

Encuentro de Desarrollo de Capacidades Organizacionales

Sesión No. 12
Abril 30 de 2025

Código de la reunión



**Mantener el
micrófono
cerrado durante
las intervenciones
de los demás**

1



**Participar
activamente a
través del chat y
con la mano**

2

RESERVA



Equipo de Fortalecimiento Organizacional



Lleva tu mejor versión

POST OFFICE TELEGRAM

Saludos desde Efolandia

*Encuentro de Desarrollo de
Capacidades Organizacionales*

Nº. 12

To Agentes C4

Continuamos el gran viaje por las Tierras de la Innovación. 🌟 ✨

📍 Segundo destino: La Comprensión
🐠 Vivamos la experiencia de explorar en lo profundo.

📅 Fecha: [30 de abril de 2025]

📍 Punto de encuentro: Meet

📅 Reserva tu lugar y prepárate para un viaje sin regreso 🌍

Tu participación activa durante el recorrido te otorga 200 millas

◆ Confirma tu asistencia ◆

¿Cómo has aplicado la adaptabilidad en este último mes?



¿Cómo replicaste con tu equipo los mensajes?

1	Discusión en Persona El equipo discute los mensajes clave en persona.
2	Compartir Consejos por Correo Electrónico Los consejos de Manu se enviaron al equipo de la oficina de control interno.
3	Integrar Consejos en Reuniones Los consejos se integran en las reuniones del equipo.
4	Socialización Estratégica El equipo alinea acciones con los objetivos de la organización y el SIG.
5	Mesa de Trabajo El equipo participa en una mesa de trabajo internas y allí se socializa



¿Cómo describirías la atmósfera o el ambiente que estos sonidos te hacen sentir?



¿Qué imágenes o escenarios vienen a tu mente al escuchar estos sonidos?

¿Te transportan a algún lugar en particular (real o imaginario)? ¿Dónde?

1. La mentalidad fija y de Crecimiento

- Carol Dweck

“Tanque de Oxígeno de la Curiosidad”



3. Dar y Recibir

- Adam Grant

“Compartiendo el aire”

4. Aprender y desaprender

- Barry O'Reilly

“Desprendiéndonos del Lastre”

2. Piensa rápido, piensa lento

- Daniel Kahneman

“Navegando en las corrientes”

5. La velocidad de la confianza

- Stephen M.R. COVEY

“La visibilidad en aguas turbulentas”

La **INNOVACIÓN** no comienza con una gran idea, sino con **una profunda comprensión** de las personas, sus contextos, sus desafíos y sus aspiraciones.

1. Visión

Tener mentalidad de crecimiento.
Expandir el campo visual. Los contextos evolucionan y los problemas mutan
Minset, Carol Dweck

“Tanque de Oxígeno de la Curiosidad”



2. Pensamiento Crítico

Cuestionar nuestros sesgos
Equilibrar intuición y razonamiento
Piensa rápido, piensa lento
- Daniel Kahneman

“Navegando en las corrientes”

3. Escucha activa

La comprensión requiere empatía y la generosidad genuina
Dar y Recibir – Adam Grant

“Compartiendo el aire”

4. Desapego

Soltar anclas (creencias, hábitos, prejuicios estructuras mentales obsoletas).

