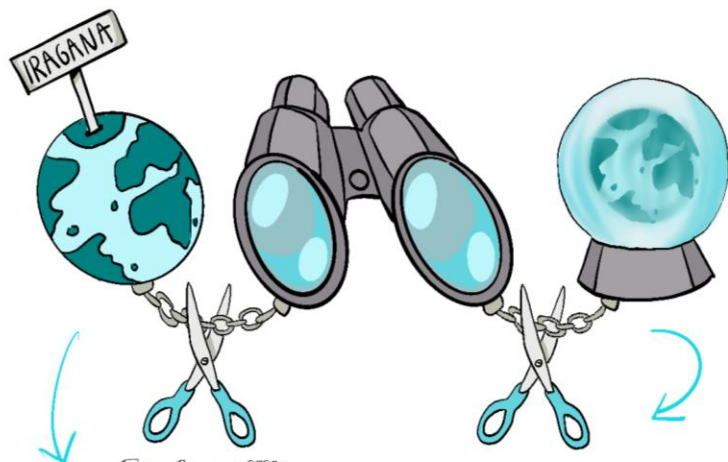


Antolaketa-kulturetarantz, zentroko pertsonekin,
autonomoekin, elkarlanekoekin eta ongizatearekin.
Inspirazio bat TEAL paradigmari

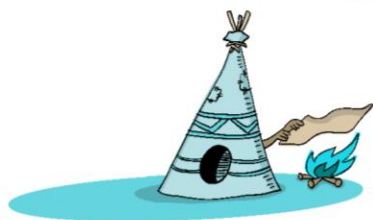
Hacia culturas organizacionales con las personas en el
centro, autónomas, colaborativas y con bienestar. Una
inspiración en el paradigma TEAL





Ez du soilik
iragana
aztertzen.

Ez du arreta jartzen
epe luzeko etorkizuna
asmatzean.



Sortzen diren etorkizuneko
seinaleei jaramon egitea du
ardatz, eboluzio-asmoarekin
bat eginaz

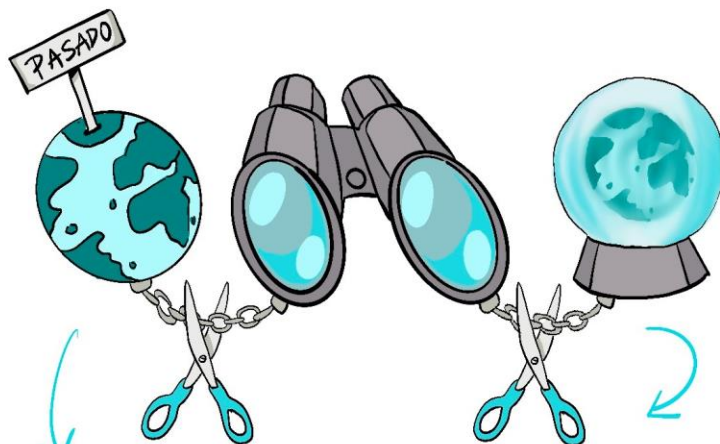
Pentsamendu estrategikoa

Epe laburra doikuntza jarraitu eta malguarekin
planifikatzen da. Lan-ziklo arinekin lan egiten da, eta
funtzionatzen duena loratu eta funtzionatzen ez duena
alde batera uzten da.



IGARAY@EDEFUNDAZIOA.ORG





No se centra en
analizar solamente
el pasado

No se centra en
adivinar el futuro a
largo plazo



Se centra más bien en atender
las señales del futuro que
emerge y en conexión con el
propósito evolutivo.

Pensamiento estratégico

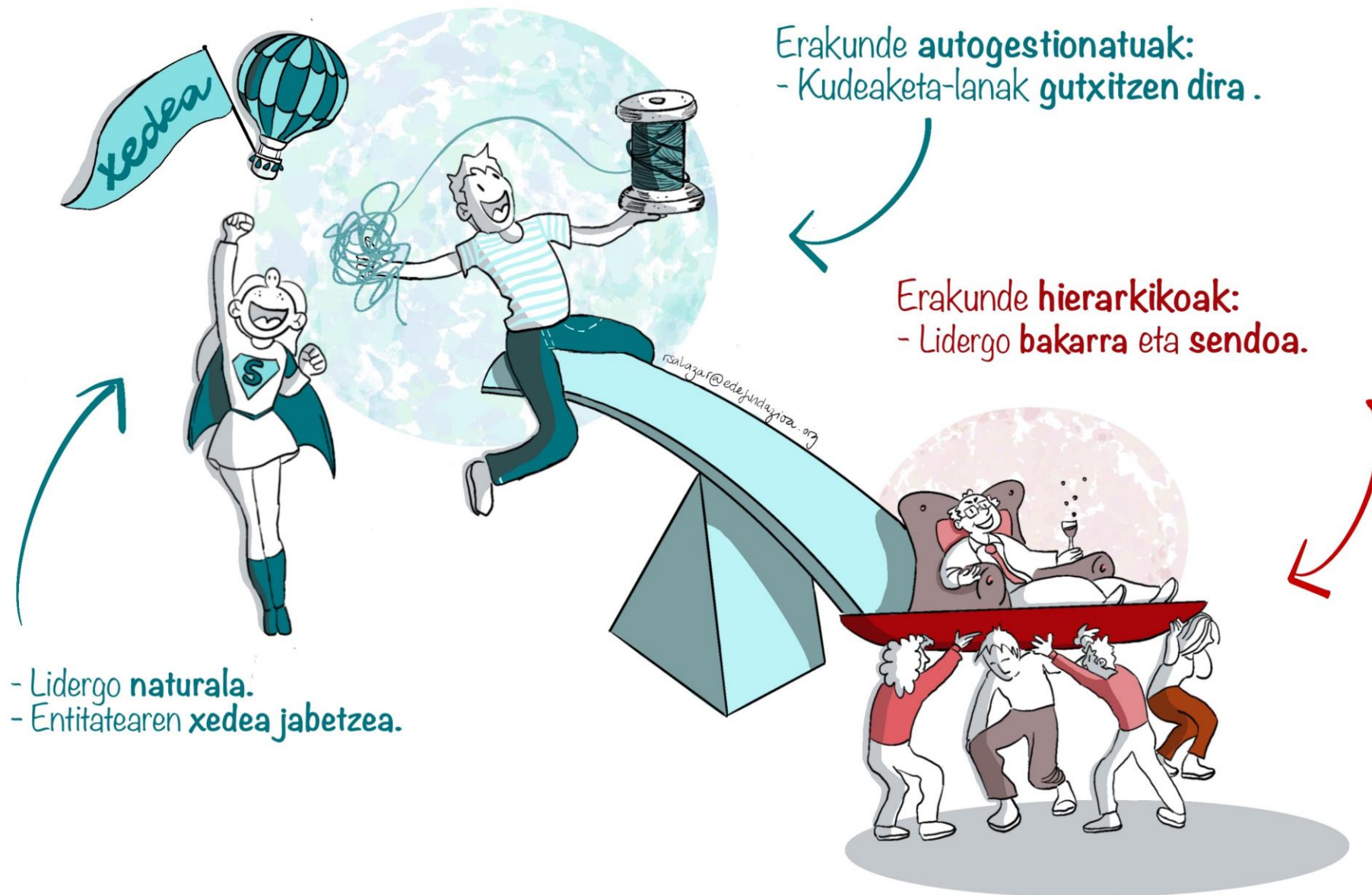
Se planifica el corto plazo con un ajuste continuo y flexible. Se actúa con ciclos de trabajo ágiles donde lo que funciona florece y lo que no funciona se marchita.



