

Hola a todos, soy Greg Pitcher, soy director regional de Enterprise Agility World Community..

y un compañero de formación. Lo que me gustaría hacer es, en primer lugar, dar las gracias a todos..

por unirse a la comunidad. Es maravilloso tenerlos a todos a bordo. Y hoy va.

ser una experiencia increíble, lo que llamamos una experiencia de aprendizaje memorable. Lo que haremos.

se, perdón, vete Tania Buenos días, buenos días por fin puedo escucharte Que bonito Gracias.

Buenos días, Greg. Gracias por solucionar esto por mí. Y pensé que esto era todo..

iría bien Quién es quién ha experimentado esto antes de que pienses que toda tu tecnología es.

voy a hacer ejercicio y de repente es como si no funcionara. Te veo. Gracias..

¿Lo es? Me mostré tu camiseta. Tengo curiosidad..

viendo lo que eres lo que dice en tu camiseta Eso fue algo sobre tu teléfono ¿Puedes?.

leerme? Está bien, eso es algo bueno. Es una camiseta bonita, muy bonita. Hermosa..

Entonces, Eric, necesito rápidamente que me orientes para mostrar la presentación de diapositivas porque parece que ni siquiera es una opción para mí en este momento..

Entonces lo tienes en tu PC, en tu computadora portátil. Sí, lo hago, lo hago. Y luego simplemente lo compartes..

Dime dónde está la opción sobre acciones en mis equipos. Oh, ahí vamos. Llegaremos allí..

Tonya Llegaremos allí. Todos usan diferentes cosas como zoom y otros..

cosas Ahí estás Perfecto Puedes verlo perfectamente con Así que todos Ahora, si.

Como tu familia hoy, sí, ¿eres hermosa y unida familia? Solo veo un número limitado de personas en mi pantalla, pero esto es maravilloso. Bienvenidos. Gracias por estar presentes..

con el equipo esta mañana porque ya te han dado la bienvenida. Soy Tonya y voy a entrar..

desde Australia muy temprano Gracias por el amor allí, Eric Son las cinco Estoy aquí.

por mí y creo que mi técnico simplemente no quería trabajar. Hace mucho viento y frío aquí donde.

Lo estoy en este momento. Así que solo quiero iniciar mi chat también para poder ver cómo tú y.

lo que estás diciendo en el chat, que es absolutamente increíble. Veo que ya hay.

Algunas conversaciones están sucediendo Así que bienvenidos, bienvenidos, bienvenidos a nuestra presentación de hoy..

Hoy exploraremos la agilidad empresarial desde la empresa, más específicamente descubriremos cómo puede comprender el ADN de su equipo, cómo puede configurarlo de tal manera que conozca los componentes

básicos para que los miembros de su equipo puedan tomar posesión. de su participación de su aporte y de esa manera facilitar la productividad Hola,.

Claudia, veo que simplemente enciendes tu micrófono, tu cámara. Es maravilloso tenerte..

aquí con nosotros Entonces ya conociste a algunas de las personas hermosas de mi equipo, Greg y.

Eric y yo estoy seguro de que se nos unirán más en breve. Así que, antes que nada, quiero agradecer.

gracias por estar aquí hoy. Dondequiera que estés en el mundo, sé que somos de todo el mundo..

mundo Habéis puesto tiempo a disposición de algunos de vosotros Es viernes por la tarde Sí Y para.

algunos de nosotros es sábado por la mañana Así que bienvenidos a este día, a este momento Y gracias por.

dedicando tiempo a priorizar tu aprendizaje. Porque cuando llegas aquí, estás aprovechando.

lejos de la sabiduría, el conocimiento y las experiencias que puedes llevar a tu mundo..

o más aún, me está diciendo quién eres. Eres un aprendiz continuo..

Te encanta aprender más y te encanta agregar valor a tu vida y a las personas con las que estás..

Entonces, algunos de nosotros somos principiantes en el mundo del cambio y traemos cambios en nuestras organizaciones, equipos, comunidades, nuestros ecosistemas. Bienvenidos al hoy. Y algunos de nosotros estamos más avanzados..

en el viaje Llevamos un tiempo liderando equipos Tienes muchas experiencias bajo.

el cinturón. También te doy la bienvenida a esta conversación de hoy. Y cuando digo eso, te doy la bienvenida..

También te invitaré al chat, cuando alguien haga una pregunta y conozcas la respuesta..

o una respuesta o un enlace o un documento o algún recurso, los invitaré a compartir, traer eso a la conversación para que podamos evolucionar continuamente unos a otros, crecer y llevar nuestra sabiduría y traer más cambios al mundo. ¿A quién le encanta eso ya?.

como estándar? Sí, para este espacio me encanta ¿Es Courisse? haré una pronunciación.

ahora Carissa Carissa Gracias, Carissa. Tengo esta cosa única donde haré.

Miro los nombres y luego invento mi propio nombre porque miro la primera letra y la última y luego hago lo intermedio Y luego las palabras no siempre salen.

exactamente como es. Así que gracias por dejarme saber cómo pronunciamos tu hermoso nombre..

Entonces, establezcamos algunos estándares. ¿Quién recibe eso? Necesitamos establecer algunos estándares épicos para.

cómo nos presentamos en un espacio como este para crear una experiencia memorable porque en realidad esto es lo que gira en torno a esta conversación hoy. Entonces, ¿cómo lo hacemos? Entonces, antes que nada,.

¿Está bien que traigas compromiso y participación a esta clase? Cómo se ve? Bueno, tenemos un pequeño cuadro de chat en la sala. Ya sabes, los equipos encuentran el cuadro de chat y saludan..

en el chat quiero verte participar en la conexión Así que estamos apareciendo Somos.

interesante Sí, veo que algunos de ustedes realmente están trayendo sus películas sonoras Sí, hola Eric.,

Me encanta Eres el primero en ti trayendo la energía. Amo a Greg. Impresionante. Necesito.

toma un sorbo de agua Hola, está bien, está bien. Gracias por compartirlo, Greg, de Nueva Zelanda..

Lo pusiste en un chat Hermoso Así que eso me encanta Y también durante la sesión, vamos.

para tener algunas oportunidades de estar en salas de grupos pequeños, los invitaré a luego a.

Encienda su cámara si no puede hacerlo ahora. Pero en este espacio también, cambie.

en tu cámara porque interactuamos entre nosotros cuando nos vemos Sí, somos.

estamos haciendo esta reunión en un espacio bidimensional y estamos perdiendo mucha información.

