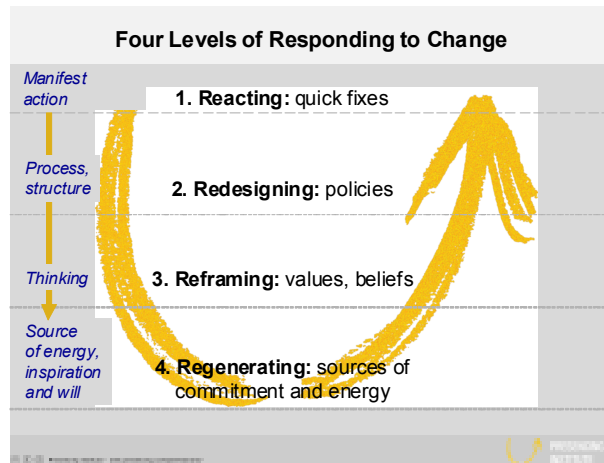


## Qué no ves, ahondar el ángulo ciego de nuestro tiempo

Gato González, Lucía (Praxis LG Consultores)

Durante el mes de julio, he tenido la suerte de participar en una propuesta formativa, dirigida por Judith Flick, miembro de Presencing Institute ([www.presencing.com](http://www.presencing.com)) y Javier Ruiz, Director Adjunto de la Unidad de Sistemas de Innovación y Tecnología, perteneciente a la Red SOL de aprendizaje organizativo ([www.solspain.org](http://www.solspain.org)).



Me había encontrado con la propuesta de Otto Scharmer, profesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT) y creador del modelo U.

Gracias a poder trabajar con un cliente actual de Praxis ya había disfrutado y profundizado en su modelo "liderazgo colectivo" y la propuesta de "Estar presente" que construía Otto Scharmer junto a sus "viejos amigos" de los que trabajamos y vivimos por el aprendizaje, Peter Senge.

Y todo esto ya conociendo el modelo, sin embargo, ha sido un placer de "experiencia" en este proceso de Aprendizaje, que es la vida.

El trabajo realizado en julio, junto a un grupo de ejecutivos y consultores heterogéneo de todos los sectores y guiado por Judith Flick y Javier Ruiz realizado en Amalurra, entorno rural de espectacular belleza, ha supuesto experimentar con el "Proceso U" y vivirlo e incorporarlo a la experiencia.

La propuesta del Profesor Scharmer se centra en tres pasos:

- 1) Percibir** (transformar la percepción)
- 2) Presencia** (transformación de sí mismo y la voluntad)
- 3) Darse cuenta** (trasladar la acción)

## 1) PERCIBIR

En la actual situación global las cosas son tan complejas y se mueven tan rápido, que resulta casi imposible para cada uno de nosotros tener el panorama completo, y si no somos conscientes de esto, a veces terminaremos discutiendo enérgicamente desde nuestra posición de "la verdad" ya que nos damos cuenta de que lo que "sabemos" sólo es una parte.

El propósito de esta fase de PERCIBIR no es otro que "abrirnos" a ESCUCHAR, y en definitiva descubrir la realidad y ver el sistema del que somos parte.

Para poder descubrir la realidad, lo clave es suspender el juicio y redireccionar nuestra atención, esto es lo que nos hará escuchar. Frecuentemente nuestros juicios son las cosas nuevas que muestran nuestra habilidad para poder crecer con precisión como tantas veces comprobamos, a veces a posteriori. Y entrenarnos en nuestros procesos de Desarrollo dentro de Praxis.

**Suspender el juicio** significa ser consciente de cómo y cuándo nuestros modelos mentales están afectando a nuestras percepciones.

**Redireccionamiento**, es la capacidad para poder ser más observador múltiple y así poder ser más competente.

En nuestra experiencia desde el equipo Praxis, en la primera etapa el desarrollo se centra en recorrer este camino con las personas

**2) PRESENCIA** (Transformación). Este proceso incrementa el nivel de consciencia.

Esta fase, por mi experiencia, ya significa excelencia respecto que "me creo poderoso", el modelo de Otto ya que representa Innovación y recursos para la dirección a abordar personas e Innovación empresarial y transformación organizativa.

En esta etapa, se trata de descubrir nuestro conocimiento sobre lo que está pasando en el sistema, nuestro rol o papel dentro de él y qué se puede hacer al respecto.

Todos somos una parte activa de sus sistemas que tratamos de transformar. No es posible comprender el sistema, como va todo, sin considerar nuestra propia relación con él y abrirnos a la pregunta de lo que esto exige.

En esta fase con un nivel de consciencia mayor se habla expresando el propósito.

### 3) DARSE CUENTA (TRANSFORMAR LA ACCIÓN)

En esta etapa entra una fase de rápida conclusión que despliega dos cosas:

Mi propia experiencia de “darme cuenta” es que entras en un estado de acción en el que la visión de cómo tienen que ser las cosas me va conduciendo en la acción, no sé los detalles con exactitud, pero tengo claridad en el camino.

Otto trabaja en lugar de con un largo y detallado proceso de planificación, con “prototipos”, en los cuales te puedes equivocar y aprender.

Una de las cosas que aprecio del modelo de Otto, es el trabajar en la transformación de un modo integrador, considerando todos los agentes (social, empresa y organismos gubernamentales o públicos). Sólo así se puede llegar a una Innovación profunda y sostenible, considerando todas las partes de este apartado, plantea profundas preguntas: cómo transformar complejas culturas, pasar de una competencia personal a un modelo en el que habitualmente trabajamos los consultores, y las organizaciones a una competencia de proceso.

“Nuestro futuro nos invita a la creación, y como tal no hay manual de instrucciones, como tampoco lo hay para el arte o para la vida en general”.

Uno de los puntos que surgen en esta experiencia y que forman parte del sistema que eres y que está en **“la humildad de acceder a tus zonas de ignorancia”**.

En definitiva, según el mismo Proceso “U” de Liderazgo, nuestro futuro nos invita a la creación, y como tal no hay manual de instrucciones, como tampoco lo hay para el arte o para la vida en general, se trata de un viaje en el que experimentas a veces sufrimiento y placer, el **“arte”** de transformarnos y transformar para crear

algo nuevo. Y al recorrer este camino, podemos **“conectarte”**, “conectarnos” con todo lo posible y con el mundo.

Siento que he tenido el privilegio de formar parte de esta experiencia el aprendizaje y profundizar en mis desafíos futuros como persona y como profesional. Par mí esto es coger valor, como el modo de llegar a escalar tus “ochomiles”.



Lucía Gato González, Socia Directora  
 Praxis LG Consultores