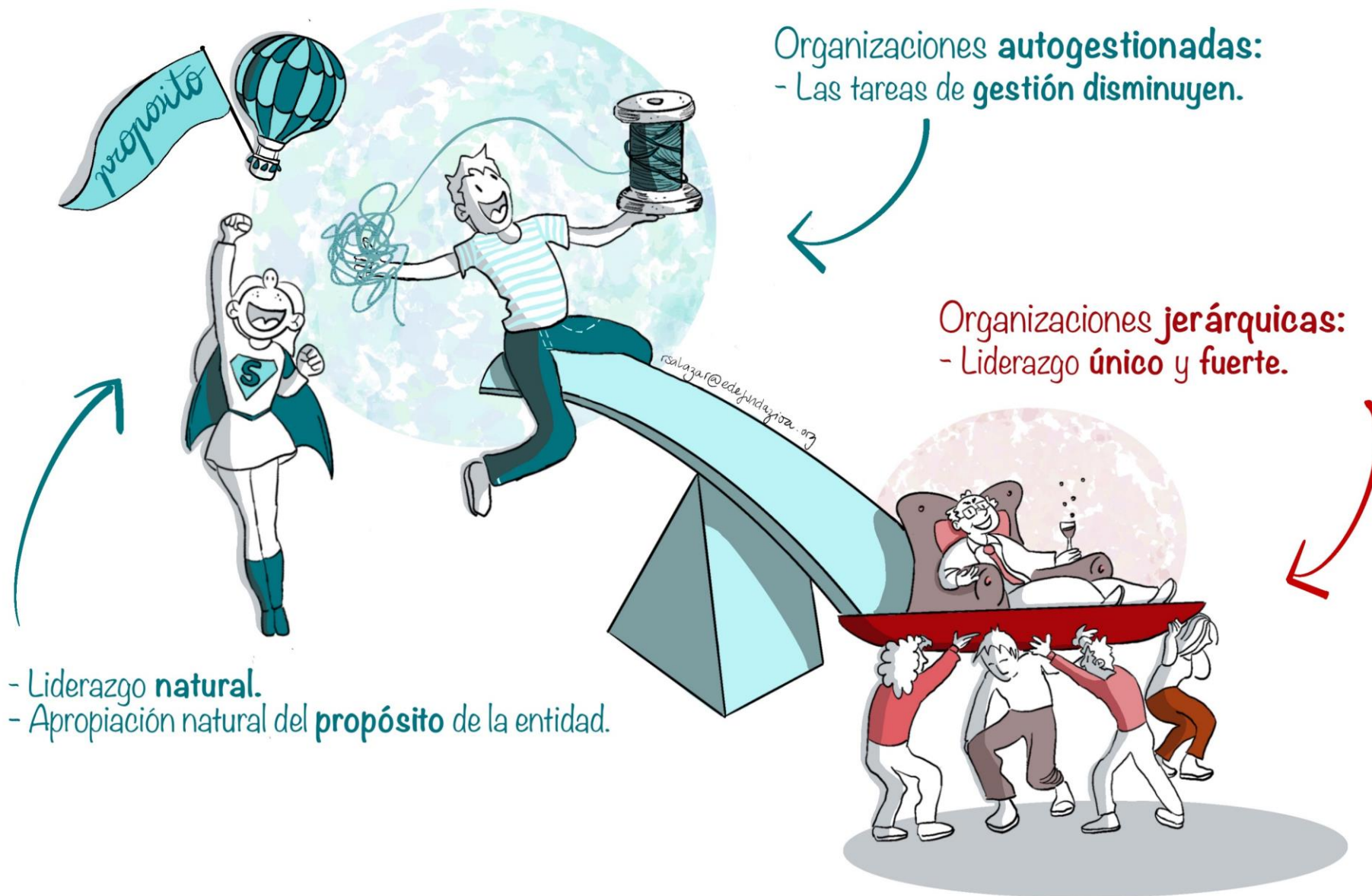
IGARAY@EDEFUNDACIÓ A.ORG



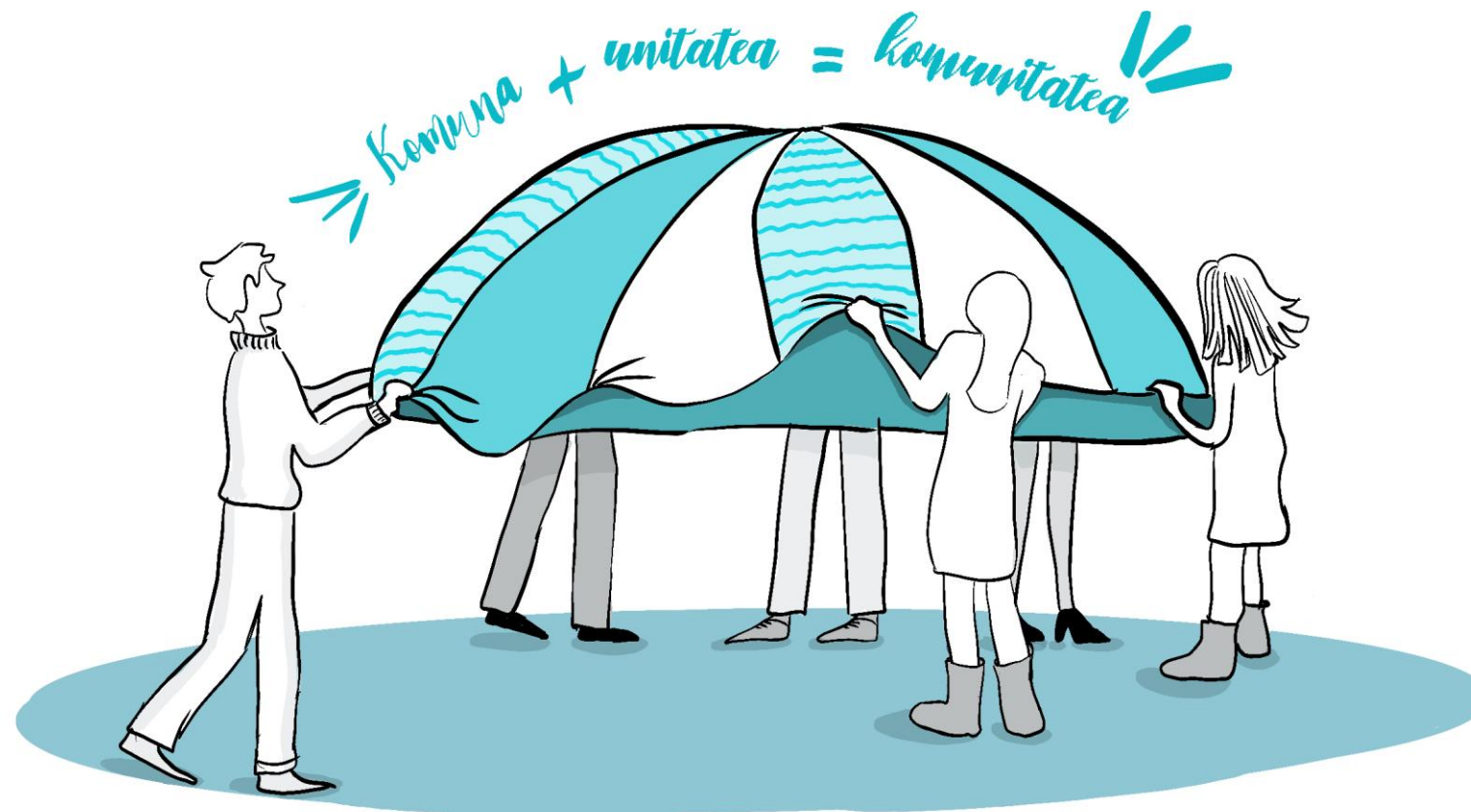
ENTITATEEN EGITURA ETA BARNE KOORDINAZIOA



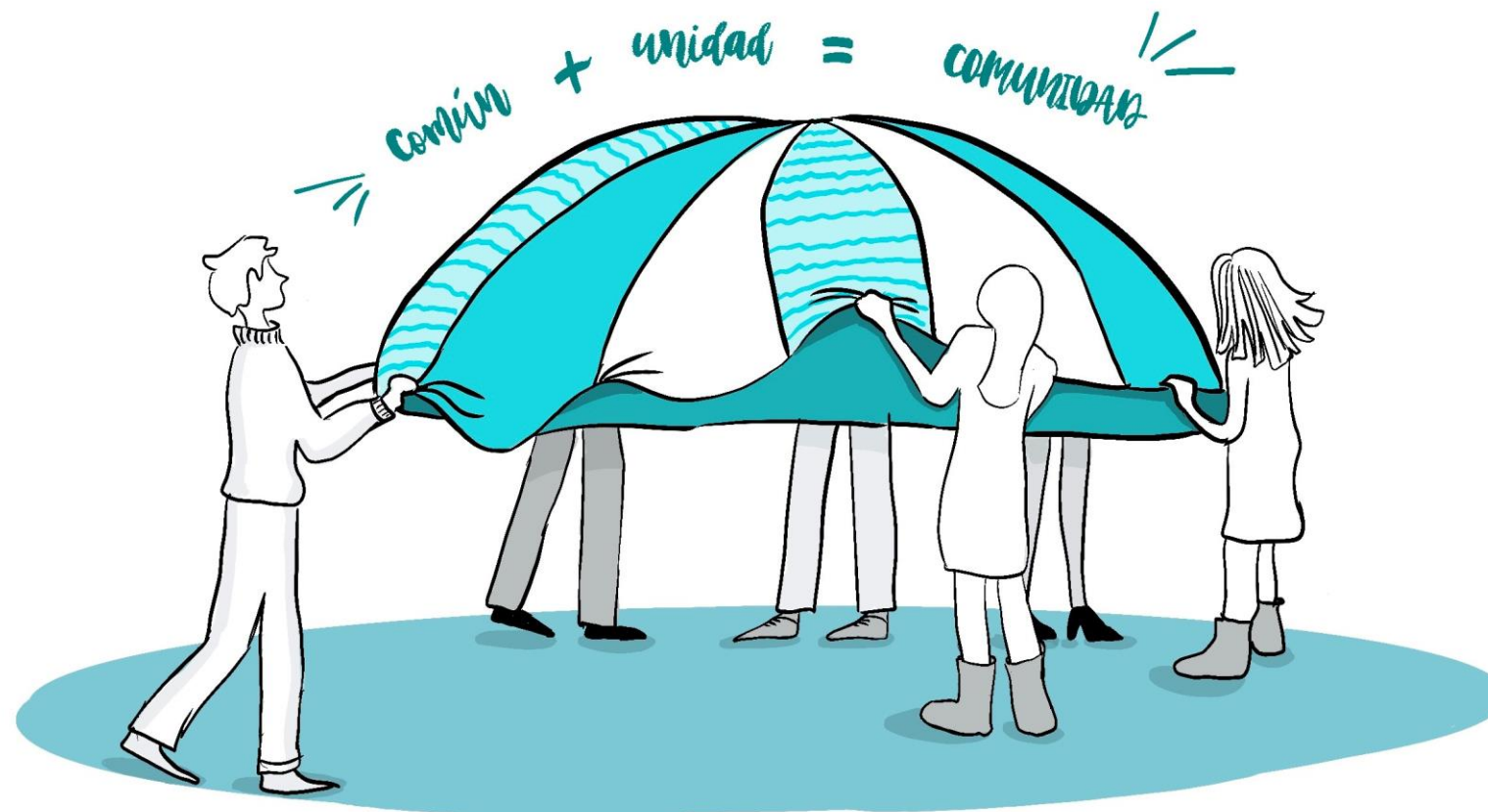
LA ESTRUCTURA Y LA COORDINACIÓN INTERNA DE LAS ENTIDADES