Pero al ver sus hermosas caras increíbles, estamos creando conexiones y compromisos..

Me encanta. Veo a algunos de ustedes encender sus cámaras. Gracias Patrick. Está bien, Jay..

Me encanta que estés participando con nosotros de tal manera. Además, quiero.

para invitarte a traer curiosidad Apóyate Ten curiosidad por lo que se comparte porque.

cuando haces eso, te vas a llevar algo y quiero invitarte a que lo que.

aprendido hoy establece la intención de quitar al menos una cosa y encontrar una manera de implementarla en tu vida. Lo hermoso de la conversación de hoy es que sí, vamos a.

hablar sobre cómo podemos desbloquear la fuente secreta de nuestros equipos. Sin embargo, estamos compartiendo sabiduría..

para ti así como para el individuo y veo que vienen más personas como Gabo de Hungría Um, como Pete Tech, Mary, Mary, hermosa. Todavía me estoy acostumbrando al equipo. A veces..

es cambiar, cambiar son los nombres en los apellidos. Así que si te llamo por tu apellido,.

es solo como aparece en mi pantalla no es la tecnología increíble que hermosa.

para eso Entonces, lo que vamos a hacer hoy, como puedes ver en el título, vamos a.

Mire cómo descubrir los componentes del ADN de su equipo. Y todo esto proviene de un recurso increíble..

que Eric ha elaborado llamado fundamentos de agilidad empresarial. El libro que lanzó.

a principios de este año. Gracias Eric por todos los recursos que has puesto en un solo lugar..

Y lo específico que voy a compartir hoy es algo que hemos creado en colaboración..

Así que Eric, Greg y yo nos reunimos y lo sacamos a la luz, lo provocamos. Miramos.

¿Cuáles fueron los pilares para crear equipos, conexiones y comunidades increíbles?.

Así que hoy es un privilegio compartirlo con ustedes y con mis compañeros de comunicación en el espacio que también están en la sala. Así que gracias a todos. Son increíbles. Veamos si, sí..

vamos Así que esencialmente es un taller donde vamos a descubrir el edificio..

bloques para que esencialmente podamos llegar a donde podamos, estamos construyendo contratos sociales.

Entonces, cuando miro hacia otro lado, en realidad estoy mirando mi pantalla, donde están mis diapositivas..

construyendo contratos sociales Así que no vamos a hacer eso hoy. Estamos construyendo, estamos buscando.

en los componentes básicos para que podamos llegar a lo que es un contrato social..

Mi nombre, Tanya Salfontane, soy entrenadora y también directora original de empresas..

agilidad con Greg y nuestra parte del mundo Entonces, lo asombroso Entonces nosotros en la empresa.

universidad de agilidad empresarial, nos encantan los regalos y siempre tenemos algo que darte y el de.

los regalos que les damos hoy es una insignia por asistir Lo lindo del.

La insignia es que puedes ir y mostrarla en tus redes sociales y comunicar con tu comunidad lo que estás haciendo con respecto a tu aprendizaje. Porque la verdad son nuestros clientes, nuestros equipos, nuestros miembros..

quiere saber que les encanta cuando ven que aprendemos porque los inspiramos a continuar aprendiendo también y luego puedes coleccionar estas insignias y Eric, estoy seguro de que se le ocurrirán las próximas cosas a las que estas insignias pueden llevarnos a ti y a mí. Ya te veo sonriendo porque.

Ya sabes, ya tienes algunos planes para nosotros. Así que también voy a tener un anuncio muy especial..

Así que la semana pasada, Eric lanzó, creo que es la palabra más apropiada, nuestro nuevo sitio web revisado. Este sitio web es realmente sorprendente. En él encontrará mi cosa favorita, que.

He rodeado ahí con el bloque rojo, todos los modelos y marcos que puedes encontrar en el libro, todos ellos con los gráficos, con alguna descripción, algún conocimiento. Es hermoso..

herramienta que tienes disponible en la punta de tus dedos y puedes usarla en cualquier lugar porque.

Ya sabes, podemos llevarnos la web con nosotros siempre que tengamos conectividad. Ahí está el enlace..

para unirte te invito, te invito a que vayas y eches un vistazo, veas cuáles son los recursos.

Hola Ricardo, hermoso que hoy también nos acompañes aquí. ¿Y qué?.

estamos haciendo hoy? Básicamente, veremos qué se necesita para crear equipos colaborativos y atractivos. Vamos a conocer experiencias de aprendizaje memorables..

Y tengo curiosidad, ¿ya tienes la sensación de que hoy estás viviendo una experiencia memorable? Esta no es solo una escuela de equipo de zoom normal. Así que soy un zoomer, pasé mucho tiempo en.

zoom Pero este no es solo un equipo promedio normal, equipos que se reúnen No, estamos configurando un aumento.

un poco la barra para que podamos crear una experiencia para todos nosotros. Y realmente confío en que.

Vamos a sacar algo de valor de su experiencia aquí. También veremos cuál es el.

cuatro acuerdos universales son Y esos son, literalmente, los componentes básicos del ADN para construir.

una cultura increíble, relaciones con compañeros de equipo e incluso las relaciones que tienes en tu mundo. Y si el tiempo lo permite, exploraremos cómo los acuerdos universales.

puede ayudarte a ver cómo puedes mejorar tu comunidad o equipo actual, lo cual es increíble.

Pero antes de entrar en el verdadero personal de GC, ahora tenemos la oportunidad de conocernos unos a otros de una manera más íntima. Así que vamos a tener una sala de descanso..

esta es una oportunidad en la que puedes conocer a un miembro de la comunidad..

de ustedes se unen por primera vez hoy Algunos de ustedes ven algunas caras alrededor.

Te he visto antes. Es un placer verte aquí. Así que pronto entraremos en una fuga..

salas, preséntate y luego comparte con tu equipo. Ya sabes, ¿qué ha sido un.

experiencia memorable que haya tenido, si puede tener una en su lugar de trabajo, sería increíble, compártala. Sin embargo, si tiene dificultades para encontrar una porque hay muchas cosas.

pasando, comparte algo afuera Pero es importante que sea memorable Y traiga.

una experiencia alegre y abierta en tu corazón. Entonces, ¿tienes alguna pregunta sobre cuáles son las.

¿vamos a hacer en una sala de descanso? ¿Todo listo para conocer más gente de manera más íntima? Sí, hermoso. Entonces verás las opciones para unirse a la sala que aparecen para ti. Sí, increíble, hermoso..

