

TODOS LOS CONTENIDOS DE 2017

La visión sistémica transforma y organiza para fortalecer la empresa



03	Editorial
04	Propósitos profesionales para el 2017
08	XI Jornadas Profesionales de Coaching de ICF España
12	La Quinta Disciplina, Peter M. Sange
16	Vídeo: La empresa como sistema organizacional
20	Metodología en el Coaching Sistémico
24	Consultoría Sistémica: La organización como un sistema vivo, Anton De Kroon
26	Alas para un cambio: Desarrollo sistémico de las organizaciones de Jan Jacob Stam
28	Vídeo: Renting de RRHH
30	Vídeo: ¿Qué es la Consultoría Sistémica?
32	Los mejores libros de coaching sistémico para el verano
36	Vídeo: Pertenencia. Conceptos de Consultoría Sistémica
38	Cómo generar sentido de pertenencia en una organización
42	Vídeo: "Cómo los grandes líderes inspiran a la acción" de Simon Sinek
44	Vídeo: El Orden y el Equilibrio, Consultoría Sistémica
46	Se acerca la Navidad con cambio de look

Redacción de contenido
Nerea Álvarez Seguín

Maquetación y diseño
Raquel Cambralla

EDITORIAL

Este último año he visto como coge verdadera consistencia mi proyecto, que se empezó a gestar con tanta ilusión hace tres años, y que no hubiera sido posible sin el apoyo y colaboración de mis seres más queridos y grandes profesionales. Gracias a ellos, hoy escribo esta editorial.

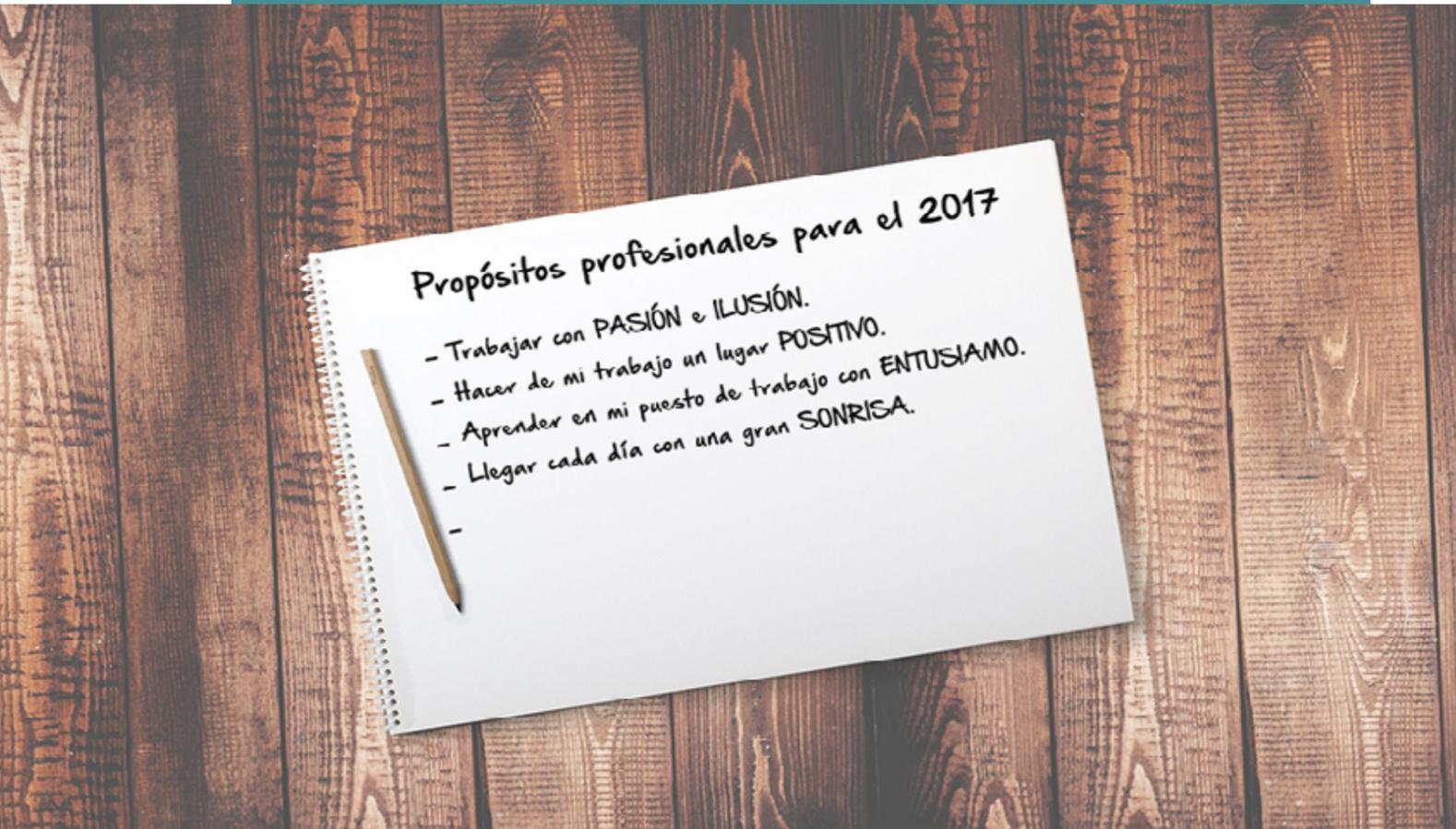
El 2017 ha sido un año intenso, lleno de retos cumplidos, de expectativas alcanzadas, ilusiones compartidas y sueños hechos realidad.