El arte de Des-aprender- Barry O’Reilly

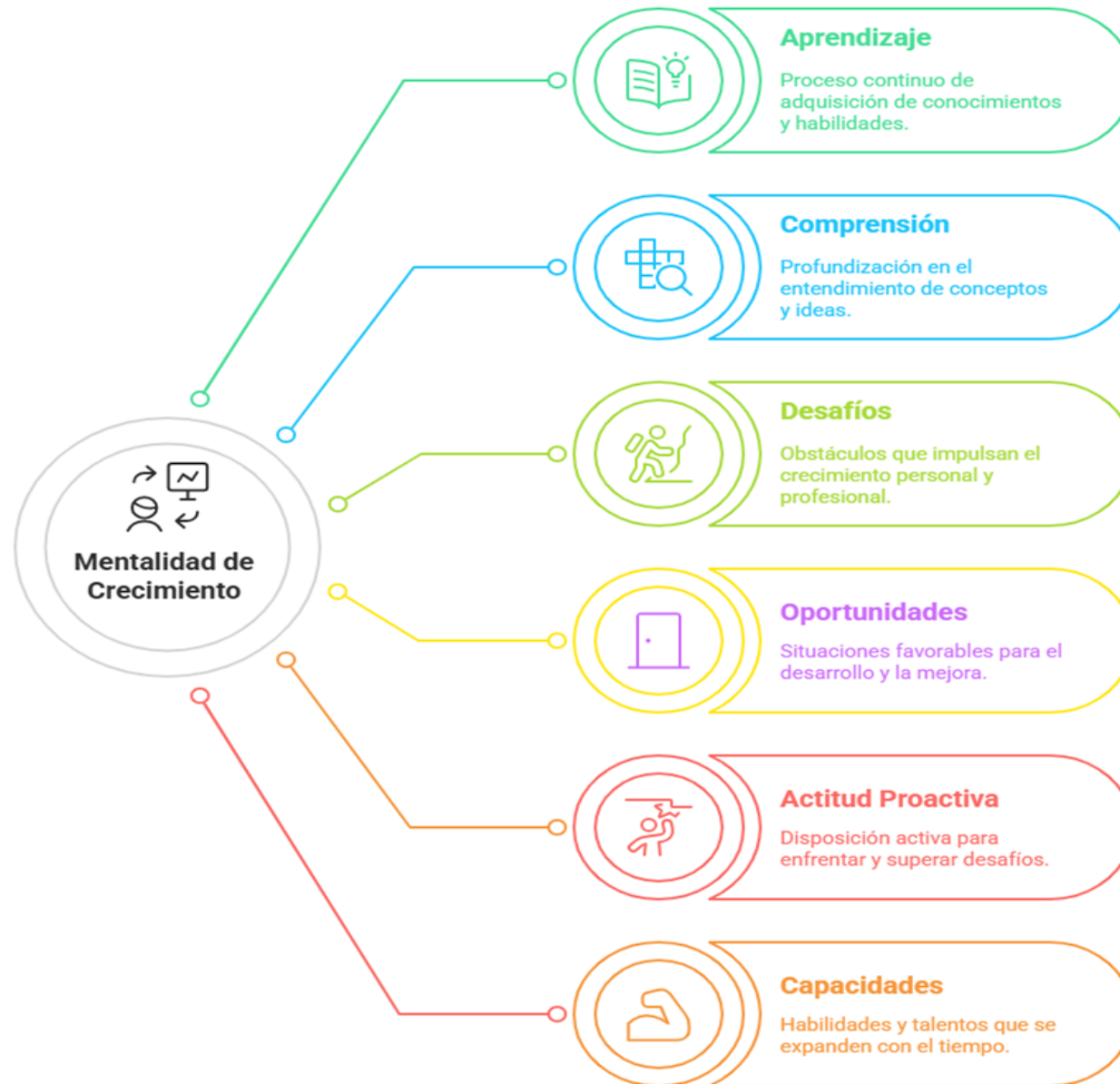
“Desprendiéndonos del Lastre”

5. Construcción de confianza

Comunicación directa que evita juicios de valor
Stephen M.R. COVEY

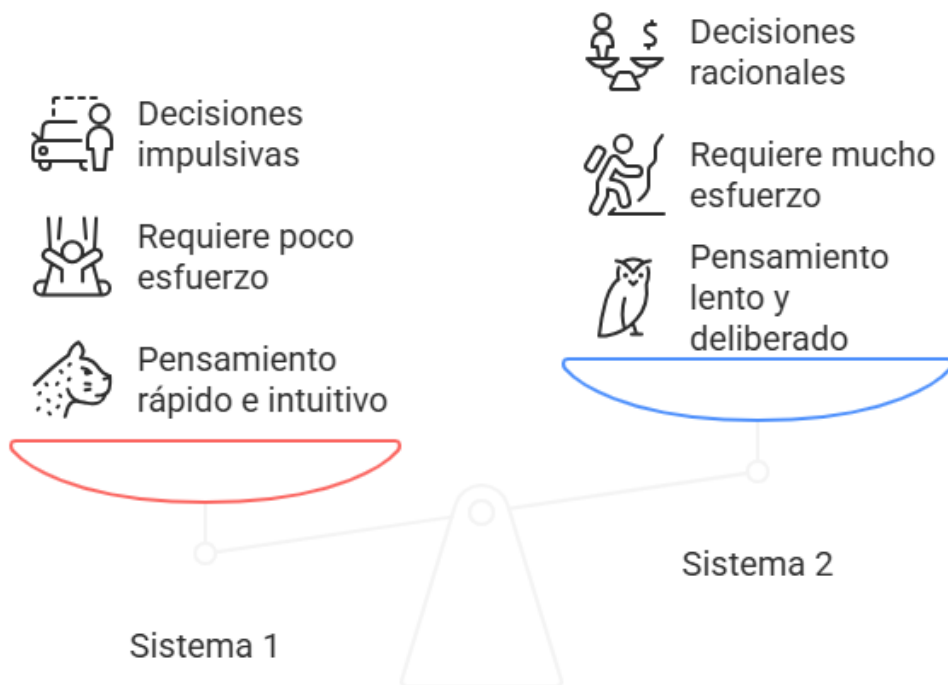
“La visibilidad en aguas turbulentas”