Algunos de ustedes serán movidos automáticamente para unirse a la sala. Bienvenidos de nuevo a todos. Encantadores..

verte aquí de nuevo. Estoy ordenando mi texto nuevamente. Así que tengo curiosidad por saber.

Necesitas gente interesante. Sí, también veo algunas sonrisas hermosas en la sala..

Entonces, me gustaría saber qué le gustaría a alguien compartir y quedarse en silencio. Me gustaría que, si es posible, dejaras el silencio compartiendo con la habitación. ¿Qué fue lo que generó ese recuerdo?.

para ti memorable? Si tienes que desmenuzarlo un poco, ¿cuáles crees que fueron las cosas? Porque podrían ser múltiples componentes los que.

y sé que escuché a Claudia. Ella compartió mucho valor de lo que hizo esa experiencia para ella..

memorable Entonces, ¿a quién le gustaría quedarse mudo? Y si puedes ver a los participantes levantando la mano,.

déjame saber y luego puedo ver ¿Quién quiere compartir?.

Joe Hola, Joe Deja el silencio y comparte con nosotros ¿Qué es lo que hizo que esta experiencia fuera memorable para ti?.

Que fue vergonzoso y resultó divertido Divertido, vergonzoso, oh, hermoso Entonces.

Escuché que había esta variedad emocional de experiencias que estabas teniendo, como pasar de la vergüenza y luego te llevó a un lugar donde experimentar diversión y alegría..

Sí Sí, sí Gracias por compartir y estás trayendo exactamente lo que está haciendo.

Las experiencias memorables o los momentos memorables son lo que trae nuestras emociones, pero más específicamente las emociones expandidas. Entonces, hay dos categorías de emociones. Están aquellas emociones que hacen.

un poco restringido, limitado, queremos escondernos, no participar o todo lo contrario, como acabas de compartir, Joe. Sí, hubo vergüenza, queremos avergonzarnos, pero te llevó a un lugar nuevo..

Te llevó a un lugar donde te divertías, reías, disfrutabas y también había otras personas involucradas, lo que ahora se debe a que se convirtió en una experiencia memorable compartida. Así que gracias por.

compartir ¿Quién se relaciona con lo que Joe comparte? Sí, sí, veo que algunos de ustedes no están en su.

cabeza Absolutamente Y dándome algunas palmadas Absolutamente Sí He tenido experiencias memorables.

que en común Tienen una mayor experiencia en las emociones Entonces, lo que vamos a ver ahora.

es por eso que estamos teniendo esta conversación hoy. Así que hoy tenemos un desafío en el sentido de que estamos viviendo.

en un mundo donde nos enfrentamos a cambios acelerados ¿Quién está viendo eso en su mundo?.

Los cambios vienen uno tras otro. A veces puedes verlo venir y a veces es simplemente.

ahí, simplemente está sucediendo. Y lo que nos pasa a nosotros como humanos es que nos gusta la certeza y.

No siempre podemos garantizar eso. Entonces, ¿cómo ayudamos a nuestros equipos a prosperar frente a.

¿alta incertidumbre? Pongo aquí una gran incertidumbre y cambios rápidos. La verdad es que nosotros, como humanos,.

Realmente no hemos sido diseñados para que nos vaya bien con el cambio. Nos gustan un poco las cosas..

Lo mismo, lo mismo, pero no siempre es una posibilidad para nosotros. Así que hoy vamos a ver algunas.

modelos que puedes encontrar en un libro. Así que solo te estoy guiando por algunos de nuestros marcos..

Lo llamo el cuerpo de conocimientos Eric, ¿es este el cuerpo del nuevo cuerpo de conocimientos, el caracol?.

Examinaremos el núcleo, que está justo en el centro. Examinaremos la ciencia..

del cambio acelerado, más específicamente la neurociencia del cambio, así como los acuerdos universales. Más específicamente, en eso es en lo que nos estamos enfocando. Así que solo lo estoy destacando allí..

Mis diapositivas están haciendo algo gracioso conmigo y eso está bien. Entonces, ¿cómo empezó todo? Entonces.

Las experiencias de aprendizaje memorables tienen sus raíces en la ciencia, más específicamente en la convergencia de la neurociencia del cambio, la psicología organizacional y las ciencias sociales..

Estas diferentes ciencias nos dieron el arte de cómo afrontar el cambio y cómo crear seguridad, así como el arte de construir comunidades. Entonces, juntos, cómo cultivar el flujo psicológico..

creando entornos seguros, combinados con mayores experiencias de aprendizaje..

Como hacer esta pregunta, todos tuvieron que compartir o tuvieron la oportunidad de compartir..

una experiencia memorable Y piensa en esa experiencia que aprendes mucho en ese momento.

Y algo sobre ti a través de esa experiencia, tal vez lo aprendiste, puedes estar conectado, puedes contribuir, puedes presentarte a un desafío O como dijiste, Joe, podrías pasar de la vergüenza.

a tener alegría y diversión y agregar valores a los demás. Así que eso es una cosa acerca de.

lo que nos brinda la experiencia emocional. Y más aún, se convierte en una experiencia de aprendizaje..

porque lo recordamos Y cuando tenemos equipos que se unen y aprenden juntos,.

Están creando un campo, por así decirlo, de experiencias memorables. Y luego las artes de construir..

comunidades En este momento, nos estamos inclinando hacia el desarrollo del arte de construir comunidades.

Y verás en breve por qué lo comparto contigo. Pero esencialmente, un aprendizaje memorable..

Las experiencias nos ayudan biológicamente en nuestros cuerpos a liberar dopamina, oxitocina y serotonina, lo que nos ayuda a conectarnos, aprender y hay otras hormonas buenas que también se generan en nuestros cuerpos. Entonces, estamos usando nuestros propios cuerpos de manera óptima. Y esto resulta en mayor compromiso,.

colaboración y bienestar general. Ahora, las experiencias de aprendizaje memorables tienen diferentes.

Bloques de construcción como sistemas que podemos usar para cultivar eso. Y hablamos de tres de ellos en el libro..

cuáles son los cuatro acuerdos universales, que veremos en un momento, además de crear entornos de aprendizaje. ¿Cómo se hace eso realmente? Para que puedas,.

Veremos eso en una etapa posterior Y luego diversos estilos de aprendizaje ¿Quién entiende que todos somos?.

aprendiendo de manera diferente Algunos de nosotros, sí, algunos de nosotros necesitamos toda la información y nos vamos, la digerimos,.

A algunos de nosotros nos gustaría limitarnos a una cosa hasta llegar a ella, volver y compartirla..

