

— INFORME SOBRE —

**COACHING
ORGANIZACIONAL**

Y LEYES SISTÉMICAS PARA

**▶ EMPRESAS ◀
Y GRUPOS**

Informe gratuito de ALTO valor sobre

**COACHING ORGANIZACIONAL
Y LEYES SISTÉMICAS
PARA
EMPRESAS Y GRUPOS**

Web: www.angelcarcar.com

Correo: [info @ angelcarcar.com](mailto:info@angelcarcar.com)

ÍNDICE

EL PARA QUÉ DE ESTE INFORME	3
MAPA VISUAL GENERAL DE LAS LEYES SISTÉMICAS	4
BREVE INTRODUCCIÓN A LAS LEYES SISTÉMICAS “NATURALES”	5
LAS LEYES SISTÉMICAS EN LAS ORGANIZACIONES	6
6 LEYES	6
ALGUNOS BREVES APUNTES SOBRE EL COACHING SISTÉMICO	8
HISTORIA Y PROCEDENCIA DEL PENSAMIENTO SISTÉMICO	8
EN QUÉ SE BASA EL COACHING SISTÉMICO	8
CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS	9
EL TRABAJO SISTÉMICO	9
CARACTERÍSTICAS MÁS IMPORTANTES DE LA VISIÓN SISTÉMICA	9
ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO SISTÉMICO	10
EFECTOS DEL TRABAJO SISTÉMICO:	10
BENEFICIOS.....	11
¿A QUIÉN LE INTERESA?	11
HERRAMIENTAS.....	11
POR ÚLTIMO Y EN RESUMEN,	11

