

# El Arte de la Innovación Colaborativa

*¿Qué podemos hacer las personas que hemos aprendido sobre Innovación Colaborativa para que estas prácticas sean cada vez más frecuentes y útiles en nuestros centros directivos?*



Principios y prácticas para impulsar la innovación colaborativa y la inteligencia colectiva desde una mirada apreciativa y de impacto.

## Diario de la experiencia. Cosecha.

Instituto Andaluz de Administración Pública  
17-19 Octubre de 2023



Instituto Andaluz de Administración Pública  
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR



# Contenidos

<b>Día 1 - Abrimos la mente</b>	<b>3</b>
Bienvenida y acogida	4
Check-in	5
Tubo mágico	6
Proceso U	7
Creencias limitantes	9
Mirada apreciativa y preguntas poderosas	11
Espacios de práctica	14
Cosecha colectiva de historias	14
Diario personal y check-out	16
<b>Día 2 - Abrimos el corazón</b>	<b>17</b>
Contexto y Cosecha Día 1	18
Check-in	18
Niveles de escucha	19
Clínica de casos	20
Preguntas de autoindagación	22
Lazarillo	23
Café del mundo	25
Check-out	26
<b>Día 3 - Abrimos la voluntad</b>	<b>27</b>
Contexto y Cosecha Día 2	28
Check-in	28
Dibujo de salida	29
Café caórdico	30
Palabras que alientan	33
Principios y claves de diseño	34
Cosecha	37
Check-out	38

# DÍA 1

- Bienvenida y acogida
- Check-in
- Tubo mágico
- Proceso U
- Creencias limitantes
- Mirada apreciativa y preguntas poderosas
- Cosecha colectiva de historias
- Diario personal
- Check-out

## Abrimos la mente

Hoy vemos el poder que tiene la mente, la mirada y el foco para crear mi realidad. Nos entregamos al proceso U y se nos invita a tomar conciencia de esa voz interna que está hablando todo el rato. ¿Qué cachorro queremos alimentar? ¿El que nos hunde o el que nos hace brillar?



# Bienvenida y acogida

**Paz Sánchez Zapata** Consejera Técnica de Innovación del IAAP, abre la jornada dando la bienvenida a los participantes, agradeciendo el tiempo e interés al atender este tipo de formación diferente que supone un proceso de aprendizaje colaborativo, y desde ahí una transformación en la forma de ESTAR y HACER dentro de la administración.



[Puedes escuchar el discurso de Paz aquí.](#)

**Lucía**, como llamadora, nos comenta que está creando un espacio para que se den a conocer las buenas prácticas y donde podamos tener información de como realizarlas en nuestros equipos de trabajo y nos anima a formar parte de este espacio.

**Jero**, también llamador de esta edición, nos comenta que recojamos el testigo de hacer algo juntos y nos recuerda que tenemos apoyos. Nos invita a sentir que podemos aportar nuestro grano de arena para colaborar y llegar a acuerdos para mejorar las cosas.



Por último **Carolina** de Somos Más nos presenta el flujo del día de hoy y nos invita a aprobar junt@s los acuerdos a cuidar y seguir durante estos tres días:

- Móviles en silencio
- Autocuidado y cuidado del entorno
- Todas las ideas son bienvenidas: usar “si y además”
- Puntualidad
- Mente abierta
- Pieza del habla

- Silencio orgánico

[Puedes ver las fotos de la bienvenida aquí.](#)

---

## Check-in

Más sobre el check-in en la [página 42 del manual.](#)

Maria Claudia nos comenta que estas ediciones han sido como una espiral donde lo que se ha creado seguirá evolucionando.

Entre todos nos posicionamos en orden cronológico según la fecha de las distintas ediciones de El Arte de la Innovación Colaborativa en las que hemos participado, y construimos una espiral humana. Nos damos cuenta de que no estamos solos, miramos a nuestro alrededor, nos reconocemos y tomamos consciencia de como esta espiral está abierta a continuar.



Vamos a la página 3 del manual y nos hacemos la pregunta **¿Cuál es la intención real que traemos para estos tres días?**

Por orden decimos nuestro nombre y nuestra intención. Algunas intenciones que se mencionan son: crecimiento personal, ampliar la visión de la administración, conectar, actitud de colaboración y apertura, reforzar la escucha, crear redes, profundizar más en el ser, practicar la unidad, compartir experiencias, tomar impulso, cambio de actitud, herramientas para la vida, ser mi mejor versión en el puesto de trabajo, hacer crecer un yo que no tiene espacio en otros sitios, revivir lo que sentí en otra edición, conectar conmigo para poder conectar con los demás, traer de nuevo la alegría a mi trabajo, organizar una jornada colaborativa, aprender a ser semilla de cambio y extender esas semillas, abrir la mente, nutrirme para nutrir a los demás.



Ceci nos explica brevemente para qué sirve y para qué se usa el check-in. Nos ayuda a conectar de forma individual y colectiva. Además nos recuerda la práctica del **Círculo**, como herramienta de diálogo. [El Círculo](#) es la “geometría de la conversación”, crea un contenedor, un espacio donde no hay esquinas en las que esconderse, donde no hay jerarquías, todos estamos en el mismo nivel. En el centro del círculo ponemos una pregunta que enmarca un propósito común.



[Puedes ver las fotos del check-in aquí.](#)

## Tubo mágico

Ceci invita a 8 voluntarios a realizar este desafío que consiste en bajar un “tubo mágico” con la consigna de bajar el tubo, las 8 personas tienen que tocarlo, sosteniéndolo con un solo dedo, recto, que apunta hacia delante.

Todos observamos y los participantes sienten que lo tienen que bajar pero en realidad el tubo sube, se cae, se mueve, hace de todo menos bajar... ¿Realmente es un tubo mágico?

Lo mismo pasa con los siguientes 8 participantes que intentan, sin lograrlo, que el tubo baje.



## Aprendizajes

- No nos hemos comunicado, necesitábamos una pausa, no había coordinación.
- Emociones: frustración, impotencia, incompreensión, si decimos todos que baje el tubo... ¿por qué no bajaba?
- Algo falla y no sabemos qué, la comunicación, la materia con la que trabajamos... teníamos la experiencia del equipo anterior y tampoco lo hemos conseguido.
- “Igual hay un infiltrado que le han dicho que lo suba”
- No ha habido liderazgo.
- Según se desarrollaba la experiencia, aumentaba el estrés de no conseguirlo, las voces internas se iban elevando y la frustración.

Nos comentan que tomemos conciencia de estos momentos en los que una emoción fuerte puede hacer que nos desconectemos de la experiencia.

Nos invitan a reflexionar ¿Hemos vivido esta situación en otros lados? ¿Tener todos un objetivo y que no se cumpla aunque pongamos la mejores de las intenciones? y porque sentimos o vemos que esto ocurre. Se genera un espacio de reflexión y compartir muy rico.

[Puedes ver las fotos del Tubo mágico aquí.](#)

---

## Proceso U

Más sobre Teoría U en el libro de Otto Scharmer: [Liderar desde el futuro emergente](#). Y en la [página 65 del manual](#).

La teoría U surge de la pregunta ¿por qué pese a las mejores intenciones individuales colectivamente llegamos a resultados que nadie quiere?

Esta teoría nos invita a ver ese punto ciego entre mi intención y la acción.

