

personas, equipos y organizaciones INNOVADORAS

LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

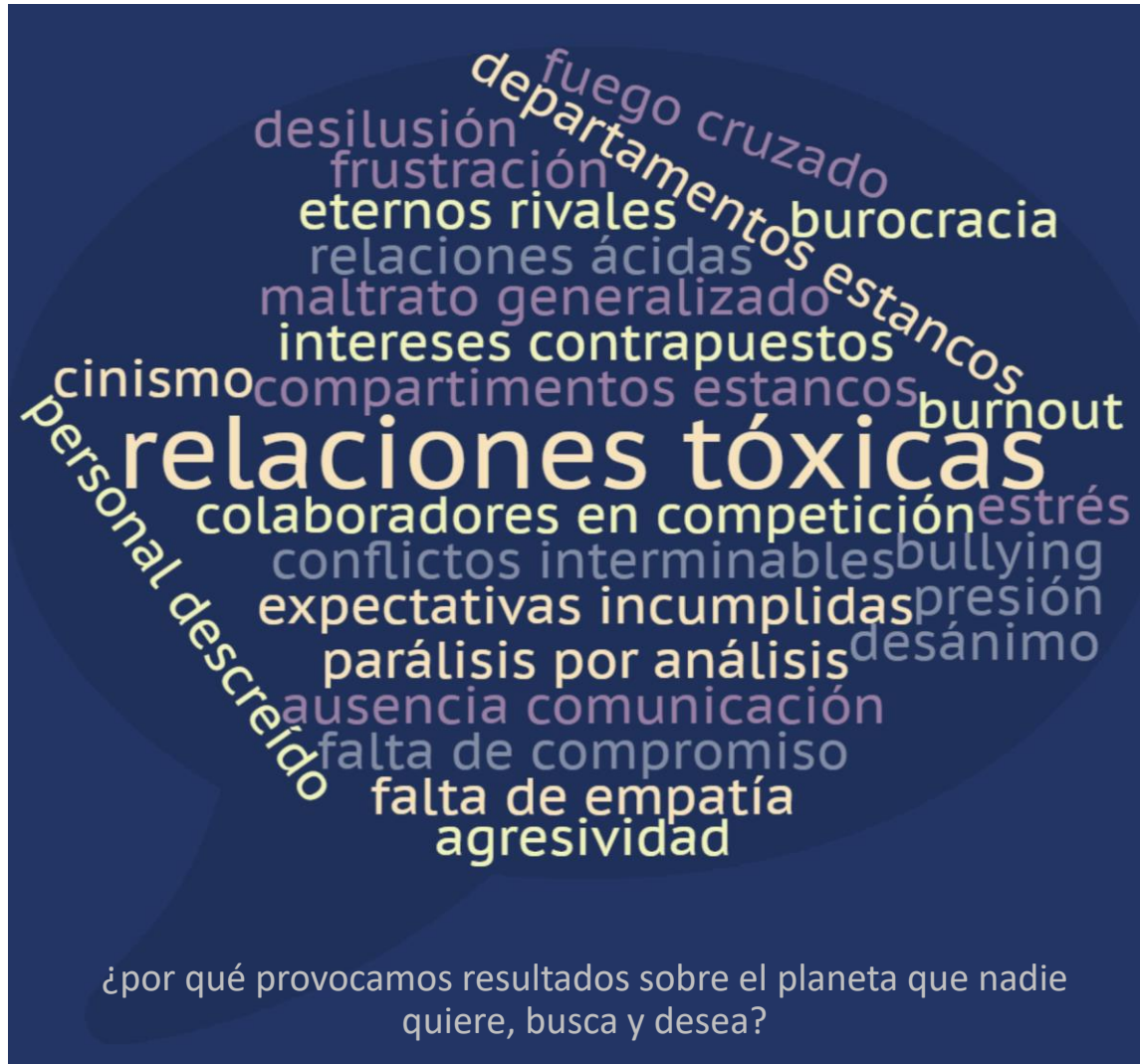
¿cómo facilitamos que los agentes y las organizaciones que dan vida a este ecosistema co-laboren ENTRE SÍ?



confianza en acción

¿tal vez te veas reflejado en alguna de estas problemáticas o en esta foto?

LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



relaciones tóxicas, absentismo, luchas de poder, compartimentos estancos, desánimo, burnout, intereses contrapuestos, departamentos, jerarquía, sordera institucional, falta de comunicación, conflictos eternos, reuniones interminables, parálisis por análisis, burocracia, falta de compromiso, presión y estrés no productivos, desilusión, cinismo, personal descreído, impotencia, frustración, objetivos inalcanzables, expectativas no satisfechas, agresividad entre colaboradores, bullying, mal trato cruzado,

el listado de síntomas es largo...

¿Por qué provocamos resultados sobre el eco-sistema que ninguno de sus integrantes busca, desea, persigue?

un insight

LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

un trabajo colaborativo de un grupo de personas, procedentes de diferentes organizaciones, ámbitos y enfoques, reunidas en el centro para el desarrollo directivo de una de las mayores corporaciones españolas, con la confianza en el centro, arroja este insight



Según estas personas, la confianza

- produce autoestima, alegría, respeto y diálogo
 - es generadora y motor
- es el pegamento de las relaciones
- hace la diferencia entre el éxito y el fracaso
- da oportunidades y puede cambiar la vida

y surgen unas pocas preguntas...

si la **confianza** es así, ¿por qué no la ponemos en el centro de la vida de nuestra organización?
si un único elemento fuese capaz de generar todos estos efectos, ¿qué no darías por tenerlo?
¿puedes imaginar tu organización funcionando bajo estas premisas?

y unas pocas preguntas

¿cómo sería la organización en la que trabajamos o con la que colaboramos
con **otras formas de relación**?

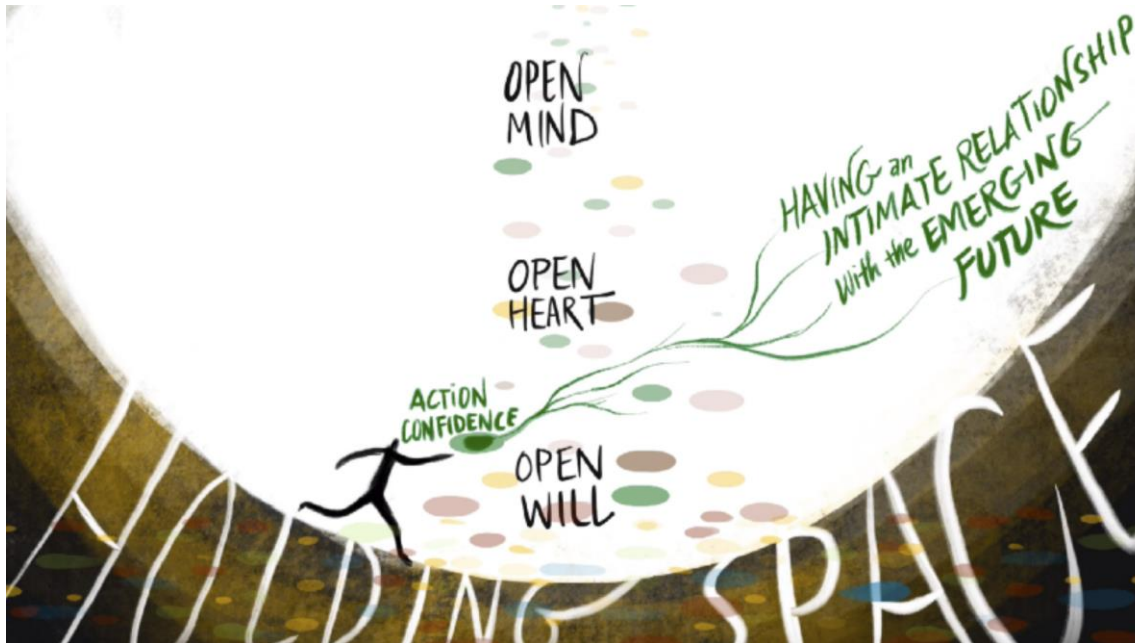
y nos planteamos esta idea, que vamos a desarrollar como elemento previo a cualquier proceso innovador, las personas, líderes y agentes de TRANSformación podemos centrarnos primero en el desarrollo de **entornos de confianza** en nuestras organizaciones, y posibilitar las condiciones necesarias para que el mejor futuro emerja, con nuestra co-laboración necesaria.



¿te imaginas cómo sería tu organización con **otras formas de relación**?

