

Estamos a las dos de nuestra hora de inicio, así que comenzaremos..

Lo primero que me gustaría hacer es que todos entren a las habitaciones..

Nos gusta, en nuestra comunidad, asegurarnos de asociarnos y conocer a todos, lo que todos piensan..

El tema de hoy, lo que me gustaría que discutieran en las salas de trabajo, tiene que ver con, dice, discutir uno de estos hábitos de pensamiento que se interponen en su camino hacia el éxito y cómo ha notado el impacto de estos pensamientos..

Entonces, asumir lo peor, tomar las cosas personalmente, asumir lo que otros piensan, creer que o tienes que ser perfecto o es un fracaso total, y el último, generalizar en exceso, sacar conclusiones amplias a partir de un solo incidente..

Todos hacemos todo esto en algún momento..

Así que sólo elige uno.

Estaremos en las salas de grupo durante unos cinco minutos..

¿Y tenemos listas las salas de descanso, Eric? Bueno.

Entonces cinco minutos.

¿Todos entienden lo que estamos haciendo? Bueno.

¿Puedes ir una vez más? Si seguro.

Entonces vamos a las salas de descanso..

Nos asociaremos entre nosotros y discutiremos un hábito de pensamiento que se interpone en nuestro éxito y cómo hemos notado el impacto de estos pensamientos..

Entonces el primero es catastrófico, que es suponer lo peor.

El segundo es la personalización, que es tomarse las cosas personalmente..

El tercero es leer la mente, suponiendo que sepas lo que piensan los demás..

El cuarto es pensar todo o nada, creer que o tienes que ser perfecto o es un fracaso total y el último es la sobregeneralización, que es sacar conclusiones amplias sobre un solo incidente..

Verónica, tenías una pregunta..

Espero que hayas descubierto que no eres el único que a veces tiene malos hábitos de pensamiento que se interponen en su camino..

Quiero decir, espero, ¿tu grupo era como el mío? Teníamos una gran combinación de hábitos de pensamiento que nos gustaría romper, pero creo que teníamos una gran conciencia de nosotros mismos cuando vemos que esto sucede..

Entonces, cuando dije que sí, esa fue definitivamente su experiencia..

Bueno, hoy quiero presentarles a Sylvia De Hohberg..

Ella es muchas, muchas cosas, pero lo que me gustaría que supieras sobre ella es que tiene esta excelente cita que vi y dice algo como, nunca dejes de aprender porque la vida nunca deja de enseñar..

Y creo que es una cita muy, muy poderosa..

La otra cosa que realmente me gusta de Sylvia es que ella realmente valora la construcción de relaciones..

Escuché una historia divertida sobre ella: es ese tipo de persona que, una vez que aprende algo, envía enlaces a todos sus amigos para que ellos también puedan aprender..

Y creo que somos muy, muy afortunados de tenerla aquí hoy..

Para que ella no tenga que enviarte un millón de enlaces..

Ella está aquí.

A medida que avanzamos en la presentación de hoy, ella compartió conmigo que realmente le gustaba que usted pusiera sus pensamientos en el chat o se quedara en silencio y hablara con ella a medida que surgieran cosas para usted..

No esperes hasta el final.

Bueno.

Este es un tema desafiante..

Es muy importante.

Al mismo tiempo, ya sabes, así es como a ella le gusta interactuar, ¿sabes?.

Una de las cosas que le encanta es la colaboración..

Le gusta apoyar a la gente y le encanta compartir su energía..

Bueno.

Así que también, como comunidad, compartimos nuestra energía, nos conectamos y nos apoyamos mutuamente a través de esta experiencia de hoy..

Bueno.

Así que imagina esto.

Una ciudad hermosa, un monumento famoso y un turista muy, muy perdido..

Bueno, ese turista resultó ser yo..

Pasando por el corazón de una ciudad extranjera, que es Cracovia en Polonia, completamente desconcertado.

Mi mapa parecía más una pintura abstracta que una guía y literalmente iba en círculos..

Lo que ves en la foto es la planty..

Ves algo así, el bosque o todo en verde..

No es un círculo real, pero es una especie de centro de la ciudad en el medio..

Y estaba fuera de esta pieza verde y tenía que pasar al otro lado, pero como era algo así redonda, estaba perdida..

En ese momento me di cuenta de que necesitaba ayuda..

Entonces recurrí a una local, una señora amable que parecía irradiar un aire de confianza..

Así que le pedí direcciones para llegar a un lugar específico, tratando de parecer tranquilo, aunque estaba muy estresado, temiendo perder mi excursión planeada del día..

Entonces, para mi sorpresa, en lugar de instrucciones sencillas, esta señora me ofreció una genuina, no estoy segura, pero averigüémoslo juntos..

Entonces supe que ella era en realidad una encarnación de la humildad intelectual..

Así que mientras nos embarcamos en nuestra búsqueda para encontrar el punto de encuentro donde debía comenzar mi recorrido, nos encontramos.

muchos giros inesperados.

Así que pedimos orientación a otros lugareños, tomamos algunos caminos equivocados y nos reímos de nuestras desventuras compartidas..

Entonces, lo que podría haber sido una experiencia frustrada resultó en un viaje de exploración muy agradable y llegué a tiempo al grupo del tour..

Así que gracias a su voluntad de admitir que no tenía todas las respuestas.

Bien, hoy estamos aquí para aprender más sobre la humildad intelectual, que es la salsa secreta que transforma el liderazgo..

Como habrás oído, mi nombre es Sylvia, soy coach de fortalezas y liderazgo..

Ese es mi código QR para ir a mi perfil de LinkedIn si quieres, si tienes curiosidad sobre mí..

Entonces, pero esto es sobre ti..

