

personas, equipos y organizaciones INNOVADORAS

# LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

¿CÓMO FACILITAMOS QUE LAS ORGANIZACIONES y agentes QUE DAN VIDA A ESTE ECO-SISTEMA COLABOREN ENTRE SÍ?



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

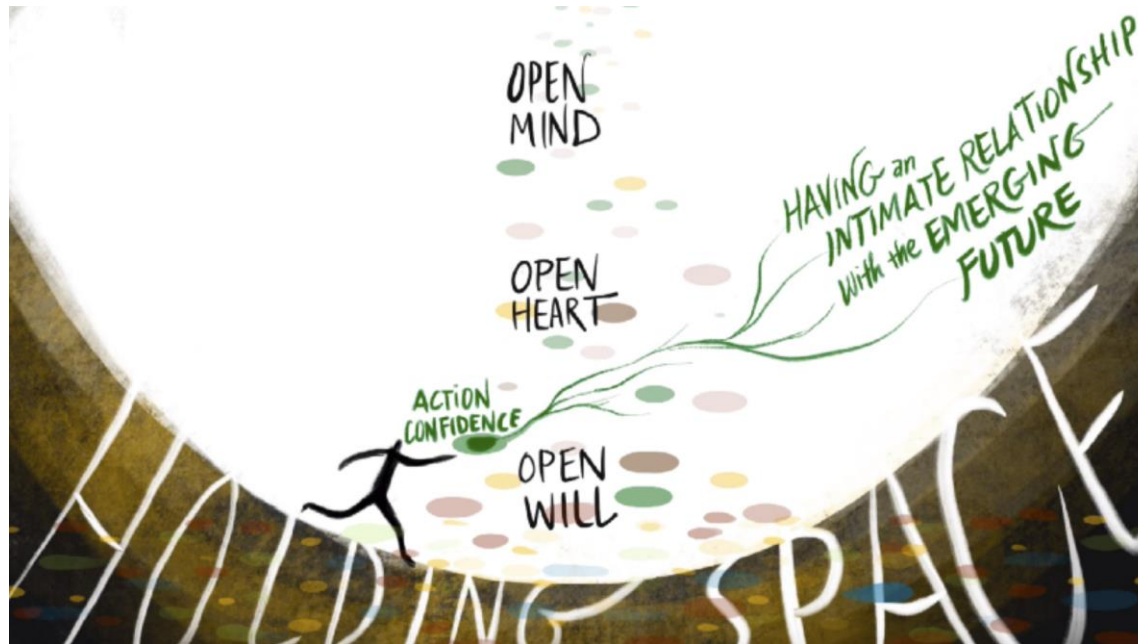
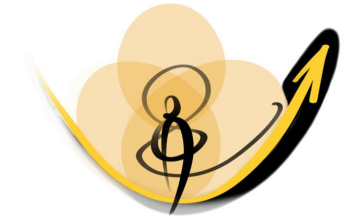


relaciones tóxicas, absentismo, luchas de poder, compartimentos estancos, desánimo, burnout, intereses contrapuestos, departamentos, jerarquía, sordera institucional, falta de comunicación, conflictos eternos, reuniones interminables, parálisis por análisis, burocracia, falta de compromiso, presión y 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

¿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:** 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](#))

