

FUTURE THINKING; INNOVACIÓN EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES

20 DE OCTUBRE DE 2021



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades



Trabajar sobre la aplicabilidad del **Future Thinking** en los procesos de **toma de decisión individuales y grupales** en **entornos laborales**.



EXPECTATIVAS

1. www.menti.com

2. **Introducir código;** 1225 6636

3. RESPONDER

TOMA DE DECISIONES EN LAS ORGANIZACIONES:

Gestión de la incertidumbre.

La comunicación en los procesos de toma de decisiones.

El rol del equipo.

¿QUÉ ES FUTURE THINKING?

¿Para qué sirve?

¿Cómo y cuándo?

Fases del Future Thinking.

Figura de las personas que facilita el proceso.

Aspectos que potencia.

HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DEL FUTURE THINKING.

Herramientas analógicas.

Herramientas digitales.

DESARROLLO COMPETENCIAL EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO QUE APLICAN FUTURE THINKING.



5 PASOS PARA TOMAR DECISIONES RÁPIDO

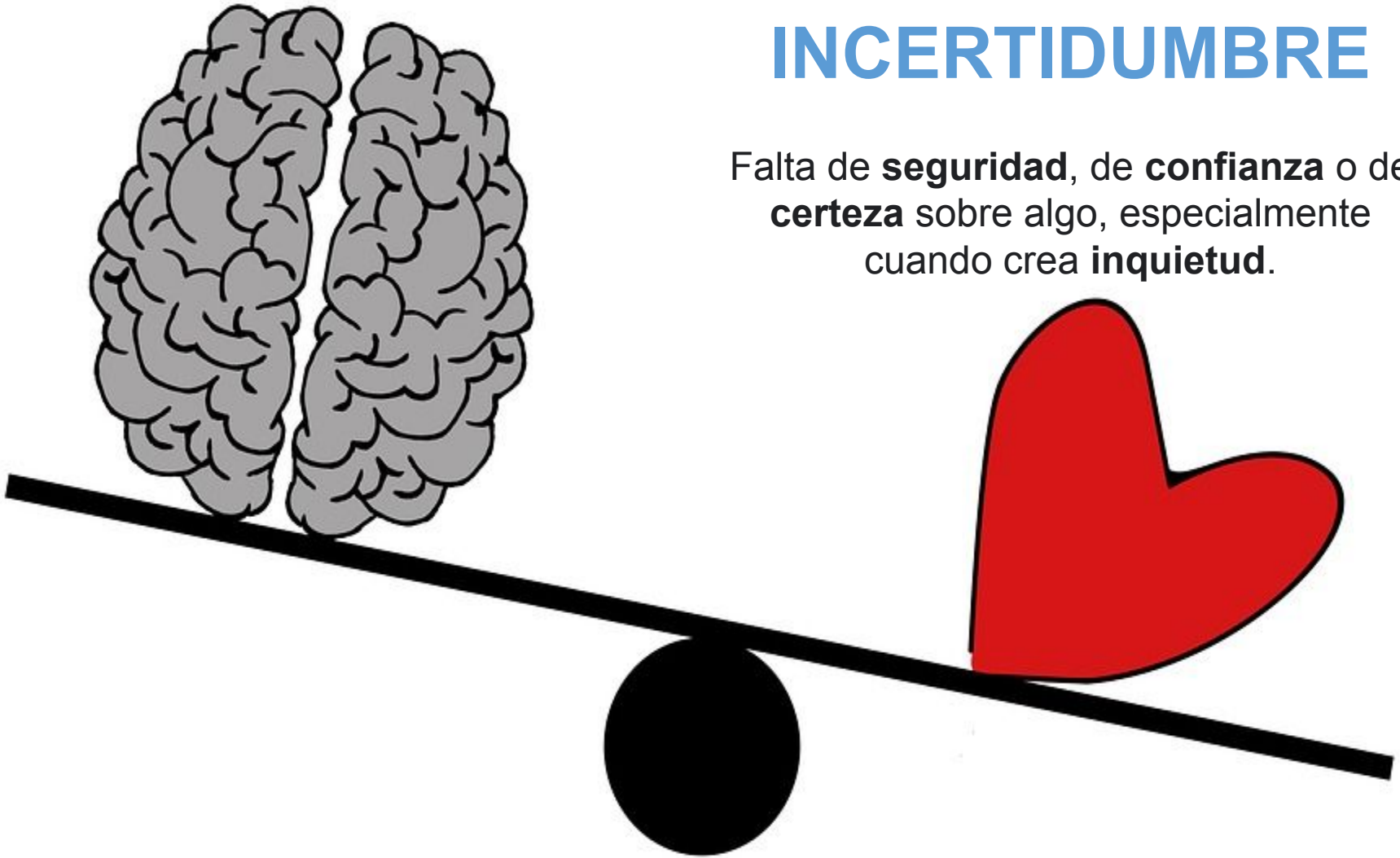


Vale pero...

¿Qué hacemos con la incertidumbre de nuestro equipo y la forma de transmitirla?

INCERTIDUMBRE

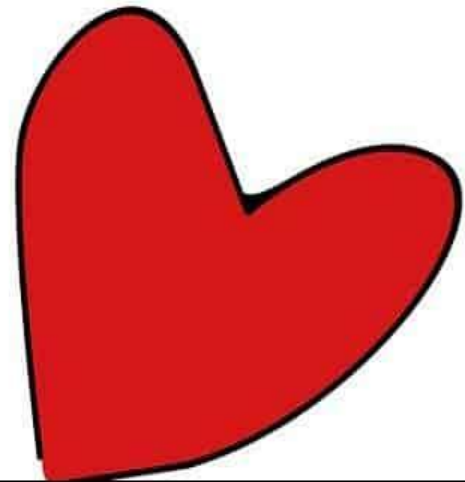
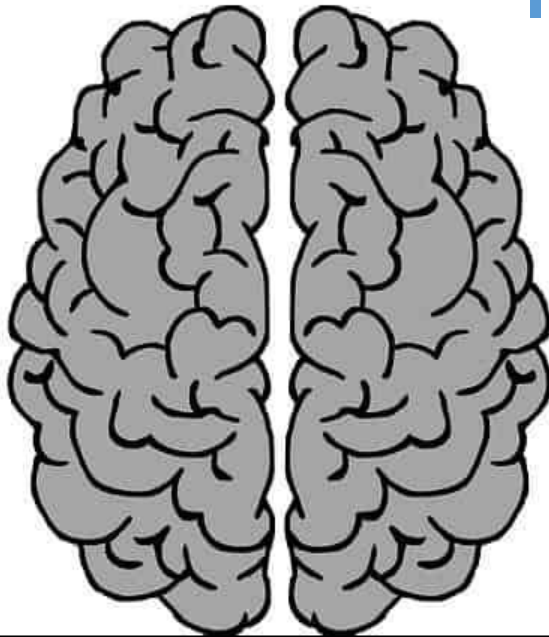
Falta de **seguridad**, de **confianza** o de **certeza** sobre algo, especialmente cuando crea **inquietud**.



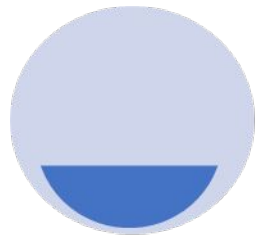
INCERTIDUMBRE
BIEN GESTIONADA

=

CAMBIO

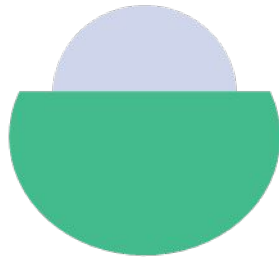


Proceso de la incertidumbre



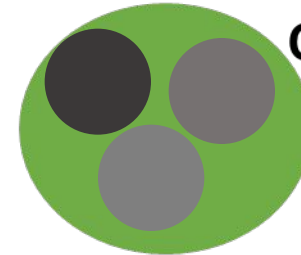
Antecedente

Detonante



Respuesta

Emocional



Consecuencias

Actos

¿Podemos librarnos de la incertidumbre?

- **SIEMPRE** va a estar presente a veces nos paraliza alguna actividad.
- **¿Cuándo nos volvemos a poner en marcha?** Cuando la situación es más clara y confiable.