Vivimos en una cultura muy orientada a la acción. Además la propuesta de acción que traigo suele venir de mi experiencia, de mi formación, es una **Descarga** en la que siempre actúo igual. Mis acciones vienen del pasado y de esta manera estoy llevando los gérmenes del pasado al futuro. Cuando queremos innovar, cuando hacer más de lo mismo no nos sirve para avanzar necesitamos un sitio nuevo desde el que hacer.

Para esto Otto nos invita a sintonizar con 3 instrumentos que todos tenemos dentro:

- **Mente abierta:** ¿y si hay otras maneras de hacer y actuar? para conectar con esta mente necesitamos acallar la voz del juicio y esto lo hacemos a través de la curiosidad. Desde aquí puedo empezar a **Ver**.
- **Corazón abierto:** me invita a la empatía, a ver las cosas desde la perspectiva de otra persona. Voy con confianza hacia el otro. Desde ahí puedo validar la experiencia del otro. Aquí tengo que apagar la voz del cinismo, esa voz que me dice “Esto no funciona para mi o en este equipo...”. La compasión me ayuda en esta apertura de corazón. Cuando abro mi corazón doy paso al **Cosentir**.
- **Voluntad abierta:** la intención de querer ir hacia mi mejor versión. Acallar la voz del miedo a lo desconocido, a dejar de ser quien soy, a dejar de ser como siempre he sido, miedo a dejar de pertenecer a la realidad conocida. Esta voz se acalla con coraje. Desde aquí llego al **Presensing**: presencia y sentir.

Para llegar aquí debo soltar prácticas, formas de pensar, patrones del pasado, para dejar espacio a que venga lo nuevo. Es un momento de conexión profunda con mi posibilidad de evolucionar. **¿Quién elijo ser? ¿Cuál es mi rol?** O perpetuo el pasado al presente o me transformo en un canal para traer el futuro al presente. Es una profunda decisión individual.

Desde este nuevo lugar puedo subir la U:

- **Con claridad:** transparencia de objetivos con compromiso colectivo.
- **Prototipar:** creando un mínimo producto viable, hacemos desde lo nuevo, “no sabemos”. El prototipo nos ayuda a avanzar en pequeños pasos para ir ganando seguridad y confianza. Falla rápido para aprender pronto. Fallar en pequeño te permite aprender para poder ir abrazando hacia algo más grande.
- **Acción sabia**

La invitación es preguntarnos **¿desde dónde hacemos lo que hacemos?** La herramienta no es la diferencia, la intención propia es lo diferente. **“La calidad de la intervención depende de la condición interna de quien lo realiza”**. La cultura de una organización se mide por el nivel de conciencia de sus líderes.



Un participante nos comenta que en este proceso de cambio es importante saber a dónde quieres ir pero ¿y si yo no sé a dónde quiero ir? Ceci nos comenta que traigamos la humildad de no saber y la confianza de que tengo más sabiduría de lo que creo. También nos anima a abrirnos al otro y a la sabiduría colectiva.

Zulma nos muestra la diferencia entre nuestras ganas de que el camino sea lineal de A a B y lo que realmente es la vida con todas sus curvas, idas y venidas. Y como a veces la claridad surge en momentos de “no pensar” en la ducha, en una caminata... en ese juego magistral de equipo. Pasa también en emergencias donde nos auto organizamos y salen las capacidades necesarias.

Además de la U está la **anti U**: mente cerrada, negación (me aferro a la voz del juicio), con el corazón cerrado me conecto con el cinismo me atrincho y empiezo a desconfiar, en vez de presencia voy a la Absencia, no suelto, me aferro a mi forma de pensar y hacer. Desde aquí voy a manipular, sesgo la información para mostrar solo lo que me interesa, los errores los meto debajo de la alfombra, explotan, vuelan cabezas. El siguiente nivel es el acoso, si yo te hago la vida difícil, el otro se pone a la defensiva. Desde aquí llega la destrucción y el control.

Lo normal es ir y venir de la U a la anti U varias veces durante el día. Es una danza continua.

[Puedes ver todas las fotos del Proceso U aquí.](#)

---

## Creencias limitantes

Zulma nos presenta la próxima actividad. Vamos caminando por el espacio, cuando escuchamos el gong nos paramos, miramos a la persona que tengamos cerca y dibujamos un retrato de la otra persona sin mirar el papel. Intercambiamos dibujos con gratitud. Lo repetimos 3 veces.

Hay un duendecito que nos quiere juzgar sobre el dibujo pero intentamos no dejarnos ¿quién está a cargo aquí el duende o yo?



¿Qué sucedió al hacer el ejercicio?

## Aprendizajes

- Ha sido una sorpresa. Me tiembla el cuerpo cuando dibujo, pero me he sorprendido de los dibujos que me han salido.
- Hemos visto a la otra persona mirándola a los ojos.
- Hemos actuado desde más libertad para actuar.

¿Cómo cambiamos mentalmente cuando nos desprendemos de las creencias limitantes?

Caro nos invita a que identifiquemos una creencia limitante y nos hacemos las siguientes preguntas en un ejercicio de autoindagación:

¿Qué emoción asocio a esa creencia?

¿Qué me aporta de positivo esta creencia?

¿Que me impide hacer / conseguir?

¿De dónde surge esta creencia?

¿Es siempre así? ¿Puedo encontrar excepciones?

Escribir la creencia en positivo.

¿Cómo me hace sentir esta nueva creencia?

En parejas compartimos lo que hemos escrito.



## Aprendizajes

- Me he dado cuenta de que la persona que tengo enfrente tiene una visión sobre sí misma distinta a la que yo la percibo.
- Me ha encantado la pregunta “lo que me aporta en positivo” y ver que se pueden encontrar otras maneras al cambiarla en positivo.
- Como “cuesta” me quedo en el “banquillo” y eso es muy cómodo aunque no es un lugar feliz.

Desde el equipo de Somos Más nos hablan más de las Creencias limitantes. Minerva nos comenta que estas creencias están en el subconsciente y no son fáciles de detectar. Una manera de rastrearlas es ir a la emoción, cuando sentimos estrés, frustración, culpabilidad... ¿Qué pensamiento hay detrás que nos está provocando estas emociones?

Otra fórmula para detectar creencias limitantes es a través de las frases que llevan “siempre” y “nunca”. Tomemos conciencia y detectemos estas frases.

Las creencias son como las raíces del árbol, según cómo sean esos pensamientos así me sentiré y así actuaré, los frutos de mi vida son el resultado de nuestras creencias. Si cambiamos las creencias nos sentiremos de manera diferente y podremos actuar de manera diferente.

No estamos acostumbrados a chequear nuestras emociones, pero es importante llevar la atención al cuerpo para detectar qué está pasando en nuestro interior, recibir esas “alarmas” que el cuerpo nos da, donde nos avisa de que algo está pasando y es bueno prestarle atención y atenderlo.

[Puedes ver las fotos de Creencias limitantes aquí.](#)

---

## Mirada apreciativa y preguntas poderosas

Más sobre Indagación apreciativa en la [página 43 del manual](#) y estos [recursos](#) sobre preguntas poderosas.

Después de hacer tres respiraciones para sentir, para soltar y para sonreír...

Ceci nos invita a registrar todas las cosas azules que veamos y luego nos pregunta ¿Cuántas cosas naranjas vistéis?  
“Sólo íbamos pendientes del azul.”

Aquello en lo que me enfoco es lo que crece. Aquello en lo que me enfoco se convierte en mi realidad ¿Qué es la realidad? La realidad la da mi mirada.