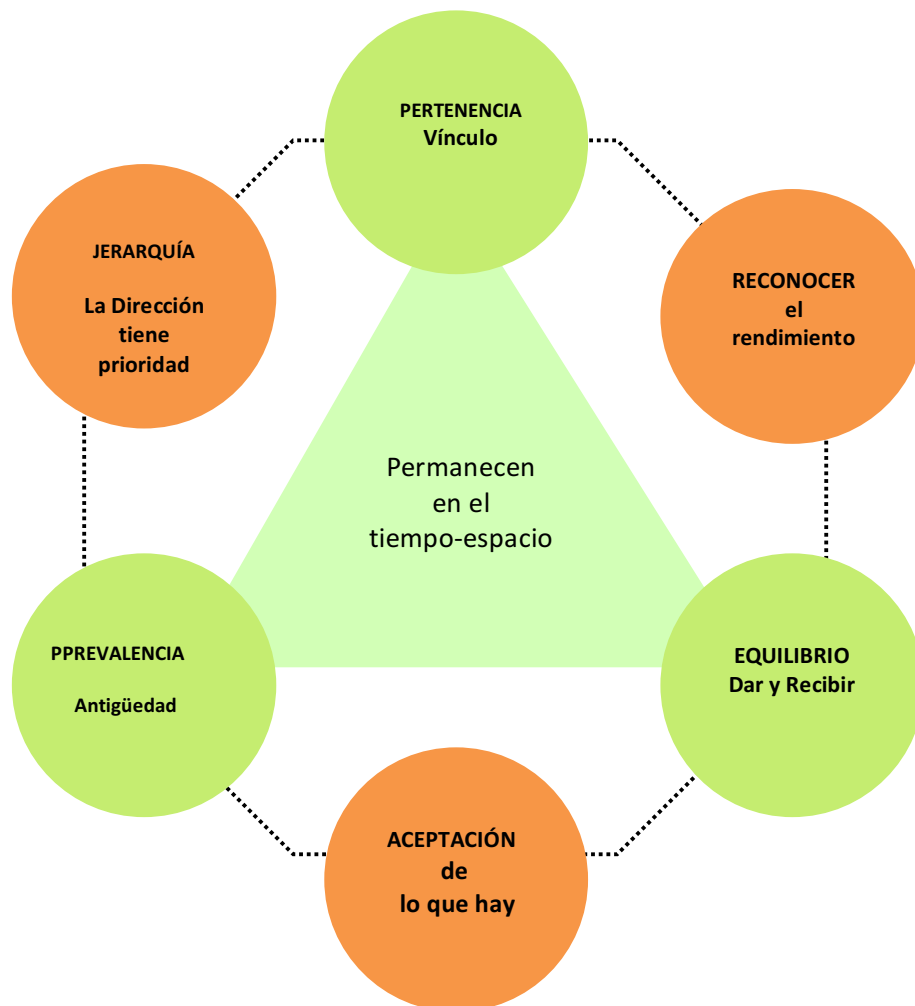
EL PARA QUÉ DE ESTE INFORME

Los textos y reflexiones expuestos a continuación los he elaborado con el fin de facilitar la comprensión y el acercamiento al Coaching Sistémico, dirigido a aquellos individuos integrantes de cualquier sistema social (empresas, organizaciones, asociaciones, etc.) que necesitados de alguna mejora y cambio solicitan “ser intervenidos” con esta técnica.

MAPA VISUAL GENERAL DE LAS LEYES SISTÉMICAS

LAS LEYES SISTÉMICAS Semejanzas y co-relación con las constelaciones.

- Para cualquier sistema
- Para las organizaciones



Están y existen además, las llamadas LEYES "OCULTAS":

PERDEDORES o GANADORES.

de gran poder e influencia en las personas y en los grupos, relacionadas con creencias NO CONSCIENTES que uno o más individuos del grupo pueden tener.

BREVE INTRODUCCIÓN A LAS LEYES SISTÉMICAS “NATURALES”

Un sistema surge de la interconexión de diferentes elementos en mutuo impacto. Esta inter-relación está regida por unas leyes invisibles que potencialmente generan dinámicas inherentes al grupo, al sistema. Veamos una comparación entre las leyes u “órdenes” de las que habla Bert Hellinger al referirse a las familias (sistema NATURAL) con las leyes u órdenes respecto otros sistemas sociales (condicionados).

Hellinger –padre de lo que hoy conocemos como Constelaciones Sistémicas- habla de tres “Órdenes de Amor” que si son violadas traerán problemas a un miembro o más de la familia, independientemente de si es en esta generación o siete hacia adelante.

Hay tres principios fundamentales que rigen las constelaciones sistémicas de Hellinger:

* El primero es el derecho a la PERTENENCIA. En una familia esta ley es de por vida y ningún miembro puede ser excluido. Si esto se produce en generaciones posteriores algún otro miembro se autoexcluirá para compensar ese agravio.

Todos tenemos derecho a pertenecer y pertenecemos a la familia, sin embargo muchas veces excluimos a algún miembro por razones distintas (miedo, odio, vergüenza o simplemente “olvido”); esta exclusión voluntaria o involuntaria traerá problemas en la familia.

* El segundo es la ley de la PREVALENCIA (JERARQUÍA) o también podemos llamarla de la ANTIGÜEDAD . “Quien ha llegado antes tiene derecho sobre el que llega después”. En el caso del los sistema familiares, sabiendo que el hijo mayor es el primero, el siguiente es el segundo, y así sucesivamente. A la cabeza de esto están primero el padre y luego la madre. Cuando un hijo quiere ocupar el lugar de un hermano o el de uno de los padres el sistema no esta en armonía. Esto puede producir sensación de falta de ubicación en algún miembro o incluso la ruptura de la pareja. Esto también se aplica cuando alguien tuvo una relación importante que está acabada de la que hay hijos y forma otra pareja y esta no reconoce y respeta el lugar de la primera

* Y el tercero es el equilibrio entre el DAR y RECIBIR (EQUILIBRIO) . Si este equilibrio no se restablece la relación se rompe con la consecuente repercusión en el sistema, en el que crea una sensación de injusticia que el sistema tenderá equilibrar de la manera mas justa. En las familiares este principio es para la relación entre la pareja, matrimonio, etc. Esta ley entre padres e hijos simples se da solo en una dirección. Los padres siempre dan y los hijos siempre reciben. Y los hijos compensan esto dando siempre a sus futuros hijos y en caso de no tenerlos lo compensaran con algún bien para la comunidad en la que vivan.