Entonces y me encanta ver un grupo tan diverso y compartir con nosotros todo lo que queréis traer hoy, todas vuestras preguntas..

Como mencionó Coris, no dudes en plantear tus preguntas durante la sesión..

Vale, sé que hay una razón importante para ti, por la que estás aquí escuchándome y sin saber nada de mí, ¿verdad? Y decidiste dedicar esta hora un viernes a escuchar sobre la humildad intelectual..

Así que aprecio y respeto profundamente eso..

Y antes de que compartas por qué estás aquí, o déjame decirte que mi compromiso contigo por estar aquí hoy es que al final de este taller, vayas con un conocimiento más integral y profundo de lo que es la humildad intelectual, te sientas más poderoso, Consciente de ti mismo, más sabio, inclusivo, aplicas e incorporas todos los conceptos y consejos a tu rutina diaria y continuas investigando y aprendiendo más..

Esto es solo un comienzo.

Y espero que tú también te diviertas.

Entonces esto es lo que va a pasar.

Repasaremos algunos conceptos..

Haremos una dinámica en salas de trabajo y volveremos a discutirlo todos juntos, pero qué les dará orientación y les servirá como una herramienta útil para caminar por el proceso de humildad intelectual..

Puede hacer las preguntas y debe esperar que esta sesión dure una hora, 10.

días en el próximo.

¿Entonces estás de acuerdo con eso? Sin más preámbulos, comencemos..

Esta es la definición que utilizamos en Enterprise Agility University para la humildad intelectual..

Entonces, la humildad intelectual significa reconocer y aceptar que nuestras capacidades de pensamiento son limitadas y que no hay que tener miedo y celebrar estar equivocado..

Implica estar abierto a diferentes perspectivas y ver los errores como oportunidades para crecer, aprender y celebrar..

¿Por qué humildad intelectual? Así que piense en la humildad intelectual como el ingrediente secreto que mejora su liderazgo..

La humildad intelectual se centra en la perspicacia y el juicio..

Y no se trata de autoengañarse demasiado o de no reconocer tus fortalezas, tus talentos, tus logros..

Los líderes intelectualmente humildes, en cambio, reconocen que ningún individuo tiene el monopolio del talento en todo..

Por lo que aceptan toda su capacidad y trabajan activamente para minimizar sus sesgos a la hora de evaluar información o tomar decisiones..

Los líderes que poseen este rasgo escuchan para comprender en lugar de simplemente formular una respuesta..

Por lo que muestran un interés genuino por las inquietudes y sugerencias de los demás y valoran sus contribuciones..

Así es como generan confianza..

Fomentan la colaboración.

Involucran a más personas en la toma de decisiones y crean un ambiente donde las personas se sienten cómodas, donde expresan sus diferentes opiniones..

Por ejemplo, una pregunta como esta puede ayudarte en momentos de duda..

Una podría ser qué evidencia contradice mis puntos de vista o qué tipo de evidencia aprendo de las perspectivas de los demás..

Recuerda, preguntas siempre abiertas..

En lugar de ignorar puntos de vista opuestos, interactúa con información contrastante y trata de comprender ideas que difieren de las tuyas..

Entonces quizás te preguntes, ¿qué gano yo con esto? Y aquí es donde comienza el viaje..

Porque la humildad intelectual anima a los líderes a abordar las discusiones y debates con curiosidad y respeto por los puntos de vista de los demás, incluso cuando difieren..

Al abrazar la humildad intelectual, los líderes pueden crear un ambiente de colaboración donde se valoran las diversas perspectivas..

Entonces, como dijimos, escuchan activamente a los demás y consideran sus ideas con una mente abierta, como ve en la diapositiva, y participan en un diálogo constructivo..

Entonces, evitar una discusión tampoco es mostrar una gran humildad intelectual, porque así es como se maneja eso..

no es evitando.

Desaparecerá, ¿verdad? El problema desaparecerá.

La humildad intelectual también fortalece los talentos y habilidades de las personas y promueve un liderazgo eficaz..

Y entornos donde se valora el pensamiento no convencional..

Cómo lo estamos haciendo hasta ahora? ¿Cualquier pregunta?.

¿Algún comentario, cualquier cosa o algún ejemplo que quieras compartir con nosotros? ¿Estamos bien?
Bueno.

Tenemos una persona, Eric..

Eric ha levantado la mano..

Bueno.

esto es complicado.

No debería estar hablando aquí, pero me encanta esto..

Amo la humildad intelectual..

Así que estoy en una cafetería aquí, así que tal vez sepan que se está filtrando, ojalá puedan escucharme..

Una de las cosas que sucede cuando estás expuesto a mercados acelerados es que aumenta la cantidad de información proveniente del mercado, ¿verdad? Y luego la humildad intelectual, lo que hemos visto es que permite al cerebro evaluar más información proveniente del mercado..

Junto con una menor humildad intelectual, no evalúan tanta información como se necesita y generalmente tienden a no tomar tan buenas decisiones como los líderes con mayor humildad intelectual..

Esa es la cosa.

gracias silvia.

gracias eric.

Otra persona levantó la mano y otra pregunta que me surgió fue:.

¿A qué te refieres con diálogo constructivo? Ah, okey.

Gracias por preguntar eso.

Porque el diálogo o la discusión, la discusión también puede ser constructiva, ¿no? Porque siempre que, digamos, tienes un problema en la oficina y dos personas tienen dos opiniones diferentes y cada una quiere mantener su punto de vista, ¿verdad? Por eso quieren que su punto prevalezca sobre el otro..

Y no se trata de evitarlo y probablemente haya una especie de jerarquía incluso en la ecuación..

y esto no es exactamente lo que nos gustaría que sucediera, ¿verdad? Entonces, y esto tampoco es bueno, ni siquiera para la persona..