¿Culturalmente donde va mi mirada? A lo negativo, a lo que falta, a lo que no funciona. Mi vida, mi equipo será un problema que resolver.

La mirada apreciativa es la capacidad de ver lo valioso, lopreciado, lo que sí funciona en un equipo, en la sociedad, en mí... desde una incondicionalidad apreciativa, con la convicción de que en todo equipo siempre hay algo por apreciar. Mirando con curiosidad de detective.

Yo también, según como me mire, puedo ser un problema que resolver o ser un misterio que descubrir, convirtiéndome en una posibilidad.



## Aprendizajes

- La mirada de alguien que confía en nosotros nos da confianza.
- Maestro en mi hay dos cachorros uno que es creativo, está contento y otro que tiene una mirada negativa, que compite, yo querría saber cuál de ellos va a ganar. El maestro le dice ganará aquel al que alimentos más.
- La mirada apreciativa me requiere mucha conciencia.
- Caro nos invita a ir trayendo al observador para elegir la mirada que queremos tener en el mundo.
- Estamos entrenados en la supervivencia, “y además” estamos entrenados para la colaboración, “y además” construimos miedos que no existen.
- Mi lema es “la vida es propensa.” A mi me sirve identificar qué miedo hay detrás, desde ahí me puedo relajar y construir la confianza.
- No nos damos el tiempo ni compartimos esos miedos. Si los compartimos puede ayudar a que desaparezcan. Es importante rodearte de personas que te ayuden a transitar el camino.

Ceci nos comenta que, a veces, la mirada apreciativa no funciona, por las altas dosis de “Nitrato” que hay en las organizaciones, por las dudas... “Ni-Trato”, ni lo intento poner en práctica. 😊

La mirada apreciativa no es verlo todo de color de rosas sino que es poder ver el todo y elegir deliberadamente quedarme con lo que SI funciona y construir a partir de ahí. Es más fácil construir desde lo que ya hay. La fuerza de construir desde el si es totalmente diferente. Qué puedo aprender del conflicto, la frustración, no es negarlo, el aprecio está en aprender de ello.

La herramienta para mirar desde lo apreciativo son las **preguntas** (pero socialmente está mal visto preguntar).

Es importante hacernos preguntas poderosas. Estas preguntas son poderosas porque generan emoción, complicidad, remueven, me hacen buscar alternativas, traen silencio, traen otras preguntas...

Una pregunta poderosa debe ser:

- Simple y clara.
- Abre posibilidades: genera curiosidad, me genera ganas de contribuir
- Genera energía: muestra la brecha entre donde estoy y donde quiero estar, lo que sé y lo que quiero saber.
- Es un faro: nos hace crecer. Crecemos en dirección a la luz (como las plantas). Crecemos en dirección a las preguntas que nos hacemos.
- Genera nuevas preguntas
- Trae supuestos a la superficie

¿Cómo ser el mejor equipo **de/para** la junta? Como una palabra puede cambiar completamente el significado de la pregunta y pasar de “competencia” a “estar al servicio”. Una pregunta hay que probarla antes de lanzarla. Primero preguntarme qué quiero generar y en función de eso crear la pregunta.

El lenguaje genera la realidad, si la pregunta es positiva el cambio será en positivo. Formular las preguntas desde lo que si quiero, por ejemplo, en vez de “¿cómo luchar contra la pobreza?” cambiarla por “¿cómo construir un mundo de abundancia?”. Cada pregunta es una semilla, que orientan el camino de la indagación. ¿Qué preguntas, qué semillas vamos a plantar estos días? de allí crecerán situaciones, y nuevas realidades.

[Puedes ver las fotos de la Mirada apreciativa y preguntas poderosas aquí.](#)

---

(Y después de la comida nos movemos por la sala, dándonos un automasaje para luego dar un masaje a nuestros compañeros. ¡Qué gusto!) [Puedes ver las fotos aquí.](#)



---

## Espacios de práctica

Maria Claudia nos invita a los espacios de práctica para que tengamos la oportunidad de practicar y facilitar algunas piezas del siguiente día.



[Puedes ver las fotos aquí.](#)

---

## Cosecha colectiva de historias

Más sobre cosecha colectiva de historia [aquí](#).

Ceci nos invita a conectar con el poder de las historias. Las historias nos conectan con los aprendizajes y traen a la superficie lo que ya estamos haciendo.

7 voluntarios contaremos nuestras historias en primera persona comentando qué me desafió y qué aprendí. Nuestras historias tienen relación con la pregunta convocante.

Dan un paso al frente:

Laura - Hacer piña para trabajar mejor

Edu - Del coaching al mindfulness, espacio de salud de la Junta

Jose M<sup>a</sup> - Croquetas del conocimiento

Jero - A la conquista del espacio de colaboración

M<sup>a</sup> José - La interprofesionalidad en los títeres de Lorca

Pepa - ¿Qué ha pasado?

Jose Manuel - Caballo de Troya

El resto nos distribuimos entre las distintas historias.

Escuchamos sin interrumpir al historiador, cada uno elige una lente específica desde la que escuchar: desde las emociones, el liderazgo, frases claves, personas clave, momentos de liderazgo, creencias limitantes trascendidas.



Cuando el historiador termina la historia los que escucharon devuelven qué escucharon desde esa lente específica. Por último el historiador devuelve si hay algo que descubrió, algo de lo que se dio cuenta y que no había visto antes.

Después de este proceso nos reunimos según las “lentes” que nos pusimos para compartir entre nosotros y hablar alrededor de la pregunta ¿Cuáles son las condiciones que permiten integrar la innovación colaborativa en nuestros contextos?

Tres minutos por lente compartimos los hallazgos.



## Aprendizajes

Según cada lente:

- Liderazgo: inquietud, insistencia, cohesión, capacidad de gestión de equipo. Mirada apreciativa: cuando quieres hacer algo, pones el foco, puedes ver el resquicio y encontrar el hueco donde poder conseguir tu objetivo.
- Emociones: interés, saber trabajar en equipo, tener los medios necesarios, se buscaron las grietas institucionales, 5 condiciones: la necesidad, el acompañamiento, un cambio de jefa, sumado a la ilusión e interés.
- Frases claves: detectar una necesidad, que se dé una oportunidad, que haya una voluntad y el coraje, valentía para salir adelante y poner el foco en lo humano. Frases claves que salieron: “dejar atrás el cabreo y centrarnos en lo

que podemos mejorar”, “la colonización”, “de proyecto ilusionante a frustración pero se consiguió”, “interprofesionalización”, “hacer de la gestión del conocimiento algo apetecible”, “hay comunicación, ahora hablamos de los temas y los resolvemos”.

- Creencias limitantes: se da una visión negativa superada por una visión positiva; falta de confianza en las capacidades superadas por la creatividad y la innovación; el factor humano aumentando la confianza y el acompañamiento; la formación frente a los miedos de no ser capaz.
- Personas claves: perseverancia; ante el caos la necesidad de colaboración; el apoyo al factor humano (positivo o neutro); las personas guías; apoyo divulgativo.
- Historiadores: la generosidad; el diseño del proceso; crear relaciones de confianza con las personas; confianza en el proyecto; superar los miedos incluso si hace falta buscar los resquicios o “hacer trampa”.
- De qué me doy cuenta, qué regalo me llevo:
  - Todos hemos llegado a las mismas conclusiones incluso teniendo distintas lentes.
  - El clima de confianza que tenemos sin conocernos.
  - Todos tenemos la misma problemática si nos comunicáramos más quizás podríamos avanzar mejor.
- Es importante la apertura de nutrirse en varios espacios y encuentros con personas diferentes.