Hemos abierto delegación en Valencia - en la calle Gobernador Viejo 29- en el casco antiguo de Valencia y nuestro equipo ha crecido. Por consiguiente, han venido otros cambios, como la mejora de nuestra web. Quiero presentaros a las tres nuevos miembros:

Por un lado, Nerea Álvarez, periodista, dedicada a la redacción, gestión y diseño de contenidos y web y Raquel Cambralla, que se encarga del diseño corporativo, fotografía y realización y producción de videos. Ellas me ayudan a mejorar nuestra presencia online y a desarrollar un plan de contenidos nuevo sobre Coaching sistémico y la visión sistémica en las empresas. Por otro lado, M. Angeles Garcia, secretaria ejecutiva online, es una parte imprescindible en la gestión diaria de la administración y la atención al cliente.

Después de un año juntas trabajando tenemos mucho que compartir, y me enorgullece hacerlo con vosotros a través de esta revista digital con todos los artículos del blog publicados a lo largo del año 2017, contenidos innovadores y diferentes para aprender a integrar la visión sistémica en las organizaciones.

 **Rosa Soler Anglés**



Propósitos profesionales para el 2017

El cambio de año sirve para mirar atrás, repasar cómo fue el 2016, cuáles eran los retos que te planteaste para ese año, si los has conseguido o no. Una vez hecho el análisis, haces una lista sobre **nuevos retos para este nuevo año**. En la mayoría de casos, se repiten los mismos en diferentes personas: ir al gimnasio, aprender un idioma, dejar de fumar o empezar una dieta equilibrada. Incluso, llegan a ser noticias en los medios de comunicación. Te invito a llevar a cabo una reflexión:

¿Qué otros valores hay en tu vida? ¿Has pensando en tus **propósitos profesionales para el 2017**? ¿Por qué cada año se repiten los mismos objetivos?

Si te ha sido difícil cumplir muchos de los retos para el 2016, ¿por qué los repites? ¿Estás dispuesto a hacerte preguntas más comprometidas a la hora de plantear tus propósitos para este nuevo año?

Retos profesionales para el 2017

Pasamos gran parte de nuestras horas diarias en el trabajo, ocupa un tiempo importante de nuestro día. Por lo tanto, el trabajo está ligado, sin quererlo, a cómo va ser tu vida, a tu felicidad y bienestar.

Te propongo reescribir tus retos para el 2017 sobre tus **objetivos profesionales**. Busca a partir de estas cuestiones:

- » ¿Estoy satisfecho con mi trabajo, me APASIONA, me MOTIVA y APRENDO cosas nuevas?
- » ¿Es mi profesión mi VOCACIÓN o sólo me lo tomo como un tiempo ligado meramente a lo económico?

Si estas dos preguntas anteriores te han resonado mucho, te animo a continuar con la siguiente:

- » ¿Cuál es mi VOCACIÓN? Piensa en aquello que más te gustaba jugar, que te ilusionaba hacer cuando eras pequeño y podías pasar horas sin dejar de hacerlo. Aún estás a tiempo de recuperarla. ¡Nunca es tarde!



Y ahora, coge un papel y bolígrafo y titula: Propósitos profesionales para el 2017, reflexiona a partir de las cuestiones anteriores y empieza a enumerar a partir de estos ejemplos:

- » Trabajar en lo que me APASIONA y me ILUSIONA.
- » Hacer de mi trabajo un lugar positivo, que me llene cada día.
- » Trabajar para divertirme, no trabajar como obligación.
- » Sonreír más cada día en mi trabajo y afrontarlo como un lugar lleno de cosas que aprender.

¡Busca dentro de ti! Es ahí donde tienes todas las respuestas y la voluntad para conseguir los propósitos profesionales para el 2017 y estar satisfecho con tú vida profesional.

Sonreír más cada día en mi trabajo y afrontarlo como un lugar lleno de cosas que aprender.





24 y 25 de noviembre de 2016

XI Jornadas Profesionales de Coaching

Hotel Vincci SoMa | Madrid

XI Jornadas Profesionales de Coaching de ICF España

El pasado 24 y 25 de Noviembre tuve la oportunidad de asistir a la gran cita anual con el Coaching Profesional de Calidad, las **XI Jornadas Profesionales de Coaching de ICF España (International Coach Federation)**, en Madrid. Un evento que constituye un punto de referencia para el Coaching en España. Un **espacio de networking, aprendizaje e intercambio de conocimientos** relacionado con una de las soluciones inplants de recursos humanos más utilizada: el Coaching profesional

La ICF celebró por undécima vez estas jornadas de dos días con ponencias magistrales, talleres prácticos y mesas redondas con profesionales y expertos comprometidos con el Coaching profesional de calidad, que compartieron su trayectoria y conocimientos con los asistentes. A la misma vez, fueron unas jornadas donde el intercambio entre los profesionales y los participantes, hicieron que fuera un encuentro completo de desarrollo profesional, organizativo y también de desarrollo individual.

La gran cita anual con el Coaching Profesional de Calidad

Las 'Jornadas de Profesionales de Coaching de ICF' marcan una fecha importante para coaches, profesionales de recursos humanos, entre otros perfiles, interesados en las nuevas aportaciones de esta disciplina. Asimismo, son dos días que demuestran los avances significativos y/o progreso de la profesión.

Las ponencias principales de este año fueron a cargo de **Joseph O'Connor** 'Coching al cerebro ¿Qué necesitan saber los coaches sobre la neurociencia?' Y, **Luis Castellanos** que cerró la primera jornada con su gran intervención en 'El enigma del lenguaje, las claves del tiempo halladas en las palabras'. Ambos ponentes son profesionales reconocidos a nivel internacional, fue un gran momento poder disfrutar escuchando sus conocimientos y aprender mediante sus amplias experiencias en el ámbito de la neurociencia y el lenguaje.

