tienes para lidiar con esto y hoy te mostraré esto y espero que te resulte muy interesante.

Pero antes de continuar con eso, en el lado izquierdo, tenemos este gráfico que puede que veas o no, es lo que llamamos dinámica de agilidad empresarial Dinámica de agilidad empresarial.

es una visión de alto nivel de todo lo que necesitas aprender de muy, muy alto nivel para ayudar a las empresas expuestas a cambios acelerados o mercados exponenciales. Bueno, cualquier pregunta..

¿hasta ahora? Déjame revisar el discord si hay algo más..

Sí, a la gente le gustaría volver a tener el enlace de Discord, por favor, Eric..

Bien, esta es una buena pregunta. Si alguien la tiene en el correo electrónico que le envié ayer..

compártelo. De lo contrario, lo compartiré, déjame ver, en dos minutos, porque necesito.

bajar a mi cuenta Así que si alguien lo tiene de ayer, le mando un correo electrónico, solo.

ve por esto. Está bien. Sabes, quería compartir eso y creo que hay otros aquí..

Fue una especie de acuerdo de que cuando se avecina un cambio, obviamente la comunicación es clave. Ya sabes, cuando se mantiene detrás de escena solo con liderazgo y no traído..

hasta las personas a las que afecta, entonces es cuando esas personas comienzan a escucharlo.

Y los estresa porque se corre la voz, ¿verdad? Por eso la transparencia es tan importante.

Y luego, que la gente sienta, y esto es algo de lo que hablas en el libro, es, ya sabes, es realmente un esfuerzo colectivo, un progreso compartido. Entonces, si puedes, si puedes, si es posible..

Para garantizar que ese cambio se comparta entre el equipo al que está afectando, para que sientan que tienen algo que decir y que, de hecho, pueden, hay una mejor aceptación cuando las personas sienten que realmente quieren que suceda en lugar de que suceda. a ellos.

Y hay algo muy importante que dijo Michelle, Michelle mencionó avances compartidos..

Progreso es una palabra hermosa, pero también es un marco de agilidad empresarial. Valor.

creación, la forma en que las empresas están expuestas al cambio durante estos saltos es diferente. Entonces utiliza.

una empresa de tres valores Entonces, en las empresas ágiles, crean valor, valor para el cliente, ¿verdad?.

Se centran en el cliente. Ahora, en la agilidad empresarial se utiliza un modelo financiero diferente..

Realmente creemos que cuando las empresas están expuestas a cambios acelerados, no se pueden resolver centrándose en los mismos modelos que hemos estado utilizando durante muchos años. Y puedes preguntar, nosotros.

Puedo decir, ¿qué más hay aparte de centrarse en el cliente? Bueno, está el modelo de empresa de tres valores, que es diferente. Y además el modelo de empresa de tres valores tiene un modelo financiero, otro diferente..

modelo financiero, ¿vale? Creación de valor y diferentes modelos financieros Y uno de los.

marcos para los tres valores es lo que llamamos compartir progreso, capítulo tres del libro. Y ahora también puedes emprender la comunidad de agilidad. Puedes encontrarlo allí. Gracias por eso, Michelle..

Nos estamos acostumbrando a utilizar el progreso compartido para todo. Entonces, el objetivo de cualquier empresa..

es construir compartir el progreso durante el cambio acelerado, ¿verdad? Ahora, entonces pueden ver que es un progreso compartido. Tenemos algunos resultados, etcétera. Ahora, algo muy, muy importante..

es lo que necesitamos, si queremos para la empresa, y hoy tenemos un gran ejercicio..

tener una hora más en aproximadamente seis horas.

vamos a hacer un ejercicio, vamos a poder practicar muchas cosas, ¿no? Entonces vamos a terminar en 30 minutos..

Entonces, cuando intentas lidiar con esta nueva era de aceleración de los mercados, necesitas entender algo muy, muy claro para ti..

Es necesario comprender la ciencia detrás de la aceleración de los mercados y cómo ayudar a las personas..

Ahora, en la agilidad empresarial, tenemos lo que llamamos la ciencia de acelerar el cambio..