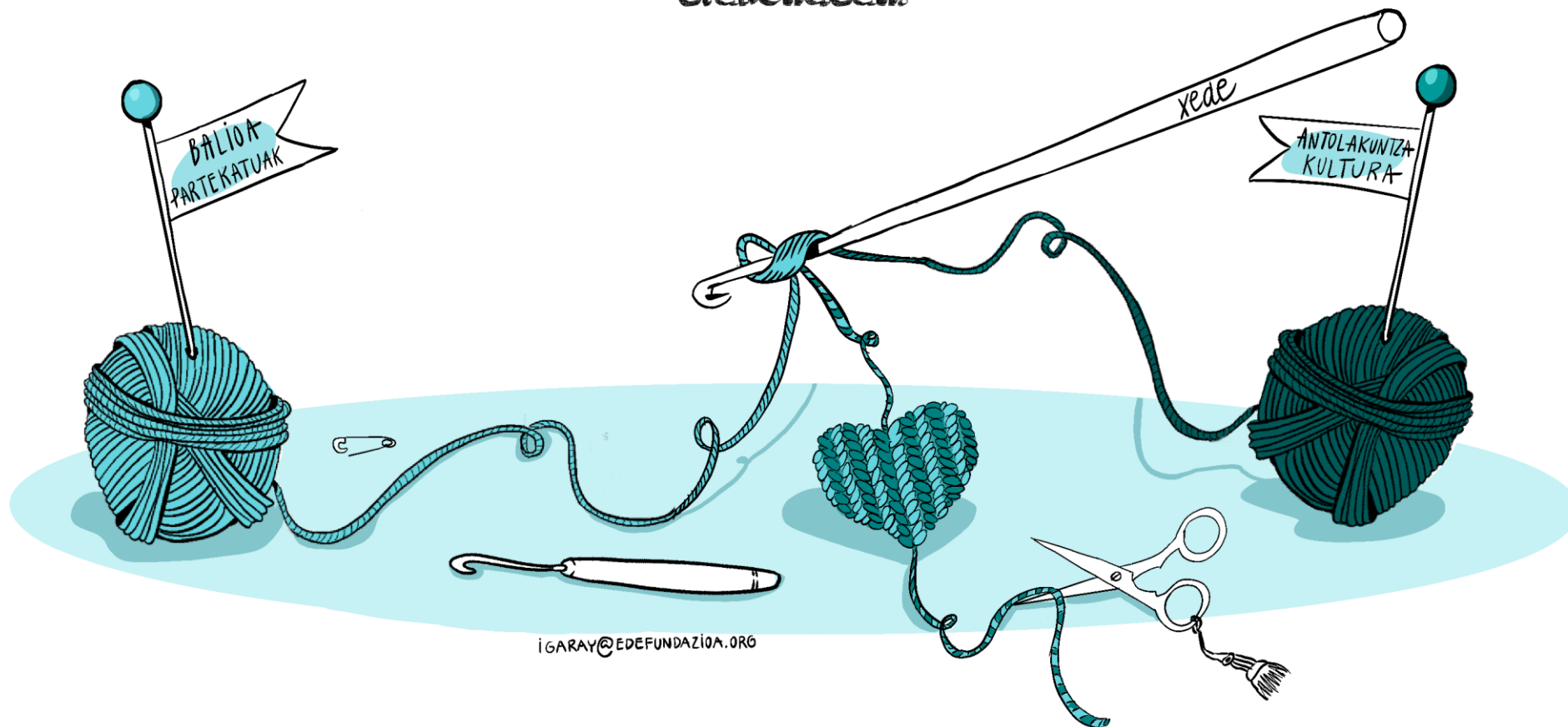
Helburu ebolutiboa eta balioak argi partekatzeak komunitatea eraikitzen du. Barne-osotasuna berreskuratzen eta birbideratzen laguntzen digu, baita osotasun kolektiboa hedatzen ere.