Además, de las sesiones magistrales, estas jornadas de coaching cuentan con una parte práctica y para ello se llevan a cabo cada año una



Fueron unas jornadas donde el intercambio entre los profesionales y los participantes, hicieron que fuera un encuentro completo.

serie de talleres, todos muy participativos. Este año me sorprendieron muy gratamente dos: 'Disposiciones al movimiento: trabajando con los 4 elementos', por **Ovidio Peñalver** y 'Jugando: de la metáfora a la realidad' con **Joaquín González**.

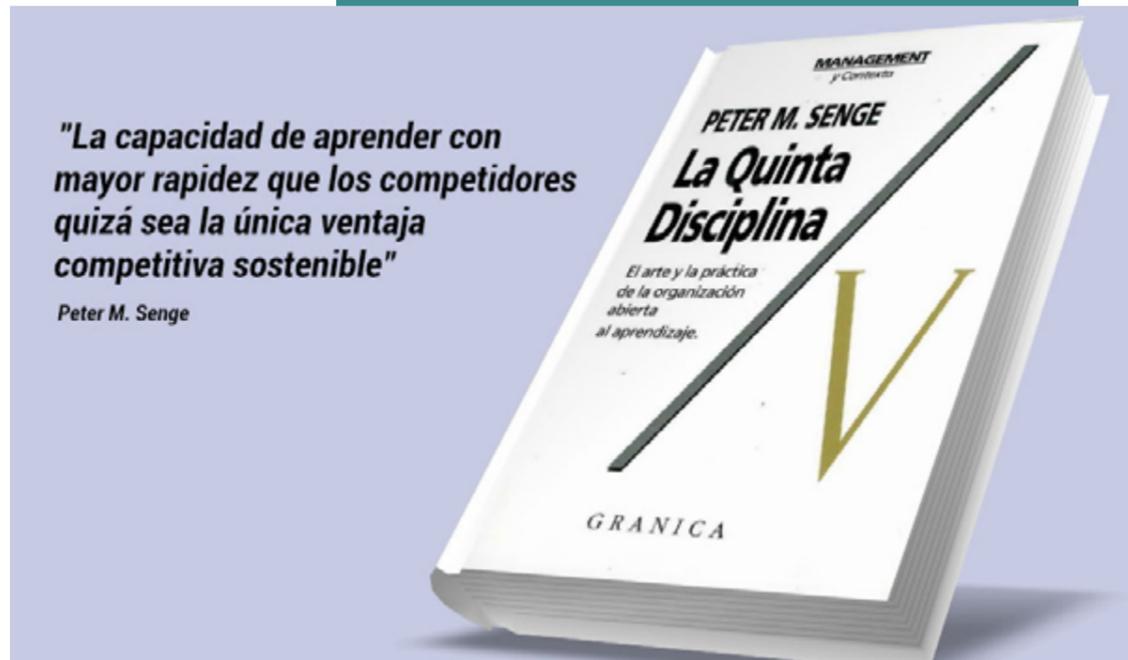
El primer taller conducido por Ovidio Peñalver, fue una experiencia energética con movimientos corporales, emociones y palabras que nos enseñan a integrar mente, emoción y cuerpo. El objetivo era llevarnos a **entender que a través de las "disposiciones al movimiento"** ("estabilidad" (tierra), "flexibilidad" (aire), "resolución" (fuego) y "flexibilidad" (agua)) podemos trabajar como coaches aportando más valor al cliente, ocasionando cambios de actitudes más consistentes y duraderos.

El segundo, por Joaquín González, fue muy lúdico y didáctico, a través del "Coaching con Lego", hicimos unos ejercicios de creación de

respuestas utilizando piezas del juego. La idea era sacar a relucir como "todos aprendimos jugando, a comunicarnos, a compartir, a negociar, a relacionarnos de una forma natural con las reglas del juego; solo jugando".

Hubieron otros talleres, entre los cuales algunos contaban con ese punto novedoso, aportando **avances o nuevas herramientas técnicas para el desarrollo del Coaching profesional**. Y, otros que entremezclaban disciplinas y fueron interesantes como la combinación de la Gestalt y el Coaching en el taller: 'Herramientas de la Gestalt de intervención emocional breve aplicadas al Coaching' por José Manuel Sánchez y Miriam Ortiz de Zárate,

El año que viene se celebrarán las XII Jornadas Profesionales de Coaching de ICF España, a las cuales esperamos volver asistir para seguir aprendiendo y creciendo en el camino del Coaching.



las tradicionales "organizaciones de control".

"La capacidad de aprender con mayor rapidez que los competidores quizá sea la única ventaja competitiva sostenible"

En una frase, lo que nos dice este ejemplar es: el aprendizaje es vital para el éxito de una empresa u organización. El autor explica que debemos explotar la conciencia colectiva, los talentos y capacidades de cada persona dentro de las organizaciones para alcanzar el éxito. Es decir, **sólo aquellas empresas que usan prácticas colectivas** de aprendizaje como centro de competencia, **estarán preparadas para evolucionar**, para crecer en un futuro y adaptarse a nuevos cambios.