La ciencia de acelerar el cambio se divide en tres áreas diferentes.

Neurociencia del cambio, que intenta comprender cómo se ve afectado el cerebro cuando las personas están expuestas a cambios constantes de alta incertidumbre..

¿Estamos de acuerdo con esta explicación de la neurociencia del cambio? Así que tenemos un par de neurocientíficos tratando de lidiar con, ya sabes, el otro día, Delia McKay mencionó una de las cosas que la IA está provocando y la gente está agotada porque no saben si estarán allí más en el empresa, ¿verdad? Y puedes pensar, bueno, esta es una de las cosas en las que la IA también está ayudando..

Entonces necesitamos entender de manera sistémica.

Pero la neurociencia del cambio intenta explicar cómo funciona el cerebro en diferentes escenarios y aportar un enfoque científico..

Esta es una parte de la agilidad empresarial.

Ahora, algo que hacemos en agilidad empresarial es usar un lenguaje muy simple para que todos puedan entender el concepto, ¿verdad? Verás durante el libro..

Ahora la otra cosa que tenemos es la ciencia del comportamiento..

Si no entiendes cómo cambia el comportamiento cuando el mercado se acelera, cuando todo cambia en tu empresa y no entiendes al menos que el comportamiento se vuelve contagioso, que, ya sabes, necesitas lograr diferentes comportamientos, el comportamiento se vuelve insalubre y cómo alcanzarlo.

Tenemos varios modelos, entonces vas a tener problemas con este..

Y la parte final aquí es la movilidad estratégica..

Y la movilidad estratégica tiene realmente dos partes, una que proviene de las ciencias sociales y otra que proviene del cambio acelerado..

Entonces, la movilidad estratégica es, usted es un líder, la situación cambió y necesita realinear su empresa e involucrar a las personas para que caminen en una dirección diferente..

¿Cómo lo haces? Entonces es más la parte social, ¿no? ¿Cómo descubres que todo cambió y mueves a la gente en una dirección diferente?.

Esta es la movilidad estratégica.

Y hablamos de la ciencia y el marco..

Disponemos de varios marcos.

Ahora entiendes esto.

Entiendes por qué desde mi perspectiva, humilde, la movilidad estratégica empresarial es un gran avance porque se aleja mucho de un solo marco, ¿verdad? Y luego, en el libro, puedes ver todas las conexiones..

Y esto es lo que llamamos en la empresa movilidad estratégica, la ciencia del cambio acelerado, que es la extrapolación de los tres.

Ahora vamos ahora por un marco porque prometí un marco y un ejercicio..

Ahora esto es, y les mostraré una foto, Greg ya lo sabe, este es uno de los marcos que hemos estado usando durante muchos, muchos años..

Y les diré en mi experiencia, el mejor consultor de cambio no es el consultor de cambio que tiene más conocimiento, sino el consultor de cambio que es capaz de brindar una mejor solución y una solución sostenible, una solución mejor y sostenible para una empresa. , ¿bien? Y ya tenemos aquí nuestra tarta, que está muy rica..

Ahora, uno de los problemas cuando empezamos a hablar sobre la ciencia del cambio acelerado y la neurociencia y todo ese tipo de cosas es cómo hacemos que sea muy sencillo para que la gente lo use..

Si tengo un problema en una empresa, ¿cómo puedo seguir algunos pasos y obtener mejores soluciones?.

Y te prometo que después de conocer este marco, te convertirás en un superpoder, ¿verdad? Entonces, la idea de estos modelos es que, cuando alguien propone o expresa alguna situación, llega de manera fácil y luego puede encontrar una mejor solución, ¿verdad? Ahora sabemos que cuando estás bajo estrés, el número de perspectivas que tienes disminuye también para ti..

Entonces, cuando estás en una empresa donde todo cambió, no sólo las personas están bajo estrés, tú estás bajo estrés..

Entonces el número de perspectivas que puedes ver disminuye..

Entonces, lo que este modelo intentó hacer es obligarte a aumentar el número de perspectivas cuando estás en una situación que enfrenta una situación compleja..

Número uno.