Caro nos comenta el **círculo de influencia y el de preocupación** para invitarnos a centrarnos en el círculo de influencia. Quizás el círculo de influencia soy solo yo, o una amiga o un colega. Un pequeño cambio puede traer cada vez más influencia. Nos invita a que nos centremos en nosotros mismos. Traer inspiración sin querer venderle a la otra persona e intentando convencerle.

[Puedes ver las fotos de la Cosecha colectiva de historias aquí.](#)

---

## Diario personal y check-out

Después de unos minutos de centramiento Minerva nos invita a escribir en nuestro diario: ¿De qué voces me he dado cuenta hoy? ¿Cuáles han sido esas voces limitantes y esas voces apreciativas? Naiara nos trae el [cuento de los lobos](#), con la misma moraleja que trajo Paz durante la Mirada Apreciativa. Las sincronicidades y la magia se hacen presente. Acabamos este día desde la apreciación compartiendo una de esas voces apreciativas que he observado hoy.

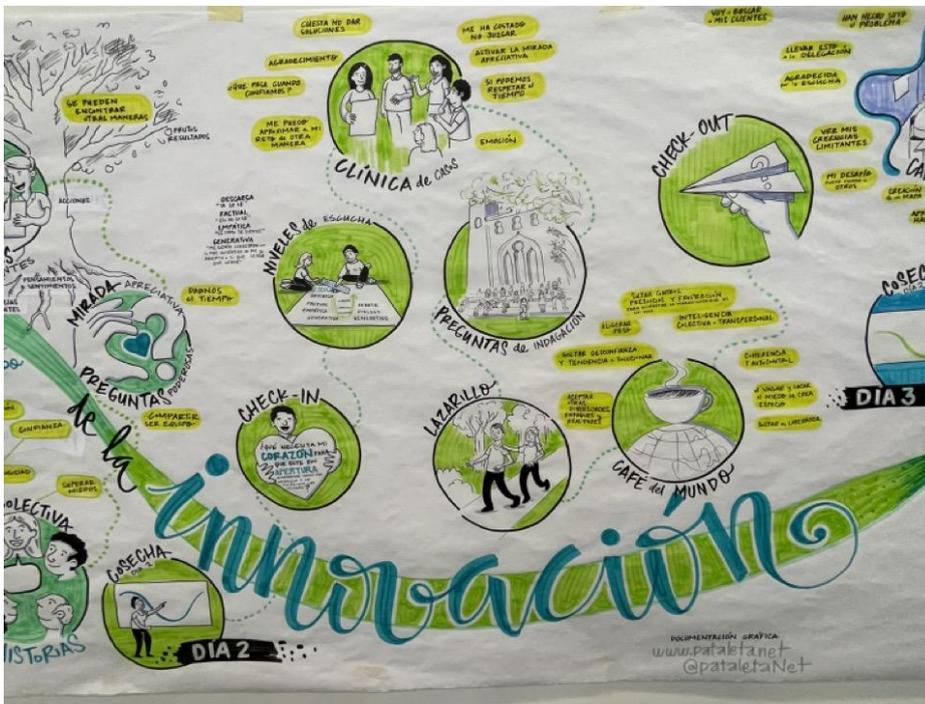
[Puedes ver las fotos del Diario personal y Check-out aquí](#)

# DÍA 2

- Contexto y cosecha Día 1
- Check-in
- Niveles de escucha
- Clínica de casos
- Preguntas de autoindagación
- Lazarillo
- Café del mundo
- Check-out

## Abrimos el corazón

Hoy nos ponemos en el lado del otro para poder tener una escucha más empática y generativa. Entramos en nosotros mismos y nos repartimos en grupos y en parejas. Conversar desde un sitio más consciente para poder llegar a nuevas realizaciones, acciones y resultados. Escuchar y sentir otra voz.



# Contexto y Cosecha Día 1

Zulma nos hace un resumen de lo vivido el primer día a través de su cosecha gráfica y nos recuerda que lo que está pasando cada día lo creamos entre todos y todas.



[Puedes ver las fotos aquí.](#)

---

## Check-in

Hoy es el día del corazón abierto y de empatizar con el otro. Con eso en mente Edu y Manuel nos invitan al check-in del día. Edu nos ofrece una meditación para conectar con nuestro cuerpo y nuestros pensamientos y finalmente para conectar con nuestro corazón y preguntarle ¿Qué necesitas para poder estar abierto para mi y para los demás? Cada uno escribimos en un post-it la respuesta a esa pregunta, la ponemos en una canasta común y cogemos el post-it de otro compañero que leemos en alto.



[Puedes ver las fotos del Check-in aquí.](#)

---

# Niveles de escucha

Ana y Jero usando el teatro escenifican los 4 niveles de escucha que trae la Teoría U, desde la descarga hasta la escucha generativa.



[Aquí una captura del momento teatro.](#)

Zulma nos hace una explicación de los 4 niveles de escucha de la Teoría U. La manera en la que yo escucho la puedo controlar, la manera en la que el otro escucha no.

Tomar conciencia desde donde estoy escuchando, que a la vez es desde donde estoy conversando.

**La descarga** es necesaria y útil para el día a día. Es un estado en el que simplemente hablo y comparto de forma poco consciente.

**La escucha factual** es la escucha educativa, abro mi mente a una persona que creo que sabe más que yo para aprender nuevos datos. Aquí el tipo de diálogo es **debate**, utilizo lo que tu digas para demostrarte que yo tengo la razón.

**Escucha empática** es el momento en el que empezamos a abrir el corazón. Esto nos invita a un **diálogo**. Desde ahí dejo de ser mi punto de vista, me permito observar mi punto de vista, mirarlo con curiosidad y agradecimiento. No “soy” un punto de vista, “tengo” un punto de vista. No me siento atacada cuando alguien piensa algo diferente a mí. Puedo observar mi percepción y la de otras personas. Desde aquí nos abrimos al **diálogo**.

**La escucha generativa** es la más consciente de las escuchas, no se habla tanto y hay mucho silencio. Es un espacio para entender, no se necesita que nadie pregone o conwenza y surge la posibilidad de escuchar lo que el grupo o el contexto necesita y crear desde ese lugar. La solución no se siente forzada, llega a mí. Un sitio de **presensing**: presencia y sentir.

Nos preguntamos: ¿Qué pasa en las reuniones cuando la otra persona no está en este sitio más empático y generativo? Obsérvate a ti mismo a ver si hay algún juicio, resistencia... a partir de ahí puedo bajar a otros niveles de escucha y desde ahí puedo

ver la realidad del otro sin forzarlo y acoger lo que está vivo en esa persona. Cuando el otro se siente entendido en vez de agredido el otro puede dar un paso también para acercarse.

Caro une esta forma de escucha con la Comunicación No Violenta.



## Aprendizajes

- Requiere una actitud humilde donde dejas de querer tener la razón.
- A mi me frustra porque hay gente con la que no se puede hacer: “Esta parcela es mía”, “tú aquí no puedes colaborar”.
- Quizás no te tienes que llevar bien con todo el mundo.
- A mi me sirve la palabra “siembra”: sigue mirando lo positivo, lo que une y desde ahí encuentro mi paz.
- Hay emociones, cuando vives en un conflicto, desde las que no puedes dialogar.