Las cinco disciplinas del aprendizaje continuo, por Peter Senge

La quinta disciplina es el pensamiento sistémico. Es una de las cinco disciplinas del aprendizaje continuo, según Peter Senge:

- » La primera trata sobre el dominio personal, desarrollar el maestro personal y descubrir el talento de las personas alrededor. En muchas empresas, obvian la necesidad de estimular a sus empleados y desaprovechan los recursos que se pueden obtener de las personas: su capacidad resolutoria, nuevas ideas, entusiasmo, habilidades técnicas, etcétera.
- » La segunda, se centra en identificar y desarrollar modelos mentales, descubrir aquellos acuerdos asumidos en cada persona e indagar en ellos, para entonces, a partir de ahí, crear otros nuevos.
- » La tercera, incita a impulsar la visión compartida. Es necesario construir una visión común, tener unas metas u objetivos comunes

La Quinta Disciplina, Peter M. Senge

En la última década del siglo XX se publicaba: **La Quinta Disciplina, el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje**, un libro que, aunque antiguo, quiero recomendarte. Un libro que, a pesar de haber pasado veintisiete años desde su primera publicación, puede suponer para muchos un cambio en su método de trabajo. Y, que a mi, personalmente, me ha aportado mucho en soluciones de **coaching sistémico** y me gusta tener presente.

La Quinta Disciplina. Escrito por Peter M. Senge, director de Pensamiento de Sistemas y Aprendizaje Organizacional de la Sloan School of Management del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), además de profesor y ponente en multitud de conferencias. Fue **uno de los primeros libros de management** y puso en conocimiento de muchos el concepto de "organizaciones inteligentes", enfrentándose a



para progresar en una empresa.

- » La cuarta, fomentar el trabajo en equipo. La unión hace la fuerza, los resultados del trabajo de un conjunto de personas bien formado están más próximos a la excelencia.
- » La quinta disciplina, generar el pensamiento sistémico. Y aquí se agrupan todas las disciplinas anteriores. Ninguna de estas se puede entender por separado, todas se requieren entre sí. Como dice el pensamiento sistémico: "todo elemento está unido a un mismo sistema".

¿Quieres profundizar sobre que es el pensamiento sistémico? O, ¿cómo integrarlo para conseguir el éxito profesional? ¿Es tu empresa una organización inteligente? Te invito a esta lectura para llegar a un conocimiento más detallado sobre **W** y el *modus operandi* de las organizaciones inteligentes. Según Peter Sange, las únicas preparadas para la prosperidad y alcance del triunfo en conjunto.





Vídeo: La empresa como sistema organizacional

¿Cómo podemos mejorar nuestra empresa? Veamos la empresa como un sistema organizacional, donde a través de la consultoría sistémica y la optimización de recursos humanos, mejoramos hacia la consecución de nuestros objetivos.



El criterio del éxito es el bienestar de todo sistema. Para ello, establecemos el éxito para todo el conjunto. ¡Lo primero es tener la actitud de cambiar!

Nuestra intervención conlleva una mirada amplia, abarca a todas las personas que integra la organización por igual. El vínculo que realizamos no es con el individuo, sino con todo el sistema. Esto significa que, cuando estamos frente a un empleado vemos a la dirección, a todos los empleados de la organización y compañeros que hay a su alrededor. No sólo eso, también a aquellos otros protagonistas relevantes para la organización, como son los clientes o sucesos de la historia de la misma que fueron olvidados, excluidos, no vistos u honrados.

La misión es hacer un escaner de todo el sistema interno y externo de la organización, por tanto, el sistema del cliente también y notamos quién necesita algo. Es una forma de empatía sistémica. Es decir, empatía con el sistema en su totalidad y no con una única persona o pequeño grupo, área o departamento.

La **empresa considerada como un sistema organizacional** camina como un todo, donde se tiene en cuenta la repercusión en todos de una sola acción. Es fácil una vez avistado los problemas y creer haberlos solucionado, recaer de nuevo, por eso se necesita un cambio de actitud importante en todas las personas que configuran la organización.

“No es más valiente aquel que permanece, sino aquel que tiene el valor para cambiar”



Cuando se aplican los RRHH con visión sistémica se genera otra imagen en el cliente, quien continúa trabajando, y puede que algunos de los cambios se produzcan en los meses siguientes. Puede pasar que, por ejemplo, si alguien se desplaza a una posición interior distinta del sistema organizacional, cambie mucho: a nivel de identidad, a nivel de valores y opiniones y a nivel de actuación, a veces, puede ir acompañado de un retroceso. Esto se debe a sentimientos de rechazo, de lealtad a lo viejo, ya que a menudo es más fácil seguir haciendo lo mismo que cambiar. Por ese motivo, recaer en el comportamiento viejo es lógico.

La idea es implantar **una solución a medida para todo el conjunto** y llegar a alcanzar los objetivos de la empresa mediante un trabajo integrado y común. Desde una visión sistémica, ayudamos a que el cambio sea más fuerte y potente haciendo que el "sufrimiento" se debilite, así podremos seguir adelante.

¡Comprometidos a hacer que las cosas pasen!





Quiero compartir nuestro modo de trabajar dentro de la Consultoría Sistémica. Creo que acercar la metodología que utilizamos te hará, sin duda, tomar esta técnica como vía hacia **la solución de tus problemas y el alcance del éxito**. ¡Vamos paso a paso!

El Coaching Sistémico paso a paso

La empresa nos contacta porque percibe que cualquier cosa que ha realizado con el personal ha sido un fracaso, el éxito no llega, incluso invirtiendo dinero y aplicando grandes estrategias de negocio con expertos en la materia. Para ello, al empezar realizaremos un análisis del sistema organizacional como un todo, para posteriormente valorar cada subsistema del sistema.

Al considerar la empresa como sistema organizacional, debemos entrar en contacto con cada una de las personas que forma la organización:

- » Entrevistar a cada responsable de área o departamento.
- » Entrevistar a cada individuo que forma parte del área o departamento.
- » Entrevistar al Consejo de Administración o Propietarios, es decir, al órgano con el máximo poder de decisión.