Habilidades individuales para regular la incertidumbre

- **NO rechazar** las respuestas emocionales, **reconocerlas** y **aceptarlas**.
- **NO tomar decisiones basadas en hipótesis**. Cambiar evaluaciones automáticas negativas por reevaluaciones adaptativas.
- **NO evitar y sí acercarnos**





EL ROL DEL EQUIPO

Fomento de la Cultura Emprendedora



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía

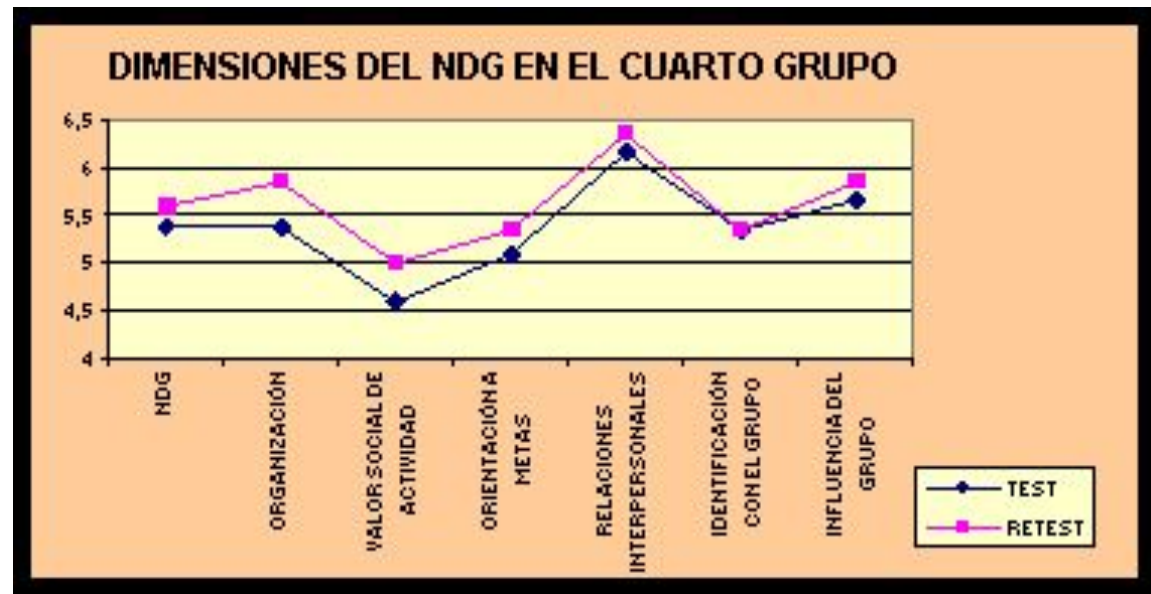


CONTALENTO
STRATEGY FOR PEOPLE

Nivel de Desarrollo Grupal (NDG), algunos indicadores pueden ser;

1. **Interrelación** de las personas
2. **Identificación** con el grupo
3. **Conexión** entre comportamientos, recursos y tecnologías.
4. **Orientación** de las personas hacia la consecución de **metas** del equipo.

No todos los grupos son igual de grupo y **DESPUÉS TENEMOS LA DIFERENCIA ENTRE GRUPO Y EQUIPO...**



Creencias y sentimientos de pertenencia

1. **Creencias colectiva;** “somos capaces de desempeñar con éxito”
2. **Sentimiento de pertenencia;** motivación del grupo y actitud.



Dos **claves** para conocer el **NDG** (Nivel de Desarrollo Grupal)

Claves

- Estrategias y protocolos
- Comunicación CCC
- **NO RUMOROLOGÍA**
- Roles diferenciados
- Funciones bien definidas
- Liderazgo
- Sentimiento de pertenencia
- Creatividad y compromiso con el proyecto
- Motivación
- Seguridad en el desarrollo de tareas
- Agilidad en la adaptación a los cambios