Todos aprendemos de manera diferente. Entonces, en otra etapa, aprenderemos y veremos cómo lo hacemos..

Entonces, ¿cuáles son los desafíos que enfrentan muchos equipos hoy en día? Así que te voy a invitar a compartir en el chat. ¿Qué está experimentando actualmente un equipo llamado a desafiar a tu equipo? Y cuando digo.

equipo, puede ser el equipo de tu lugar de trabajo. Si no tienes uno, podría ser una comunidad en la que estás..

parte de ¿Cuál es un desafío en ese espacio que puedes ver? Simplemente abro mi chat y veo algunos.

comentarios sobre tus increíbles habitaciones. Gracias, Greg. Me encantaría poder vengarte..

Incluso si está en silencio, ¿alguien quiere dejar de estar en silencio y compartirlo conmigo? Sólo uno, un equipo llamado para desafiar tu experiencia. Sí, creo que uno de los cambios culturales que está sucediendo con frecuencia en el.

El momento es cuando las personas son despedidas y se crea esa experiencia de personas en el lado opuesto de una sensación química de bienestar y también comienzan sentimientos de abrumador y todo ese otro tipo de cosas que van con eso. Sí, gracias por tu parte, Greg y yo. pensar.

Eres confianza, estás tocando uno de los mayores desafíos que enfrentamos en las comunidades..

En cualquier lado de la ecuación, incluso si tú o alguien que conoces se va o se le pide que se vaya, o las personas que se quedan porque estás rompiendo una conexión, había una relación y ahora se ha interrumpido. Y eso tiene un efecto en emociones Así que profundicemos en eso.

inmediatamente Entonces, cuando tenemos esas emociones inferiores, ¿qué sucede? La gente de la gente comienza a sentir..

desconectados, desconectados y tienen un enfoque limitado, tienen menos acceso a sus recursos. A veces.

pueden pasar incluso por un período muy oscuro en sus vidas antes de que puedan ser levantados nuevamente para continuar. Así que es algo muy, muy desafortunado lo que está sucediendo en este momento. Así que voy a preguntar.

otra pregunta después de eso. Y gracias por tu respuesta, Greg, porque estás resaltando.

todo es cuestión de cambio ¿Cómo afrontamos el cambio? Y la pregunta que me hago ahora es ¿cuál es el.

¿Cuál es la calidad del equipo que te encantaría crear o experimentar? Entonces, en esa situación en la que estabas pensando, ¿cómo te gustaría idealmente que fuera? ¿Cuál sería una mejor construcción? Así que piensa en eso y tenlo en mente. Me encantaría compartirlo en el chat, deja el silencio. Y ya veo..

Patrick, compartiste el abatimiento y la falta de motivación. Sí, eso definitivamente es un desafío..

La gente se siente baja de moral Sin motivación Sí, tanta innovación, el equipo se vuelve.

desmotivado Sí, hay demasiado Solo ve, ve, ve, ve Eventualmente es como, esto es.

Nunca voy a parar Porque no entiendo la visión Me encantaría tu parte, Chris.



Entonces, ¿cómo te gustaría que fuera tu equipo? ¿Qué te gustaría vivir estando dentro de tu equipo? Así que voy a seguir adelante, porque ahora les presentaré nuestro modelo para experiencias de aprendizaje memorables. Lo siento, ahí vamos. Marco de experiencias de aprendizaje memorables..

está en el libro. Más específicamente, puedes ver que hay mucho en este diagrama porque es bastante poderoso. Hoy, sólo vamos a mirar el triángulo central, que son los cuatro universales.

acuerdos Y son los pilares, el derecho a ser visto, el derecho a ser escuchado, el derecho a tener poder y el derecho a ser parte de un grupo. Así que déjame hacer algo..

claro en este momento Este derecho no es un derecho como en, oh, es mi derecho a ser visto Se trata más de. ¿Cómo nos unimos? ¿Me ves tanto como yo te veo a ti? Es una co-colaboración. Es una.

co correcto Entonces los cuatro forman una relación así Y se basan uno en el otro.

Entonces, si miras este diagrama, verás que el equipo se ubica en el quinto nivel. Entonces tenemos el derecho a ser visto, derecho a ser escuchado, derecho a tener poder, derecho a ser parte de un grupo Y luego.

Vemos el equipo aquí y la agilidad empresarial, decimos que este equipo aquí ahora está siempre listo para cambio Son receptivos Y también son innovadores Pero sólo pueden serlo cuando estos.

existen cuatro derechos. Entonces, ¿a quién le gustaría saber un poco más sobre estos derechos universales?.

Sí, mira, ya veo. Sé que te encanta esto, Eric. Tú ayudas a crearlo. Así que lo voy a compartir contigo..

Solo para resaltar el problema que acabamos de resaltar anteriormente, usted ha compartido un desafío específico en su equipo. Vea en qué parte de este diagrama en el lado derecho he resaltado.

it El impacto neurocientífico y las consecuencias si los cuatro acuerdos universales están ausentes, o no mantenido o violado incluso Entonces, ¿su equipo está experimentando una mayor ansiedad y.

¿Se siente abrumado y aislado? Alguien compartió aquí es este cambio constante y ahora ahora experimentando.

abrumador y ansiedad Este es el nivel que se viola Pero el equipo que innova se sienta.

aquí, ellos se sientan en la cima. Ya se está hablando de que estos tres o cuatro derechos sean.

violado ¿Su equipo siente una mayor frustración? Como si no estuvieran siendo escuchados.

No puedo hacer una contribución que pueda provocar enojo con el tiempo y porque la gente no puede mostrarlo..

ira, la reprimen, se vuelve pasivo-agresivo Quien aquí sabe de equipos o culturas.

que están experimentando eso? Desafortunadamente, he estado expuesto a eso durante mucho tiempo, y eso derriba a toda la organización. Y es muy desafortunado, porque todo lo que hizo falta fue.

Crear cultura, crear prácticas para que los miembros sean escuchados en el tema de las contribuciones..

Y también cuando las personas se sienten cada vez más desempoderadas e ignoradas, esto específicamente puede suceder, por ejemplo, se espera que los miembros se presenten en un equipo, pero no reciben la capacitación..

No reciben el apoyo, reciben la tarea y luego los despiden, ahí lo tienes, haz esto. Pero no lo tienen, no se sienten empoderados, lo que luego los lleva a no hacerlo..

tomar posesión y luego sentirse desconectado y aislado. Entonces, cuando la gente no se siente parte,,

se sentirán desconectados. Entonces, conociendo los cuatro acuerdos universales, podemos.

comenzar a abordar esto Y cuando abordemos esto, esto es lo que estamos comenzando a hacer Y espero.