*si la **confianza** produce autoestima, alegría, respeto y diálogo, si es generadora y motor, si es el pegamento de las relaciones y hace la diferencia entre el éxito y el fracaso, si da oportunidades y puede cambiar la vida, si la **confianza** es así, ¿por qué no la ponemos en el centro de la vida de nuestra organización?*

*¿por qué no ponemos **la confianza en el centro** de la innovación?*



confianza en acción



LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



MIT Massachusetts
Institute of
Technology

hemos desarrollado una **metodología práctica**, con base científica del M.I.T. y la teoría U de Otto Scharmer, **para el desarrollo de la confianza** en red, orientada a todo tipo de personas, equipos y redes, formales e informales, dentro y fuera de los límites organizativos,

como elemento previo a cualquier proceso de innovación

confianza en acción

TALLER **PRÁCTICO** para el desarrollo de personas y equipos, que abordan procesos de **TRANSformación** e **INNOVACIÓN** en la organización, en diferentes ámbitos de aplicación:

producto, procesos productivos y de servicios, sistemas, incluyendo estructura, relaciones, cultura, redes de colaboración internas y externas,

esto es,

- cómo nos comunicamos,
- resolvemos conflictos propios de las relaciones colaborativas,
- y adoptamos nuevos sistemas, más participativos e incluyentes, de toma de decisión.

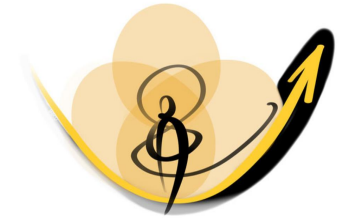
duración del programa: 9 meses (setiembre2021 – mayo 2022)

reuniones cada 2 semanas (2 horas de duración) por zoom

primera fase: 09/21 a 12/21, preparación del campo, generando las condiciones favorables para el desarrollo de la confianza básica entre las personas, para poder viajar juntas, **del diagnóstico inicial al prototipo**, con base en una metodología desarrollada desde el M.I.T. (Massachusetts Institute of Technology), de aplicación mundial.

segunda fase: 01/22 a 05/22, acompañamiento **del prototipo al escalado**, en redes de colaboración abiertas, siguiendo la misma metodología y los mismos principios.

coste: primera fase: 900 € / persona, segunda fase: 900 € / persona, proceso completo: 1700 € / persona



confianza en acción

BULLETS
EMPRESA

ejemplo de aplicación:

publicación en capital humano
entornos de confianza para liderar una
realidad emergente: [La experiencia de
Pascual con la Teoría U](#)

entornos de confianza en capital humano
([desde nuestro blog](#))

en Pascual, retroalimentación se escribe con U
([desde nuestro blog](#))

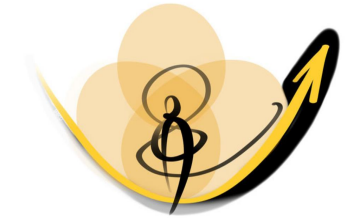
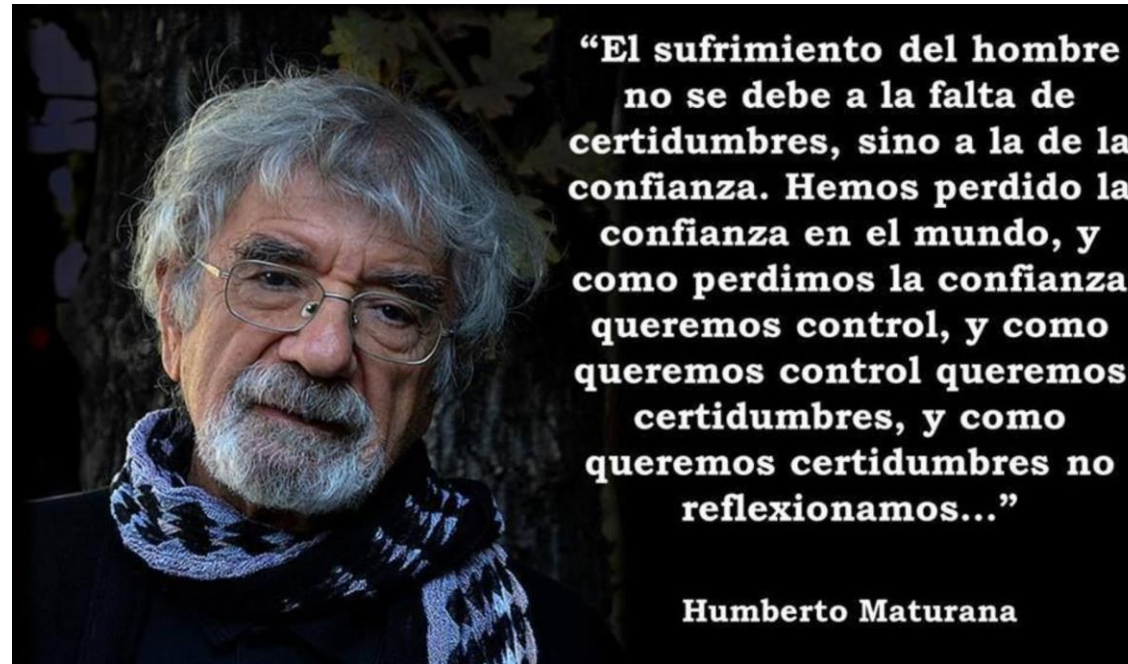
LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