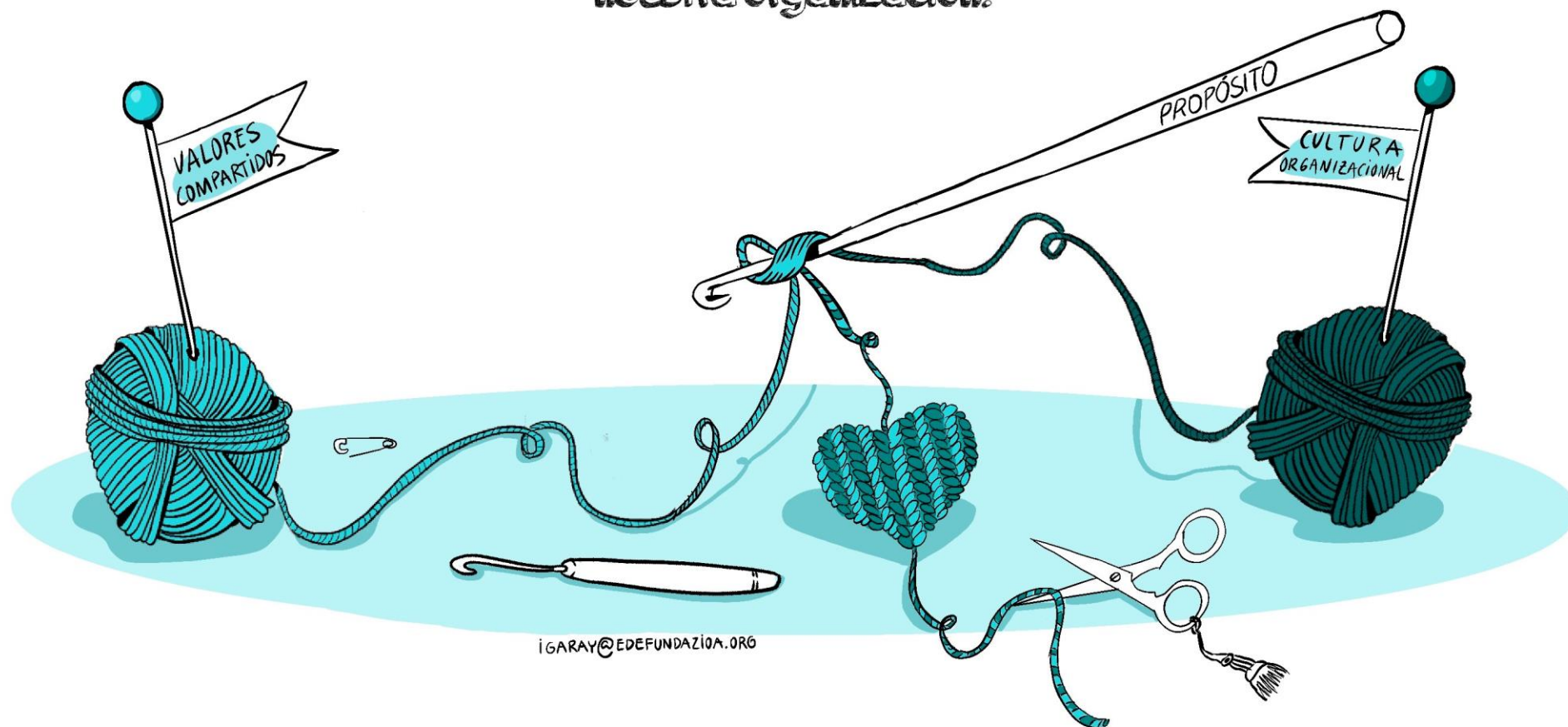
Compartir con claridad el propósito evolutivo y los valores construye comunidad. Nos ayuda tanto a recuperar y reconectar con la plenitud interior como a desplegar la plenitud colectiva.



