

Tri-news

Otoño en el Instituto

Contenidos:

Otoño
en el Instituto

Triformación
y sociedad

Contribuciones

Apuntes
metodológicos

Novedades
editoriales

Links de interés

* **Comienzo de los seminarios de Otoño 2011 (Madrid y Barcelona)**

Como en años anteriores, en Octubre de 2011 comienzan los seminarios de Triformación social y Desarrollo de Organizaciones en Madrid y Barcelona. Los grupos 3M, 5B y 6B son de nivel básico y el 2B-Continuing es de post-gradado. El contenido de los seminarios no cesa de enriquecerse con las aportaciones co-generadas por cada grupo de trabajo a lo largo del año. Este rasgo diferencial caracteriza a la Comunidad Triform: cada vez que se reúne en grupos es una ocasión para la co-creación de nuevas visiones y contenidos, que van ampliando el patrimonio de la Comunidad.

<http://www.triforminstitute.com>

* **I Encuentro de la Comunidad Triform**

El día 2 de Octubre de 2011 se celebró en un entorno rodeado de naturaleza, en Caldes de Montbui (Barcelona) el I Encuentro de la Comunidad Triform, con la asistencia de 27 miembros, que habían participado en alguna de las pasadas ediciones de los Seminarios. El lema del encuentro ha sido "Creando espacios para encontrarnos - La vivencia de la comunidad"

El tipo de vida que llevamos actualmente impide el contacto humano y compartir experiencias. Este Encuentro es el resultado de nuestros esfuerzos





por encontrarnos y conversar. Fruto del trabajo durante el día fue la presentación de 6 proyectos inspirados en la Triformación Social. Pero quizá el fruto mas hermoso fue el intercambio de experiencias y la creación de nuevas amistades. Se ha planeado el II Encuentro para Abril de 2012.

* **Workshop en ESADE (Barcelona)**

El día 1 de Octubre de 2011 y dentro del congreso internacional "Innovation Quest" de la escuela de negocios ESADE (Barcelona), Luis Espiga impartió el taller "Una visión holística de las organizaciones. El nuevo paradigma de liderazgo: Teoría U". Las jornadas, que reunieron a mas de cien alumnos de prestigiosas universidades europeas, giraron alrededor del tema central de la innovación y la creatividad.

<http://www.e-joventut.org/EJW/>

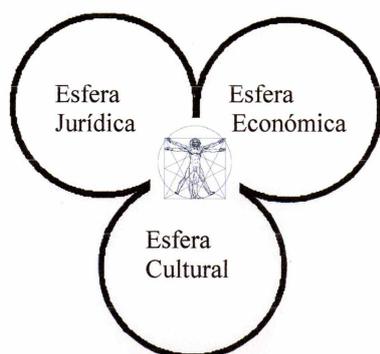


Triformación y sociedad

El Movimiento 15-M y la Triformación Social

Quizá el más potente modelo de trabajo para la salutogénesis de los organismos sociales sea la Triformación Social. Ésta inspirada formulación de Rudolf Steiner nos dice que:

“La salud social se fundamenta en que cada uno de los tres ámbitos en que La sociedad se desenvuelve: jurídico, económico y cultural, obedezca sus propias leyes y no interfiera en la actividad de los otros dos”



Al final de la 1ª guerra mundial, en 1919 Rudolf Steiner habla a fondo de la posibilidad de organizar la sociedad en tres esferas autónomas: cultura, política y economía, cada una gobernándose por principios distintos pero coherentes entre sí, gracias a la acción del individuo humano soberano, que está en conexión con las tres esferas y es capaz por tanto de reconciliar sus tres diferentes lógicas.

Steiner presentó una imagen de la sociedad que por un lado respondía un cambio largamente buscado y a la vez era un reflejo del ser humano mismo, triformado. Esta imagen había de servir de orientación en aquel crítico momento histórico. Esta imagen de la sociedad se conoce como Triformación Social.