confianza en acción

BULLETS
CLUSTER

LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



... y como dejamos de reflexionar juntas, de escuchar y de conversar, ya no salimos juntas ni a la vuelta de la esquina a comprar pan, y en un momento del camino algo se hace evidente,
hace ya tiempo que dejamos de co-laborar entre nosotras.

¿no es buen tiempo para re-setear, volver a juntarnos y a conversar para mover nuevas propuestas, desde nuestras capacidades conjuntas, en **co-laboración** ?



personas, equipos y organizaciones INNOVADORAS

LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

¿cómo facilitamos que los agentes y las organizaciones que dan vida a este
ecosistema co-laboren ENTRE SÍ?



confianza en acción



Gaizka Lejarza · 1st

CEO and Partner

Greater Bilbao Metropolitan Area · [Contact info](#)



Mikel Bilbao Garay

jardinera at entornos de confianza, bio-construcción de sueños desde AMETS

Alicante, Valencian Community, Spain · [Contact info](#)



tú tmbn puedes ser parte del estudio sobre la confianza en organizaciones LATAM 2021 - 2024



3 APROXIMACIONES AL ESTUDIO DE LA CONFIANZA

tu org tmbn puede ser parte del estudio sobre la confianza en organizaciones LATAM 2021 - 2024



[inicio](#) [itinerario](#) [para qué](#) [repositorio](#) [nosotras](#) [el estudio](#) 



HA LLEGADO EL MOMENTO DE DESARROLLAR ORGANIZACIONES EN LAS QUE LAS PERSONAS PUEDEN FLORECER, FOMENTANDO EL BIEN COMÚN.

por eso promovemos el estudio de la confianza en España y LATAM

3 APROXIMACIONES AL ESTUDIO DE LA CONFIANZA

tú tmbn puedes ser jardinera de entorno

entornos de confianza 03

organizaciones innovadoras

organizaciones saludables

organizaciones conscientes



3 retos 4 us

juego y dis-frute (en el camino de la innovación)

corazón, empatía, compasión (en el camino de la salud)

responsabilidad, coraje y conciencia (en el camino de la excelencia)



¿cuál de las 3 eliminarías?

7emo (agentes de TRANS)

emociones, atención, buen trato (las 3 escuchas)



tú tmbn puedes ser agente de TRANS

03

el viaje

organizaciones innovadoras
organizaciones saludables
organizaciones conscientes

personas, equipos y organizaciones INNOVADORAS

LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

¿cómo facilitamos que los agentes y las organizaciones que dan vida a este ecosistema co-laboren ENTRE SÍ?



confianza en acción



LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

- Es ya un hecho que vivimos en entornos volátiles, inciertos, cambiantes y aleatorios o ambiguos, ante los que nuestros sistemas de predicción han quedado obsoletos, no sirven, y en los que una sola persona (propietario del proceso, director, CEO) ya no tiene la capacidad, por mucho que lo intente, de reunir el conocimiento necesario para la toma de decisiones.
- Esto provoca que en muchas ocasiones esta persona TOP se encuentre perdida y sin saber cómo actuar, aunque intuitivamente sienta que los demás integrantes de su equipo y los demás equipos y personas colaboradoras de su organización, incluyendo agentes de la cadena de suministro, clientes y proveedores, deberían poder ayudarle, y **pueden contribuir y aportar respuestas** a los retos que la organización afronta.
- Pero **nos cuesta** delegar responsabilidades y **confiar** en las capacidades de las personas que conforman los eco-sistemas de nuestra organización.
- Y, para completar la foto, tanto a las personas como a los equipos, en buena medida des-acostumbrados, les da vértigo asumir su papel en la marcha de los negocios.
- ¿Qué hacer en esta disyuntiva? ¿Seguimos con las mismas herramientas del pasado que sabemos por experiencia ya no funcionan, o somos valientes y probamos nuevos métodos?



LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

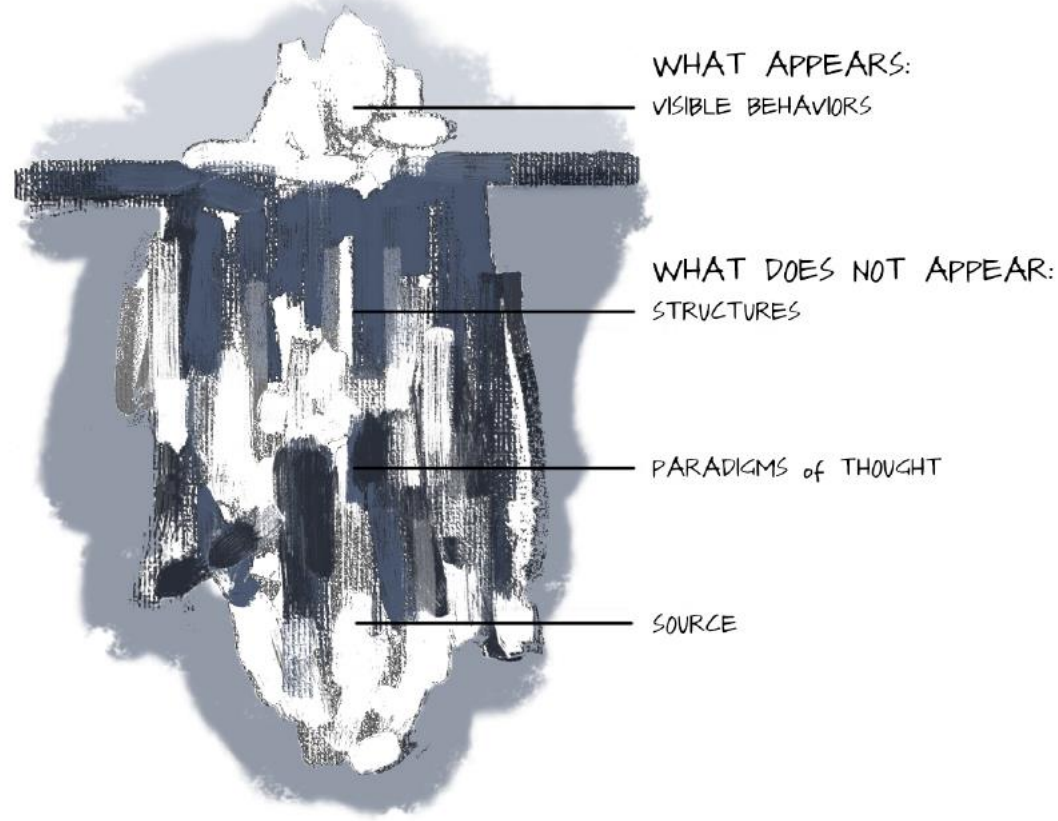
- We face disruptive social, environmental and cultural changes that confront us with challenges of a new order of magnitude.
- These Challenges hold the seeds for:
 - Profound levels of breakthrough innovation... while also holding...
 - The possibility of massive disruption and breakdown.
- The result depends on our capacity to rise to the occasion and to reframe problems into opportunities for system wide innovation and renewal.

We believe **it's possible to create profound societal renewal** in our generation...



LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

ICEBERG MODEL of CURRENT REALITY

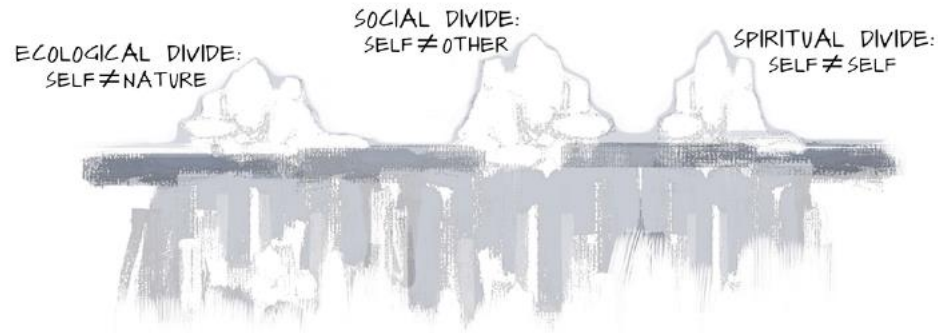


Beneath the visible levels of events and crises there are underlying structures, paradigms of thought and sources that are responsible for creating them.