**Balio partekatuak eta antolakuntza-kultura xedearen zentzuarekin
lotzen dira, eta elkartasun-sentimendua osatzen dute gure
erakundeak.**



**Los valores compartidos y la cultura organizacional se entrelazan
con el sentido del propósito y forman el sentimiento de unión en
nuestra organización.**



Antolaketa kulturari buruzko gakoak:

Kultura bere
ingurunearen eta
asmoaren arabera
definitzen da.



Erakunde
autogestionatueta
kultura ahots guztiak
entzuteetik sortzen da.



Kultura-hobekuntzarako bideak:

- 1.- Sinesmen eta balioei buruzko gogoeta pertsonala.
- 2.- Egiturei eta prozesuei buruzko gogoeta kolektiboa.
- 3.- Portaera eta balioen erreferenteak.



Claves sobre la cultura organizativa:

Se define la cultura por su
entorno y propósito

La cultura en organizaciones
autogestionadas nace de la
escucha de todas las voces

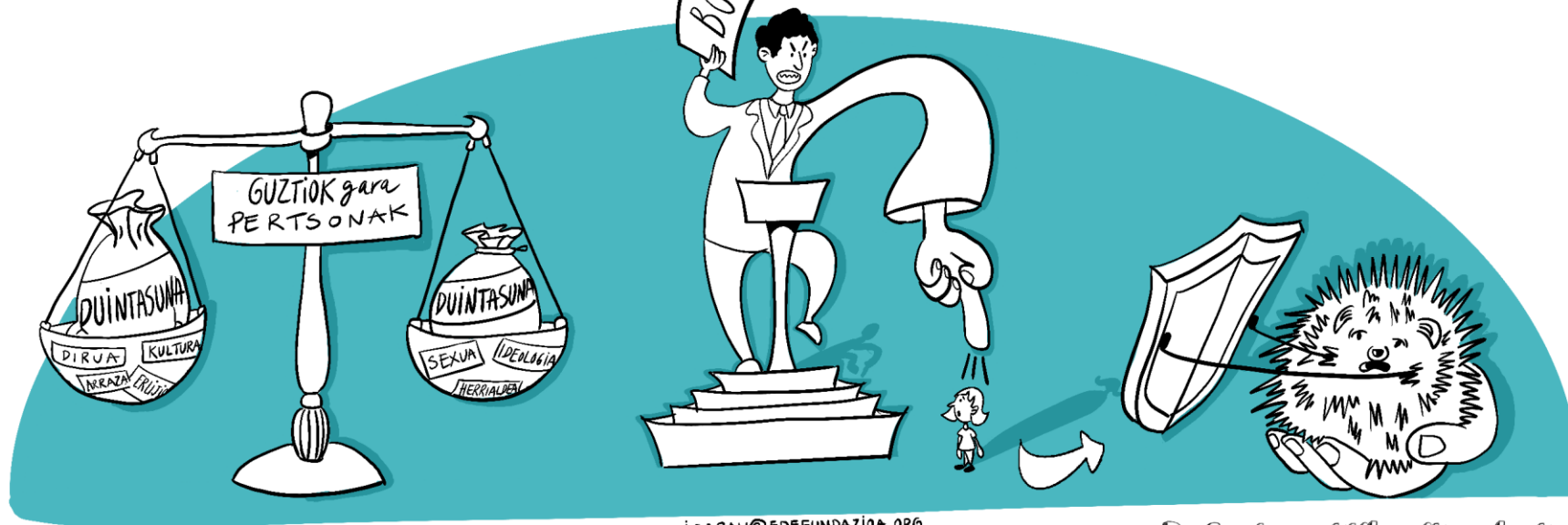
Caminos de mejora cultural:

1. Reflexión personal sobre creencias y valores.
2. Reflexión colectiva sobre estructuras y procesos.
3. Referentes de comportamientos y valores.



IGARAY@EDEFUNDAZIOA.ORG

Desberdintasunak harremanak baldin BOTEREA eta KONTROLA DITUT tzatzen ez dituen eremu seguruak



IGARAY@EDEFUNDAZIOA.ORG

**Balio bereko pertsona gisa onartuak
garela uste dugun espazioak.**

**Defentsa aktiborik gabeko
espazioak**

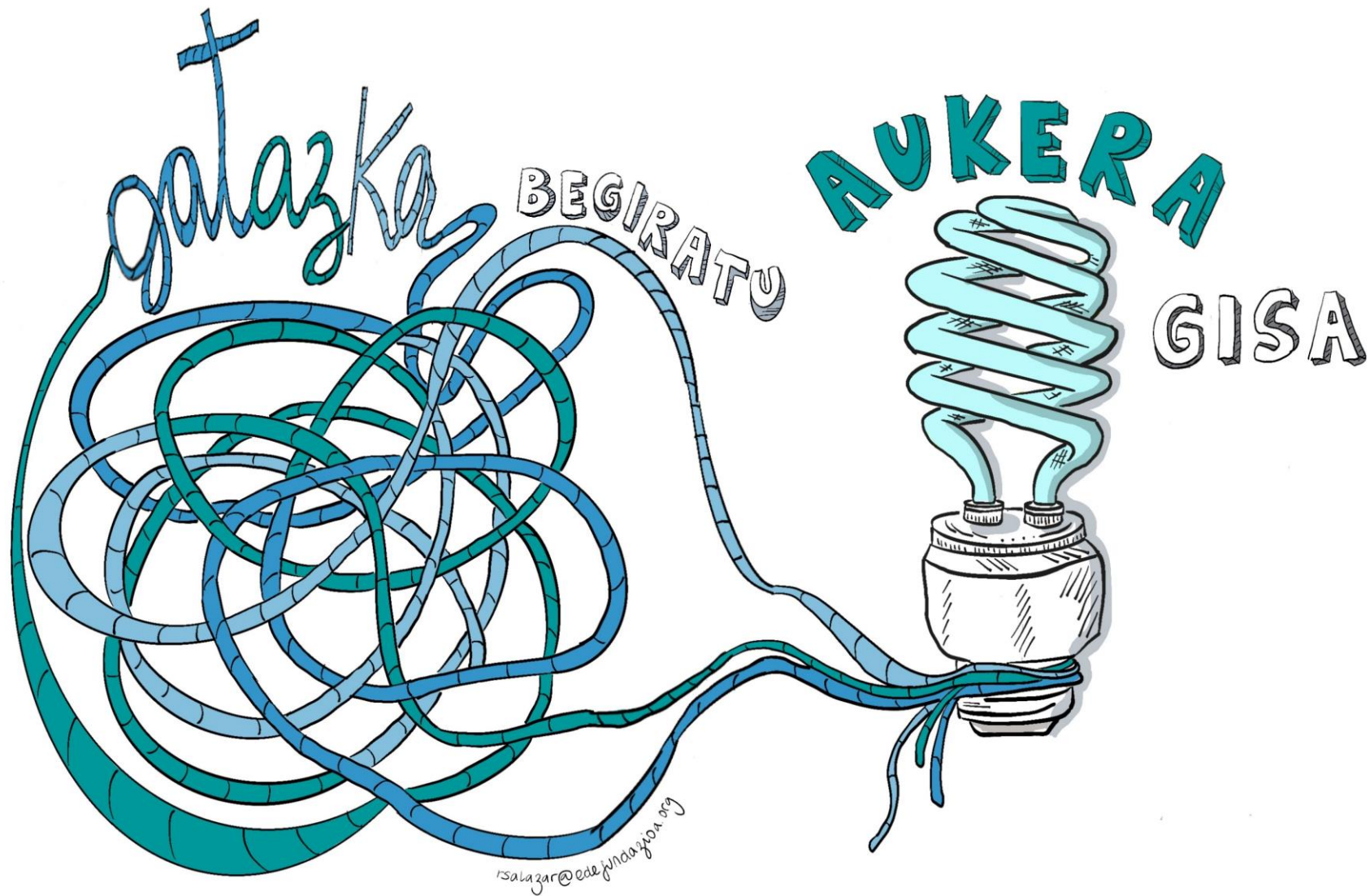
Espacios seguros donde la desigualdad no marque las relaciones.