Con toda la información recogida detectamos diferentes situaciones que tratamos con diferentes **ejercicios y herramientas del coaching sistémico**:

- » El desorden – Orden y jerarquía.

Metodología en el Coaching Sistémico

Los profesionales de recursos humanos siempre estamos innovando e introduciendo diferentes técnicas que se agrupan en conceptos nuevos y para muchas organizaciones puede que les sea difícil de entender o diferenciar unos de otros. **Metodología en el Coaching Sistémico**. ¿Qué es Coaching Sistémico en la práctica?



Existen posibles casos o tendencias de **desorden y jerarquía en el sistema organizacional**. En situaciones de conflicto, puede pasar que algún individuo, involucrado en esa situación, se posicione en un lugar equivocado, se ubique en un puesto de un nivel jerárquico superior, o se sienta por encima de alguien que es superior en rango jerárquico. Existe también la tendencia inconsciente de seguir a otro compañero que no fue honrado o que ha dejado el sistema temprano.

- » La no pertenencia – Vinculación con el sistema

En **el caso de no pertenencia dentro de la visión del Coaching Sistémico**, se agrupan aquellos que miran hacia otro lugar, fuera de la organización, no se sienten parte del sistema, aunque lleven años trabajando. Cualquier otra empresa es mejor que la que ellos trabajan, no reconocen lo bueno de la suya, sólo hablan mal y se quejan. Existe odio, rencor, desconfianza, descontento, desmotivación y/o desidia. La consecuencia de esto es una baja vinculación con el sistema organizacional.

- » El desequilibrio en las relaciones – El equilibrio entre el dar y el tomar

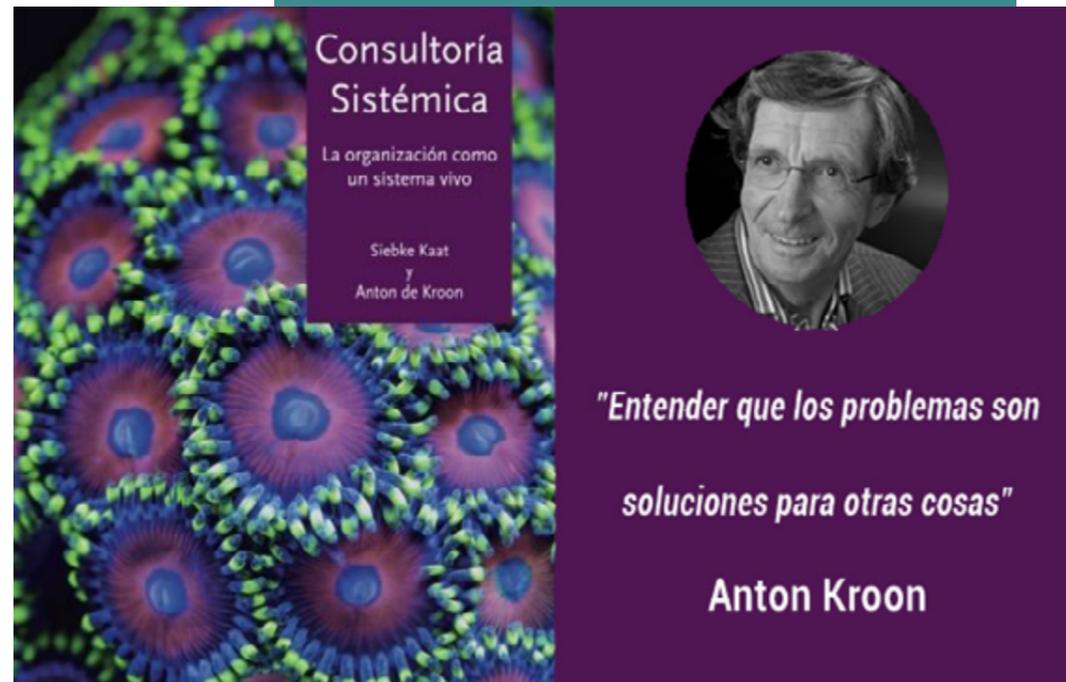
Los **casos de desequilibrio de las relaciones dentro de la empresa** ocurren cuando el colaborador no se siente visto, recompensado o valorado en relación a todo lo que siente que ha dado a la organización, y en el otro lado, cuando los directores, jefes o responsables piensan y creen que sus empleados, colaboradores o trabajadores no dan lo suficiente en relación a lo que ellos están ofreciendo. Nos enfrentamos al saber tomar y al saber recibir que afecta a las relaciones.

Determinado lo anterior estamos listos, con nuestras herramientas dentro del Coaching Sistémico, para ayudar a:

- » Colocar en el sitio que le corresponde a cada empleado con el objetivo de:
 - Tener el sentimiento de pertenencia a la organización
 - Enseñar el saber tomar y el saber recibir entre el individuo y la organización.

Una empresa es un sistema donde todos sus miembros están interrelacionados para conseguir un objetivo común. Aunque parezca una obviedad, tenlo en cuenta en cada decisión y/ acción!





Consultoría Sistémica: La organización como un sistema vivo, Anton De Kroon

En mis últimas entradas he querido compartir contigo el modo en el que trabajamos, el enfoque que la consultoría sistémica utiliza para enfrentarse a los problemas dentro de una empresa. La empresa vista como un **sistema organizacional**, en la cual empleamos el coaching sistémico para encontrar soluciones y mejorar el camino hacia el alcance de sus objetivos. Para seguir esta trayectoria quiero compartir contigo el libro: **Consultoría Sistémica: La organización como un sistema vivo**, de Anton De Kroon y Siebke Kaat.