Mentalidad fija y de crecimiento





Piensa lento, piensa rápido



Cuestionar Impresiones

Desafiar las impresiones iniciales para la precisión.

Impresión Rápida

El Sistema 1 proporciona una impresión inicial.

Examinar Detalles

Analizar detalles para una toma de decisiones informada.

Identificar Patrones

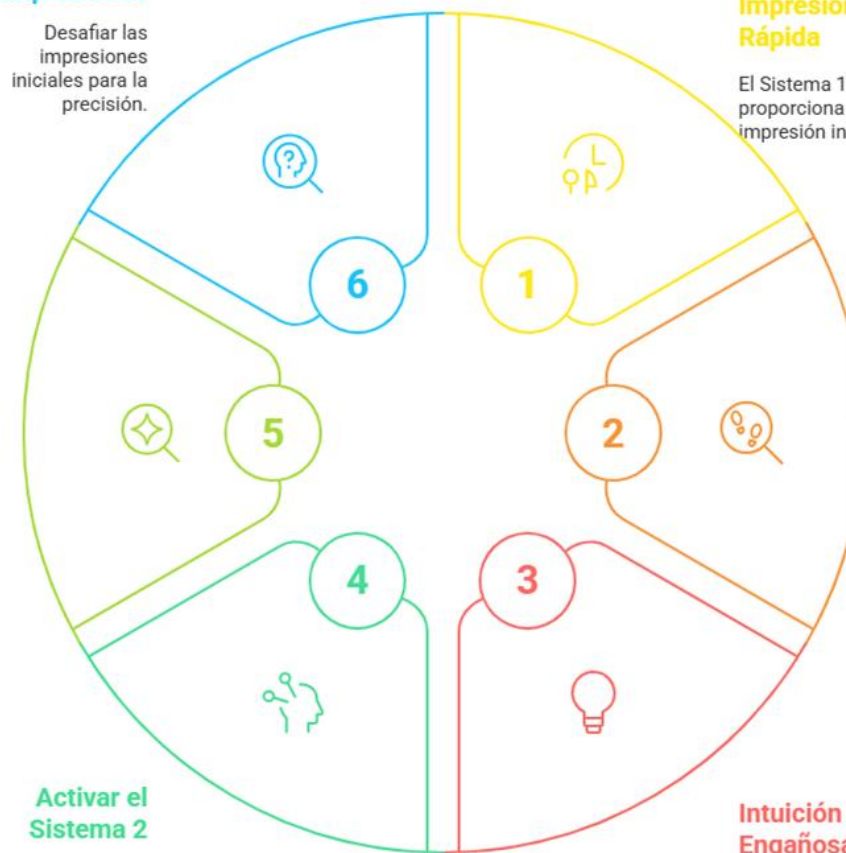
Reconocer patrones para juicios rápidos.