Para resaltar para usted, vea si puede identificar algunas prácticas a medida que avance en esto, cuáles son algunas prácticas que pueden ayudarlo a implementar el derecho a ser visto, escuchado, empoderado y sintiéndose parte..

Entonces, cuando las personas tengan el derecho a ser vistas implementadas en su entorno, habrá una cultura en la que las personas serán reconocidas y apreciadas..

Entonces tengo curiosidad en esta sala ahora mismo..

Ponga en el chat un sí, ¿quiénes de ustedes son parte de culturas en este momento, donde los miembros del equipo están siendo auténticamente reconocidos y reconocidos por su contribución y por lo que hacen? Sí, Greg, lo estamos haciendo en esta comunidad. Absolutamente. Por eso. nosotros.

Amo esta comunidad.

También hay una pregunta de Jorge sobre ¿por qué la palabra correcta? Sí, esta es una buena pregunta..

y voy a preguntar, porque quiero tener otra voz en las salas, porque siento que estoy teniendo mi conversación en este momento, mi voz. Así que le voy a preguntar a Eric,.

¿Puedes explicarnos por qué la palabra correcto? Porque es hermoso cómo llegamos a esto..

Entonces esto es importante y cuando hablamos de la palabra es donde necesitamos entender la situación actual. Entonces la situación es diferente a la de hace unos años, ¿verdad? Mercados.

realmente se están acelerando, las empresas están ejerciendo mucha presión, la inteligencia artificial está creando un ciclo muy rápido en el que comenzamos uno y luego terminamos y comenzamos de nuevo y las empresas no pueden hacer frente a esto. Entonces, la primera pregunta es por qué lo hacemos y qué necesitamos..

hacer para que los equipos puedan seguir trabajando de forma sostenible.

Y de hecho, en Enterprise Agility, tenemos algo llamado Zona de Sostenibilidad, que es una especie de zona de madurez, no la llamamos madurez, la llamamos zonas de sostenibilidad..

Y lo que necesitamos es entender que la situación es diferente y uno de los problemas.

Lo que tenemos con la agilidad es que, ya sabes, las prácticas ágiles, incluso amigos como Scram o incluso

dicen, no saben cómo lidiar con la aceleración en los mercados y en los equipos..

Esto es algo muy importante y aquí es donde primero hay que entender la ciencia para saber qué hacer. Y tratamos de resumir esto de una manera muy sencilla, donde creemos que es.

una sorpresa, pero cada uno de estos derechos que ves en la pantalla también tiene algunas consecuencias..

Y las consecuencias de esto que en nuestro caso son consecuencias positivas están en la izquierda.

Por otro lado, ni siquiera sé si respondí la pregunta ahora..

Así que gracias por tu participación, Eric. Y lo que me encanta de tu participación y continuaré..

hablando de eso, George, y espero que esto te apoye, es un derecho en el sentido de que no es un derecho en el sentido de que estamos viendo tu necesidad humana, pero no es una necesidad como una necesidad. Vemos tu Te vemos como un humano Y cuando te veo como un humano,.

Te estoy reconociendo Entonces es el derecho de verte Es más que eso Es que soy.

traerlo a mi cultura Y cuando lo estoy trayendo a mi cultura, podemos hablar.

ahora que puedo decir que los miembros de nuestro equipo no tenemos una cultura de dónde estamos incluyendo.

unos a otros y celebrando unos a otros, porque sé que importa, sé que hace un cambio.

Entonces, para elevar la importancia de este concepto, hemos usado la palabra correcto para identificar qué es. Y tengo curiosidad, George, por saber qué te espera en el chat, si hay algo..

¿Alguna otra pregunta si he respondido tu pregunta?.

Solo agregaré algo más, Tanya, pero cuando Eric sugirió por primera vez que era correcto, también nos desafió un poco la palabra Entonces, pero es el reconocimiento real del aspecto del ser humano de.

nosotros, no sólo el aspecto del hacer humano Así que de eso se trata realmente Pero puedo entender.

la palabra es desafiante.

Sí Sí Me encanta tu pregunta, George, porque me dice que estás echando un vistazo.

ante esto y estás teniendo una respuesta a lo que estás aprendiendo, que es un poderoso Sí,.

Me encanta tu participación. Pensé que la palabra correcta podría haber sido elegida porque somos sociales..

seres humanos Sí, somos más saludables cuando se reconoce nuestra humanidad y se nos ve, se nos escucha y se nos empodera.

y ser parte de un grupo Absolutamente me encanta como lo has resumido.

Tanya, una cosa importante es que lo siento, estaba en una cafetería y hacía mucho ruido. Algo.

Lo importante tiene que ser recíproco, ¿no? Como mencionaste antes Y luego la reciprocidad..

es algo que deja de existir cuando tienes miedo de lo que vemos como que el mercado está acelerando los niveles de aumento de cortisol, como mencionó Tanya antes. Y la reciprocidad es lo primero..

dejas de hacer cosas Sí Me encanta Gracias, Eric Así que todo es cuestión de reciprocidad.

Va en dos direcciones Así que ahora mismo los estoy viendo Algunos de ustedes están fuera de cámara, estoy viendo.

Te estoy diciendo tu nombre Y aunque lo pronuncio mal, Karuse Pero te veo.

y tu sonrís ¿Puedes ver que ella está sonriendo porque estoy haciendo una conexión con ella?.

ella Ahí está el valor Ella se siente reconocida Así que estoy hablando de su humanidad Ahora también.

Lo agradezco. Solo piensa en la sala de reuniones en la que estuviste antes. ¿Cómo pudiste?.

¿Aprecias una conversación que hubo en la habitación? Sólo piensa en eso. Eso indica cómo.

Ahora has podido ver a la otra persona y su contribución. Y algunas personas..

estaba en mi habitación y ni siquiera salían de cámara. Y puedo entender que las cosas puedan.

estar sucediendo para ellos, pero no pude verlos, reconocerlos, apreciarlos..

como ejemplo. Por eso es importante. Una vez que podamos ver a las personas, podemos ir..

para, bueno, ¿puedo oírte? ¿Pudiste escuchar a las otras personas en tu sala de grupos, escuchar su historia, saber de dónde vienen? ¿A quién le encantó escuchar historias de experiencias de aprendizaje memorables unos de otros? Sí, es inspirador escuchar un pequeño vistazo a la vida de otra persona y algunas de esas cosas que se compartieron eran personales y de equipo. Entonces, cuando las personas se sienten escuchadas en una cultura de equipo, se sienten comprendidas. ¿Y por qué?.