[Todas las fotos de Niveles de escucha.](#)

---

## Clínica de casos (Círculos de coaching)

Ver más información y el paso a paso de la práctica [aquí](#)

En la clínica de casos la idea es crear grupos pequeños para que nos vayamos apoyando de forma periódica para poder acompañarnos en este proceso de autoindagación y de compartir como abordar los desafíos en la Junta desde otra mirada.

Nos movemos por la sala lentamente y acabamos juntándonos en grupos de 4 personas.

Nos dan 5 minutos para conocernos un poco mejor en este camino de apoyo que empezamos juntos.



*(Jero nos comparte lo que valora este grupo con respecto a cómo se ha gestionado el incidente del café y nos damos un gran aplauso. Después del café seguimos con la actividad.)*

Ceci nos explica que este círculo es ese oasis que me puede sostener y mantener ante nuestros desafíos.

En el círculo hay distintos roles:

- Presentador: quien presenta el desafío, es un desafío donde el presentador es una persona clave y tiene retos por resolver.
- Coaches: escuchan profundamente sin interrumpir y sin intentar arreglar nada. Escuchar, no solo con los oídos, qué observo de la persona, qué imágenes se me vienen de la situación, qué emociones. ¿Cómo es la experiencia de escuchar en estos términos?
- Cuidador del tiempo



Paso 1: decidimos quién necesita presentar el desafío.

Paso 2: el presentador tiene 15" para contar su desafío. Dando primero un espacio para pensar antes de hablar, en estas preguntas:

- La situación actual qué desafío clave enfrenta.
- Cuáles son los otros actores y qué podrían ver ellos de esta situación.
- Qué futuro estoy intentando crear con esta situación.

- Ante esta situación, qué es lo que siento que debo dejar ir y qué tengo que aprender.
- Qué otras perspectivas me hacen falta para poder avanzar.

Paso 3: tres minutos de silencio. ¿Qué aparece en este espacio?

Paso 4: los coaches reflejan al presentador para que el otro se pueda ver. El presentador sólo escucha en este momento.

Paso 5: creamos un espacio generativo con un diálogo libre para ver qué nuevas posibilidades aparecen en este desafío.

Paso 6: el presentador expresa qué de nuevo veo en esta situación y agradece la colaboración.

## Aprendizajes

Presentadores:

- Hay una palabra como “abandono” que he recibido y que ha sido algo que no había identificado yo y que me ha tocado mucho.
- Me he sentido muy escuchada por mis compañeros y algo nerviosa porque se han tocado puntos importantes.
- Me voy con un gran agradecimiento, me han clarificado, me han dado la vuelta al desafío.

Medidora del tiempo:

- Ha sido muy bonito el respeto del tiempo por parte de los compañeros.

Coaches

- Me ha costado mucho no juzgar y he visto mi falta de confianza.
- Me ha costado mucho no caer en el consejo.
- Había una actitud positiva activando esa mirada apreciativa.

[Puedes ver todas las fotos de la Clínica de casos aquí.](#)

## Preguntas de autoindagación

Maria Claudia y Minerva nos invitan a ir a un patio-jardín interior del CAAC en silencio, llevando la mirada a nuestro interior y a lo que nos rodea.



Llegando allí nos sentamos y mientras seguimos en silencio nos hacen 9 preguntas de autoindagación:

1. De ayer a hoy ¿de qué me estoy dando cuenta?
2. ¿Qué te frustra más en tu trabajo actual y en tu vida personal?
3. ¿Cuáles son tus fuentes más importantes de energía y felicidad en tu vida personal y tu trabajo?
4. Mírate a ti mismo/a desde arriba, como si estuvieras en un helicóptero, ¿Qué es lo que estás intentando hacer en esta etapa de tu viaje personal y profesional?
5. Ahora mira tu viaje colectivo también desde arriba ¿Qué estás intentando hacer colectivamente en este momento de tu vida?
6. ¿Quiénes han sido las personas que te han ayudado en tu camino de vida hasta ahora?
7. Mira atrás y trae tu mente a cuando eras más joven ¿Qué le diría tu “yo joven” a tu “yo actual”?
8. Ahora imagínate en el último día de tu vida, estás a punto de morir y mirar atrás para revisar tu vida ¿Qué es lo que quisieras ver? ¿Qué huella te gustaría dejar en tu vida? Desde este sitio de tu “yo futuro” ¿Qué consejo le darías a tu “yo actual”?
9. Volviendo a tu “yo presente” con todo lo que has recogido en este pequeño viaje ¿Cómo es la imagen de ese futuro que se está acercando a ti en tu vida o en tu trabajo?



[Puedes ver todas las fotos de las Preguntas de autoindagación aquí.](#)

---

## Lazarillo

Seguimos en silencio. Nos ponemos en parejas, uno guía y escucha, el otro, con los ojos cerrados, se deja guiar y habla sobre lo que quiera compartir de su proceso de autoindagación. A los 6 minutos cambiamos el rol. Un momento muy íntimo y especial que termina en abrazos y mucha gratitud por la escucha empática experimentada.



## Aprendizajes

- Gracias, ha sido un regalo. Es muy necesario este momento de mindfulness. Te carga las pilas.
- Agradezco a mi compañero. Me he sentido acompañado.
- Gracias por dos cosas, porque sin conocer a la otra persona he entrado rápido a compartir y a conocerte y además me he sentido acompañada por todos mientras andaba.
- Hemos llegado a la conclusión de que es muy bonito vivir y vosotros también.
- Hemos sentido con los ojos cerrados, el sol, la sombra, el camino, las flores...

[Puedes ver todas las fotos del Lazarillo aquí.](#)

---

Nos vamos a comer y después de la comida algo de baile para despertar el cuerpo.



# Café del mundo (World Café)

Más sobre Café del mundo en la [página 45 del manual](#) y en este [breve manual](#) que te guía paso a paso para realizar uno.

Laura, Esther, Lucía y Eva facilitan esta pieza.

Primero nos explican que esta práctica se usa para tener una conversación alrededor de una pregunta. También nos comentan los principios básicos del Café del mundo. Nos lanzan la pregunta que vamos a explorar. **¿Por qué es importante dejar ir esto que decido soltar**

Realizamos dos rondas donde cambiamos de mesas. Al final cada mesa extrae sus aprendizajes.

[Todos los resultados del Café del mundo aquí.](#)



## Aprendizajes

De las conversaciones:

- Es importante soltar la desconfianza y la tendencia a resolver las cosas de manera personal, cuando nos abrimos a centrarnos menos en la solución, participamos más del proceso vital siendo menos protagonista lo individual y más lo colectivo y esto nos conecta con una inteligencia transpersonal.
- Soltar en un ejercicio de coherencia, tenemos autocontrol. Soltar me permitirá transformarme y tener resultados. Abandonar el miedo nos abre posibilidades de llenarlo de otras cosas. Hay que vaciar para rellenar.
- Es fácil soltar, te libera, son ladrones de energía y soltar te da más libertad. Las dos cosas difíciles son la vergüenza y la valentía para tomar decisiones.
- Intrapersonal (aligerar peso, bienestar, poder avanzar), interpersonal (aceptar otras diversidades, otros enfoques), lo que surge cuando esto se libera son oportunidades, ideas, desafíos, nuevos enfoques.