Activar el Sistema 2

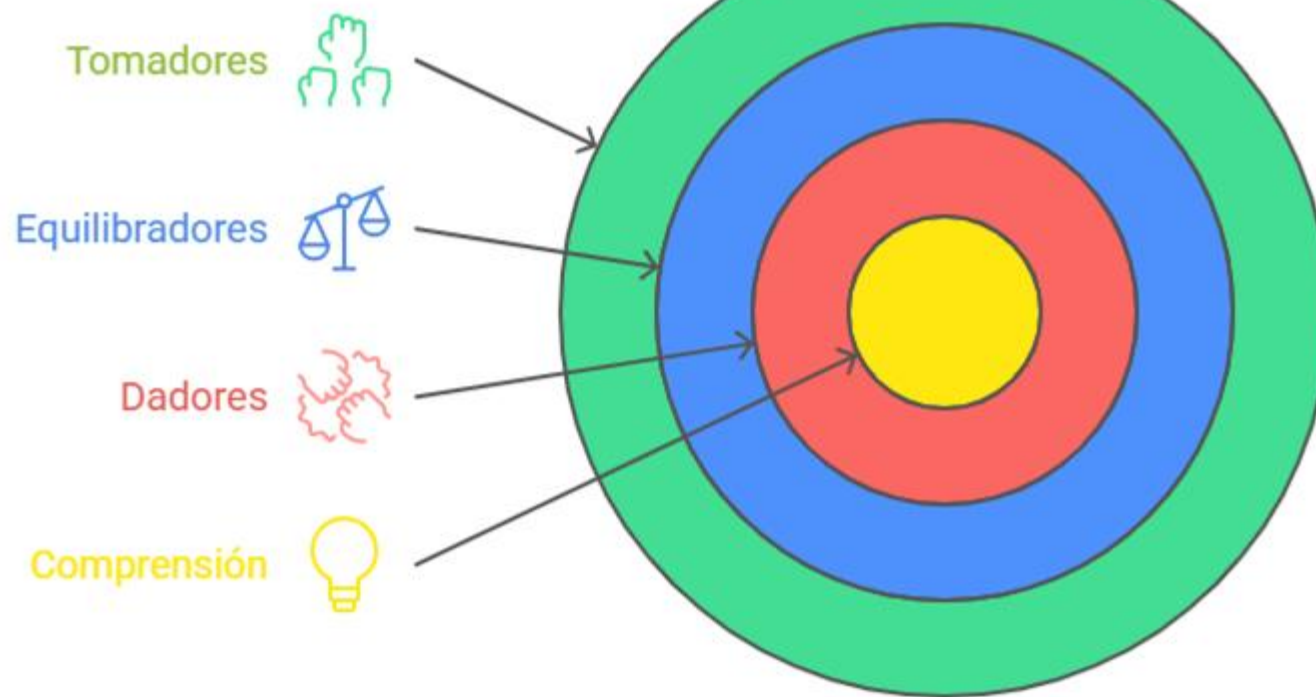
Iniciar el pensamiento analítico para una comprensión más profunda.