El título original del libro de Steiner era “El aspecto clave de la cuestión social” y su tema central es la naturaleza triple de la vida social, no como esquema o programa político, sino como realidad observable. El enfoque era fenomenológico, por lo que cada uno tenía que experimentar y ver por si mismo lo que Steiner decía y evitar tratar la idea de Triformación como un eslogan.

Rudolf Steiner vislumbró que la Triformación Social no encontraría eco durante el Siglo XX y que sería una vez comenzado el siglo XXI cuando la sociedad experimentaría una apertura de conciencia y vería nacer en su interior este impulso.





Transcurrido el primer septenio del nuevo milenio y coincidiendo con la gran crisis económico-financiera-de valores que asola el mundo occidental desde el año 2008, surgen con mas ímpetu que nunca voces desde la sociedad civil que claman por un protagonismo en las tres esferas de la sociedad. En el Movimiento 15-M se oyen esas reivindicaciones:

En la esfera económica: protagonismo del individuo como actor económico, convertirnos en ahorradores conscientes, movimiento hacia la banca ética y exigencia de transparencia en todas las transacciones financieras.

En la esfera jurídica: protagonismo del ciudadano, democracia directa. Ver artículo en http://politica.elpais.com/politica/2011/11/10/actualidad/1320955777_694267.html

En la esfera cultural: Rebelión contra la Ley Sinde. Ejemplo del pasado verano frente a las puertas del Centro de Arte Reina Sofía en Madrid: la pancarta “No a la comercialización de la cultura” sintoniza plenamente con el paradigma de la Triformación Social. Denuncia la invasión de la esfera cultural por parte de la esfera económica.

Una vez más Rudolf Steiner acierta proféticamente. Hoy la Triformación Social está en perfecta conexión con el Espíritu de la Época.

Podríamos concluir diciendo que ¡ya toca!



Contribuciones

EL HOMBRE ANTE UN NUEVO HORIZONTE EMPRESARIAL

Por Oscar Martí (2B)

La capa fértil

Es evidente que personas físicas y jurídicas, individuos y empresas, nos mostramos al mundo de una forma única e irrepetible, generando una atmósfera propia. Esta atmósfera es nuestra parte visible de la identidad. Menos evidente es que todo lo que llega a ser visible en la identidad se está gestando en una capa invisible al ojo, en donde reside la parte más densa de nuestra identidad, y es aquí donde las personas nos re-conocemos.

Las empresas también están sometidas a este reparto de la identidad entre lo visible y lo invisible. Han habido grandes avances en el cómo debemos trabajar la parte visible y se han escrito a este respecto muchos textos de management (en el caso de la empresa) y de pedagogía en el caso del individuo.

¿Y en lo invisible?

Entre la capa visible exterior y la invisible interior se forma, igual que en la granja, una capa intermedia: la capa fértil. Aquí residen nuestros talentos así como nuestra responsabilidad hacia el mundo y es el grueso de lo que las personas aportamos como valor a las organizaciones.

Las empresas, sin embargo, se han centrado en mejorar e incrementar la parte visible, los resultados, intuyendo que hay algo más pero sin atreverse a preguntar.

Técnicas culturales

El trabajo consciente sobre la capa invisible mediante diversas técnicas de cultivo crea y desarrolla la capa fértil. Las técnicas culturales, cualquiera en realidad, se basan en unos principios y valores aportados por la experiencia y aptos para convivir con el espíritu de la época. Es decir, estos valores serán acordes a una concepción o paradigma sobre el universo, el mundo y el ser humano.

Por ejemplo, en las empresas el sentido propio del paradigma mecanicista imperante hasta mediados del siglo XX fue “explotar” los recursos naturales y humanos; extraer el máximo de la capa fértil para alcanzar el máximo de producción, de valor, de beneficio. Este paradigma se acompaña a nivel del individuo del paradigma del hombre como mono desnudo sin alma ni parte trascendente. La explotación de la capa fértil del hombre agotó sus recursos a nivel medioambiental y a nivel anímico. Este fue el capitalismo en su primera versión 1.0 y sus consecuencias fueron el maltrato al medio ambiente y las revueltas obreras.

