

5 Puntos

Para el pensamiento de futuros en el

liderazgo organizacional

y la gerencia innovadora



Universidad EAFIT

Claudia Restrepo
Rectora Universidad EAFIT

Cristina Vélez Valencia
Decana Escuela de Administración

Fernando Alexander Garzón-Lasso
Director In-Sight
Centro de Estudios en Liderazgo de Impacto

Catalina Álvarez Mesa
Jefe Maestría en Gerencia de la Innovación
y el Conocimiento

Autores

Daniela Valencia Gonzalez
Karen Natalia Villamil Paez
Laura Rojas De Francisco
Tatiana Ortiz Pradilla

Colaboración

Alexa Barco López
Camilo Solano Cobos
Miguel Ángel Escudero
Yuliana Osorio García

Diseño

Carlos Enrique Moreno Núñez
Purpose

Construcción de Futuros

El Papel del pensamiento de Futuros en la Gerencia de la innovación organizacional con metodología Delphi que hace parte del proyecto “Futuros posibles: imaginación, formación y pensamiento estratégico de la escuela de administración”.

Los **5 Puntos claves**

1

Transformando la toma de decisiones estratégicas

2

Los pilares del pensamiento de futuros

3

Aplicación práctica en organizaciones

4

Superando barreras de implementación

5

Hoja de ruta para líderes

El futuro como **ventaja competitiva**

En un entorno empresarial cada vez más incierto y acelerado, el **Pensamiento de Futuros (PF)** emerge como una competencia crítica para los líderes que buscan no solo adaptarse al cambio, sino moldearlo activamente.



Puntos relevantes

- El enfoque del área de futuros ha cambiado de predecir a explorar escenarios posibles y deseables.
- La integración entre lo posible y lo deseable redefine cómo las empresas asumen el futuro.
- El PF se convierte en una herramienta estratégica que amplía el panorama de acción y permite pivotar rápidamente.



IN-SIGHT 1

Transformando la **toma de decisiones**

El PF permite a las empresas anticipar cambios y convertir la incertidumbre en ventaja competitiva pues ya no se trata de predecir, sino de explorar escenarios posibles y deseables para tomar mejores decisiones.

El PF no es una metodología más, sino un enfoque que permite a las organizaciones pasar de ser reactivas a proactivas, construyendo capacidades anticipatorias que se traducen en ventajas competitivas sostenibles.

La diferencia está en la anticipación: mientras muchas empresas innovan porque “la competencia nos va a comer vivos” o “porque llegó la inteligencia artificial”, las organizaciones con PF desarrollan la capacidad de adelantarse a los cambios antes de que se conviertan en crisis.

Acciones

- Promueva sesiones periódicas de **exploración de escenarios futuros** con su equipo directivo.
- Incorpore **análisis de tendencias y señales débiles** en la planeación estratégica.
- Fomente una **cultura de cuestionamiento y apertura al cambio** en todos los niveles.



IN-SIGHT 2

Pilares del pensamiento de futuros para las organizaciones

Los pilares compuestos por mapeo, anticipación, sincronización, profundización, creación de alternativas y transformación, ofrecen un camino para pensar y construir futuros, activando una conciencia crítica y creativa que permite imaginar, diseñar y transformar.


El PF permite a las empresas anticipar cambios y se basa en desafiar el statu quo, integrar lo posible y lo deseable, utilizar la intuición y la narrativa para construir futuros alternativos.

Allí, el pensamiento sistémico y la diversidad de perspectivas enriquecen la visión de futuro de la organización y permite adoptar una visión de largo plazo y no lineal que anticipe riesgos y oportunidades.

“El PF es una herramienta para la esperanza, para pensar que es posible, que sí tenemos capacidad de acción y agencia para construir otro tipo de futuros”

Acciones

- Incentive la participación de **equipos diversos** en la construcción de escenarios futuros.
- Integre herramientas de **pensamiento sistémico** en la toma de decisiones.
- Establezca **espacios para compartir narrativas** y visiones alternativas sobre el futuro.



IN-SIGHT 3

Aplicación **práctica** en **organizaciones**

La construcción de futuros debe estar conectada con el propósito organizacional: “lo que estamos haciendo no es solamente para nosotros hoy, sino que estamos construyendo cosas de mucho más largo plazo”.