¿tan importante? Tengo curiosidad ¿Por qué crees que es importante que las personas se sientan escuchadas y.

¿comprendido? Y específicamente me gustaría saber de ti, Karissa, cuando compartiste sobre la innovación del equipo que innovó tanto, que siento que él motivó ¿Cómo están?.

¿No son escuchados? Porque ya es relevante para ellos. Todos estos, todos estos..

Se han violado derechos Sólo piensa un poquito ¿Sí? Tanya, también creo que es importante..

entender que cada vez que intentamos hacerlo, lo hacemos explícito. Entonces la cultura, la cultura tiene.

derechos implícitos y explícitos, pero estamos intentando hacerlo en tiempos de aceleración de los mercados.

Estamos haciendo explícito lo que es importante Sí Y lo estamos colocando ahí para que realmente.

firmar los procedimientos organizacionales y las reglas organizacionales y las misiones y visiones en torno a MLE para asegurarnos de que cuando algo sea explícito, nos aseguremos de seguir ciertas reglas básicas. Sí, me encanta tu parte, Eric, porque sabemos que esto marca la diferencia..

En una cultura de equipo, lo hacemos explícito. Entonces, cuando tenemos derecho a ser escuchados, esto es.

en gran medida un componente de liderazgo, así como individuos Nos escuchamos unos a otros ¿Qué es.

¿el reto? ¿Cuál es la idea? ¿Cuál es el aporte que podemos hacer? Porque esto ayudará al equipo a avanzar o abordar la situación. Pero cuando las personas no se sienten.

oído, ocultan información ¿Quién ha visto eso? La gente retiene información porque.

Siento que de todos modos no me van a escuchar No van a ser aceptados Entonces, cuando.

volvemos atrás y decimos, no, hagámoslo explícito, hacemos, estamos construyendo una práctica en torno a escucharnos unos a otros. ¿Cómo sería eso? El derecho a tener poder Esto es mucho.

donde miramos qué es, cuáles son las habilidades que se pueden desarrollar dentro de un equipo para que puedan tener experiencias tanto de éxito como de fracaso. Porque el fracaso a veces es importante..

Nos dice que estamos tomando, estamos, estamos buscando resolver esto y tal vez esta solución..

que hemos implementado ahora no es el camino a seguir. Así que aprendemos de nuestras experiencias..

seguir adelante Pero ese es un derecho a tener poder Es un derecho a intentarlo Es el derecho.

explorar qué es y cuándo, cuando hacemos esto, aportamos autonomía y cómo las personas.

sentirse conectado con los recursos y los recursos pueden ser unos con otros. Ese es un recurso poderoso..

Tener sabiduría Sí, Eric, veo que levantaste la mano..

Bueno, eso es mucho. Entonces, en el libro, también hablamos sobre la ciencia detrás de este modelo..

Y creo que es muy importante entender la ciencia. Así que también nos basamos, por lo que el.

ciencia de los cambios acelerados basada en tres cosas, que es la neurociencia del cambio, la ciencia del comportamiento y luego lo que llamamos movilidad social, que es cómo realineamos a las personas cuando una organización cambia todo el tiempo. Imagine que su empresa cambia todo el tiempo, ¿cómo usted? realinear a la gente.

con estas nuevas ideas Entonces ahí tenemos parte de las teorías provenientes de las ciencias sociales.

de 1900 y otra parte de la aceleración del mercado que diseñamos y la idea es.

que eres capaz de realinear a las personas incluso si tu organización necesita cambiar los objetivos y las metas una vez por semana. Y esta es una de las cosas que se van a empezar a ver.

Cada vez más organizaciones se mueven y cambian las estrategias todo el tiempo. Y cómo hacemos.

Estoy seguro de que abordamos estas situaciones con niveles más bajos de estrés en el bienestar de la fuerza laboral, ya sabes, y en las estructuras de todo lo que sucede a nuestro alrededor. Y esta es una de las.

desafíos con los que Emily intenta ayudar Sí, me encanta tu parte Gracias, Eric Y.

Para aprovechar lo que este modelo te aporta, cuando lo haces explícito, estás enseñando a los miembros de la comunidad, del equipo, cuáles son las prácticas que marcan la diferencia..

Eso elimina mucho estrés del liderazgo porque los miembros de la comunidad saben, por ejemplo, que cuando veo a otra persona y cuando me ven, genero confianza y creo.

seguridad para mí y para los demás. Así que ahora estoy hablando del lado derecho de la pirámide..

Cuando los miembros saben que pueden hacer eso, porque ahora están comenzando a cultivar la conexión entre ellos, pueden escucharse unos a otros, están desarrollando habilidades o pueden decir, oye, me gustaría saber cómo abordar una situación específica, que podría ser, ya sabes, tal vez surjan muchos conflictos en los equipos. ¿Cómo abordamos eso en.

¿un equipo? Entonces ahora podemos preguntarnos específicamente cuál es la habilidad que necesitamos desarrollar para que podamos y ahora todos sepamos, para que podamos sentir, honrar el derecho a ser vistos y escuchados..

cuando sabemos esto, podemos empoderar al equipo para que sepa que pueden cuidar de sí mismos, y los líderes saben, oye, necesito escuchar lo que mis miembros tienen que decir..

haz que participen Sí, Greg, veo que borraste tu mano.

Sí, lo he visto incluso en lo que llamamos organizaciones ágiles donde hay equipos de liderazgo y los equipos de liderazgo toman estas decisiones y luego las derriban. Eso significa.

que la persona realmente no está teniendo derecho a empoderarse, ¿no? Porque todo se reduce a ellos, en lugar de ser parte de eso. Sí, eso me encanta. Y eso es ser parte..

Lo amo muchísimo Y además, cuando las personas se sienten empoderadas, pueden hacerlo, lo tienen..

una aceptación de ellos, como lo que acabas de compartir, Greg, cuando viene de abajo hacia arriba, tienen una aceptación de las habilidades que están desarrollando. Saben que quieren desarrollarlas..

esa habilidad no va a bajar, oh, tienes que hacer este entrenamiento y obtener la certificación.,

pero es como si no lo hicieras, te sientes forzado. Eso es cuando viene desde arriba..

abajo Pero cuando es de abajo hacia arriba, invertí mi propio crecimiento Tomo una decisión Cuando lo hago.

eso, el equipo está empoderado, porque ahora mi contribución proviene de mi humanidad, de mi esividad, versus mi ego, y estoy tratando de defenderlo. Y luego.

construyendo comunidades que influyan e impulsen el cambio. Hermoso amor para compartir Entonces, Eric.,

Has compartido en el chat un enlace de cómo llegar a este modelo..