Tras aquellos desmanes el mundo se desplazó hacia el lado contrario y un nuevo paradigma surgió: “El mundo único”: preservar el medio ambiente como recurso escaso y necesario para las generaciones futuras. Esto sumado al paradigma individual del “hombre emocional”, permitieron el desarrollo del capitalismo en versión 2.0. El modelo propugna que el medio ambiente se preserve por ley, las condiciones laborales se preserven por ley. Todo está reglamentado. Se reconocen enfermedades emocionales como la depresión y el estrés. Tanta reglamentación genera un aparato burocrático descomunal que conduce a “la parálisis por análisis”. El modelo 2.0 se hunde y con él la pequeña alma que el hombre había recuperado por su parte emocional.



El miedo versus la confianza

La discusión, el combate a nivel mundial, está aquí entre evolucionar a nueva versión 3.0 o volver a la antigua.

El crecimiento descomunal de China y de los países emergentes parece dar la razón a la versión 1.0 del modelo capitalista. Países con poca o ninguna protección al trabajador, en donde la vida vale bien poco, y en los que se veneran “los mercados” y el valor de las acciones en bolsa.

¿Existen nuevos paradigmas sobre los que fundamentar el paso de la versión 2.0 a la 3.0? ¿Cuál es el paradigma a nivel global y cuál a nivel individual que pueda soportar una nueva versión sólida?

A nivel individual el nuevo paradigma es la “salutogénesis” según Antonovsky quien estudió los factores que sostienen la salud y el bienestar. Se vio como patrón de la salud la suma de ciertos “recursos básicos” de resistencia como dinero, actividad y un fuerte “**sentido de coherencia**”: integración entre la manera de ver el mundo, la manera de sentir y la de hacer, mediante el desarrollo de un decidido propósito en la vida y de la empatía, el otro en mí.

De nuevo al hombre le es devuelta la trascendencia y el espíritu como contenedor de la empatía y el propósito. A nivel empresa hablaríamos de identidad y valores que sostienen la misión.

¿Y para el mundo y las empresas? ¿Cuál sería el nuevo paradigma?

Hay quien propone que un individuo trascendente, responsable social y medioambientalmente demandará empresas responsables, igualmente trascendentes y comprometidas con el mundo, no por imperativo legal sino por imperativo moral. Desde esta perspectiva, las empresas necesitarán incluir el desarrollo de técnicas de cultivo de la capa fértil que la potencien e incrementen en calidad y valor. Yo lo llamo el paradigma de “el granjero”; las empresas reconociendo el lado invisible de la identidad e integrando toda la fuerza de este “otro” lado en sus procesos de liderazgo para generar la versión de capitalismo 3.0.

¿Qué técnicas culturales pueden servir al nuevo modelo?

Hablamos lógicamente de técnicas culturales “ecológicas” que apuesten por el desarrollo humano y no por los mercados o el valor de las acciones en bolsa, y que generen modelos sostenibles, creativos y que, sobre todo, preserven la dignidad humana como principio.

Así, la gestión por confianza, el cultivo de la atención, el auto liderazgo, los talentos individuales, la co creación, la gestión por principios y no por objetivos, liderando las organizaciones a medida que emerge el futuro (teoría “U”), la felicidad interior bruta como Key performance index (KPI) a incluir en los cuadros de mando para valorar el éxito de la organización.

En resumen, aquellas técnicas que devuelvan al hombre el centro de las organizaciones y desplacen a los “sistemas de control” fríos y exentos de emociones a la caja de las herramientas, como su lugar natural.



Apuntes metodológicos

Las 10 claves del liderazgo

Hay cientos de libros dedicados al tema del liderazgo. A continuación se enumeran las diez habilidades y comportamientos que utilizan de manera especial los líderes reconocidos empresarialmente por la generación de resultados positivos en sus respectivas compañías.

1 Conocerse a sí mismo

Los antiguos griegos decían que “el auto-conocimiento es el primer paso a la sabiduría”. Cuanto mejor nos comprendamos a nosotros mismos y a nuestras experiencias, mejores decisiones seremos capaces de tomar.