Número dos, te permite ver el problema a partir de las fuerzas que te obligan a ver, ¿verdad? No es fuerza física, es un tipo diferente de replanteamiento..

Te da un superpoder, incluso si estás en momentos estresantes en los que sabes que tus perspectivas van a disminuir, te permite ver el problema desde diferentes perspectivas..

Y te permite crear un plan más integral, lo que llamamos un plan poderoso para niños, ¿verdad? Así que imagina que tengo un problema y luego, en lugar de pensar en el problema, pensaría en ese problema como cinco tipos diferentes de agilidad o dimensiones de agilidad para poder resolverlo..

Así que imagina un cliente y con un cliente y te prometo que en cinco minutos vamos a hacer ejercicio, te divertirás un poco..

E imagina que en una organización alguien trae un problema.

Entonces, lo que tu cerebro va a hacer generalmente es intentar recordar si resolviste algo similar antes y luego, con el conocimiento que tienes, proporcionas una respuesta..

Entonces, lo que este modelo intentó hacer es romper ese patrón, rompiendo activamente ese patrón..

Y la forma en que lo hacemos te permite cambiar tus patrones de pensamiento, ¿verdad? Ahora el pastel a parte de ser muy rico y me gustaría mostrarles alguna sorpresa, dice que todo lo que se quiere mejorar y aumentar la agilidad en una empresa, tiene cinco dimensiones diferentes..

Una es la técnica, la que llamamos agilidad técnica, ¿no? Al considerar cómo las tecnologías o el software o los cambios en los procesos relacionados con el software van a resolver el problema..

Cuando lo piensas de esa manera, solo te concentras en el software y los procesos relacionados con el software, ¿verdad? Te daré un ejemplo en unos minutos..

Entonces alguien trae un problema, piensas en qué herramientas necesito, qué procesos relacionados con el software necesito para resolver el problema..

Esto es lo que llamamos agilidad técnica.

Los cinco niveles están interconectados, ¿verdad? Esto no es una separación física..

Es una manera de replantearte.

El segundo.

Eric, solo quería dejar claro que barato no significa calidad..

Calidad significa rentabilidad.

Esto es muy interesante porque sé que en el estado es barato..

Gracias por recordarlo.

Y esta definición es de 2016 originalmente..

Todavía estaba aprendiendo inglés en ese momento..

Pero barato significa barato, ¿verdad? Pero no es mala calidad..

Sé que en Estados Unidos lo barato puede ser malo, pero creo que la calidad en Inglaterra no lo es..

Así que gracias por recordarme que.

Entonces el segundo es la agilidad estructural..

Ahora te pones el sombrero de la agilidad estructural y empiezas a pensar en cómo puedo cambiar los procesos y los roles para resolver el problema..

Tomaré con explicación hasta ahora..

Solo me concentro en procesos y roles..

Luego me concentro en la agilidad de los resultados..

Este es uno más complejo..

Aquí es donde algún día vamos a hablar de la estrategia..

Pero entonces es como apoyo la estrategia..

Cómo apoyo la estrategia a corto plazo y la estrategia a largo plazo.

¿Y cómo puedo asegurarme de que mi empresa pueda ofrecer resultados incluso durante estos tiempos estresantes sin estresar obviamente a las personas, como usted dijo?.

Ahora, si tiene curiosidad, la agilidad en los resultados es estratégica..

Se trata de la estrategia y se basa en dos cosas para evaluar el modelo de la empresa y el pensamiento futuro, capítulos ocho y nueve..

La idea es que empieces a pensar en cómo apoyo a los líderes o la estrategia, etc..

Ahora el siguiente nivel es la agilidad social..

Cómo me aseguro de que las personas se conecten y los equipos se conecten con mi solución.

Si piensas de esa manera vas a empezar a utilizar ciertas teorías de las ciencias sociales..

Cómo asegurarse de que las personas se conecten.

Quizás el software, la agilidad técnica, establece el uso de herramientas, pero luego la agilidad social dice que no, no uses herramientas porque vas a desconectar a la gente..

Vas a estar cara a cara.