Después de visualizar el futuro deseado, la pregunta clave es: “¿usted tiene las herramientas suficientes hoy para vivir ese futuro que quiere construir? Y si la respuesta es no, hay que hacer algo. Y ese algo tiene que ver con innovación”

Acciones

- Revise y ajuste el propósito organizacional para **asegurar su alineación** con los futuros deseados y posibles.
- Implemente **proyectos piloto** que permitan experimentar nuevas ideas y enfoques.
- **Promueva la integración** entre equipos de innovación y planeación estratégica.



IN-SIGHT 4

Superando barreras de implementación

Las principales barreras incluyen el sesgo del presente (necesito reaccionar ya, pero voy a posponer una transformación), la burocracia interna, y la presión por resultados inmediatos se trata de una inversión en procesos de largo plazo.

También la adopción del PF depende del contexto y la etapa de la organización. Además, la velocidad de cambio y la estructura organizacional influyen en la forma en que se perciben los plazos para la planificación estratégica.

El tamaño y sector de la empresa también afectan la adopción del PF, “un punto clave es el tipo de empresa, el tamaño, el sector en el que te mueves, porque eso determina qué tan fácil o qué tan difícil es integrar el PF”

Acciones

- Inicie **procesos de sensibilización** gradual sobre la importancia del PF en todos los niveles.
- Rediseñe procesos internos para reducir la burocracia y **facilitar la innovación**.
- Asigne responsables para monitorear alertas tempranas contextuales y reportar a los equipos de futuros buscando disminuir la reactividad ante la incertidumbre.

An illustration in the background shows three stylized figures—a man on the left, a woman in the center, and a man on the right—each holding a large gear. The gears are interconnected, symbolizing teamwork and systems thinking. The text 'IN-SIGHT 5' is positioned above the central figure, with a blue square icon to its right.

IN-SIGHT 5

Hoja de ruta para liderar en su organización

El liderazgo en PF exige visión sistémica, anticipación y capacidad de convertir escenarios en acciones concretas. Para avanzar, los líderes deben fomentar la colaboración estratégica, impulsar la formación en habilidades de futuros y establecer mecanismos claros de seguimiento que aseguren la integración de estos enfoques en la toma de decisiones y la cultura organizacional.

El PF con stakeholders, fomentan la colaboración empática e inclusiva permitiendo a las organizaciones ir más allá de una perspectiva lineal o predictiva al poder diseñar futuros de manera conjunta (diversos actores internos y externos)

Acciones

- Desarrolle programas de formación en PF y liderazgo regenerativo.
- Fomente alianzas con actores externos para enriquecer la visión de futuro.
- Establezca mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones derivadas del PF.

Conclusiones

- Hay importantes convergencias entre los fundamentos del PF y la gerencia de la innovación, vinculadas a las habilidades necesarias para su implementación, los métodos aplicables y las barreras que afectan su adopción organizacional. Estas intersecciones permiten una comprensión integral del papel del PF en la innovación organizacional.
- El PF y la gerencia de la innovación funcionan como dimensiones interdependientes de un mismo sistema organizacional en el que las herramientas más efectivas son aquellas que logran “cerrar la brecha entre imaginar y hacer, entre lo deseado y lo presente”
- “El liderazgo juega un rol fundamental como puente entre la teoría del PF y su aplicación práctica en la innovación organizacional” y este liderazgo debe estar alineado con una cultura que promueva “la colaboración, el riesgo y la reflexión estratégica”
- **Agradecemos a los expertos por su participación.**



Desde **EAFIT**
podemos acompañarte a diseñar o
mejorar tus estrategias de PF a
través de nuestras consultorías
especializadas.

Nuestros equipos expertos pueden ofrecerte:

- **Visión sistémica**
- **Capacidad anticipatoria**
- **Liderazgo regenerativo**
- **Colaboración estratégica**
- **Implementación práctica innovadora**

Otros **IN-SIGHTS** sobre liderazgo de la estrategia



Estrategias de comunicación efectiva
para organizaciones sociales

UNIVERSIDAD
EAFIT

IN-SIGHT
CENTRO DE ESTUDIOS EN LIDERAZGO DE IMPACTO