Voy a mi siguiente diapositiva.

También te muestro que hay un código QR que puedes escanear para acceder a este modelo desde nuestro sitio web..

Sí, Greg, veo tu mano otra vez..

Eso es todo de antes..

Hermoso Así que escanea los códigos QR,.

llegar al modelo o seguir el enlace que Erica compartió en el chat.

te voy a invitar ahora.

Vamos a ir a una sala de descanso..

Para que puedas abrir un navegador.

Para que puedas echar un vistazo al modelo cuando estés en tu sala de reuniones.

Lo que me gustaría que tuvieran en la sala de trabajo, la conversación que vamos a tener allí es, nuevamente, mirar su desafío en su equipo, lo que está experimentando su equipo, ¿qué resultado le gustaría crear para su equipo? Entonces este es un desafío.

¿Cuál es el próximo paso? ¿Dónde te gustaría ir? ¿Y entonces cómo pueden ayudarle estos cuatro acuerdos universales? Y si sienten que necesito trabajar en el derecho a tener poder, que es el nivel tres, como el tercero, les voy a hacer la pregunta,.

¿Cómo estás cuidando el nivel uno y dos? Porque no puedes tener tres sin uno y dos.

Entonces, ¿alguna pregunta hasta ahora sobre esta sala de reuniones?.

Gracias andré por estar aquí..

Sugeriría que todos capturen esta pantalla para que puedan obtener este texto con las preguntas..

necesitas discutir durante la sala de descanso.

Si, gracias.

Gracias.

Nuevamente, pronto abriremos la sala de grupos, pero piense en cuál es el desafío que enfrenta en su equipo..

¿Dónde te gustaría ir? ¿Quizás quieras más participación en tu equipo? Entonces, ¿cuál de estos derechos universales, estos elementos básicos, puede ayudarle a crear ese mayor compromiso? Oh.

Bienvenido de nuevo Bienvenido de nuevo.

Veo algunas sonrisas en las caras.

¿Cómo estuvieron tus salas de descanso? Me quedé atrapado en medio de esto.

Estaba hablando con alguien, genial..

y ese era mike.

Quería escuchar la historia hasta el final, pero desafortunadamente.

Sí.

Hermosas salas de descanso.

Esa es una buena señal cuando no hay suficiente tiempo..

Es una sala de descanso valiosa, lo que me dice que tuvieron conversaciones increíbles..

Entonces, antes de cerrar, me gustaría saber cuáles son algunas de las ideas que está obteniendo de su sala de reuniones o de la conversación que hemos tenido hoy. ¿Qué es lo que te estás quitando? Una cosa.

¿Qué valor te estás quitando? Comparte el chat o deja el silencio.

Me encantaría escuchar tus voces..

Gracias.

Me gustaría pasar a hablar y ser un puente con el liderazgo y el liderazgo..

Patrick, corta.

No sé si tu tecnología se está congelando, pero puedo ver en tu parte la energía en tu cara..

Has obtenido un gran valor de la sesión..

Creo que me sorprendió el marco que hay allí..

El esta helado ahora.

Sí, hace mucho frío.

Hermoso. Gracias por tu participación, Patrick..

¿A alguien más le gustaría compartir? Le estás quitando algo de valor a hoy.

¿Qué te llevas? O incluso, ¿qué es lo que puedes adoptar e implementar en tu equipo? Sí, el liderazgo tiene que permitir que el equipo ascienda.

Esa es una hermosa parte.

Me gusta mucho joe.

Creo que lo más importante que podemos sacar de esto, Tanya, es la conciencia.

Acabo de estar.

Sí, la conciencia.

La conciencia de los bloques..

Sí.

Y luego, con esa conciencia, puedes empezar a construir experiencias de aprendizaje memorables..

Si, absolutamente.



Y ahora sabes cómo construirlo..

Tuve una hermosa participación en mi equipo hoy..

¿Te parece bien si lo comparto, Claudia? Si seguro.

Sí, oh, puedes compartir.

¿Qué es lo que vas a llevar a tus reuniones? Algo que me gusta mucho es hacer explícito.

Ya sabes, esta acumulación, esta seguridad psicológica, hacer cosas explícitas.

Creo que eso es súper poderoso..

Sí, me encanta tu parte.

Y especialmente trabajar con líderes..

Es importante trabajar con los líderes para identificar algunos comportamientos y actitudes que pueden ayudar a construir esto..

Si, me encanta eso.

Me encanta tu parte.

Gracias.

Sí, Greg.

Sí, me encanta lo que decía Claudia..

Creo que otra parte de eso es.

Esa propiedad psicológica es.

De lo que hablamos en Enterprise Jailer University es en realidad propiedad psicológica versus seguridad psicológica..

Porque lo que crea esta memorable experiencia de aprendizaje es más propiedad y no sólo seguridad psicológica..

¿Qué crea más compromiso?.

Si, me encanta eso.

Cuando lo poseemos, podemos hacer algo con él..

No se crea sólo en nuestro nombre.

Sabemos cómo crearlo..

Me encanta tu parte.

Voy a seguir adelante porque tenemos tres minutos más..

Luego cerramos.

Antes de irnos, creo que esto tiene una pregunta importante..

He leído eso.

Así que adelante, Chris..

Y simplemente cerramos después de eso..

Porque creo que es una pregunta muy importante..

¿Bien? Sí, bueno, creo que lo es..

Espero que pienses así también.

Sé que mucha gente a veces se confunde con cuál es la diferencia entre ser visto y oído..

Y además, señor Pointer, ser visto no es sólo mirar.

alguien y escuchar no es solo.

Ser escuchado no es sólo recibir el estímulo de tus oídos.

Entonces me gustaría que me explicaras un poco más sobre la diferencia entre ser visto y oído versus ver y oír..

Sí, esa es una hermosa pregunta..

Ser visto, si, te veo..

Pero te estoy viendo porque busco mi marco o mi intención es, por ejemplo, mirar ¿cómo puedo reconocerte? ¿Cómo puedo verte como ser humano? No solo te veo usando una blusa azul y parece que estás sentada afuera..

No, eso es.

Te estoy viendo en el contexto de tu aporte, tu corazón, tu vivir tus valores, cómo vas tras tus metas,, como estas apareciendo.

Te estoy viendo así y luego voy y lo valido porque lo estoy viendo.