Y este es el paradigma al que hay que enfrentarse aquí..

¿Estamos de acuerdo con la agilidad social? ¿Bien? Cómo aumentamos la conexión entre las personas.

Y luego el último es la agilidad mental..

Es la forma en que permites que las personas, incluso en momentos de estrés, puedan replantear situaciones y pensar con claridad..

Ahora tenemos una agilidad empresarial, una cantidad enorme de técnicas para mejorar la salud mental..

agilidad.

La idea es que esta persona pueda ver incluso en los momentos estresantes, estos son durante los momentos estresantes, puede ver situaciones desde diferentes perspectivas..

Entonces déjame, ¿alguna pregunta antes de continuar?.

Y te doy un ejemplo.

Eric, solo quería compartir que cuando empezaste aquí, replantear es lo que realmente, después de haber leído esto antes, lo que realmente me llama la atención es que a veces tenemos que ser capaces de replantear la situación por nosotros mismos para que podamos tener una perspectiva más positiva sobre ese cambio.

Sí.

Y recuerda que cuando estás estresado, el cambio acelerado, principio uno, disminuye el número de perspectivas que puedes ver..

¿Bien? Entonces estos marcos también te permiten obligarte a aumentar esa.

Greg, ¿quieres agregar algo aquí? Bueno, solo que había una pregunta de Jeffrey Thompson..

Tal vez responda la pregunta.

Sí, sí, solo hazlo..

Gracias.

Basándote en estas capas, ¿cómo las relacionarías con dos cosas: la inteligencia emocional y la seguridad psicológica? ¿Cómo los relacionarías? Entonces la inteligencia emocional está conectada con la agilidad mental, ¿verdad? Porque en realidad son el mismo canal en el cerebro y psicológicamente la seguridad está relacionada con todos ellos..

¿Bien? De hecho, incluso con agilidad técnica, hemos visto que en las empresas donde las personas no utilizan las herramientas adecuadas, esto afecta su seguridad..

¿Conoces a estas personas que se sienten frustradas en los centros de llamadas porque no utilizan las herramientas?.

Greg, adelante.

Sí, entonces la inteligencia emocional estará más estrechamente alineada con probablemente la agilidad mental..

Pero la agilidad en los resultados también está ahí porque lo que es es parte de cómo vinculas tus objetivos con la mentalidad adecuada para lograr lo que quieres lograr..

También tenemos lo que se llama salud organizacional, que es más que solo seguridad psicológica..

Y tenemos otro modelo llamado pirámide del viaje de cambio, que ayuda a comprender dónde se encuentran las personas en diferentes, diferentes o que todos somos diferentes y que todos pensamos de diferentes maneras y algunos de los desafíos que tenemos a medida que atravesamos el cambio. viaje.

Gracias Greg por eso..

Me trasladaré a tu pastel..

Esto es lo que Greg hizo en Nueva Zelanda y lo entienden..

es un verdadero pastel.

Entonces un día Greg me envió una foto del pastel con los diferentes colores..

Tengo el vídeo, no puedo mostrarte el vídeo de la gente cortando la tarta..

Greg me lo envió.

Pero me encanta hacer cosas..

desearía estar allí.

Bien, entonces te muestro cómo usar esto..

Gracias Greg por eso..

Te muestro cómo usar este framework..

Esto se llama, este es volviendo a mi primer libro, Lean Exponential Change..

Le permite replantearlo dinámicamente..

Entonces, cada vez que tengas un problema, debes pensar en estos cinco niveles..

Ahora déjame darte un ejemplo..

Entonces tenemos Malo Corporation, es una empresa de tecnología de tamaño mediano..

Todos estos son ejemplos reales, pero cambié el nombre de la empresa..

Y se acercarán para la industria de servicios financieros.

Llevan más de 20 años en el negocio y tienen una base de clientes leales..

Sin embargo, en los últimos años Malo ha luchado por mantenerse al día con el ritmo de la innovación y la cosecha..

Y puedo ver que muchos de ustedes han visto ejemplos muy, muy similares..

¿Estamos de acuerdo con esta parte? Esta es una breve explicación..