- Soltar creencias, pensamientos y relaciones limitantes, es importante para tener espacio, poder avanzar y por coherencia. Pájaro basura: si abres la jaula sueltas el pájaro pero si no abres las ventanas de la casa no lo dejas ir, el siguiente paso de soltar es dejar ir.
- Qué dejamos ir: el control, los prejuicios, la frustración... para descubrir lo maravillosa que es la vida.
- Suelas cosas por daño, otras por un proceso de construcción personal, por un sentimiento de liberación.

De las anfitrionas:

- He aprendido a poder ir reformulando la práctica sobre la marcha, lo he hecho respirando. Me ha servido confiar en los demás y estar conectada conmigo.
- El centro son las conversaciones y lo que emerge de ahí. Navegar el caos soltando la necesidad de control.

De los participantes:

- Esta dinámica resume muy bien el espíritu de la innovación colaborativa aunque parece caos el proceso, al final siempre sale algo más rico de lo que uno esperaba.
- Estaba totalmente enfocada en contestar la pregunta, no me di cuenta del caos.
- Es importante pararme a observar desde donde estoy participando y desde donde están los otros.

Esta práctica nos invita a sostener ese espacio entre el caos y el orden. Puede tomar varias formas, su estructura no es fija. Lo importante es que la práctica esté al servicio de lo que queremos indagar. Es una práctica muy versátil que nos permite en muy corto tiempo abrir un proceso de indagación y activación de la Inteligencia colectiva.

[Puedes ver las fotos sobre el Café del mundo aquí.](#)

---

## Check-out

Kiko y Susana nos invitan al check-out del día.

En un papel escribimos una pregunta que nos surja después de este día de introspección de hoy.

La ponemos en un papel y hacemos un avión. Lo tiramos y recogemos la pregunta de otro compañer@. Un momento para dejarnos inspirar por los demás.

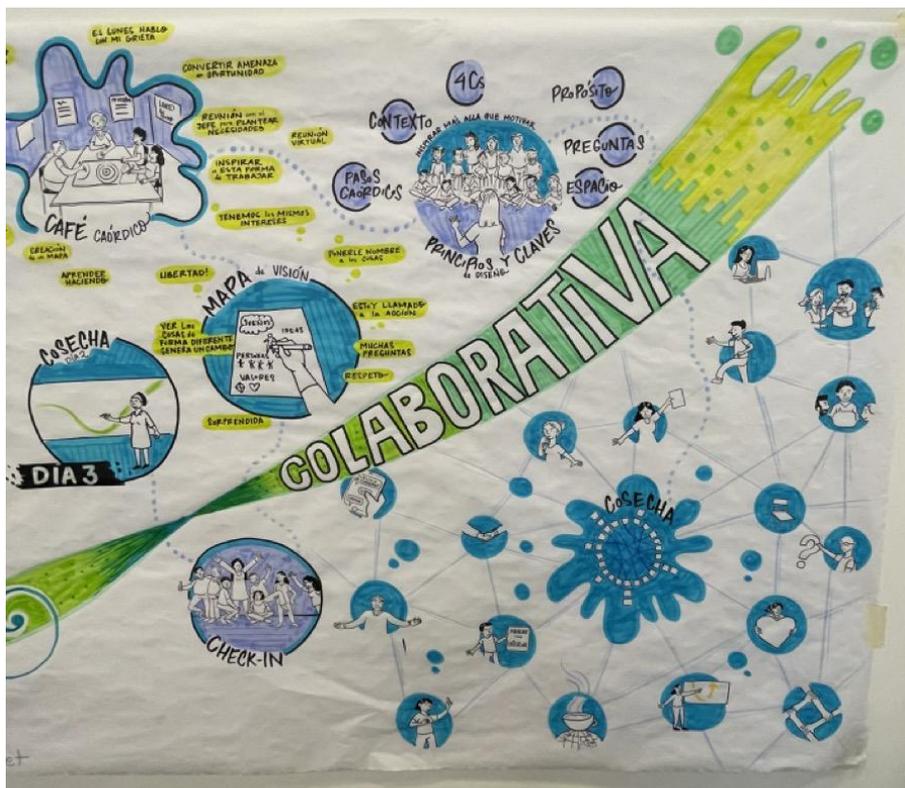
[Puedes ver las fotos y vídeos del check-out aquí.](#)

# DÍA 3

- Contexto y Cosecha Día 2
- Check-in
- Dibujo de salida
- Café caórdico
- Palabras que alientan
- Principios y claves de diseño
- Cosecha
- Check-out

## Abrimos la voluntad

Hoy subimos la U y empezamos a hablar de posibilidades y proyectos. Desde esta mirada renovada, más limpia y apreciativa, ¿qué futuro quiere emerger? ¿Qué somos capaces de crear de forma colaborativa? Conversamos y co-creamos y nos preparamos para ser nosotros los diseñadores de la innovación que está por venir.



# Contexto y Cosecha Día 2

Zulma nos hace un recorrido de lo vivido en el día anterior.



[Puedes ver las fotos aquí.](#)

---

## Check-in

Jero nos pide que nos levantemos y con la música de “Over the rainbow” vamos andando por la sala, conectando con una emoción que represente estos dos días de curso que llevamos. A continuación en pares expresamos esa emoción con otra persona, sin hablar y finalmente formamos todos una estructura humana que expresa cómo nos estamos sintiendo de forma grupal. Decidimos que la espiral es la forma perfecta para ello.



Paz nos comenta sobre el final de este ciclo de ediciones del Arte de la Innovación Colaborativa y nos invita a que dentro de la Junta sigan vivas estas prácticas con proyectos propios.

Para complementar Lucía y Jero nos presentan la iniciativa Espacio de Innovación

Colaborativa. Un sitio que está por crear y que se abre a los participantes que se quieran apuntar.

M<sup>a</sup> Claudia nos invita a la auto-organización al igual que hace la comunidad de Art of Hosting para que incluso si no tenemos el apoyo institucional nos abramos a practicar entre nosotros y siga vivo el espíritu de estos tres días.



[Puedes ver las fotos del Check-in aquí.](#)

---

## Dibujo de salida

Caro presenta esta nueva práctica que nos ayudará a acercarnos a ese futuro que está emergiendo.

En un folio nos dibujamos en el centro de la hoja. A partir de ahí iremos añadiendo de una forma libre con colores, dibujos, textos... los siguientes aspectos:

**Sueños:** ¿Qué sueños imagino que puedan ser posibles alrededor de la pregunta que nos convoca?

**Ideas:** ¿Cuáles son las acciones más concretas que ya estoy realizando?

**Personas:** ¿Qué personas, equipos, servicios son aliados?

**Valores:** ¿Cuáles son los valores que nos guían?

Para dar algo más de significado al dibujo Caro nos ofrece unas pautas de descodificación que quizás pueden aplicar a lo que acabo de crear en papel.

Lo que está arriba es esa parte de cielo que quizás necesito llevarlas más a tierra. La parte de abajo es la zona tierra, son cosas que quizás están ya más ancladas. Lo que tenga a la izquierda está más conectado con el pasado, lo que está en el centro más con el presente y a la derecha más en el futuro. Revisamos si esta descodificación nos da algo de información extra sobre el dibujo que hemos creado.

Por último en pares compartimos nuestro dibujo con otro compañero.