Te veo y luego valido.

Realmente te has apoyado hoy, Carisma..

Sí, ¿cómo te hace sentir esa afirmación en este momento? te vi sonreír.

Se siente bien, por supuesto..

Sí, y ahora te he visto.

Te he visto, no por ti recién criado.

Te veo inclinándote.

tienes curiosidad.

estas participando.

estas contribuyendo.

Te estoy reconociendo y te veo.

Estás respondiendo maravillosamente.

Sí, Greg.

Sí, así que lo veo un poco como cuando te ven, se trata de ser reconocido..

Y lo que quiero decir con esto es, por ejemplo, cuando algo es obligatorio.

Digamos, digamos que sé que las empresas no hacen esto, pero digamos que una empresa exige que usted entre en.

trabajar varios días a la semana.

Sé que las empresas no lo hacen, pero si lo hicieran, no se veía a la gente porque no recibían ninguna aportación al respecto..

Pero cuando ellos y la parte escuchada en realidad son parte de ello, están involucrados con ello..

Sí, es una conversación y la contribución a la conversación no sólo se recoge.

No, nos damos cuenta de ello y juntos, en colaboración, comenzamos a mirar,.

Bueno, estos son los pensamientos de la comunidad. ¿Cómo podemos ahora unirnos y negociar?.

A veces esos pensamientos no necesariamente pueden ser parte de ello..

¿Cómo podemos incorporarlo? Entonces todo es cuestión de comunicación..

Quiero decir, no solo te escucho y estás molesto por algo..

Te estoy escuchando hacia la meta.

¿Cuáles son tus pensamientos? ¿Cuál es tu contribución? ¿Cómo te está funcionando esto? ¿Cómo es que esto no te funciona? A tu punto, Greg, ya sabes, las empresas.

Entonces veo que hay una pregunta: ¿puedes compartir el enlace de Discord nuevamente?.

Entonces hay algunas preguntas para ti en el chat, Eric..

¿Entonces respondí tu pregunta?.

¿Obtuviste algunas ideas? Sí, creo que es útil tener una conversación..

¿A cómo? Sí, es una conversación muy útil..

Y esa es exactamente la conversación que debes tener con tu equipo..

Pregúntales, ¿te sientes herido? ¿Y cómo podemos asegurarnos de que se sienta herido? Vas a conseguir el mundo de oro..

Enseguida te van a decir, no me siento herido, bla, bla, bla..

Te darán los ejemplos..

Ellos el conocimiento está en la habitación..

Entonces pregúntale al equipo, ¿qué significa? ¿Qué significa para ti? Y no es sólo que te escucho, me relaciono contigo.

Escuché con curiosidad lo que dices..

Valoro lo que estas aportando.

Hermoso.

Así que por cuestión de tiempo voy a seguir adelante..

Puedes compartir tus preguntas si las tienes con nosotros en la comunidad..

Así que ahora les hablaré sobre nuestra comunidad, que es.

Puedes obtener acceso al libro de Eric..

El libro también está disponible en una plataforma y en Amazon..

Tenemos HANA, tenemos IA.

A veces, en estas sesiones, le presentamos HANA..

Sabe todo sobre el cambio y las agilidades empresariales y cómo apoyar el crecimiento de la comunidad..

Luego tenemos la comunidad mundial de agilidad empresarial..

El corazón de eso es que tenemos un grupo de WhatsApp..

Y sé que Eric ha estado compartiendo el enlace para eso en el chat..

Entonces Eric, si puedes compartirlo de nuevo..

Pero en ese grupo, puedes traer tus preguntas..

Entonces, si tienes alguna pregunta sobre el día de hoy o hay algo en nuestro mundo.

que le gustaría tener más, incluso para temas futuros, tráigalo a esa conversación para que podamos apoyarlo.

Y lo sorprendente es que si accedes en línea al libro de Eric, obtienes un certificado porque hay pequeñas pruebas al final de cada capítulo, que ponen a prueba tus conocimientos sobre agilidad empresarial..

Hermoso.

Entonces nuestra próxima charla es el próximo fin de semana..

Bueno, depende de en qué parte del mundo estés..

Y será entregado en este espacio..

Así, el coaching parte de la terapia de centro personal y de la terapia racional emotiva conductual..

Así que esperamos con ansias nuestro evento la próxima semana..

Así como si quieres ser parte del mundo empresarial, existe un código QR.

También puedes escanearlo para unirte a un grupo de WhatsApp..

Y creo que Eric, has compartido la.

Sí.

Y puedes compartir tu pantalla..

Y luego quería agradecerle a Tanya porque probablemente no durmió hoy..

Como empezó a las tres de la mañana..

ella esta en australia.

Ésta es la belleza del cambio altamente calibrado. Consulte que estamos aquí en esta sala..

Todos estamos dispuestos a aprender de los demás..

Y esto es lo que estamos tratando de construir..

tienes mucho conocimiento.

Recuerde, ahora tiene la comunidad empresarial, esa comunidad donde están documentados todos los marcos..

La próxima semana también, Hanna llegará también al sitio web de la comunidad..

También tenemos a Hanna en la Universidad EAU dot..

Puedes preguntarle a Hanna lo que quieras..

Y ella puede resolver escenarios muy complejos..

Pregúntale a Hanna cualquier cosa que quieras saber..

Estamos tratando de llevar a las organizaciones a un nuevo destino con cambios acelerados..

Así que aprecio tu tiempo con nosotros, Tanya..

Despertar si por fin te levantaste muy temprano y estar con nosotros.

Y también que el resto de la comunidad esté aquí..

Esta grabación estará disponible en.

Tanya, tal vez puedas compartir tu pantalla..

Compartiremos tu pantalla, así que si tomas el entrenador de la barra.

Entonces también tendremos el evento por venir..

Y recuerda, muy, muy importante..

Disponemos de mucha información documental, etc..

Para asegurarnos de que lo apoyamos en su viaje hacia el cambio acelerado.

Y espero que tengas un gran día hoy..

Estés donde estés en el mundo, gracias por venir..

Esta grabación estará disponible con locución en portugués, italiano, español, francés y chino..

Si quieres algún otro idioma, dínoslo..

Muchas gracias.

Y espero verte la próxima semana..

Disfruta el resto de la semana y descansa durante tu fin de semana.

Gracias, Tanya, especialmente por ti hoy..

Gracias.

Gracias a todos.

Inclinándose hoy.

Encantado de verte.

Esperamos verte en el próximo evento..

Gracias.

Adiós.

Adiós.