Bien, entonces sigamos adelante..

El producto estrella de la empresa es una aplicación de escritorio utilizada por bancos de inversión y empresas de gestión patrimonial para gestionar cuentas de clientes y operaciones ejecutivas..

Este producto genera más del 80% de los ingresos de Malo..

El problema es que en el mundo actual cada vez más servicios financieros ofrecen servicios multicanal..

Entonces significa que toda la experiencia en la tienda, web, teléfono, etc..

Y los clientes exigen un enfoque más integral.

Ahora la estructura actual de Malo hace que sea muy difícil adaptarse a la nueva realidad..

Nada más aquí estarás coincidiendo..

La estructura es muy diversa..

En el aspecto estructural, Malo está muy aislado..

El equipo directivo es consciente de las amenazas, pero ha tardado en reaccionar..

Y culturalmente los empleados de Malo son resistentes a las cadenas..

Bien, ¿alguna vez has visto algo como esto en alguna empresa? ¿O simplemente lo estoy inventando yo? Sabes, Eric, hablaste de silo..

Creo que la parte del silo es la razón por la que tienes esta resistencia al cambio..

Una vez más, cuando la gente permanece aislada y no se sabe realmente lo que está pasando, no hay transparencia..

Entonces sientes que te falta algo.

Y luego inventas cosas en tu cabeza que muchas veces ni siquiera son reales..

Así que esa parte aislada realmente es.

Bueno, eso me recuerda que estaba trabajando con un amigo mío llamado Tony en Madrid en 2011..

Estábamos impartiendo un curso, un curso SCRAM, un curso SCRAM certificado para alguna área gubernamental..

Y tienen los salarios más altos..

Y luego les pedimos a esas personas que colaboraran durante el trabajo, durante esta sesión..

Y ahora querían colaborar porque no colaboraban en la empresa..

Ni siquiera quisieron colaborar durante el curso SCRAM.

Y luego me acuerdo de mí, les dije, escuchen, tienen mucha suerte de tener un salario alto para el Ministerio de Defensa, porque si se quedaran sin trabajo, nunca podrían encontrar trabajo, amigos..

Y luego no te imaginas el precio..

si pudiera hacerlo de nuevo.

Pero después de eso, mágicamente, nos tomamos un descanso y entonces la gente empezó a colaborar..

Creo que estaban en shock, ¿verdad? A veces también ampliamos tu cultura fuera.

Bien, déjame ver, mostrarte cómo trato de brindar una solución usando los cinco niveles diferentes, ¿verdad? Ahora, agilidad técnica, intentamos hacer la transición a tecnologías multicanal.

Nos reunimos con personas y tratamos de ver cómo continúa funcionando y qué canales necesitaríamos, qué tecnología necesitaríamos comprar, etc..

Trabajamos con líderes, formamos equipo, gente técnica con líderes reuniéndose todos juntos, tratando de discutir qué cosas necesitábamos..

Este es un nivel muy alto, ¿verdad? Agilidad estructural, intentamos disminuir silos, implementar equipos multifuncionales, también incentivos para centralizar la toma de decisiones, etcétera..

Resultados: agilidad y liderazgo necesarios para invertir en capacidad emergente, no lo tenían.

Comenzamos a utilizar enfoques de pensamiento futuro para medir el riesgo de nuevos productos e ideas..

En cuanto a la agilidad social, intentamos cambiar también el diseño de la empresa para que la gente pudiera colaborar..

Nos aseguramos de utilizar nuestros propios planes abiertos..

Tuvimos un proceso de retroalimentación, aplanamos un poco la jerarquía, pero no demasiado..

En cuanto a la agilidad mental, hubo diferentes entrenamientos para que las personas desarrollaran el estrés, vieran diferentes perspectivas, pudieran adoptar diferentes perspectivas, etc..

Entonces, lo que vamos a hacer ahora es un desafío..

Irán a sus habitaciones, ¿nos parece bien esta explicación? Déjame volver porque fue muy rápido..

Entonces lo que vamos a hacer es regresar a tu habitación porque tenemos 12 minutos, solo haremos 10 minutos..