Anton de Kroon, (1943) es coach empresarial e individual desde los años ochenta. Es uno de los profesionales reconocidos que utiliza el **enfoque sistémico**, imparte cursos y talleres sobre intervención sistémica y trata de aplicar sus ideas sistémicas en el coaching. Escribió

su libro *Consultoría Sistémica: La organización como un sistema vivo*, junto a Siebke Kaat, con la idea de plasmar las cuestiones prácticas de esta metodología de manera muy concisa y sencilla, como el mismo lo describe "es un libro para consultores y todos aquellos que deseen cambiar, mejorar o entender algo acerca de cómo el trabajo de su equipo está funcionando".

"El orden de exploración es un proceso que primero hace un zoom hacia afuera y luego hacia adentro. Cuando la razón de que la organización exista, el origen y su historia, son vistos y reconocidos; cuando hay claridad respecto a quién y qué pertenece al sistema y cómo cada uno contribuye al conjunto; cuando el orden entre las partes es claro, no hace falta decir que usted verá equilibrio entre las partes respecto a lo que toman y a lo que dan. Y, cuando todo esto está en su sitio y todavía hay desequilibrios entre el dar y tomar, entonces, habitualmente, lo pueden resolver con facilidad los miembros del sistema por sí mismos ya que el problema no está en un nivel sistémico." Cita del libro, *Consultoría Sistémica: La organización como un sistema vivo*.

Se puede dividir esta obra en dos partes: la primera parte, la central, el autor describe lo que él denomina las cinco necesidades principales de los sistemas y cómo la ausencia de alguna de ellas, hace que el sistema falle. Y, la segunda, que profundiza en las características de **la consultoría y el coaching sistémico**. Anton de Kroon no hace una revelación, no es nada nuevo que otros autores no hayan tratado, pero sí su forma de exponer te lleva a "entender que los problemas son soluciones para otras cosas".



Alas para un cambio: Desarrollo sistémico de las organizaciones de Jan Jacob Stam

Se acerca el verano y a muchos nos gusta dedicar las horas tendidos al sol con un buen libro en las manos. Para que sea provechoso ese tiempo de descanso, he pensando recomendarte un libro: *Alas para un cambio: Desarrollo sistémico de las organizaciones* de Jan Jacob Stam. Una lectura obligada para profesionales de Recursos Humanos, coaches, directivos, jefes de equipo, en definitiva, todo aquel que tenga que gestionar o liderar grupos de personas dentro de una organización.

Jan Jacob Stam (1954) es holandés, estudió Biología y Ciencias de la Educación. Tiene más de diez años de experiencia como consultor de gestión y consultoría organizacional. Ha ejercido como profesor y consultor y es el fundador del Instituto holandés Bert Hellinger. En todo este tiempo, ha dedicado parte de su vida a realizar talleres

internacionales, organizar conferencias y programas de formación aproximando los principios del pensamiento sistémico a las organizaciones.

Alas para un cambio: Desarrollo sistémico de las organizaciones, es un manual hecho de ejemplos y descripciones que en base a cuatro principios sistémicos en los cuáles debería basarse de una empresa como sistema organizacional, descubre otro modo de resolver problemas y alcanzar objetivos. Estos principios son:

- » Pertenencia
- » Orden
- » Equilibrio
- » Destino

Jan Jacob, nos da las claves para profundizar en el pensamiento sistémico, impulsar nuevas **respuestas estructuradas a problemas que no podíamos resolver** en nuestras organizaciones o gestión de equipo humano. Estos cuatro principios rigen los movimientos humanos implícitos en toda organización por muy estructurada y planificada que ésta sea, y nos lleva a comprender, destapar nuevas alternativas que hasta entonces no sabíamos que estaban a nuestro alcance.

Si es la primera vez que oyes hablar sobre el **coaching sistémico** te invito a leer otro artículo donde explicamos un poco más sobre ello: Metodología en el coaching sistémico.

Nos encanta aprender y compartir nuestro conocimiento, ¿y a ti?



Vídeo: Renting de RRHH

¿Problemas con la gestión de personal? Pon solución mediante el "Renting en RRHH", una contratación que dura el tiempo que lo necesites y tiene un coste limitado. Como sabemos que la acción en el área de Recursos Humanos es muy amplia, te contamos nuestra visión y cómo podemos llegar a ser un apoyo para tu organización.



¿Problemas con la gestión de personal? Pon solución mediante el "Renting en RRHH", una contratación que dura el tiempo que lo necesites y tiene un coste limitado. Como sabemos que la acción en el área de Recursos Humanos es muy amplia, te contamos nuestra visión y cómo podemos llegar a ser un apoyo para tu organización.

Renting de RRHH para la gestión de personal

El servicio de Renting en RRHH es la solución para cubrir una necesidad puntual en el área de gestión de personal. Se trata de ayudarte a alinear a tu equipo con la estrategia de la compañía. Para ello, trabajamos con la **metodología de coaching sistémico**, en la cual ponemos como centro a las personas viendo a la empresa como un sistema organizacional. Trabajamos bajo la premisa de que cada uno de los miembros están interrelacionados para conseguir un objetivo común.

Se trata de llevar a cabo una mirada desde fuera hacia dentro encontrando el talento oculto de las personas, poniéndolas en el lugar que les corresponde y ayudándolas en la forma de hacer su trabajo, en consonancia con los objetivos de la empresa. Con un renting de RRHH consigues mejores resultados en el entorno laboral, pues actúa poniendo en valor cada una de las áreas que configuran la empresa. Así, se hace un acompañamiento con la idea de que luego la organización pueda seguir caminando sola, con una intervención natural, desde la base de una organización hasta los puestos más altos.