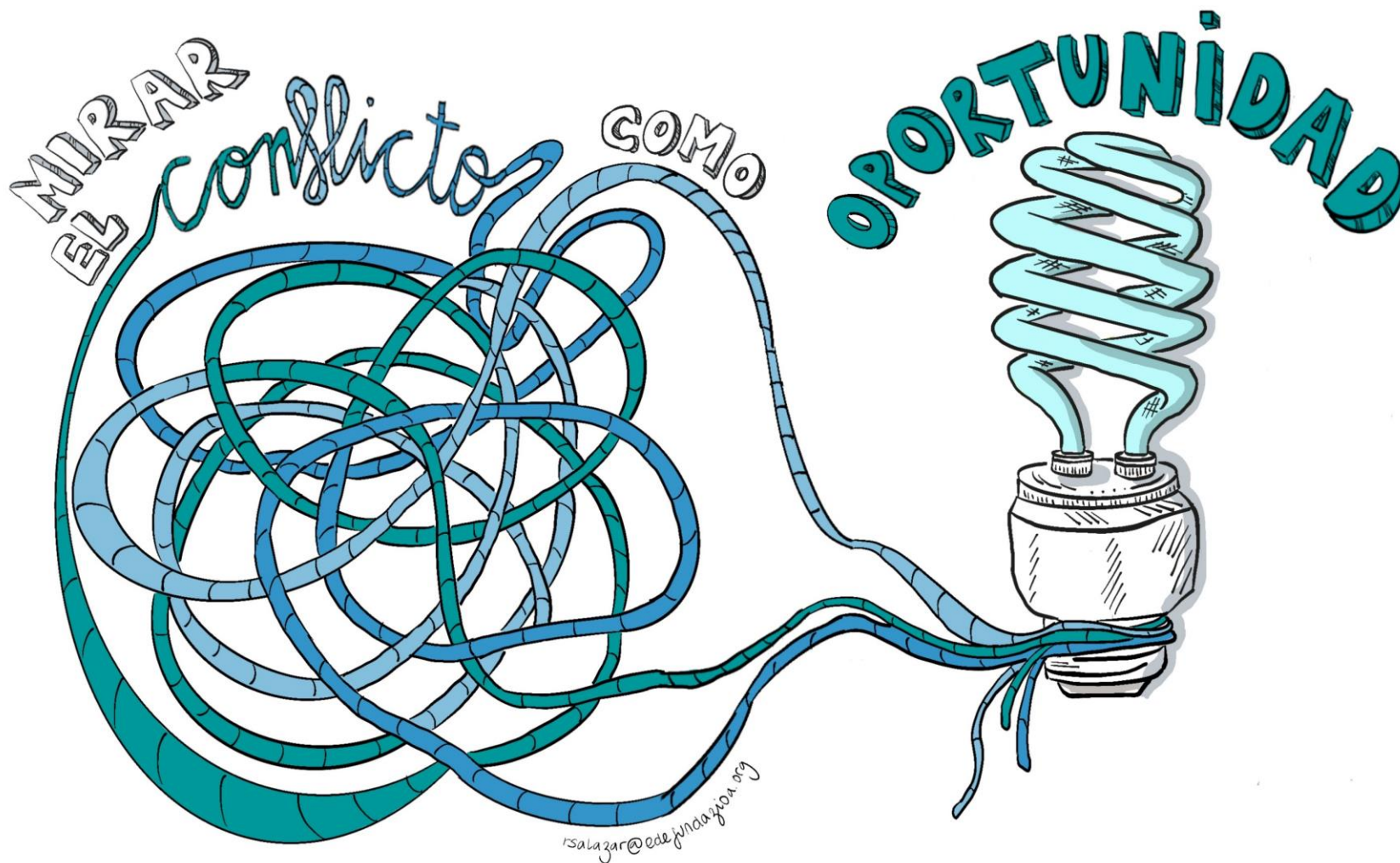


IGARAY@EDEFUNDACIÓ.ORG

Espacios donde sentimos que somos
aceptados como personas iguales en valor.