Y con respecto a las organizaciones:

LAS LEYES SISTÉMICAS EN LAS ORGANIZACIONES

Ahora vamos a hablar acerca de las leyes invisibles que generan las dinámicas inherentes a la organización, haciendo una comparación entre las leyes u “órdenes” de las que habla Bert Hellinger al referirse a las familias con las leyes u órdenes propias a las empresas.

De manera análoga, en las empresas e instituciones –que son sistemas sociales secundarios, funcionales y acotados en el tiempo, a diferencia de lo primario, emocional e infinito del sistema familiar– **existen leyes invisibles que si no son respetadas traen problemas empresariales como clima laboral negativo, intra-comunicación de baja calidad, no acatamiento de directrices de la empresa, alta rotación de personal, alejamiento de clientes, proyectos que nunca se concretan, demasiado esfuerzo y pocos logros, etc.** (Basado en los estudios y aplicaciones de Hellinger, G. Weber, Horn & Brick e incluso en investigaciones de Watzlawick, Bateson, Luhmann, entre otros).

6 LEYES

que forman parte del modelo de comprensión e intervención llamado Coaching Sistémico:

1.- El respeto a “lo que es”: Respeto al “estado de las cosas”. Los problemas surgen en la organización (empresa) cuando negamos aquello que es evidente (Ejemplo: “puentear” a mi jefe para hablar con el gerente es negar qué le reporto a éste. Otro: no acatar órdenes superiores, es negar la autoridad y sus consecuencias). Respetando lo que es, somos capaces de ir hacia lo que queremos.

2.- Equilibrio entre el dar y el tomar: surgen problemas en la organización (empresa) cuando existe desequilibrio entre lo que se da y lo que se toma (Ejemplo: ser el que siempre hace “el trabajo pesado”, el que siempre viene domingos, etc. no sólo puede traer algún nivel de resentimiento actual sino que a futuro el espíritu de equipo puede verse afectado por nuevos colaboradores que se identifican con estos “héroes”. Otro: Recibir –tomar– órdenes superiores y trasladarlas (o no) –dar– distorsionadas a subordinados, rompe el equilibrio). Manteniendo el balance entre dar y tomar podemos actuar como un verdadero equipo de trabajo.

3.- El derecho a pertenecer: aunque parezca normal olvidarse de aquellos que ya no están en la empresa, cuando dejamos de reconocerlos como parte de la empresa (o cuando olvidamos a un socio fundador, o a los colaboradores de la empresa que fue fusionada. Asimismo afecta la falta de reconocimiento –de arriba abajo y viceversa– hacia quienes si están). Reconociendo e incluyendo a los que estuvieron y están en la organización, fortalecemos el espíritu de la empresa.

4.- Los que vinieron primero tienen jerarquía: existe una creencia en el manejo empresarial de que los “antiguos” se creen con más derechos y por eso hay que tratarlos más duramente, sobre todo cuando llegan nuevos gerentes “que lo saben todo”; esta actitud trae dolor por falta de reconocimiento al valor y entrega de quienes estuvieron antes. Cuando damos su lugar a quienes llegaron antes podemos integrar a quienes vienen luego, logrando que los nuevos gerentes lideren desde el servicio y dando ejemplo.

5.- Los que tienen más en juego deben ser respetados como tal: muchas veces en la empresa hay la tendencia a actuar desde un liderazgo democrático y totalmente participativo; sin embargo, si las personas olvidan que el jefe es el jefe, y que el dueño es el dueño, damos paso a discusiones acerca de decisiones válidas tomadas por ellos desde esa posición, retrasando el éxito de la empresa. Una organización que reconoce y respeta a quienes “tienen más en juego”, escuchando y respetando a los demás, pero responsabilizándose de las decisiones tomadas, es capaz de avanzar con mayor equilibrio.