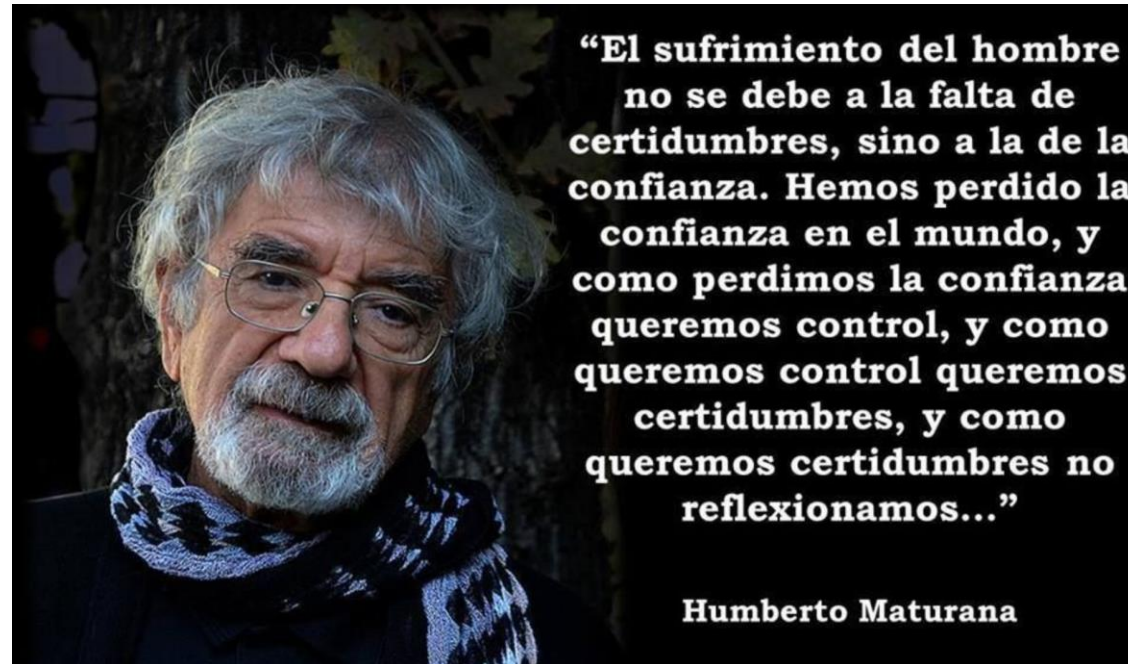
LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



**MIT** Massachusetts  
Institute of  
Technology



# confianza en acción

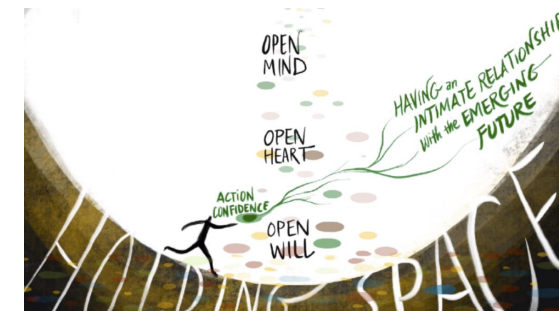


... y como dejamos de reflexionar juntas, de escuchar y de conversar, ya no salimos juntas ni a la vuelta de la esquina, a comprar pan, y en un momento del camino algo se hace evidente, hace ya tiempo que dejamos de co-laborar entre nosotras.

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

BULLETS  
CLUSTER

LEADING FROM THE EMERGING FUTURE



personas, equipos y organizaciones INNOVADORAS



# LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

¿CÓMO FACILITAMOS QUE LAS ORGANIZACIONES y agentes QUE DAN VIDA A ESTE ECO-SISTEMA COLABOREN ENTRE SÍ?



confianza en acción



personas, equipos y organizaciones INNOVADORAS

# LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

¿CÓMO FACILITAMOS QUE LAS ORGANIZACIONES QUE DAN VIDA A ESTE ECO-SISTEMA COLABOREN 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 se encuentre perdido y sin saber cómo actuar, aunque intuitivamente se sienta que los demás integrantes de su equipo y los demás equipos y colaboradoras deberían poder darnos respuestas.
- Pero nos cuesta delegar responsabilidades y confiar en sus capacidades
- Y, para completar la foto, a los equipos, en buena medida des-acostumbrados, les da vértigo asumir su papel en la marcha de los negocios.
- ¿Qué hacer? ¿Seguir con las mismas herramientas del pasado que sabemos por experiencia ya no funcionan, o ser valientes y probar nuevos métodos?



# LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

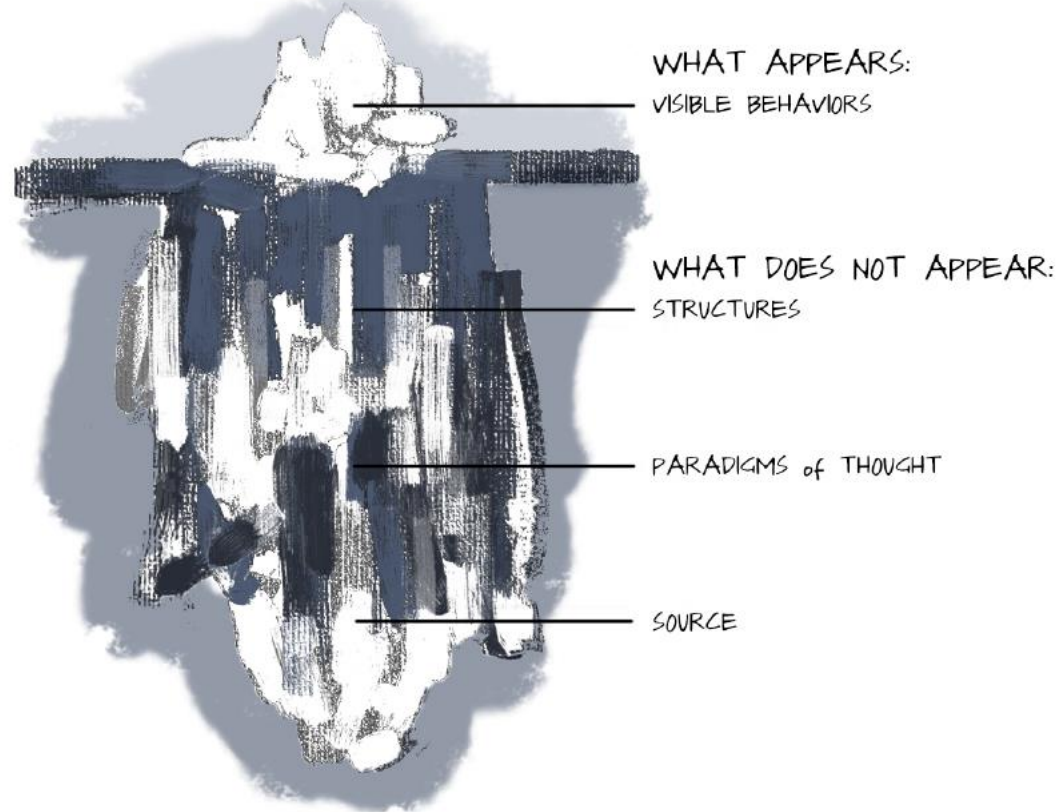
- We face disruptive social, environmental and cultural changes that confront us with challenges of a new order of magnitude.
- These Challenges hold the seeds for:
  - Profound levels of breakthrough innovation... while also holding...
  - The possibility of massive disruption and breakdown.
- The result 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...



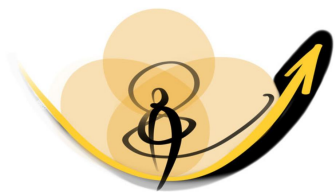
# LEADING FROM THE EMERGING FUTURE

## ICEBERG MODEL of CURRENT REALITY

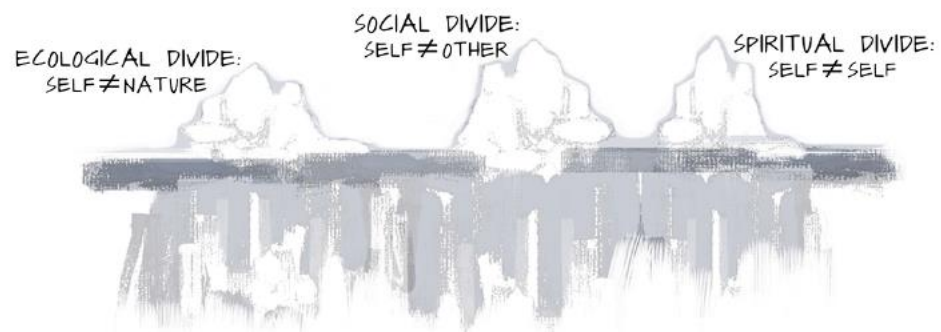


Beneath the visible levels of events and crises there are underlying structures, paradigms of thought and sources that are responsible for creating them.

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”.