Espacios sin defensas
activas







**Gure beldurrei aurre
eginaz, segurtasun-
eta osotasun-kultura
lortzeko.**



**Abrazando nuestros
miedos para lograr una
cultura de seguridad y
plenitud**

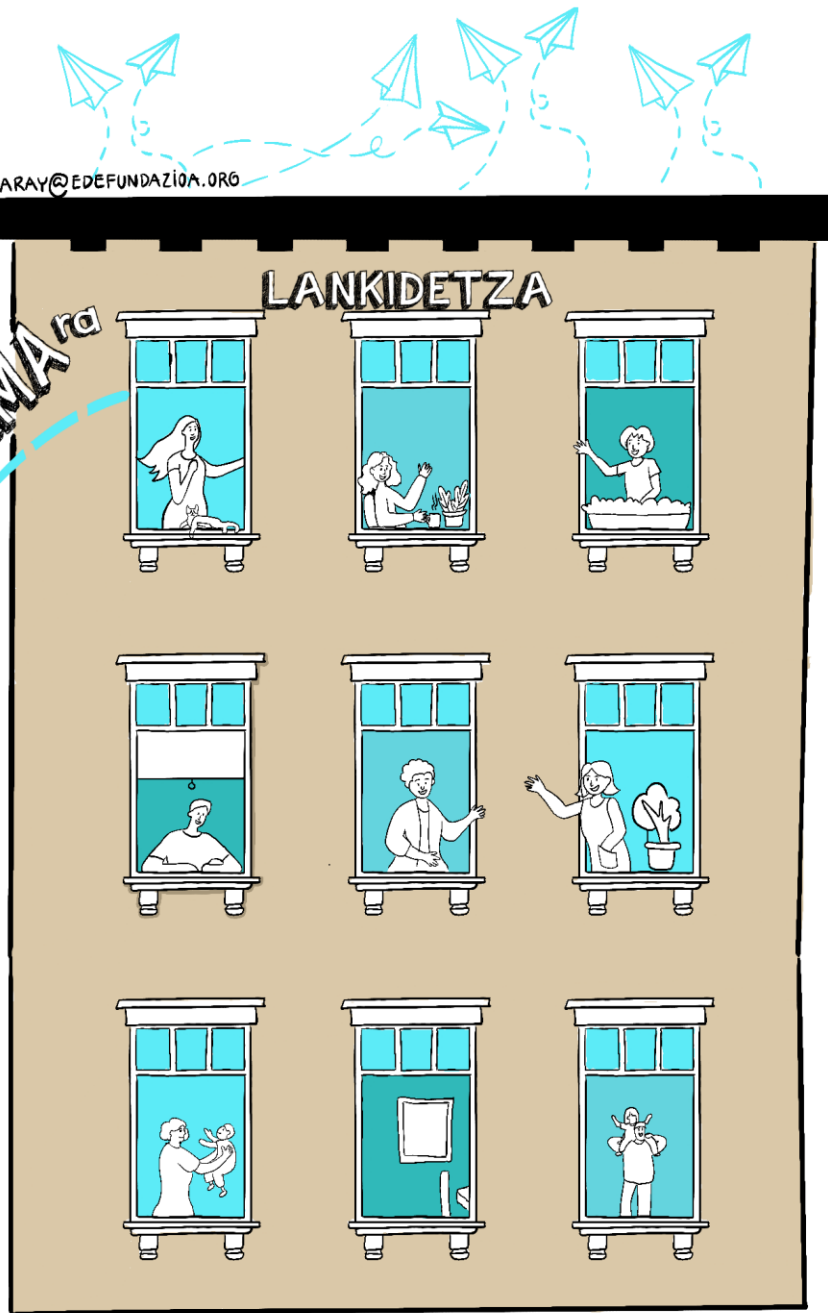
Antolaketa-kontzientzia: bilakaera

EGO-sistema tik

ECO-SISTEMA ra

LANKIDETZA

IGARAY@EDEFUNDAZIOA.ORG



Consciencia organizacional: evolución

Del **EGO**-sistema

al **ECO**-sistema

IGARAY@EDEFUNDAZIOA.ORG

COLABORACIÓN



**Trebakuntzaren, garapen
pertsonalaren eta ikaskuntzaren
ikuspegia aldatzea**



Tradizioz

GGBBek
estandarizatu eta
planifikatutako
ikastaroak

TEAL proposamena

Norberaren interesetik
sortzen diren ikastaroak,
eta, non ikaskideen
maisutza baloratzen den.

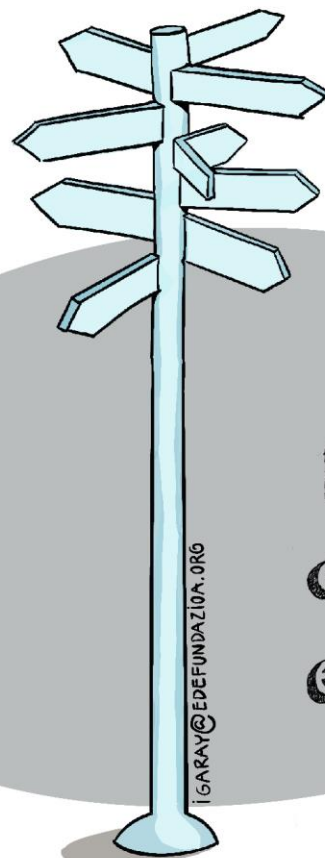
Cambio de perspectiva en la capacitación, desarrollo personal y aprendizaje



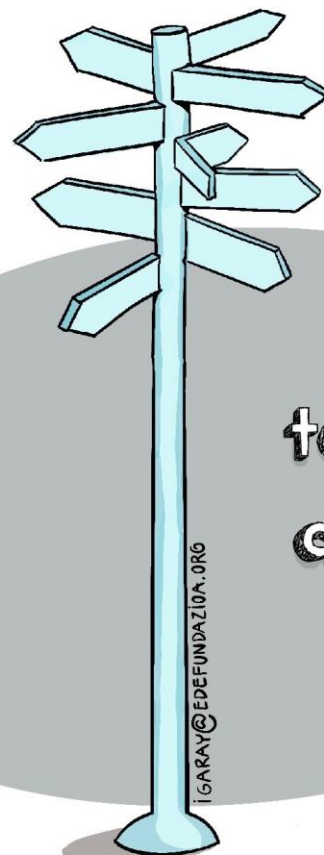
Tradicionalmente
Cursos
estandarizados
y
planificados
por RRHH

Propuesta **TEAL**

**Cursos que nacen del
interés propio y donde
se valora la maestría de
las personas
compañeras**



hartzen
ditugu
erabakiak?