EN TODO PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

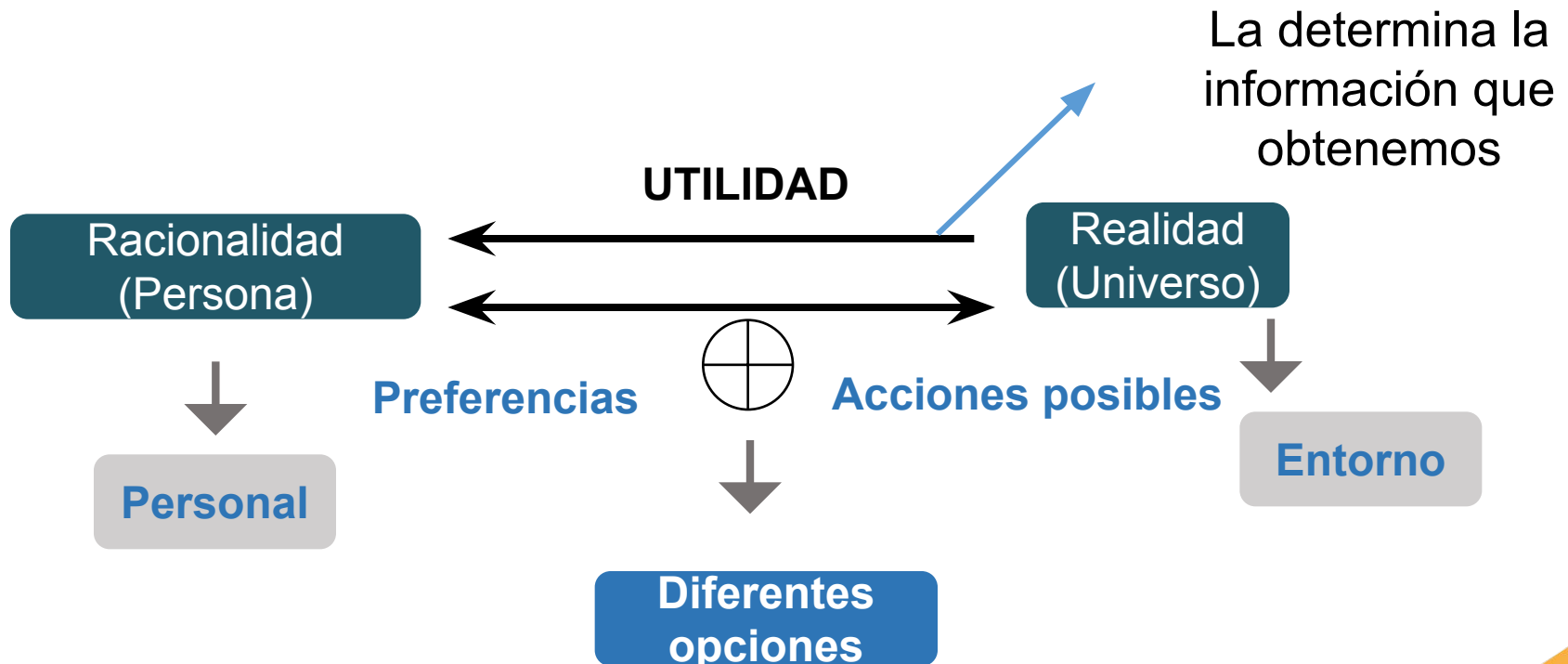
Trabajaremos con una información que tendrá:

- **Certidumbre:** si conocemos **con toda seguridad** las consecuencias de nuestras decisiones.
- **Incertidumbre:** si desconocemos qué consecuencias tendrán nuestras acciones, la situación será bien de riesgo.

**CONSEGUIR LA MAYOR
INFORMACIÓN POSIBLE**



MAPA MENTAL DE UN PROCESO DE TOMA DE DECISIONES



MATRIZ DE TOMA DE DECISIONES

- **Realidades:** situaciones con las que nos encontramos.
- **Alternativas de elección:** son las acciones que la persona o el equipo puede llevar a cabo para un caso concreto.
- **Utilidad:** valoración del nivel de ganancia o pérdida de tomar una elección para una realidad concreta.