Entonces, traer eso a la mesa y traer todas las perspectivas e identificar cuál es el propósito y por qué estamos aquí..

Entonces, ¿cuál es el objetivo final que perseguimos, cuál es el resultado que queremos que suceda?.

Y entonces, en base a eso, está bien, simplemente volvemos y vemos, está bien, ¿qué tenemos en común? Entonces, ¿de dónde vienen estas dos opiniones diferentes o qué es, es tan innegociable que te impedirá alcanzar la meta? Probablemente no, ¿verdad? Y probablemente veremos que, al final, tendremos más acuerdos con diferentes aspectos o sabores que podemos unir a todos..

Y al final, tendremos una solución o resultado mejor y más poderoso..

Gracias.

Gita, ¿podrías quedarte en silencio y hacer tu pregunta?.

Sí, en realidad lo que quería decir es que les agradezco que hayan resaltado que la humildad intelectual no significa evasión..

Y especialmente para nosotros, pienso en el entorno ágil como core masters o entrenadores ágiles..

Cuando trabajamos en organizaciones y vemos muchas reacciones, muchas personas se retiran y evitan la confrontación de una manera constructiva porque no saben cómo hacerlo, es como si tuvieras ganas de estás

estancado porque de todos modos nadie está realmente interesado.

Entonces, simplemente voy a seguir la corriente y haré lo que nos pidan..

Entonces, gracias por resaltar eso..

Eso es lo que quería decir.

Gracias, gita.

Tenemos comentarios realmente geniales..

Michelle dice: Estoy absolutamente de acuerdo en que es mejor confrontar que dejar pasar algo, especialmente cuando necesitas disculparte con alguien..

Y Richard dice que se trata de centrarse en el objetivo y no en la personalidad..

¿Exactamente correcto? Y podemos replantear o reformular.

No se trata de confrontar.

Es simplemente abrir la mente y permitir que surjan más aportes, nuevas perspectivas que pueden revitalizar o hacer que la decisión o la solución sea más poderosa..

Entonces, acabo de mencionar que la humildad intelectual fortalece las habilidades y talentos de las personas..

Y sabes, lo soy, me encantan los talentos..

Entonces, ¿qué tan consciente eres de los talentos de tu equipo y de tus colegas, incluso de los tuyos propios, verdad? Porque comienza contigo, esa autoconciencia.

Entonces, los líderes que poseen este rasgo escuchan para comprender en lugar de responder..

Y con eso, las personas se sienten heridas e incómodas al expresar opiniones propias y diferentes..

No se sentirán culpados ni intimidados, ¿verdad? Entonces, esto es lo que también se conoce como seguridad psicológica..

Y recuerda que no hay cambio ni transformación que vaya a lograr el éxito..

Si impacta negativamente la salud organizacional en la que estarán las personas..

Entonces, cada vez que tomes una decisión, cada vez que quieras hacer un cambio o comenzar algo nuevo, sabrás cómo y si esto afectará la salud organizacional en la que estarán las personas..

De lo contrario, no será así, este cambio no tendrá éxito..

Entonces pregúntese: ¿qué puedo aprender desde otras perspectivas? Entonces, practicar la humildad intelectual puede resultar mentalmente agotador al principio, ¿verdad? Pero nuestro cerebro lucha constantemente por ahorrar oxígeno mientras toma decisiones..

¿Sabías que el cerebro utiliza hasta el 30% del suministro de oxígeno que tenemos en nuestro cuerpo? Sí,

nuestro cerebro trabaja muy duro al tomar decisiones..

Y salir de tu zona de confort puede hacerte sentir incómodo y aumentar tus niveles de cortisol, que es la hormona neurotransmisora que produce el estrés..

Disminuye la cantidad de perspectivas que puedes adoptar..

Entonces, volviendo a tener esa confrontación, la gente piensa que es su cortisol el que habla, ¿verdad? Entonces están perdiendo, están perdiendo perspectiva..

Están reduciendo sus ideas, sus opiniones..

Entonces, la buena noticia es que para ahorrar oxígeno podemos aplicar las heurísticas, que son las heurísticas mentales, en realidad, no son más que los atajos, los atajos mentales que se usan para simplificar problemas y evitar la sobrecarga cognitiva..

¿Recuerdas a Eric hablando de mucha información, verdad? Nos bombardean con información.

Entonces, esto es lo que nos permite llegar rápidamente a conclusiones o soluciones razonables a problemas complejos..

Por ejemplo, imagina que estás tratando de decidir qué da más miedo, subir a un avión o conducir un coche, ¿verdad? Entonces, tu cerebro a menudo opta por la heurística disponible, que es como tomar el atajo de lo que es fácil de recordar..

Si recientemente has visto un aterrador accidente aéreo en las noticias, es posible que te haga sentir que volar es muy arriesgado..

Incluso si las estadísticas no lo confirman exactamente, ¿verdad? Entonces, es como si tus emociones tomaran el volante y dijeran, oye, ese accidente aéreo que vi en las noticias está fresco en mi mente..

Entonces para mí volar es más peligroso..

En otras palabras, el atajo mental puede hacerte sentir más emocional, ¿verdad? Y más emotivo sobre ciertas elecciones porque se basa en lo que es fácil de recordar, en lo que está disponible en tu memoria reciente..

Entonces, tu cerebro busca lo que hay ahí.

Incluso no es la forma más precisa de juzgar la situación, probablemente.

Entonces, en este caso, podrías terminar evitando volar porque solo las noticias despiertan tus emociones..

Entonces, imagínate, por ejemplo, en una tienda de comestibles con el objetivo de comprar una marca de dulce de leche..