2 Tener una actitud mental positiva

Si el líder no es positivo, nadie lo será, si él no ve las cosas positivamente, ninguno de sus colaboradores lo hará. La actitud mental positiva es contagiosa y despierta pasión.

3 Comunicar

Es la principal palanca que tiene el líder para influir en sus colaboradores. Peter Drücker afirma que “el 70% de los problemas empresariales tiene su origen en la comunicación”. Esto es especialmente crítico en los líderes. No olvidemos que comunicar no es informar; es mucho más. Es poner en común o compartir y no impartir ni repartir.

4 Crear e innovar

Todos somos creativos. A todos nos vienen ideas nuevas (especialmente por la mañana temprano). Para que las ideas cobren vida, hay que tirar barreras, eliminar ciertos procedimientos, consentir el error y acabar con aquellas normas que aniquilan la creatividad y la puesta en marcha del proceso de innovación.

5 Trabajar en equipo

Debemos ser capaces de trabajar en equipo, con gente de culturas y valores diferentes. El líder ha de saber hacerlo en situación de igualdad y no jerárquica. “Para hacer grandes cosas no se necesita ser un gran genio, no se ha de estar por encima de los hombres, sino entre ellos”.

6 Estimular

El líder ha de saber movilizar las energías que cada individuo lleva dentro, ha de saber despertar las “ganas” latentes de las personas. Esto supone asignar responsabilidades y tareas en función no solo de la formación sino también de los intereses de los colaboradores.

7 Apreciar

Practicar el reconocimiento es fundamental para que los colaboradores añadan todo su talento al trabajo que realizan. La felicitación es mejor que el agradecimiento, para animar a alguien al esfuerzo. Pero lo más difícil no es reconocer a la gente lo que hace, sino sentirlo cuando se lo transmitimos a nuestros colaboradores. Por cierto, erradiquemos de nuestro vocabulario la palabra subordinado (alude a sub-persona); éste ya es un modo de expresar aprecio por los colaboradores.

8 Apoderar

Nadie sabe hacerlo todo y hacerlo bien. El líder debería “hacer pocas cosas pero hacerlas bien”. Ha de saber delegar, transferir poder y posibilitar la toma de decisiones en función de la tarea y la madurez de los colaboradores.

9 Arriesgar

Para conseguir resultados distintos (de cualquier tipo), debemos hacer cosas distintas. Esto supone asumir un riesgo, que hemos de saber controlar. Como decía Rockefeller: “Corred un riesgo cada día” ...pero de manera controlada, claro!

10 Ilusionar

Ya sabemos que “la ilusión mueve montañas”. Transmitir ilusión y entusiasmar a los colaboradores, hace que éstos disfruten trabajando. Ilusionar a los colaboradores con una idea o visión trascendente y atractiva hace que la gente se sienta unida a la empresa.



Novedades editoriales

Empresa 3.0

Políticas y valores corporativos en una cultura empresarial sostenible



Marcos Eguiguren y Esteban Barroso

Ediciones Pirámide (Grupo Anaya)

Este es un libro distinto, no comparable a otras obras sobre política y gestión empresarial. Mas que un manual sobre la empresa es un tratado sobre su filosofía y sus valores en una sociedad en continué cambio que necesita imbuirse de principios éticos para humanizar y hacer sostenible su desarrollo futuro. Empresa 3.0 es, sin lugar a dudas, un libro de empresa para todos los públicos.

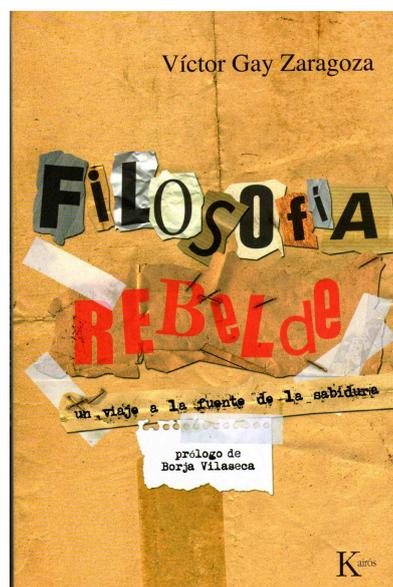
Los autores nos proponen un paseo previo por los clásicos de la economía y de la filosofía y nos introducen en las visiones más actuales del concepto de sostenibilidad, tanto en el ámbito social o político como en el empresarial. Fruto de esas reflexiones, nos ofrecen una definición singular de que debemos entender por «sostenibilidad» y de que y como debe ser una empresa sostenible.