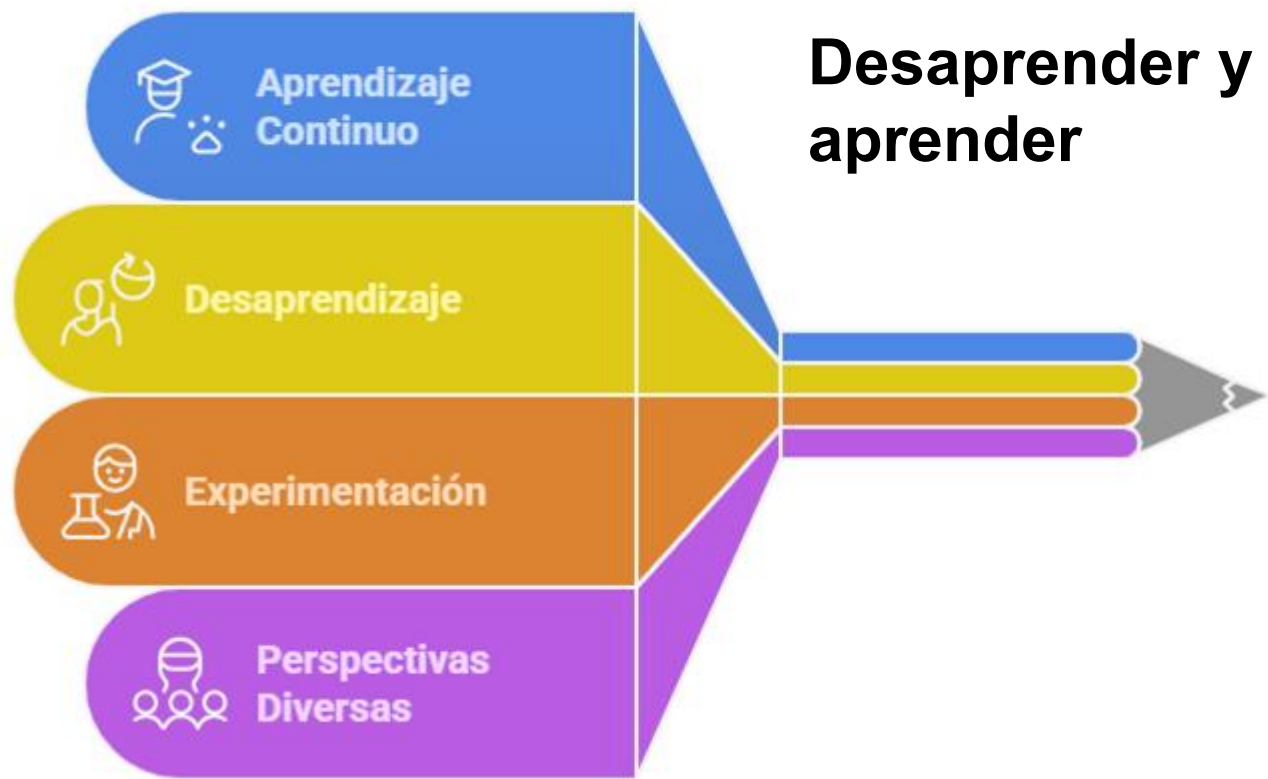
Intuición Engañosa

Darse cuenta de que la intuición puede ser engañosa.



Dar y Recibir





CARACTERÍSTICAS



Veamos el siguiente video

EJERCICIO 1



Escanea el siguiente código



O ingresa a: <https://www.menti.com>

Y registras el código **2796 8902**



PASO A PASO

1.

PREPARAR LA MENTALIDAD CORRECTA (EXPLORADORES NO CONQUISTADORES):

Llegar al problema con humildad, curiosidad genuina y sin preconcepciones. No asumir que ya sabemos qué pasa. Exploramos para entender, no para confirmar nuestras hipótesis.

2.

DEFINIR CLARAMENTE EL PROPÓSITO DE COMPRENSIÓN

- ¿Qué queremos entender exactamente?
- ¿Para quién queremos resolver el problema?
- ¿Qué suposiciones iniciales podríamos estar haciendo?



3.

RECOGER TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA

Reunir múltiples fuentes de información (triangulación)
Combinar:

- **Datos duros:** estadísticas, informes, registros.
- **Datos suaves:** relatos, percepciones, emociones, narrativas de los involucrados.
- Observación directa: ver cómo se desarrolla el problema en su entorno natural.





PASO A PASO

4.

ESCUCHAR TODAS LAS VOCES

Mapear a todas las personas que intervienen en una situación, qué intereses tienen y cómo se relacionan entre sí, ayuda a ver el problema como un ecosistema dinámico y no como un hecho aislado.

5.

IDENTIFICAR LOS ARQUETIPOS

- Ciclos de retroalimentación (positivos o negativos).
- Efectos no inmediatos.
- Comportamientos que parecen racionales a corto plazo, pero generan consecuencias indeseadas a largo plazo

6.

DOCUMENTAR Y VISUALIZAR RELACIONES

Representar gráficamente lo que los usuarios piensan, sienten, dicen y hacen permite tener una visión holística y construir una comprensión más rica y humana del problema.



DESPLAZAMIENTO DEL PROBLEMA

Se actúa sobre el síntoma inmediato en lugar de tratar la causa profunda.

ÉXITO PARA EL ÉXITOSO

Los recursos tienden a concentrarse en quienes ya tienen ventajas iniciales, ampliando la brecha

SOLUCIONES QUE FALLAN

Una "cura rápida" alivia el síntoma, pero agrava la causa raíz.

ARQUETIPOS SISTÉMICOS



TRAGEDIA DE LOS COMUNES

Muchos usan un recurso compartido sin control, hasta agotarlo.

FIJACIÓN EN EL CRECIMIENTO EXPONENCIAL

Buscar crecimiento infinito sin considerar límites naturales o sociales

SI NO SE RECONOCEN

- Se ve el problema como "un accidente" aislado.
- Se aplican soluciones superficiales que no abordan la dinámica profunda.
- Los recursos y esfuerzos invertidos perpetúan el problema.