## Aprendizajes

- Me ha gustado dibujarme con las manos abiertas y para mi está claro que estoy llamado a la acción.
- Me he dado cuenta que cosas que doy por hecho no las tengo totalmente superadas.
- Como conclusión de futuro mi propia visión ya ha generado un cambio.
- Me ha ayudado a darme cuenta de que quizás hay cosas que tengo que soltar.
- Hay un valor del que no me había dado cuenta: libertad. Libertad de poder proponer los cambios.
- Hay muchas más cosas que nos unen que que nos separan.

[Puedes ver las fotos del Dibujo de salida aquí.](#)

---

## Café caórdico

*El paso a paso para realizar un Café Caórdico [aquí](#) y su [canvas](#).*

Nuestros compañeros nos explican el espacio caórdico. Ese espacio que está entre el caos y el orden, ese espacio donde se puede innovar. Además añaden que la práctica del Café caórdico se usa para pedir ayuda y practicar la generosidad, al tiempo que se brinda un espacio de diseño y avance para quienes tienen iniciativas y proyectos.



Piden que den un paso al frente las personas que tengan una idea o proyecto en relación con la pregunta que nos convoca. 6 personas nos presentan sus proyectos:

- Esther: Crear un espacio permanente en la oficina de Innovación Colaborativa.
- Miguel: crear un espacio de encuentro y colaboración de los ex-trabajadores de la Junta viejos y viejas.
- Edu: Crear un grupo de gente comprometida con la innovación en la oficina.
- Ana: Salir del encorsetamiento de mi equipo.
- Jose M<sup>a</sup>: Talentivación, qué se puede hacer cuando a tu jefe no le gusta que muestres tu talento.
- Lucía y Jero: Desarrollar un espacio de Innovación Colaborativa.
- Cristina: Cómo motivar a un equipo desmotivado.

Nos dividimos en mesas donde poder colaborar con el proyecto que más nos haya llamado.

Ronda 1: primero hablamos de los siguientes aspectos en relación al proyecto: Necesidad, propósito, principios y personas.

Ronda 2: nos cambiamos de mesa y después de que el emprendedor del proyecto nos haga una actualización de lo hablado trabajamos en los siguientes aspectos: Capacidades, resultados, poder e influencia y recursos.



Momento de soledad para los emprendedores donde pensamos sobre las creencias limitantes que tengo sobre este proyecto.

El resto vamos a otra zona donde después de reflexionar sobre la pregunta ¿Qué estoy aprendiendo de mi en este proceso de colaboración? compartimos en tríos.



Ronda 3: volvemos a ir a la mesa de la Ronda 1. El emprendedor nos actualiza de los avances y sus creencias limitantes. A partir de ahí trabajamos en la forma que podría tomar este proyecto.

Por último cada emprendedor piensa en su próximo pequeño paso para que el proyecto empiece a andar.

Los emprendedores en plenario responden a dos preguntas: ¿A qué estoy agradecido/a? y ¿Cuál es mi próximo pequeño primer paso?



## Aprendizajes

- Me he sentido realizado ya que veo que otros han podido encontrar su camino.
- Super agradecida de poder aprender haciendo.
- Ha sido un aprendizaje tremendo.

[Puedes ver todas las fotos del Café caórdico aquí.](#)

---

Hoy tenemos un desayuno colaborativo, aparecen un sin fin de manjares y encontramos que finalmente esta ha sido la forma más eficiente de desayunar.



[Todas las fotos aquí.](#)

---

## Palabras que alientan

Don José Loaiza García, Director del IAAP, nos dedica unas palabras. Nos comparte que todo el mundo está implicado y cree en esta nueva forma de trabajar.

Algunas de sus palabras fueron:

“Los de arriba lo tenemos claro. Los de arriba están implicados, hasta existe el presupuesto. Ahora hay que traspasar estas formas de trabajar colaborativas a las partes bajas e intermedias de la Junta. Esto va a pasar. En 4 años se jubila el 40% de la plantilla de funcionarios. Sumarse a esto será obligatorio. Es importante poder crear esta cultura de cambio y transformación. En el IAAP somos pocos y no podemos hacerlo solos. Os necesitamos.

Dependemos de vosotros. Gracias por estar aquí, necesitamos que vayáis llevando esto, para que realmente exista un cambio de cultura. Recordad que estamos para servir, para solucionar y no para dar problemas. Necesitamos una mayor proactividad. Estamos trabajando para que los cuellos de botella desaparezcan. Tenemos ejemplos de éxito de trabajo colaborativo.

Estamos aquí para innovar, para crear otra cultura de trabajo. Os pedimos que compartáis y paséis la información.

Gracias al suricato innovador que sea capaz de involucrar a los demás.

Lo más importante es trasladar a los nuestros y trasladar lo aprendido. Estamos al servicio del ciudadano y estas son las formas de ser más eficientes y mejorar los procesos. De esta forma prestaremos un mejor servicio a la ciudadanía.”

[Todas las palabras de José Loaiza aquí.](#)

Javi y Reyes, iniciadores junto a Paz, de inocular la Innovación Colaborativa en la Junta nos cuentan cómo fueron sus comienzos y como siguen integrando esta nueva forma de trabajar actualmente en su departamento de Gestión del conocimiento, y las actividades que desde allí despliegan, y el cómo poco a poco esta forma de SER y HACER se ha vuelto su día a día.

“Nos prohibieron hacer nuestro viaje a Bruselas pero nosotros fuimos e hicimos el primer curso del Art of Participatory Leadership en la comisión Europea. En Bruselas usan esto en su día a día. Vimos a 1.200 personas haciendo un Open Space. Nos quisimos traer estas prácticas aquí, era el 2017. Estas herramientas se pueden trasladar a nuestro día a día.

En los procesos de diseño usamos los pasos caórdicos. Distinguir propósito y necesidad siempre nos cuesta. Una vez que tenemos clara la necesidad y el proceso el resto sale solo.

La planificación de la facilitación requiere muchas horas.

Hemos incorporado cosas como la pieza del habla, el check-in y hemos visto los cambios en cómo se relajan las personas y cómo comparten desde el corazón. Lo uso hasta en las reuniones de Navidad con la familia. Incorporando estos pequeños cambios ya bajan barreras y se empieza a compartir desde el corazón, los resultados son asombrosos. Esto no es jugar pero si nos divertimos. Esto es muy productivo. Cuando la gente está a gusto trabaja mejor.”

Además nos comparten la convocatoria de diciembre para formar parte del Programa de Embajadores del conocimiento.



Jero pregunta a Javi y Reyes ¿Qué consejos nos darías para “vender” estas prácticas ahí fuera? “Pide perdón y no permiso. No decimos lo que estamos haciendo cuando lo implantamos. Usamos las prácticas sin decirlo de antemano. No darle importancia a las herramientas sino al objetivo. Paso corto, mirada larga.”

[Todas las fotos aquí.](#)

---

## Principios y claves de diseño

Más sobre las Herramientas para diseñar en la [página 25 del manual](#) y en este breve [documento](#).

Ceci nos comparte los Principios de Diseño de Conversaciones que Importan.