Pero el libro va mas allá y, situándose en un futuro no muy lejano —en un curioso ejercicio de ciencia ficción—, describe que características tienen las empresas sostenibles o empresas 3.0 que han conseguido dar una impronta ética a sus negocios, como son sus finanzas, sus políticas comerciales o de logística y su gestión de recursos humanos. Nos plantea de forma clara como deben ser las empresas de base ética.

Finalmente, la obra da las claves para que nuestras empresas actúen con firmeza hoy y sean capaces de tomar decisiones que, en unos anos, las lleven a la excelencia ética y a transformarse en verdaderas empresas 3.0.

Filosofía Rebelde

Un viaje a la fuente de la sabiduría



Victor Gay Zaragoza

Editorial Kairós

Mas allá de sus diferencias, las distintas tradiciones que se han desarrollado a lo largo de la historia —como la judeo-cristiana, la musulmana, la china, la maya o la hindú. entre otras— coinciden en poner el énfasis en la centralidad de la transformación del ser humano. Sócrates, Jesús, Tolstoi o Martin Luther King han sido algunos de los portavoces de esta filosofía perenne, que aun hoy conserva la misma fuerza y validez que antaño.

Filosofía rebelde propone un viaje a la fuente de esa sabiduría universal, sobre la que han sentado sus bases casi todas las religiones, movimientos filosóficos y hasta escuelas de desarrollo personal o coaching modernas. Con un lenguaje desenfadado y contemporáneo, Víctor Gay nos invita a descubrir el tesoro mas precioso de la nueva revolución: «Sed vosotros mismos el cambio que queréis ver en el mundo», como resumió Gandhi.



Links de interés



Voces del 15-M “Se acabó el voto en blanco”

Democracia Real Ya defiende el derecho a voto permanente a través de Internet. Según el sistema propuesto, cada 100.000 sufragios en la red equivaldrían a un escaño.

http://politica.elpais.com/politica/2011/11/10/actualidad/1320955777_694267.html



IAO Arte Editorial

Nace esta nueva editorial con la vocación de crear una nueva cultura basada en la renovación del pensamiento, la ciencia y el arte. El actuar humano libre y consciente hacia el bien, la verdad y la belleza.

www.iaoarteeditorial.com



Economía Asociativa – video (en inglés)

En este video Christopher Budd nos habla en diez monólogos sobre la crisis actual y la Economía Asociativa, que combina la disciplina financiera con la responsabilidad social activa. Budd se pone como objetivo contribuir a una metamorfosis del capitalismo y superar la reputación de la economía como una ciencia lúgubre.

<http://1ebea.institutoelo.inf.br/video-christopher-budd/>



Liderazgo con consciencia – video

En esta impresionante conferencia de dos horas de duración pronunciada en EADA Business School, Joan Melé nos propone pasar a la acción en varios aspectos esenciales del desarrollo del ser humano como individuo y como ser social: Triformación Social, la crisis actual, dinero, valores y liderazgo personal y organizacional.

<http://www.youtube.com/watch?v=JLpMZtaTguo>



ASHOKA – Emprendedores sociales

Formado en Harvard, Oxford y Yale, Drayton cumplió en 1981 uno de sus sueños, fundar Ashoka e inventar el término emprendedor social. "Son personas innovadoras que crean algo por el bien común y no por el suyo propio". Ashoka los selecciona cada año, financia sus proyectos y ayuda a convertirlos en realidad.

http://www.elpais.com/articulo/carreras/capital/humano/momento/cambiar/sistema/el-puepuecog/20111023elpnegser_2/Tes