Así que piensa en todos estos, está bien, déjame copiar estos, estos, los diferentes tipos de agilidad y también el escenario en el cuadro de chat..

Y lo que vamos a hacer, ahí lo tienes..

Ahora, copia todos estos textos y podrás guardarlos en tu bloc de notas o en algún otro lugar..

Y luego sé que para muchos de ustedes será muy fácil adquirir agilidad técnica..

Pero te pediré un favor, coge dos tipos diferentes de agilidad, que no son agilidad técnica, y mira cómo la mejoras para el escenario anterior..

En un mundo de ideas, lo que haces es que, cuando trabajo con entrenadores, lo dibujamos en una pizarra, luchan contra los tipos de agilidad y tratamos de poner soluciones para cada uno y ver cómo se conectan, ¿no? Entonces esto es básicamente lo que hacemos..

Entonces, lo que vamos a hacer es ir a una sala de descanso, tú tienes el escenario y tratarás de concentrarte en tomar solo dos tipos de agilidad y ver cómo mejorarla..

Obviamente, si ves que, si mejoras eso, disminuyes la agilidad en otras áreas, debes considerar eso..

¿Estamos de acuerdo con el ejercicio? Estaremos allí por 10 minutos..

¿Alguna pregunta sobre el ejercicio antes de irnos?.

Entonces, la idea es replantear un poco, y tendrás que asegurarte de que cuando hagamos esto, replantees, te concentres solo en ese tipo de agilidad, pero obviamente también necesitarás asegurarte de que Considere si está impactando algún otro tipo de agilidad con sus soluciones..

¿Está bien? ¿Alguna pregunta que tengamos?.

Sí, Greg.

Sí, una cosa a tener en cuenta es que no estamos buscando una solución..

Lo que estamos haciendo es un ejercicio para acostumbrarnos a entender cómo podemos usar HANA para ayudarnos con el modelo de pastel..

Bueno, creo que también, si puedes, si quieres, si tienes HANA, si vas a la Enterprise Agility University,. tienes HANA allí, también puedes usar HANA.

Vale, me olvidé de esto..

Entonces, si quieres, también puedes usar HANA, ¿vale? Entonces, si nunca usas HANA, vas a la universidad de agilidad empresarial..

y verás HANA en el lado derecho, puedes preguntarle a HANA, puedes copiar incluso el escenario completo y no puedes usar HANA si no lo quieres, ¿de acuerdo? Puedes simplemente tener una conversación.

Entonces, entre cada equipo es necesario elegir al menos dos tipos de dimensión de agilidad y ver cómo mejorarla..

¿Alguna pregunta sobre esto?.

Sí, ¿hay alguna manera de copiar el enlace de HANA aquí? Que sería genial.

Sí, entonces Greg puede.

Entonces puedes usar HANA si no quieres usarlo, no lo uses, podemos seguir el camino estándar..

Estaremos ahí por 10 minutos, luego volvemos a una reflexión rápida y terminamos por hoy..

Cualquier otro, gracias por eso, Ropesh..

¿Alguna otra pregunta sobre el ejercicio?.

¿Alguien dice el escenario? solo queria dejarlo claro.

No lo somos, no tienes que apresurarte para llegar a una respuesta..

Se trata simplemente de explorarlo juntos..

Sí, intenta hacer este replanteamiento de ver la dimensión diferente.

Elija una o dos dimensiones.

Creo que eres un experto en agilidad social..

¿Qué podrías recomendar? Entonces te imaginas que eres un experto en agilidad mental para esta situación..

¿Alguna pregunta, algo que quisieras saber?.

¿No? Está bien, vámonos entonces..

Vamos por el, estaremos 10 minutos, luego volvemos, los últimos tres minutos..

Intentamos ver cualquiera de tus preguntas..

Hemos terminado con el entrenamiento..

Esto se llama el pastel con los niveles de agilidad del archivo..

Esto está originalmente en mi libro sobre cómo liderar el cambio exponencial..

Está bien, ve allí, saluda a la gente y trabaja allí como un buen consultor..

También diviértete.

te veré en unos minutos.