SI NO SE RECONOCEN

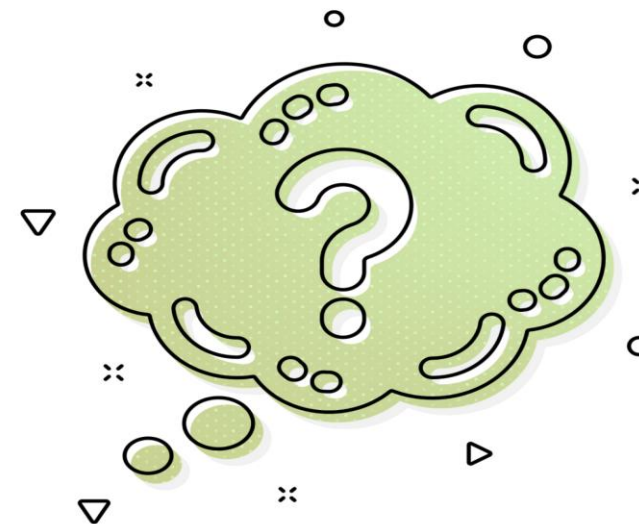
- Se ve el problema como "un accidente" aislado.
- Se aplican soluciones superficiales que no abordan la dinámica profunda.
- Los recursos y esfuerzos invertidos perpetúan el problema.

1. Bucle de soluciones que no resuelven (arquetipo: Soluciones que fallan)

- ¿Qué soluciones se han intentado una y otra vez sin que cambie el resultado?
- ¿Qué acciones se toman rápidamente para “resolver” un problema, pero que luego lo hacen volver?
- ¿Qué parte del problema tiende a ignorarse o posponerse?

2. Reacción frente a los síntomas (arquetipo: Desplazamiento del problema)

- ¿Qué se hace cuando los síntomas del problema se vuelven visibles?
- ¿Cuándo fue la última vez que se abordó la causa raíz del problema?
- ¿Qué tan común es que se “apague el incendio” en lugar de rediseñar el sistema?



4. Supuestos que refuerzan el problema (arquetipo: Supuesto mental dominante)

- ¿Qué frases o creencias se repiten en la entidad que podrían estar limitando el cambio?
- ¿Qué se da por sentado aquí, aunque podría cambiarse?
- ¿Qué se considera “normal” aunque afecte el desempeño?

Tensiones entre corto y largo plazo (arquetipo: Tragedia de lo urgente)

- ¿Qué tan fácil es pensar a largo plazo frente a lo urgente?
- ¿Qué tipo de acciones suelen dejarse para “más adelante”?
- ¿Qué consecuencias se enfrentan por hoy por decisiones superficiales?

3. Acumulación de efectos invisibles (arquetipo: Límites al crecimiento)

- ¿Qué esfuerzos de mejora o innovación han tenido un impacto limitado?
- ¿Qué factores socio-culturales anclan el proceso?
- ¿En qué parte del proceso se acumula tensión o saturación sin ser abordada?

Manu

Recomienda



Cultiva el arte de preguntar, no te quedes en la superficie.



Escucha para entender no para responder



Diferencia la causa del efecto



Cuestiona tus propias “certezas”



Desconfía de las soluciones fácilistas

COMPRENDER

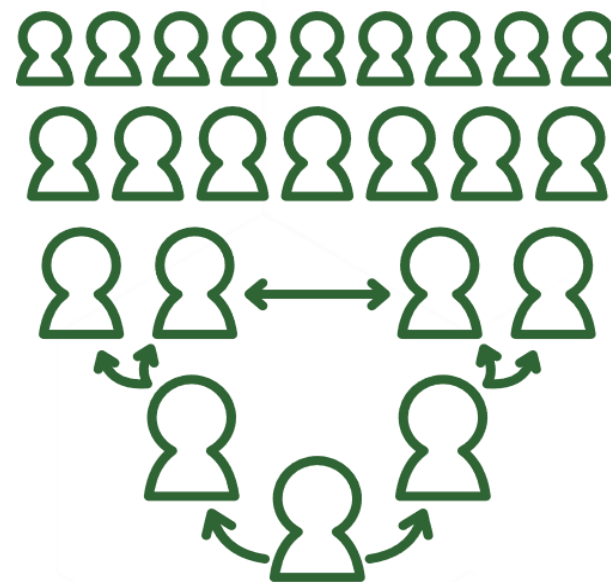


Comprender no es solo un destino: es una **actitud permanente durante todo el viaje.**

¿QUÉ TE LLEVAS?



¿CÓMO LO VAS A REPLICAR?





**¡MUCHAS
GRACIAS!**