6.- Los más competentes tienen prioridad: si bien dijimos anteriormente que los que estuvieron antes tienen “jerarquía emocional” y que los que más tienen en juego deben ser respetados como tal, la prioridad en la empresa –que es un sistema funcional– tiene que ver con el reconocimiento al profesionalismo. Es bien conocida la situación de organizaciones en las cuales no se premia, incentiva ni felicita al que hace bien su trabajo (“porque es su trabajo”) ni al que tiene desempeños extraordinarios (“para eso se le paga”) y son bien conocidas las consecuencias emocionales y de desmotivación que acarrearán. Una empresa que valora, respeta y da prioridad al que es más competente (es decir, al que da más de sí, al que trabaja con excelencia y actitud cooperativa en busca de resultados), asegura en buena medida el desarrollo exitoso a nivel tanto operacional como cultural.

ALGUNOS BREVES APUNTES SOBRE EL COACHING SISTÉMICO

HISTORIA Y PROCEDENCIA DEL PENSAMIENTO SISTÉMICO

En la década de los 60-70 se pasa del pensamiento analítico al sistémico, sobre todo en el mundo de la psicología.

En los 70-80 se comienza a introducir el pensamiento sistémico en las organizaciones, comenzando a usarse el “Escenario Building” (se comienza a tener en cuenta el contexto, creación de escenarios positivos e hipótesis y aplicaciones prácticas, sobre todo en política organizativa de los gobiernos).

En los 90, varios pensadores influyen más y más y Bert Hellinger da forma más definitiva a las Configuraciones Sistémicas y es a mediados de ésta década cuando empiezan a introducirse en las organizaciones de la mano de Gunthard Weber. Se extiende su práctica en Europa y salta con mucha incidencia a EEUU.

Es una herramienta vanguardista e innovadora que cada vez se aplica más en grandes organizaciones, gobiernos, y empresas, asociaciones, cooperativas, etc.

EN QUÉ SE BASA EL COACHING SISTÉMICO

En que una persona, familia, empresa, etc. Como cualquier otra organización es un sistema y que a su vez pertenece siempre a otros sistemas.

Que es un sistema de:

- de inter-relaciones entre más personas o elementos
- de inter-dependencias con y entre personas o elementos
- de inter-cambio de información y recursos
- de interacción humana (emociones, sentimientos) y, por tanto y en resumen,
- de inter-influencia permanente en el sistema,

creando una RED de RELACIONES en omnipresente intercambio de energía.

Ejemplos de sistemas – (naturales y condicionados; pon más ejemplos en cada columna):

Ejemplos de sistemas:	
Naturales	Condicionados
-Una familia	-Una empresa

CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS

Un sistema es un conjunto de elementos o partes interconectados para un fin común, donde

- Cada elemento cumple una función dentro del sistema, con tendencia a
- Buscar el equilibrio con el fin de permanecer en el tiempo y dentro del sistema, mientras
- Cada parte soporta una tensión para contribuir a ese equilibrio, porque
- El equilibrio del sistema es necesario para su permanencia, estabilidad y crecimiento.
- La fortaleza del sistema es precisamente la del elemento más débil, y dado que es bueno para el sistema alcanzar el equilibrio, es necesario fortalecer a ese elemento débil.

EL TRABAJO SISTÉMICO

Las constelaciones organizacionales son un trabajo sistémico y fenomenológico, basado en la observación, en la percepción y en la experiencia.

No se centra en un solo elemento del sistema, si no que se ocupa de TODO el sistema, por lo que amplía la visión y percepción de la “realidad” de cada elemento y del propio sistema.

Se rige por las LEYES SISTÉMICAS, presentes en nuestra vida desde hace millones de años.

Con el trabajo sistémico, se pueden entender conductas, comportamientos, costumbres o dinámicas que difícilmente se pueden entender en el ámbito del individuo (sensación de ser rechazado, excluido, de no estar a gusto en el lugar que ocupa o, no encontrar lugar, o sentir que debe algo o le deben algo...).

Permanentemente y mientras está en un sistema, cada individuo recibe información INCONSCIENTE que le influye para y mientras actúa dentro del sistema.

Mediante las Configuraciones Sistémicas en el espacio, podemos percibir todo esto, en qué grado un individuo está acatando las Leyes, cómo influye en los demás y cómo es influido y, cómo todo ello repercute en el sistema.