If ignored, they will keep us locked into re-enacting the same old patterns time and again.



LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



A. LEARNING by REFLECTING in the EXPERIENCES of the PAST



B. LEARNING from the FUTURE as IT EMERGES (PRESENCING)

Most learning methodologies focus on “learning from the past”.

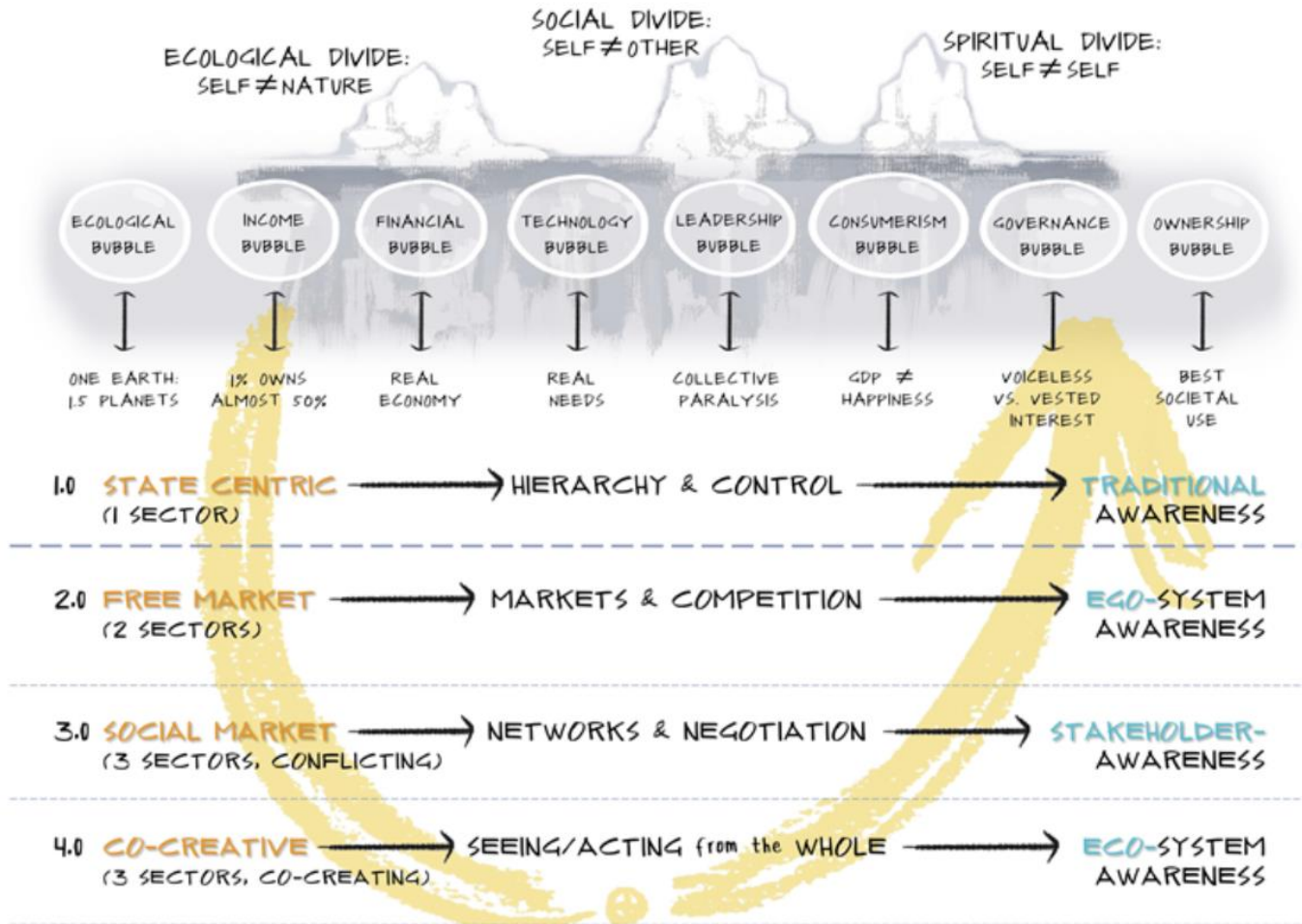
Today, it’s not enough to create change at the level of symptoms and structures, we need to work even deeper, to change the underlying paradigms of thought and to connect with our deeper sources of creativity and self...