Para diseñar una reunión o espacio colaborativo es importante: establecer el contexto:

- Establecer el Contexto:
  - Propósito: para qué estamos ahí.
  - Necesidad: es mi necesidad o es una necesidad compartida por el resto de las personas.
  - Participantes: quiénes necesitan estar en esta conversación.
  - Parámetros: Que tiempo y espacio disponemos para hacerlo.
- Crear un espacio acogedor y participativo. Igual que cuando anfitrionas en tu casa. Esto que es “invisible” tiene un gran impacto en lo visible. Los espacios de comida generan polinizaciones. Qué puedo hacer para que la gente se sienta bienvenida.
- Preguntas: explorar preguntas que importan.
- Alentar la contribución de todos: la contribución una mi yo individual a un nosotros, más grande que yo. Diseña para la diversidad, algunos están más cómodos en grupos pequeños, otros en grandes... piensa dinámicas para que todos puedan contribuir. La pieza del habla es muy poderosa en este sentido.
- Polinizar y conectar diversas perspectivas: en el viaje de ideas entre personas surge lo nuevo.
- Escuchar patrones, ideas, nuevas preguntas. Esos patrones nos dan el insumo para los próximos pasos. El éxito del liderazgo está en su capacidad de escuchar.
- Cosechar y compartir: registramos la conversación para poder hacer algo con los frutos de la conversación. Además nos conecta con un espacio de logro compartido.

Ten confianza en el proceso y confianza en las personas.

Hacemos “baja tecnología”, sin power point porque ayuda a conectar más con nuestra esencia como humanos. Recordar que una simple conversación en presencia es parte del ser humano. Dejemos que la tecnología se encargue de lo repetitivo, ya que esta generación colaborativa no está disponible para la tecnología.

Para que un conocimiento ocurra tiene que atravesarte y para eso los sentidos ayudan.



[Puedes ver las fotos de Principio y claves del diseño aquí.](#)

---

Entre todos traemos manjares y disfrutamos de la abundancia de la comida que compartimos.

Después de la comida formamos un triángulo equilátero :) y seguimos conociendo sobre la fórmula para co-diseñar espacios colaborativos.



[Todas las fotos aquí.](#)

---

Somos Más en un acto de transparencia y generosidad comparte el proceso de diseño de este curso. Caro nos comparte como el modelo de las 4Cs ayuda a diseñar el entrenamiento ya que invita a tener actividades variadas que apoyan el aprendizaje:

- Connection: que haya actividades de conexión con uno mismo y entre los participantes.
- Concepts: transferencia de teorías y conceptos claves.
- Concrete practice: dinámicas que permitan a las personas vivir la experiencia.
- Conclusión: recoger qué estoy aprendiendo, qué me estoy llevando.

Tener estas Cs en cuenta además ayuda al cuidado de la energía del grupo.

En Somos Más se usa un tablero kanban porque consideramos que la parte visual ayuda mucho. Diseñamos el día según el propósito de cada día y conectado con la metáfora o enfoque que se quiere compartir. El kanban está en constante evolución según lo que va pasando y lo que va emergiendo, teniendo en el centro el beneficio de los participantes y el propósito. Permitir que lo que esté vivo tenga el espacio. Así se van inspeccionando y adaptando las dinámicas y lo que se tiene pre-diseñado.

Hay un gran trabajo previo online pero además llegamos un día anterior para reconectar y lo que llamamos “crear campo” ya que nuestra conexión se nota luego en el entrenamiento. Como esta el equipo, tiene mucho que ver con lo que ocurre en el curso.

Usar una metáfora también puede ser útil para el propósito.

En vez de mi interés personal preguntarme constantemente ¿Qué está al servicio de este propósito? Qué realmente se está necesitando o está vivo y deber ser atendido.

Dedicar tiempo al Ser en las reuniones ayuda a Hacer más ágil y con más sentido y pertinencia luego. Dar espacio para centrarnos y alinearnos para luego avanzar todos a una.

En cada momento tener una oportunidad de vernos, observarnos, acogerlo con compasión y aprender.

También es muy importante la claridad de roles para no atropellarnos e invadirnos mutuamente, y para permitir que cada persona se ponga en el centro y en favor del proceso y las personas eso que puede aportar y que trae luz y claridad al proceso.

Cada proceso es un traje a medida.

Una compañera comenta que viendo el kanban ve su vida, lo flexibles y claros que tenemos que estar en nuestra vida, y que además hay un gran equipo detrás que tenemos que sostener y que nos sostiene.



---

## Cosecha

Isabelo y Jose Maria nos reparten unos post-it y nos pide que pongamos nuestro nombre, qué hemos hecho, o estamos haciendo en temas de Innovación Colaborativa y a cuantas personas hemos impactado. Estos post-its los añadimos a una rueda en la que aparecen todas las conexiones entre nosotros.

Las líneas de color azul muestran ese vínculo entre dos o más personas que ya están colaborando y practicando la Innovación Colaborativa. En color verde haremos líneas de lo que está emergiendo en esta edición. Vemos asombrados como se van creando decenas de líneas. Hay ya mucho hecho y mucho nuevo que está surgiendo.

Jose María comenta que no esperaba que hubiera tantísimos contactos existentes y nuevos. “Ha sido una sorpresa el impacto que se ha generado. No tenía esta conciencia.”



Zulma nos hace un recorrido por todo lo vivido en estos tres días.



[Puedes ver el vídeo de la Cosecha aquí.](#)

[Todas las fotos aquí.](#)

---

## Check-out

Maria Claudia abre el check-out alrededor de una planta que lleva 4 años siendo testigo de las ediciones de Innovación Colaborativa y desde ahí agradece a todos por la energía, el corazón y contribución, recordándoles el espiral e invitándoles a continuar.

Para cerrar tomamos un post-it y ponemos “Me invito a... Os agradezco...”

Algunas voces que se escuchan comentan:

**Me invito a** dejar ir aquello que he decidido soltar, a regalarme tiempo, a confiar más en mi y en los demás, a no olvidar lo aprehendido, a descansar, a abrir mi corazón, a disfrutar todos los días de mi vida, a transformarme y transformar

**Os agradezco** la valentía, el coraje, la generosidad, las experiencias inspiradoras, la alfombra mágica en la que hemos viajado, el cariño y la fuerza, confiar y la confianza, la conexión de persona a persona y de forma colectiva.

Caro nos trae unas palabras que ha dejado Maria José como respuesta a la pregunta del primer día de Miguel en el que preguntaba cómo saber cuál era el camino:

“Si estás en tu ser, disuelves tus pensamientos que a veces confunden y silencias el pasado y el miedo sientes confianza en la vida porque la vida es propensa y en unidad con todo lo que te rodea porque todo está en ti y tu en todo. Cuando todo esto se consigue y estás en armonía y en resonancia. El golpe te elige a ti.” [Aquí el vídeo relacionado con la frase “El golpe te elige a ti.”](#)

Cerramos siempre honrando a Linda, la persona que trajo la primera edición de Innovación Colaborativa a la Junta. Damos tres toques a la tierra que nos acoge, tres toques a nuestro cuerpo que nos sostiene, tres toques a nuestro corazón que acoge las emociones, y besos a cada uno de nosotros.



[Puedes ver las fotos del Check-out aquí.](#)

---

Gracias, de corazón, por todo lo vivido.  
¡Hasta siempre!



[Todas las fotos de grupo aquí.](#)

[Todas las plantillas usadas aquí.](#)

Material extra:

- [Resumen ejecutivo de la Teoría U](#)
- [Resumen del libro Presence Por Peter Senge, C. Otto Scharmer, Joseph Jaworski y Betty Sue Flowers](#)
- [Liderar desde el futuro emergente](#)
- [Gráficos Presencing Institute](#)
- [Manual U.Lab](#)
- [Cosecha colectiva de historias](#)
- [Principios de diseño](#)