Pasarás a ser más lento ya que Microsoft Teams requiere un poco de tiempo..

Muy bien, entonces has vuelto..

Hola Loran, ¿cómo estás? Estás de vuelta.

Bien, entonces terminaremos en cinco minutos..

Perdón por terminar cinco minutos tarde..

Pensé que podría ser ver algún valor..

¿Quién quería compartir algo? Si digo, Eric, hay dos personas en mi equipo..

Entonces cualquiera de ustedes quiere compartir.

Espera, dame un segundo.

Silencio a algunos de ustedes que estoy recibiendo algo de eco..

Vale, déjame silenciarte.

Bien, sigamos adelante ahora..

Sí, solo decía que había dos personas en el grupo conmigo..

Y en cierto modo todos llegamos a un consenso general, pero no quería ser yo quien compartiera y hablara todo..

Así que no sé, Joe, si quisieras seguir adelante y compartir lo que ambos tenemos sentido para este problema..

Sí.

Claro, seguiré adelante e intentaré lo que creo que puede ayudar con el problema..

Entonces nosotros tres, había varias personas del equipo en la sala, pero dos parecían no poder dejar de silenciar la llamada..

Entonces no sabemos si pudieron escucharnos o no, pero de todos modos.

Entonces estábamos hablando de agilidad estructural y agilidad de resultados, o las dos áreas que pensamos que serían las más beneficiosas para esta organización en particular..

Pensó que ese silo era uno de los impedimentos que tenían para seguir adelante..

Entonces, ese es el tipo de consenso que teníamos bajo la agilidad estructural y la agilidad de resultados..

Gracias por eso, joe.

Recuerda, también puedes preguntarle a Hannah..

Puedes poner todo el escenario y preguntarle a Hannah con esto..

¿Alguien más quería compartir algo? Chef Free, sí, adelante.

Está bien. Gracias.

Crystal y yo hablamos sobre agilidad mental y social y hablamos sobre el hecho de que están acostumbrados a operar en silos..

Puede que no tengan la agilidad mental para soportar un cambio..

Están acostumbrados a los viejos tiempos en los que el 80% de los ingresos estaba asegurado y tal vez sin darse cuenta de la amenaza y del hecho de que es posible que deban cambiar..

Y luego también la agilidad social en términos de que si está acostumbrado a operar en silos, es posible que no quiera asociarse con otras personas en otras áreas del negocio con las que podría necesitar trabajar para hacer avanzar a la organización a través de los desafíos actuales. y colaborar en el desarrollo de las soluciones adecuadas.

Y recuerda también el sistema de recompensas..

Haz más difícil el comportamiento que no quieres y haz más fácil el comportamiento que quieres, ¿verdad? Lo cual es una agilidad estructural también..

Porque incluso si la gente tiene buena voluntad, si la recompensa dice: te pago por tu desempeño personal, eso será muy difícil, ¿verdad? Así que gracias por eso, Jeffrey..

Desafortunadamente, nos quedan dos minutos..

Déjame mostrarte también aquí en el nuevo sitio web..

Si vas aquí, también está marcado con capítulo y página y luego puedes ir allí y saber más..

También agregaremos HANA aquí en ciertos HANA aquí para que puedas preguntar por todos los que no usaron HANA antes..

Entonces vas a una universidad de la U..

y luego en el lado derecho aquí, verás a HANA y luego te registras aquí y luego puedes acceder y hablar con HANA. HANA conoce todos nuestros modelos, ¿vale? Entonces puedes usarlo.

Ahora, antes de irnos, ya sabes, espero que te ayude de alguna manera a replantear tus situaciones..

Ahora, lo que yo haría, si fuera usted, trataría de hacer es tratar de tomar uno de los problemas que tuve en una empresa, tomo una hoja de papel, escribo las cinco dimensiones y trato, primero de Todo, ver, replantear cada una de estas diferentes perspectivas y luego ver cómo se conectan porque tal vez algo que hago en un lado disminuye la agilidad en el otro lado..

Gracias chicos, dondequiera que estén en el mundo..

te veré la próxima semana.