No sé si todos conocen el dulce de leche.

Eric, ¿puedes traducirme eso? no se como.

Bueno, es una especie de caramelo..

Es una especie de leche toffee, ya sabes, como la leche..

Es único.

mermelada de leche.

Bueno, sí, no es tan único..

es una especie de caramelo.

Entonces es una salsa de toffee, muy dulce y muy rica..

Que debería aumentar tu consumo de calorías cada semana, pero está súper rico.

Es.

Bueno.

Gracias.

Entonces tu objetivo es comprar una marca de dulce de leche que nunca antes hayas probado, ¿verdad?

Entonces, te enfrentaste a esas opciones y tienes prisa porque tienes que ir a un lugar o lo que sea..

Y tu cerebro podría sacar la heurística de reconocimiento, que es como la manera que tiene tu cerebro de decir, oh, iré con lo que reconozco..

Entonces, agarras el frasco con la etiqueta familiar o la que has visto en los comerciales, solo porque, vale, se siente más seguro, más rápido, lo que sea..

Entonces tu cerebro dice: He visto esto en la televisión..

debe ser bueno.

Esto le ahorra tiempo y facilita su toma de decisiones porque confía en lo que le resulta familiar, incluso si no siempre es la mejor opción..

Entonces, en este caso, la heurística le ayuda a tomar una decisión rápida y alivia el estrés emocional de estar parado en el pasillo, por ejemplo, abrumado por demasiadas opciones..

Entonces, es como una solución rápida y fácil para tu dilema del dulce de leche..

Sin embargo, confiar únicamente en la heurística puede contribuir al comportamiento intelectual arrogante..

Por eso, es fundamental entender esto y promover un mayor nivel de agilidad mental..

¿Tiene sentido? Bueno.

Bien, déjame darte más ejemplos de humildad intelectual..

Un líder que enfrenta diferentes desafíos.

Por ejemplo, admitir la incertidumbre.

¿Bien? Entonces, aquí es cuando llegan las perturbaciones del mercado; un líder humilde no necesariamente pretende tener todas las respuestas..

Entonces, como líder, reconoces abiertamente la incertidumbre y la complejidad de la situación..

Y asegurarle a su equipo que están navegando a través de estas aguas inexploradas y juntos.

Entonces, probablemente se te ocurra algo como: No tengo todas las soluciones, pero lo resolveremos juntos..

Tu aporte es invaluable.

¿Recuerdas la historia de cuando conocí a la dama en Cracovia? Algo parecido.

Entonces, buscar, por ejemplo, la opinión de los empleados ante el bajo compromiso del equipo..

Un líder intelectualmente humilde, activamente recibe comentarios y sugerencias de su equipo..

Entonces, puedes decir: He notado una caída en la participación y quiero escuchar tu opinión sobre por qué sucede esto..

Sus conocimientos nos guiarán hacia la mejora.

Ese podría ser uno.

O tal vez abordar el agotamiento, que lamentablemente es muy popular..

Cuando el agotamiento es prevalente e intelectual, el líder humilde reconoce el precio que le está pasando al equipo, expresa empatía y voluntad de ajustar las expectativas..

¿Bien? Entonces, podrían decir, veo lo duro que has estado trabajando y te está pasando factura..

Entonces, reevalúemos sus prioridades y encontremos formas de apoyar el bienestar de los demás..

O fomentar la innovación.

Ese podría ser otro.

Ante un bajo desempeño, un líder humilde puede fomentar la innovación y la experimentación.

Entender que es posible que no tengan todas las respuestas..

Entonces, usted podría decir, no tengamos miedo de probar nuevos enfoques..

Estoy abierto a ideas e incluso si fallan, aprenderemos y nos adaptaremos juntos..

Entonces, alguien dice: "Se siente genial cuando los líderes te piden recomendaciones"..

Sí.

Sí.

Absolutamente.

Absolutamente.

Hace tanta diferencia.

Y estoy 100% seguro de que los aportes y las contribuciones del equipo aumentarán exponencialmente..

Sabes que, por ejemplo, el compromiso y cuando un líder se preocupa y demuestra que se preocupa por las personas, lidera y el equipo siente que brinda más apoyo, está más comprometido y eso también mejora la productividad..

Porque un equipo que está comprometido, puede hacer lo que mejor sabe hacer, ¿verdad? Están felices de contribuir.

No tienen miedo de acercarse a su líder y decirle, oye, ya sabes, cometí ese error y eso, ¿sabes qué? Estoy trabajando en una solución y probablemente podamos comprobarlo juntos..

eso es fabuloso.

Entonces ese es el trabajo ideal, ¿verdad? Entonces, es importante que la gente se sienta comprometida, comprometida y el líder se encarga de eso..

Entonces, en todos estos escenarios ves que la humildad intelectual juega un papel crucial en la generación de confianza, que es la pieza fundamental, ¿no? O Stone fomentando la colaboración y, en última instancia, liderando al equipo a través de tiempos difíciles con empatía y también con una mentalidad abierta y de crecimiento..

Bueno.

Entonces, déjame preguntarte esto. ¿Alguna vez te has enfrentado a una situación como ésta?.

Usted y sus compañeros o colegas están en una reunión donde el vicepresidente está a punto de compartir noticias importantes sobre un proyecto en el que todos tienen que trabajar..

El vicepresidente comienza a brindarle los aspectos más destacados del proyecto, le indica los plazos y le recuerda que este proyecto es importante, por lo que los plazos no son negociables..

Bueno, no necesariamente explica por qué, ¿verdad? Es más, este líder le dice cómo espera, él o ella espera, ser ejecutado y entregado de una manera específica, a su manera..

¿Te suena entonces? ¿Te suena? Si, vale.