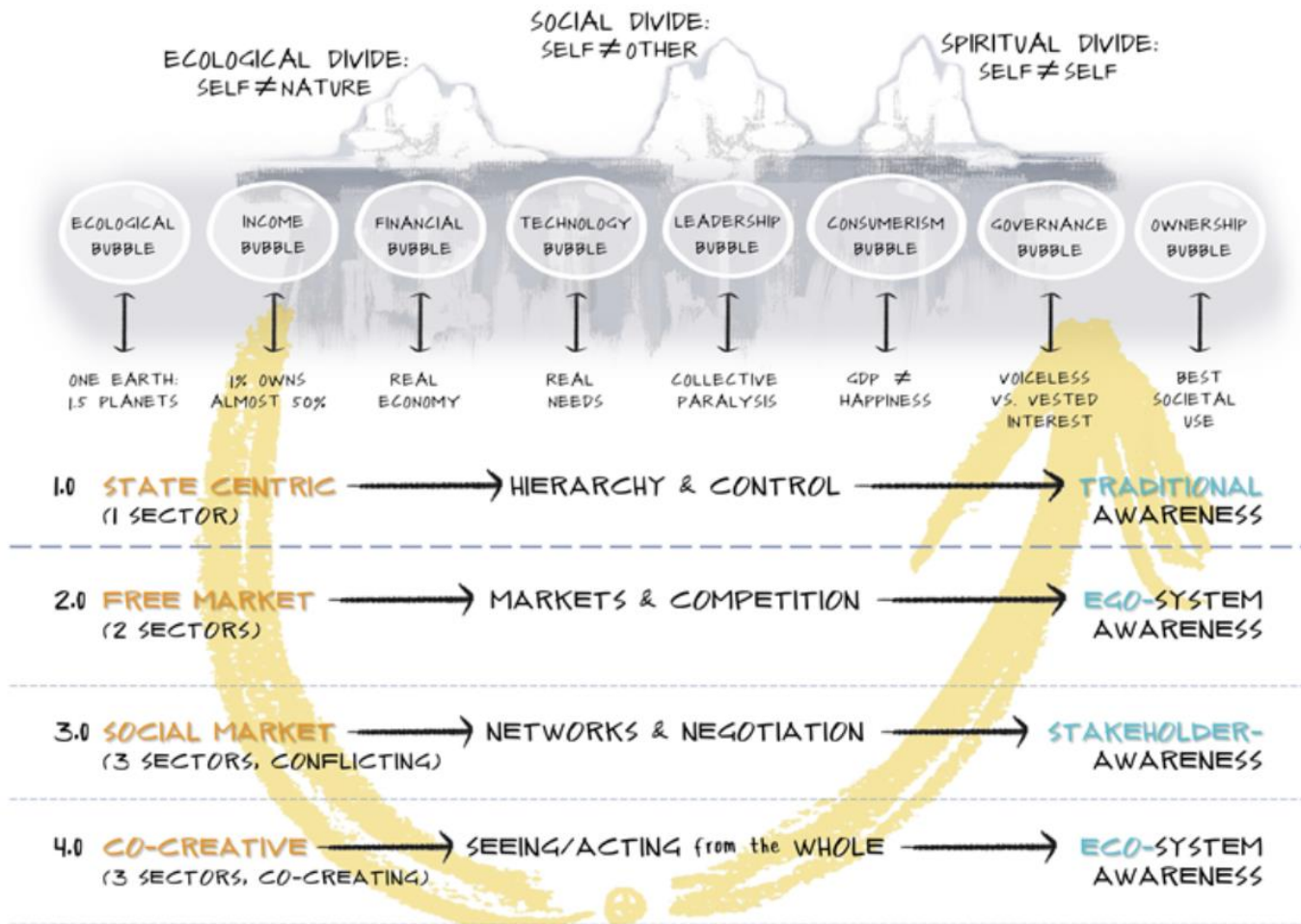
Today, it’s not enough to create change at the level of symptoms and structures, we need to work even deeper, to change the underlying paradigms of thought and to connect with our deeper sources of creativity and self...

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 raise 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 / paradigma
  - cómo abrir el corazón, la sensibilidad a lo que no sientes... conexión con el álter, otras personas que conforman el sistema,
  - cómo abrir el deseo o la voluntad (a lo que toca y nos viene, a la mejor posibilidad de futuro, porque el futuro se despliega), toma de conciencia y propósito.
- 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 podamos 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](http://www.ecorazon.es)

gracias por tu atención