	R1	R2	R3	R4
A1	Utilidad R1 – A1	Utilidad R2 – A1	Utilidad R3 – A1	Utilidad R4 – A1
A2	Utilidad	Utilidad	Utilidad	Utilidad
A3	Utilidad	Utilidad	Utilidad	Utilidad
A4	Utilidad	Utilidad	Utilidad	Utilidad

CASO PRÁCTICO

- A una **empresa de publicidad** y nos han ofrecido **llevar la cuenta de una gran empresa a nivel internacional**, lo cual tendría repercusiones importantes a nivel estructural, logístico y económico, debemos tomar una decisión.

Realidades:

- Crecimiento. **(R1)**
- Crecimiento medio. **(R2)**
- Crecimiento leve. **(R3)**
- Mantenerse. **(R4)**

Acciones que podemos hacer:

- Mantener las empresas pequeñas y apostar por la grande también **(A1)**
- Renunciar a las empresas pequeñas que llevan años con la agencia y apostar por la nueva **(A2)**
- Renunciar a aquellas empresas pequeñas que no aportan valor añadido y apostar por la grande también. **(A3)**
- Renunciar a la empresa grande y mantenerse tal y como están. **(A4)**



FUTURE THINKING



ORIGEN EN DESIGN THINKING

Fomento de la Cultura Emprendedora

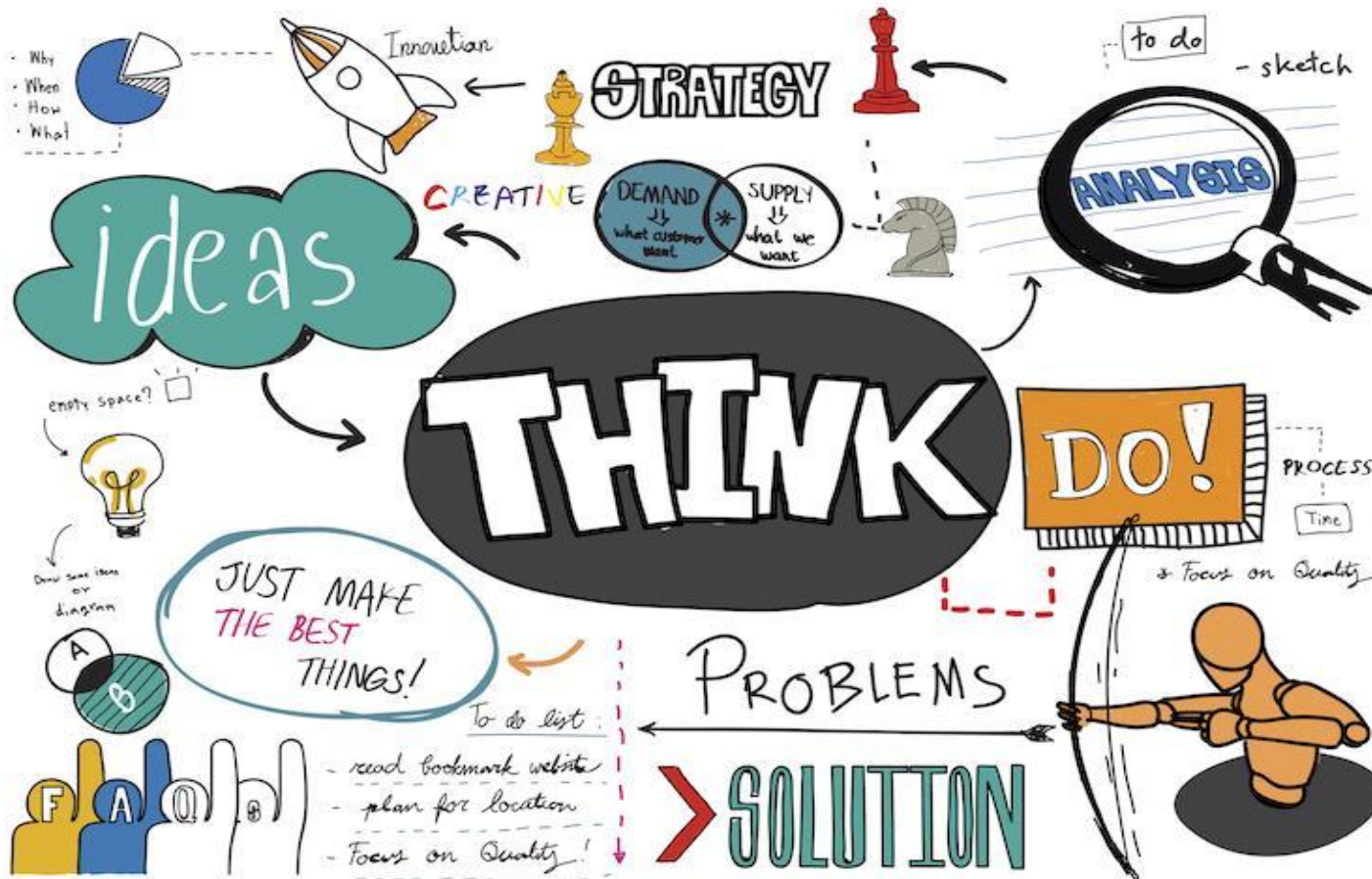


CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía



CONTALENTO
STRATEGY FOR PEOPLE

ES MULTIMODAL



DIFERENTES
FORMATOS Y
ESCENARIOS

SU PARA QUÉ

- **Focalizarnos** en una cuestión concreta, cuanto más simple mejor.
DISECCIONAR PARA DETECTAR TODAS LAS ALTERNATIVAS.
- Contemplar la/s **realidad/es** desde un prisma más **holístico**.
- **Identificar** claramente un **DAFO** sobre lo que estemos trabajando = se puede trabajar fácilmente de forma paralela.
- **Planificar.**
- **Priorizar.**
- Establecer **estrategia**.
- **Motivar.**



PASOS

Seleccionar un problema/situación u objetivo concreto.



¿Cómo nos gustaría que fuera nuestro equipo en un **futuro** a medio plazo?



Nos ubicamos en el **limbo** ¿Qué **tenemos que hacer desde nuestro presente actual**, teniendo en cuenta la realidad analizada, para llegar al futuro que hemos deseado del paso 2?



Nos situamos en el **presente** y nos cuestionamos ¿Qué hay en nuestro presente que se asimile en algo a ese futuro que queremos?