Somos un equipo especializado en la gestión de personas. ¡Cuidamos cada pieza del puzzle, pues cada una de ellas es importante para alcanzar el éxito!



Vídeo: ¿Qué es la Consultoría Sistémica?

Somos expertos en **Consultoría Sistémica en RRHH y Organización**, este método se aplica a todo tipo de organizaciones. Su eje central está en ver a la organización como un sistema vivo. Trabajamos pensando que la organización está en constante contacto con los subsistemas que configuran este gran sistema y, a su vez, constantemente en relación con el mundo que la rodea.

Tratamos de ver la totalidad de la organización, cada componente del sistema es importante. Sin juzgar a las personas, nos enfocamos en observar que cargo ocupa cada una de ellas y tratamos de buscar el equilibrio, acompañamos a la organización en un proceso de recolocación, de poner a cada uno en el lugar que le corresponde y donde juega un



papel más potente para toda la estructura.

Los cinco pilares de la consultoría sistémica para lograr el éxito y alcanzar los resultados esperados son:

- » Reconocer el origen. ¿De dónde viene?
- » Reconocimiento de la historia, desde el origen hasta el momento actual.
- » Pertenencia. ¿Quiénes forman la organización?
- » Orden. ¿Ocupa cada uno el lugar adecuado para que funcione?
- » Equilibrio. Un equilibrio entre el tomar y el dar.

Partimos de que los problemas son las soluciones, rescatando unas palabras del libro Consultoría Sistémica: La organización como un sistema vivo de Anton De Kroon, lo que hacemos en coaching sistémico a la hora de enfrentarnos a un "problema" es preguntarnos:

"-Cuándo comenzó- o -desde cuándo existe el problema y que sucedía entonces- son preguntas relativas a los hechos y a las circunstancias. No pregunto por qué surgió el problema. Eso es trabajo de averiguación de la policía, que pretende encontrar explicaciones y posibles culpas. Yo planteo preguntas para descubrir si el problema presentado es una respuesta a una necesidad sistémica dentro de la organización" ¿Para que problema sería una buena solución? Supongamos que el "problema" está resuelto, ¿que empezaría a hacernos falta? Si el problema deja de existir, ¿qué partes del sistema podrían evocarlo de inmediato?"

¡Queremos que mejores cada día!



Los mejores libros de coaching sistémico para el verano

Llega el calor de verdad y el cuerpo pide quietud y calma. Es momento de aprovechar para disfrutar esa tranquilidad en un buen sillón o hamaca con un buen libro. Por eso, queremos recomendarte los mejores libros de coaching sistémico para leer verano. ¡Amplia tus conocimientos en [consultoría sistémica](#) y obtiene herramientas para la vuelta en septiembre!

Los 5 libros para este verano sobre coaching sistémico

Muchas aprovechamos las vacaciones o las tardes de verano para ir a la playa, a la piscina, o las más calurosas, buscar un lugar fresco de montaña, incluso es muy óptima la opción de cerrar todo y encender el aire acondicionado, la cosa es huir del calor. Indiferentemente del lugar, solemos elegir estos espacios de tiempo para la lectura. Hay quien

prefiere novelas clásicas, ciencia ficción, pero otras prefieren libros que les ayuden a evolucionar personalmente y profesionalmente. Si eres de esas personas, no te pierdas esta lista de libros sobre coaching sistémico:

1. *Alas para un cambio: Desarrollo sistémico de las organizaciones*, Jan Jacob Stam.

Si es verdad que este ya os lo habíamos recomendado, no podemos dejar de ponerlos en la lista. Es uno de los **libros imprescindibles para entender en la práctica el mentoring sistémico**. Por eso os dejamos el enlace para los que no leíste la reseña: *Alas para un cambio: Desarrollo sistémico de las organizaciones* de Jan Jacob Stam.

2. *Consultoría Sistémica: La Organización como un sistema vivo*, Anton De Kroon

Igualmente, repetimos a Anton De Kroon. Este libro, *Consultoría Sistémica: La organización como un sistema vivo*, que escribió junto a Siebke Kaat, muestra cuestiones totalmente prácticas de manera muy concisa y sencilla. Además, te ayudará a entender el enfoque que la consultoría sistémica utiliza para enfrentarse a los problemas en una organización. Un enfoque que nosotras empleamos cada día en nuestro trabajo.

3. *Éxito en la vida, éxito en los negocios. Cómo lograr ambos a la vez*, Bert Hellinger

Bert Hellinger, es un filósofo y terapeuta alemán, conocido por ser el creador de las constelaciones familiares. Bajo este título muestra una mirada revolucionaria en el trabajo con las organizaciones



empresariales y el desarrollo profesional. Este libro es toda una revelación sobre la ordenación empresarial ligada al éxito, al logro de objetivos y aprovechamiento de los recursos humanos con una visión integradora y humanista propia del enfoque sistémico. Una lectura veraniega sobre coaching sistémico para volver en septiembre con herramientas potentes.