Tengo que disculparme por no poder conectar el enlace al video que tengo, pero Kareez te enviará el enlace a través del chat..

Entonces puedes abrir eso, son dos minutos, 20 segundos..

Pero es una bonita historia que escucharás en este breve vídeo..

Me gustaría escuchar tus comentarios después..

Y lo siento, Amani dice que esto le pasa todo el tiempo con su jefe..

Ya sabes, siempre hablan sobre el qué, el qué, pero también les importa el cómo y los líderes deben dejarle el cómo a la gente, ¿verdad? Porque es donde van a aportar su talento, sus habilidades, sus aportaciones, sus perspectivas..

Sí.

Entonces alguien, dijo Javier, ¿el modelo propuesto por la agilidad empresarial deja de funcionar si la organización no ha sabido adoptar estos modelos mentales? Si entendí la pregunta correctamente,.

al menos no que yo sepa.

Quiero decir, esto funciona perfectamente y tiene mucho sentido para mí..

Sabes, en mi, por ejemplo, en mi rutina diaria como coach y entreno a líderes de empresas, veo lo mismo, estos desafíos todos los días, todos los días..

Y a la gente le gusta saber que hay un modelo, ¿verdad? E incluso los líderes, porque si pensamos en los líderes, probablemente grandes contribuyentes individuales del pasado que resultan ser líderes, fueron promovidos probablemente porque eran excelentes en lo que hacían, pero no necesariamente estaban desarrollados o no. no se les proporcionaron las herramientas y el desarrollo para ser un líder, ¿verdad? Y esto es lo que están sufriendo estos líderes, equipos..

Y supongo que mi respuesta es decir que gran parte de lo que sucede en las organizaciones tiene que ver con las relaciones que construimos..

Y tienes que empezar por algún lado.

Siempre habrá personas con las que será más difícil trabajar, personas que serán un poco más cerradas de lo que te gustaría, personas que serán un poco menos receptivas..

Pero creo que ya sea que seas líder o miembro de un equipo, es muy importante comenzar a ejercitar esta vulnerabilidad para que puedas construir relaciones que ayuden al cambio de liderazgo..

Creo que va a ser difícil que la gente vea el vídeo y esté aquí..

Entonces lo que propongo es seguir adelante y luego pasar al siguiente tema..

Está bien, está bien.

Está bien, está bien.

Bien, entonces el siguiente tema está sonando..

Bien, entonces vamos a hacer una pequeña dinámica sobre la humildad intelectual..

Este será un juego de roles de 20 minutos y lo enviaremos a salas de trabajo y exploraremos el concepto de humildad intelectual mediante una simulación. Le daré un escenario en el que deberá identificar y abordar los desafíos que surgen debido a una falta de humildad intelectual.

Y también para poder discutir estrategias para mejorar esa humildad intelectual, ¿vale? Así que déjame encontrar el, está bien..

Oh, espera.

Déjame cerrar la puerta.

Esta encendido.

Mientras tanto, amigos, quiero que sepan, mientras Sylvia busca eso, que es muy importante entender que

siempre que nos encontramos en esta situación de menor humildad intelectual, es muy difícil para una empresa percibir los mercados. y sentir la compañía.

Y la sensación es una de las cosas cruciales en una empresa expuesta a cambios constantes..

Entonces, una empresa donde la gente no puede percibirse a sí misma, percibir a los demás y percibir los mercados, fracasa en un simple ataque..

Creo que la percepción es una de las piezas que faltan en la organización actual, pero si no eres capaz de percibir datos de otros, datos míos y datos del mercado, y hay un marco claro para hacerlo, entonces será muy difícil , muy difícil mejorarlo.

Muy bien, para demostrar lo que sea que hagas, porque no reconocerás otras empresas que tendrán éxito en las próximas semanas y que impactarán tu producto..

No vas a poder sentir a tu gente que tal vez está muy ansiosa y no lo sabe..

Y no podrás sentir por ti mismo lo que sucede dentro de ti..

Y cuanto más se acelere el mercado con la inteligencia artificial y con otras cosas, más situaciones e información se irán irradiando del mercado..

Y la cantidad de información que la gente puede digerir es limitada, pero si lo vemos como una capacidad colectiva de las personas que perciben lo que sucede dentro, fuera y en el mercado, puede tener más sentido para que la empresa tenga éxito, ¿verdad? Pero no puede suceder si tienes poca capacidad de inteligencia..

Pero no sé si eso está claro o no..

Probablemente estés aquí con nosotros, si no lo sabes, es un maldito ruido, etcétera, y esos realmente pueden entenderlo..

Entonces te lo paso, Sylvia..

Bien, creo que este será el escenario para Jorik..

Se trata de un malentendido cultural..

Entonces, en este escenario, tendrás que explorar todos los desafíos que surgen de un malentendido cultural y cómo la humildad intelectual puede mitigar las consecuencias..

y donde el rol, donde los cuatro, hay un líder de equipo extranjero trabajando en una organización culturalmente diversa.

Y están tomando decisiones basadas en sus propias normas culturales sin considerar las aportaciones de los miembros de su equipo culturalmente diverso, ¿verdad? Nunca escuchamos eso, nunca lo vimos..

Ya sabes, nunca le pasó a nadie, ¿verdad? No no no.

Sí, sí.

Y también, si dentro del grupo encuentras a alguien que hace el papel de miembro del equipo que viene de un entorno cultural diferente y se siente ignorado y marginado, ¿no? Entonces, las preguntas clave a discutir aquí son:.

¿Cómo afectan estos malentendidos culturales al rendimiento y la cohesión del equipo, por ejemplo? Bueno, Silvia, eso dice que algo muy importante que entiendas es que cuanto más estresado estás, generalmente menor humildad intelectual tienes..