- **Ejemplo:** mejorar el ambiente de trabajo en el equipo.
- **Ejemplo:** cohesionado, buena comunicación interna, utilizando métodos ágiles de ejecución de proyectos, proactivo, etc.
- **Ejemplo:** disposición por parte de altos y medios cargos, personas del equipo que se están formando en metodologías ágiles, la necesidad detectada de que la comunicación interna es mejorable.
- **Ejemplo:** proponer canales y opciones de comunicación cómodas, accesibles y sencillas para mejorar la comunicación interna, preguntar a las personas que se están formando en metodologías ágiles si las ven viables para ejecutarlas en el equipo y por qué, motivar y cohesionar al equipo con actividades de ocio en conjunto y preguntar por sus necesidades.

HERRAMIENTA!!

Future thinking; un viaje en el tiempo



NOW!



3



FUTURO



2



LIMBO



1

RECOMENDACIONES

Tomarnos nuestro tiempo para realizar la actividad.

UTILIZAR EL ESPACIO Y MOVERSE!!

Visualizar el futuro.
DIBUJA!!

Valorar el presente.
DIBUJA!!

Detallar recursos, actitudes, aptitudes, gestiones, requisitos, etc. que nos hacen falta para llegar al futuro pensado.

Establecer objetivos siguiendo la metodología SMART.

Asumir responsabilidades y compromisos reales, productivos y efectivos.
ALIANZA

Esbozar un posible diagrama de Gant.

NO OLVIDES EL DAFO!

+ RECOMENDACIONES

La persona que dinamice no sea de la misma área, departamento o de la empresa.

La persona que dinamiza debe tener una serie de habilidades concretas.

Puede haber una segunda persona de soporte haciendo observación si el grupo es muy amplio.

Se puede dividir al grupo en varios subgrupos y posteriormente analizar las similitudes en las interpretaciones de cada uno de ellos, puntos en común y discrepancias, así se trabaja la comunicación en el equipo.

**Qué queremos
observar?**



Desarrollo
de

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Financiado por:



Coraboran:



Fomento de la Cultura Emprendedora



CONTALENTO
STRATEGY FOR PEOPLE