CARACTERÍSTICAS MÁS IMPORTANTES DE LA VISIÓN SISTÉMICA

- Una persona es un sistema no aislado, forma parte de un sistema .
- Y no solo pertenece a un sistema, sino a una red de sistemas
- La persona pierde protagonismo a favor del sistema, un bien mayor.
- Cualquier cambio o acción de un elemento, repercute en el sistema.
- El cumplimiento de las Leyes sistémicas ayudan a la persona a crecer y evolucionar



ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO SISTÉMICO

PERSONAL

En acompañamiento en procesos terapéuticos:

–Familiares / Pareja / Padres e Hijos / Enfermedades / Trabajo / Etc.

ORGANIZACIONAL

En consulta, análisis de conflictos y toma de decisiones:

- Estructura Organizacional
Para aportar una visión real de la Organización
Para modificar una estructura organizacional
Creación de empresas familiares
- Dirección y Liderazgo
Motivación
Calidad del liderazgo, desplazamiento del liderazgo, cambios de líder,
Aclarar y equilibrar las relaciones y conflictos que puedan existir entre directivos, personal y departamentos.
- Recursos Humanos
Capacidades, funcionalidades, selección, ampliación o reducción de plantilla, movilidad, definición de cargos, resistencia a los cambios, incompatibilidad de valores con objetivos del grupo, pérdida y/o afianzamiento de los mejores empleados.
- Asuntos estratégicos
Selección de estrategias, Fusiones, Adquisiciones, Expansiones, Absorciones, Eres, etc.
- Marketing y Ventas
Selección de productos, compras, ventas,
- Otros
ambiente de trabajo difícil, necesidad de equilibrio entre vida laboral y personal, baja motivación y productividad, falta de impulso en proyectos nuevos, miedo al riesgo, cuestionamiento de lo establecido.

EFFECTOS DEL TRABAJO SISTÉMICO: FACILITA Y AUMENTA...

El Orden

El Equilibrio

La Confianza

La Comunicación

La Cooperación

La Motivación

La Implicación

El Compromiso

La Fidelidad

BENEFICIOS

- Percibir la diferencia entre lo que suponemos y la realidad
- Información relevante en muy poco tiempo.
- Detectar problemas hasta entonces invisibles y que afectan al sistema y a los objetivos.
- Identificación de la Causa y Origen del problema
- Diseño y elección de medidas necesarias, directrices, con Claridad, Eficacia y Eficiencia en la toma de decisiones, resolución de conflictos y logro de objetivos.

En resumen:

- Acatamiento de las Leyes sistémicas, con efecto inmediato en
- Fortalecimiento de la Dirección y Liderazgo
- Respeto personal y funcional, de todos a todos y al sistema
- Mayores y mejores resultados finales para el sistema.

¿A QUIÉN LE INTERESA?

- Dueños y/o fundadores de grandes, pequeñas o medianas empresas
- A cualquier persona que dirige una organización (empresas, asociaciones, partidos, etc.)
- A responsables de áreas y departamentos dentro de una empresa
- Coaches, consultores, asesores, analistas que se dedican a ayudar a empresas y personas
- A cualquier persona que tenga problemas personales o quiera mejorar en el lugar que se encuentra dentro de los sistemas a los que pertenece (familia, amistades, sociedades...).

HERRAMIENTAS

- Sesiones de Coaching individual o grupal para la
- Observación del grado de cumplimiento de Las Leyes Sistémicas, mediante
- Configuraciones Espaciales con símbolos (lo más novedoso del método)

POR ÚLTIMO Y EN RESUMEN,

Mediante este informe, animo sinceramente a empresas y organizaciones que están atravesando un conflicto de cualquier orden, para que accedan a ponerse en manos de un coach especializado y prueben y comprueben fehacientemente la gran ventaja y beneficio que pueden obtener mediante este tipo de intervención, tan rápida en el tiempo, eficaz y eficiente. Para que sean uno más de la larga lista de aquellos que concluyen diciendo aquello de:

“¿PORQUÉ NO LO HABREMOS HECHO ANTES?”