Y luego pasas a la arrogancia intelectual..

eso se esta moviendo ahi.

Por eso es muy importante en las empresas.

Y si ve que la mayoría de los marcos de agilidad empresarial se centran en tratar de reducir la cantidad de estrés que tienen las personas con diferentes técnicas,.

porque cuanto mayor es, como decía Silvia, mayor estrés tienes, menos perspectivas evalúa tu cerebro primero, y luego menos humilde eres.

Y algo que es muy importante es no ser humildes con humildad intelectual..

Ya sabes, si eres humilde, es algo con lo que naciste..

La humildad intelectual es algo que.

Ya sabes, como Silvia, ellos dieron la definición..

Es muy importante entender.

Y también es muy importante entender dónde estás en términos de humildad intelectual..

Muy bien, entonces creo que ahora hacemos que el líder del equipo tome decisiones basadas en sus propias preocupaciones sin preguntar por líderes de equipo importantes..

¿Y cuáles son las preguntas que queremos explorar allí?.

¿Cómo afectan estos malentendidos culturales al desempeño del equipo? Excelente.

¿Quieres que vayamos a las salas de descanso? Sí.

Sí, está bien, sigamos adelante..

¿Cuántos minutos estaremos allí ahora? Bueno, hagámoslo.

Bueno, será breve porque solo tenemos un pequeño escenario..

Podemos hacerlo en 10 minutos..

Bien, excelente.

Bueno.

Sí, tenemos tiempo para discutir e ir a pescar..

Sí, y también lo repetiré, también te enviaré el escenario en la transmisión y luego también mencionaste si tienes una experiencia como esta, yo vivo tantas experiencias como esta..

Creo que todos vivieron esa experiencia en la que ves que la persona equivocada está en la posición equivocada o vive con niveles incorrectos de intertecnología, ¿verdad? Y luego ver si después de que te mostremos un par de.

este marco de Enterprise GD.

Bien, entonces sigamos adelante..

Ahora tienes que adivinar por qué se llama modelo pez..

No hay mucha ciencia en el nombre, ¿verdad? Bueno, sí, estaba deliberando sobre, vale, ¿veo un pez? Pero está bien.

Bien, entonces el modelo de pez..

Así que este modelo ha sido diseñado para guiarte a través del viaje porque este es un viaje de humildad intelectual en pequeños pasos..

Entonces, siempre que queramos ganar la batalla, tenemos que hacerlo en pequeñas porciones, ¿verdad? Así que aquí, en pequeños pasos, podemos desarrollar y perfeccionar gradualmente nuestras habilidades..

Así que partiendo del respeto al otro, evitando la arrogancia intelectual..

Hablamos de arrogancia intelectual antes..

Entonces este primer paso es cultivar el respeto humano básico, ¿verdad? Entonces es la voluntad de aceptar que otros tienen perspectivas válidas y valiosas, no sólo válidas sino también valiosas..

Que apreciamos que incluso cuando difieren de nuestras propias perspectivas.

Por lo tanto, no significa que tengamos que abandonar o cerrar nuestros principios o límites, sino evitar la arrogancia intelectual y la mentalidad cerrada..

Recuerde el ejemplo del VIP, dadas las instrucciones..

Y lo que solía hacer el padre de Nelson Mandela.

Recuerda sentarte en círculo y ser el último en hablar..

Entonces con honestidad y transparencia reflexiona cómo puedes expresar el respeto por diversos puntos, experiencias de vida a través de tus palabras, de tus acciones y de las decisiones que tomas cada día..

Así que cuestiona los supuestos que menosprecian a los demás humanizados o deshumanizados, ¿verdad?.

Entonces Eric estaba hablando de sentirte a ti mismo..

Entonces, ¿cómo te sientes al respecto? Entonces, ¿qué se interpone en tu camino? Así que haga un esfuerzo consciente por escuchar sin juzgar o descartar inmediatamente ideas desconocidas..

Entonces tenemos aquí hechos..

Entonces, una vez que tenemos que aceptar los hechos, una vez que mejoramos el primer paso del respeto, tenemos que pasar al segundo..

Y aquí puedes practicar conscientemente evaluando y analizando los hechos de otra persona o grupo..

Recuerda también las preguntas abiertas..

Reciba estos hechos con los oídos y los brazos abiertos, incluso si de alguna manera sacuden sus creencias, ¿verdad? Y ahí para admitir tus errores.

Incluso si tengo creencias muy fuertes, no significa que para esta situación tenga que cambiar mis creencias, pero puedo respetar tus creencias y tomar esto como válido, ¿verdad? Probablemente nuestras creencias estén en diferentes órdenes, pero para esta situación específica, puedo escuchar otras.

Así que practica la escucha empática.

Así que escucha para entender, no sólo para responder..

Escuche con intención positiva, ¿verdad? Entonces, si alguien es entrenador aquí, eso es lo que tenemos que hacer..

Y buscarlo de verdad, ¿lo siento? Una pregunta rápida.

Entonces te mencionaron usando preguntas abiertas..

Muchas veces la gente tiene dificultades con la idea de que las preguntas poderosas sean simplemente ¿qué preguntas?.

¿Está bien en tu opinión hacer un cómo u otro tipo de pregunta siempre y cuando no sea un sí o un no, algo que genere un sí?.

Absolutamente.

Y gracias por mencionármelo..

Entonces, las preguntas cerradas son aquellas cuyas respuestas puedes responder con sí o no..

Entonces, las preguntas abiertas invitan a una mayor reflexión que le brindará muchos aportes..

Y se sugiere no preguntar por qué..