But how to do that?

Theory U proposes a framework and methodology for understanding and practicing another learning cycle => Learning from the **future as it emerges... now.**



LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



The evolution of modern economy and economic thought, mirrors an **evolution in human consciousness...** from what we call EGO-system to ECO-system awareness.

Paradigms of economic thought and deeper sources of creativity and self, give rise to the structures and visible events we see around us.



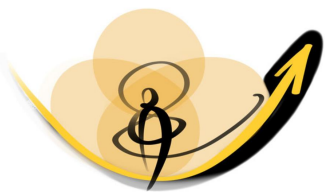
LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

- Los polos de elección han cambiado y esto ya no va de elegir entre izquierdas o derechas, ser conservadores o progresistas, intervencionistas o liberales.
- Tampoco va de elegir entre sistemas privados o públicos de sanidad, enseñanza, etc.
- Lo que ahora se necesita es que cambiemos de gafas, de enfoque:
 - ¿Prefieres tener una visión abierta o cerrada de lo que sucede ante tus ojos?
 - ¿Enfocarte en los resultados y en el crecimiento o en el bienestar de quienes te rodean?
 - ¿Tomar decisiones basadas en experiencias del pasado o intentar sentir lo nuevo que se forma ante nuestros ojos, con nuestra colaboración necesaria?
 - ¿Considerar a las personas de la organización como mero instrumento o como fuente de solución?

EL MUNDO NECESITA UN NUEVO LIDERAZGO Y OTRO PERFIL DE PROFESIONALES

¿Te atreves a conectar con el futuro que está emergiendo ante tus ojos?

Nosotros te acompañaremos en un increíble viaje, de setiembre a diciembre, donde encontrarás un camino a explorar, una excursión en grupo, porque excursión significa salir del curso trillado y los caminos ya conocidos. El resto depende de tu voluntad, o de tu intención y capacidad para dejarte fluir.



LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

- En el trayecto vamos a compartir 3 aperturas o puertas:
 - cómo abrir la mirada (los ojos, la mente) a lo que no percibes... cambio de mentalidad / paradigmas,
 - cómo abrir el corazón, la sensibilidad a lo que no sientes... conexión con el álter, otras personas que conforman el sistema,
 - cómo abrir la voluntad (a lo que toca y nos viene, a la mejor posibilidad de futuro, porque el futuro se despliega), y conectar con tu propósito personal , y el propósito evolutivo de tu organización.
- Teoría U: Modelo práctico con herramientas para liderar grupos y organizaciones desde el futuro que emerge hoy (y no desde el pasado que ya es historia...)

Si este diagnóstico conecta con tu estado actual y si no encuentras un camino que recorrer,
o si simplemente quieres conocer otros enfoques y alternativas,
quizás, sólo quizás, te podemos ayudar

¿Te animas / atreves / apuntas?



LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

links

- [Teoría U explicada por Otto Scharmer](#) (somos una civilización que se desmorona y acaba)
- [The essence of Theory U and Presencing](#)
- [Leading from the emerging future](#)

grandes tópicos a explorar

- The blind spot
- The iceberg model
- 3 des-conexiones estructurales / sistémicas y 3 aperturas personales
- 4 niveles de atención, escucha, conversación / 4 niveles de evolución social y organizativa / las 4 disfunciones del liderazgo
- [Herramientas](#) (hasta 23), que incluyen el SPT (Social Presencing Theater) y el coaching circle
- El proceso de la U (presencing) y su espejo, la O (absencing)
- [The Axial Shift](#), porque los resultados de los sistemas dependen del nivel de conciencia de las personas que los lideran.

LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



una propuesta de acompañamiento desde organizaciones con espíritu y corazón, s.l.

www.ecorazon.es

gracias por tu atención

el viaje de la organización

el viaje de los equipos

el viaje personal

entornos de confianza
3 retos 4 us (el 3ple camino)
7 emociones (agentes de TRANSformación)