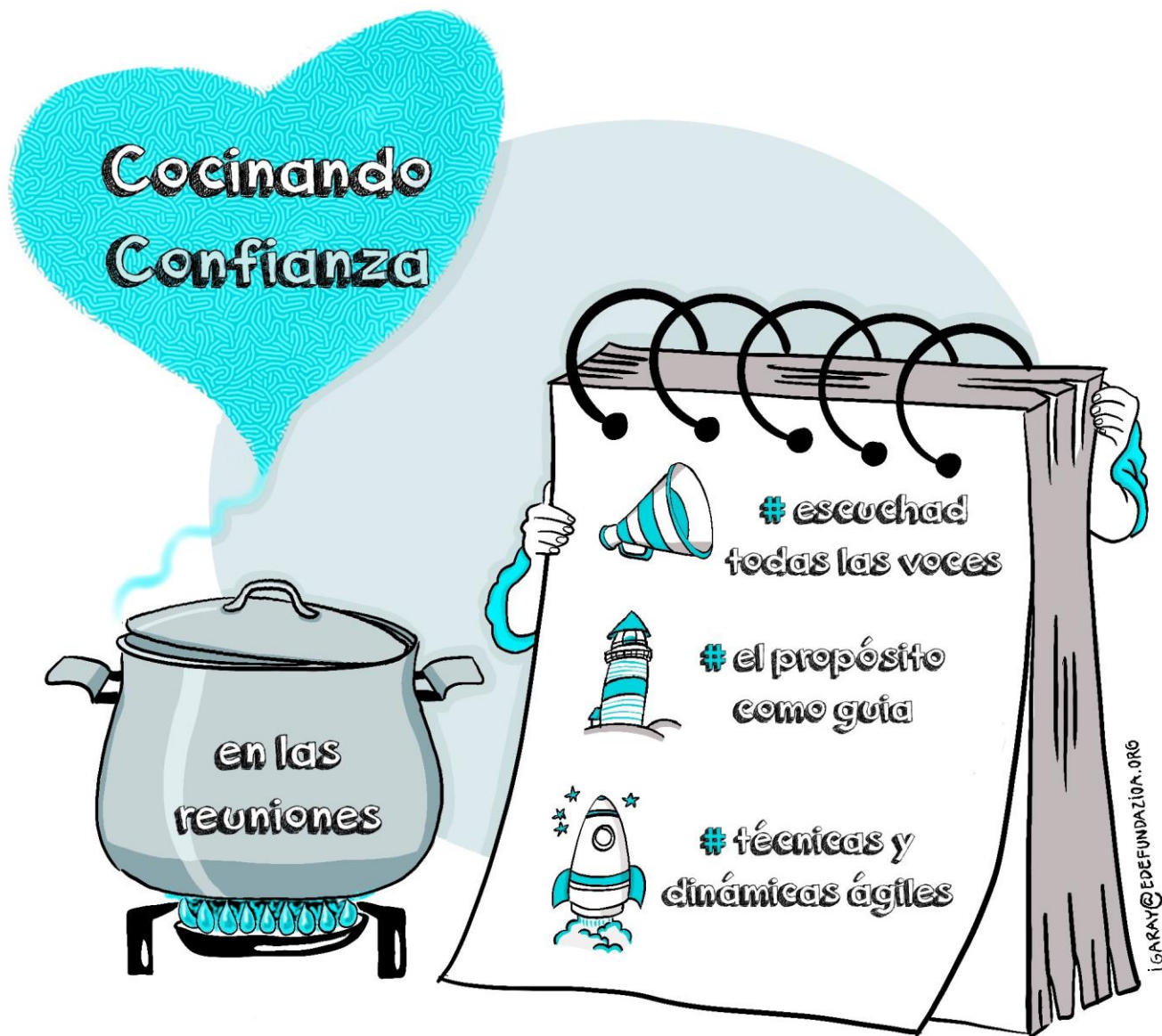


¿Cómo
tomamos las
decisiones?

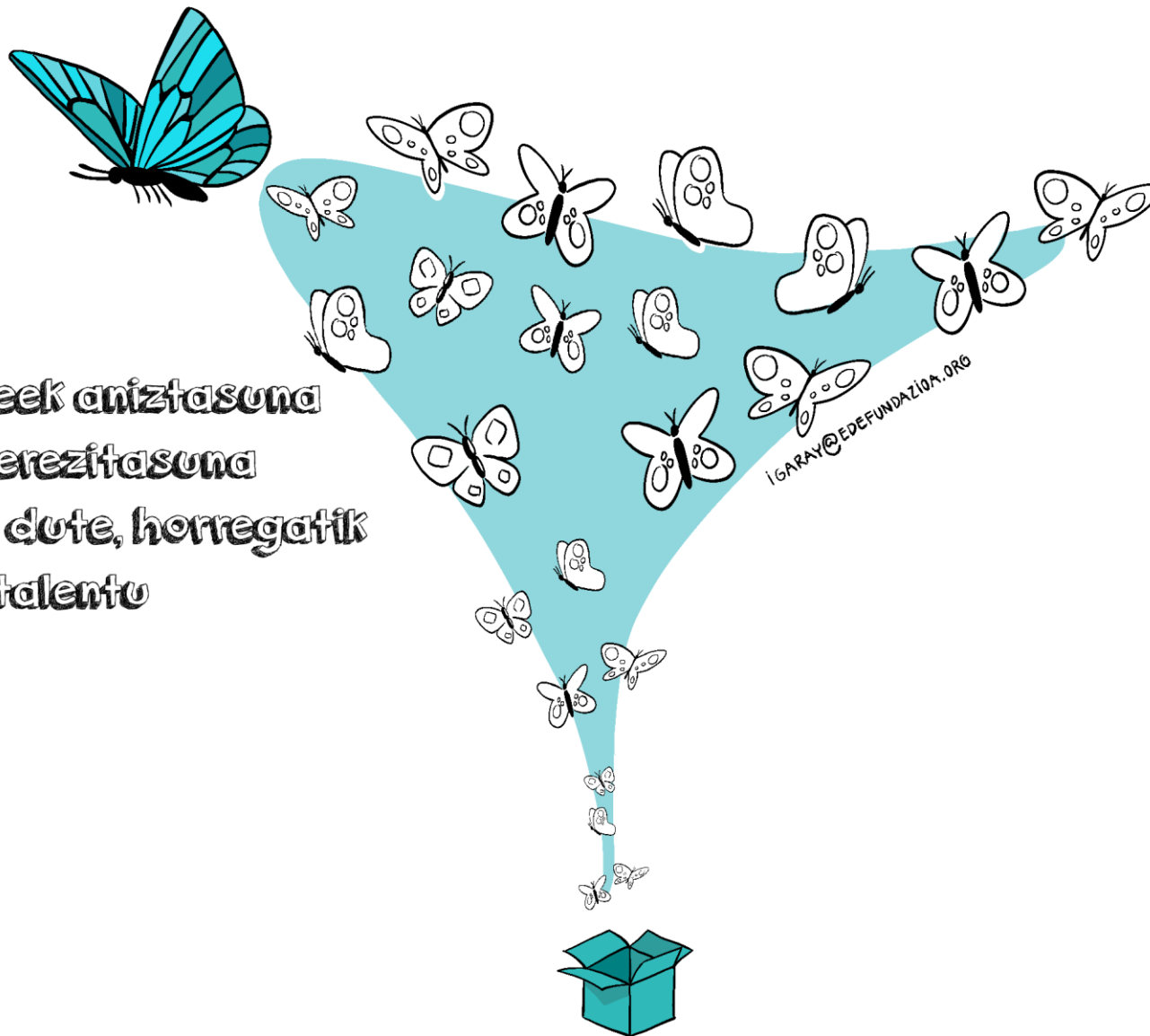








**TEAL erakundeek aniztasuna
baloratu eta berezitasuna
errespetatzen dute, horregatik
askatzen dira talentu
desberdinak.**



**Las organizaciones TEAL
valoran la diversidad y
respetan la singularidad
por eso se liberan los
distintos talentos.**



Eskerrik asko