Entonces, ¿por qué hiciste esto? Porque ¿por qué puede implicar que estás culpando a alguien que estás señalando con el dedo? Así que se trata más de cómo es, o incluso usar un rango de uno a cinco..

Dime cuál es tu punto fuerte aquí o cuál es tu opinión menos favorable o más favorable..

Así que puedes practicar eso y cuanto más practiques verás que te convertirás en un experto haciendo preguntas..

¿Y qué hay de cómo y cómo es que es más reflexivo invitar a las otras personas a hablar?.

¿Y qué piensas acerca de preguntarle a la gente que digo sobre palabras específicas que piensas en nuestro juego de roles con el que hablas, tenemos diferentes culturas que estaban en la sala?.

Y creo que diferentes culturas tienen diferentes ideas sobre las palabras que podrían usarse..

Digo, incluso si todos usamos inglés, ¿crees que es importante preguntarle a la gente qué significan para ellos algunas de las palabras que usan? Sí, bueno, supongo que los líderes necesitan usar un lenguaje neutral solo cuando conocen a su equipo o a este equipo cultural diverso, probablemente estén bien, llegarán a conocer cosas que están específicamente relacionadas con esa cultura y podrán mostrar empatía usando incluso eso. lenguaje, pero hasta que eso suceda es ir por el derecho neutral y hacer preguntas sobre lo que te hace tomar lo que es importante para ti..

En esta situación, ¿qué es importante para usted? ¿Qué espera de nosotros? Y luego se abre..

abre un espacio donde puedes compartir, está bien, esta es la forma en que lo hemos estado haciendo, probablemente no sea necesariamente correcta y podemos aprender una nueva manera, por lo que estamos abiertos, pero se trata de lo que te motiva, entonces, ¿por qué es eso o la pregunta por qué? puede venir después de algunos después de algunos.

¿Cómo y qué preguntas? ¿No es la primera pregunta o no la pregunta única?.

Entonces alguien en el chat dijo que es importante poner estas prácticas en el contexto de la realidad que vive la gente en sus organizaciones, por ejemplo, qué tipo de preguntas son poderosas..

en la promoción de la humildad intelectual en un entorno técnico trabajando en el marco como scrum con altas exigencias y cambios constantes, me siento feliz de responder esto, creo que es intelectual.

la humildad es un ser humano es un superpoder no importa si eres desarrollador si eres líder si eres el tipo que limpia las ventanas y para ser honesto viajo todo el tiempo y aprendo más de conversaciones simples con personas tal vez con trabajos simples realizados por otras personas que tienen habilidades muy altas porque si miras a algunas personas, sabrás que muchas personas han creado marcos y otras cosas y son muy famosos y son genios creando cosas, pero lo son. No es un genio descubrir las necesidades de otras personas y conectarse con los demás y en un mundo donde todo está cambiando, la solución al problema que tenemos se trata de conectarnos con los demás, no desconectarnos y crear la realidad del marco, la solución para la situación que vemos. y esta, mi humilde opinión, se trata de descubrir nuevas formas de desarrollar capacidades colectivas de generar más conocimiento. No se trata de mejorar los marcos. No se trata de mejorar todo lo que hacemos. Se trata de conectarnos de diferentes maneras para tratar de descubrir una nueva forma de desarrollar capacidades y formas de pensar. cierto me gustaría porque tenemos solo cinco minutos se que es muy interesante pero al menos quiero que lleves contigo una pequeña explicación que Sylvia hará sobre la gente no me odiarás al menos ni matarás al ladrón porque te lo prometo Sylvia me lo explicará y luego se lo pasaré a Sylvia. Vale, gracias Eric. Vale..

entonces nos movemos hacia las perspectivas, así que considerando las perspectivas con una mente abierta y curiosa, es muy importante tener curiosidad porque aquí es donde cuando tienes curiosidad comienzas a hacer muchas preguntas correctamente y ser curioso es clave para un liderazgo efectivo. el líder necesita saber.

lo que está sucediendo necesita saber cómo el equipo siente lo que necesita, por lo que el líder es un facilitador y comienza reconociendo que su visión es realmente de la realidad, y esa realidad probablemente esté limitada y moldeada por sus experiencias singulares. Hay un mundo entero a nuestro alrededor y conscientemente separamos también tu ego de tu mente, y eso requiere conciencia de ti mismo y voluntad de dejar de lado tu orgullo personal y aquí vamos con la emoción para que podamos abrazar las emociones y no solo mostrar respeto por sus experiencias. y aumentar pero también aumentar la empatía y el tamaño la oportunidad de aprender y crecer correctamente para que recuerdes yo era Me gusta la pregunta Me gusta la pregunta sobre entonces, ¿qué te motiva?.

¿Qué es exactamente eso que saca lo mejor de ti? ¿Qué necesitas de mí? ¿Qué es lo mejor o lo peor de ti? Eso también es importante. Al abrir este campo con este tipo de preguntas estás evitando esa actitud

defensiva..

esa actitud defensiva protege bien y conecta con los sentimientos con las emociones con curiosidad y un deseo genuino de comprender bien y que esa actitud fomenta la colaboración y despeja el camino para una resolución de problemas más eficiente y fortalece la influencia del liderazgo para que luego pasemos a los valores y esto se trata de ampliar las perspectivas que abarcan la diversidad a través de un replanteamiento de lo que llamamos el replanteamiento para que con esto podamos cultivar la cultura de la inclusión y crear un entorno donde los innovadores y las ideas puedan florecer, como por ejemplo muchos de ustedes. usar lentes pero no significa que nuestros lentes sean iguales verdad entonces esto es parecido porque muchas veces pensamos que lo que vemos lo ven los demás de la misma manera y eso no es cierto verdad entonces déjame déjame tener algo muy importante porque Sabes, hemos estado usando el reencuadre durante mucho tiempo y la gente no sabe tal vez qué es el reencuadre. El reencuadre está conectado con algo llamado neuroplasticidad. ¿Pueden todos escucharme bien? Porque tengo este filtro, sí, se llama neuroplasticidad, así que el ejercicio más alto es tu. lo que el cerebro puede hacer para fortalecer la neuroplasticidad o la flexibilidad mental se llama reencuadre. Reencuadrar es la posibilidad que tienes como ser humano durante unos minutos de sentir bien los valores y los valores de la otra persona. Así que, por ejemplo, Silvia, imagina a Silvia. Sé que a Silvia le encantan los animales. pero imagina que silvia odia a los gatos amo a los gatos entonces lo que hago es que me siento en la posición de silvia y luego siento sus valores y luego siento sus valores sus valores creo que sus valores eran mis propios valores verdad esto no es empatía empatía es cuando sientes los sentimientos de la otra persona o intentas comprender los sentimientos de la otra persona, sí, intentas sentirlo, ese reencuadre es aún más profundo, reencuadrar es incluso si no estoy de acuerdo contigo, tomo tus valores y sirvo como modelo. mi personalidad por tus valores durante unos minutos, mira cómo se siente, cómo veo el mundo, cómo veo las cosas a mi alrededor y luego vuelvo a mis valores y es muy, muy difícil de hacer, especialmente si la persona tiene valores completamente diferentes a los tuyos. Por ejemplo, soy una persona a la que no le importan las razas, ya sabes, el género, para mí todos son iguales en este mundo y todos tienen que tener las mismas oportunidades, pero si tengo que replantearlo, pienso como una persona racista. persona entonces conoces a alguien a quien no le gusta ningún tipo de personas es muy difícil para mí entonces lo que recomendamos cuando hacemos la capacitación es que te asegures y lo siento silvia pero tengo pasión por esto y se que muchos lo hicieron No hagas toda la capacitación en AIU y otras cosas. Se trata de que necesitas comenzar con un replanteamiento más fácil de alguien que tiene uno o dos valores diferentes a los tuyos, luego toma esos valores e imagina que esos son tus valores. Ahora olvídate de tus valores. Imagina que esos son tus. valores originales y sacudes toda tu vida todos tus puntos de vista con esos valores durante unos minutos, tal vez de tres a cinco minutos, y luego lo que haces es volver a tus valores, ahora el problema es cuando la persona es opuesta a ti si trata de abrazar valores que son opuestos a ti y tus niveles de cortisol aumentan y luego es tu cerebro diciendo Eric, no vayas en esa dirección, no eres racista, por qué necesitas abrazar esos valores y entonces es muy difícil para ti hacerlo. Con el tiempo, cuanto más practiques, puedes hacer esto, pero comenzar con cosas muy fáciles hace que una persona que tiene relativamente.

Valores similares a los tuyos y abraza esos valores como si fueran tus propios valores. Inténtalo durante unos minutos, de tres a cinco minutos, y luego vuelve a tus valores. Cuanto más los practiques, más cómodo te sentirás y luego lo que tenemos. Lo que se ve en el cerebro es que eso aumenta la agilidad mental aumenta lo que llamamos neuroplasticidad, pero debes ir muy despacio y si ves en el modelo del pez que son como pasos, comienza con hechos, solo entonces puedo ver tus hechos. Muevo la perspectiva, luego paso a las emociones con emociones. ¿Es esto exactamente lo que haces cuando generas empatía y luego pasas a replantear? Reprnder la parte más poderosa..

Para que un ser humano pueda evolucionar y poder posicionarse en cualquier perspectiva desde cualquier lugar, sin importar si están en contra de sus ideas, es muy difícil al principio tratar de abrazar los valores de otra persona y creo que necesito terminar en tres minutos lo siento por la larga explicación pero quería tomar algo con esto porque sabes como somos otro de los entrenadores ellos han estado con nosotros por mucho tiempo y entonces ya entendemos pero conozco a muchos de ustedes no saben lo que estamos tratando de hacer Replantear la capacidad.

para que aceptes los valores de otra persona durante unos minutos hasta que esos valores estén ahí donde estás en Silvia, lo siento Está bien, no, está bien, gracias, gracias..

por la explicación detallada Muy bien con eso, el modelo de pez para la humildad intelectual.

ofrece un punto de partida para el desarrollo continuo, pero este no es un proceso absoluto o rígido. Recuerda que el pez nada y tú puedes adaptarte a la corriente y fluir para que puedas.

refinándolo con práctica y experiencias para que este sea un viaje, no un destino. Requiere, aunque.

su esfuerzo y compromiso continuos Compromiso de cuestionar sus suposiciones buscar por los demás.

perspectivas que reevalúan tus creencias y conocimientos y sabes que es más fácil decirlo que hacerlo, pero está bien, eso es un comienzo, pero con una reflexión y un refinamiento regulares e intencionales forjarás tu propio camino hacia la humildad intelectual. Así que no hay relación con un líder ni una carrera significativa..

en la vida gracias a la puerta de la mentalidad cerrada o la falta de voluntad para crecer.

Entonces, con ese tu llamado a la acción, ahora estás listo para convertirte en un líder transformacional. Conviértete en un líder autoconsciente. Adopta una perspectiva externa. Reflexiona y señala prejuicios y puntos ciegos. Cuestiona las suposiciones. aprende de los errores. Así que ahora tienes una mejor visión de la humildad intelectual. Recuerda los líderes que tuviste en tu carrera que mostraron humildad intelectual y también los que no, puedes continuar siendo un modelo a seguir en tu propio estilo y confío en que estarás más cerca del líder que quieres ser..