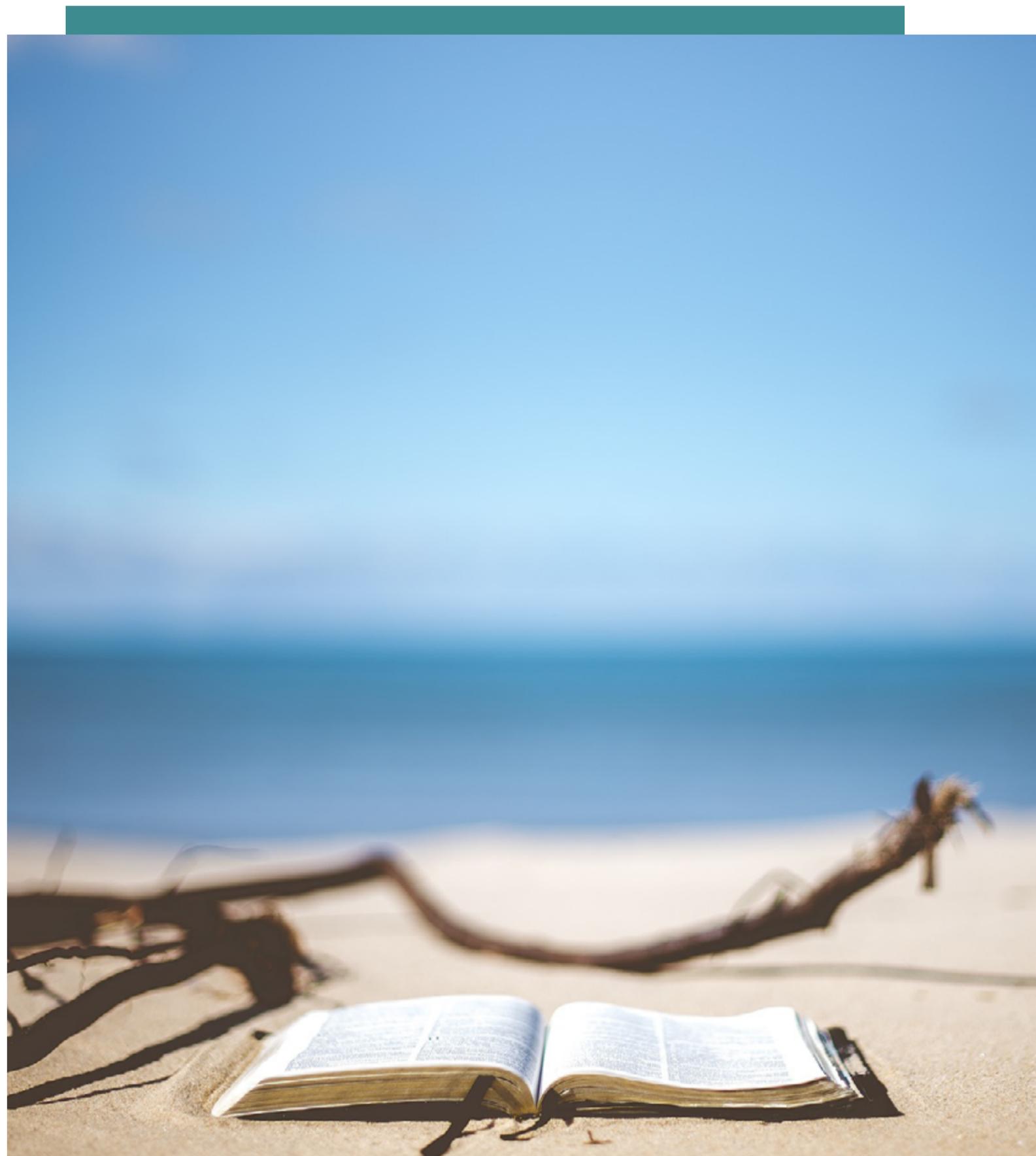
4. *Historias de éxito en la empresa y el trabajo*, Bert Hellinger

Otro de los títulos que te recomendamos para el verano es el libro *Historias de éxito en la empresa y el trabajo*, del mismo Hellinger, ya que esta lectura y la anterior se complementan a la perfección. Si buscas adquirir conocimientos sobre las órdenes del éxito y las **constelaciones organizacionales** no lo puedes obviar. Está formado por ejemplos y casos específicos de constelaciones aplicadas a organizaciones empresariales y mucho más. ¡Te encantará!

5. *Management inteligente*, Claude Rosselet y Georg Senoner

Por último, no por eso menos importante, Claude Rosselet y Georg Senoner nos enseñan a utilizar **herramientas sistémicas en las organizaciones**. Es un libro sobre las constelaciones organizacionales en empresas. Sencillo y rápido, pero que responde a una nueva forma de liderar y tomar decisiones en nuestra organización y con nuestro equipo de trabajo.

¡El conocimiento es la herramienta básica para llevar a cabo cualquier acción con éxito!





Vídeo: Pertenencia. Conceptos de Consultoría Sistémica

Toda organización tiene a las personas que pertenecen al sistema organizacional, pero también clientes, el mercado, nuestros productos o servicios... La pertenencia es un sentimiento muy importante que hay que cuidar. La **pertenencia es un concepto de Consultoría sistémica** esencial.

Es importante tener en cuenta el sentimiento de pertenencia, por ejemplo cuando queremos que una persona nueva se incorpore a nuestra organización. Cuando recibimos un CV y lo analizamos, lo que verdaderamente estamos haciendo es ver la pertenencia que esa persona ha tenido en los lugares que ha trabajado anteriormente. ¿Por qué es relevante analizar de esta manera su pasado?

Si queremos que la persona que se va incorporar a nuestra organización lo haga de una forma plena, con toda su energía, es necesario que haya cerrado bien su compromiso con cada uno de esos sitios en los que ha trabajado anteriormente.

¿Quieres saber más sobre la Consultoría Sistémica? ¡No te pierdas la sección de [Vídeos](#) de nuestra página!





Cómo generar sentido de pertenencia en una organización

Los profesionales de recursos humanos siempre estamos innovando e introduciendo diferentes técnicas que se agrupan en conceptos nuevos y para muchas organizaciones puede que les sea difícil de entender o diferenciar unos de otros. **Metodología en el Coaching Sistémico**. ¿Qué es Coaching Sistémico en la práctica?

En Consultoría Sistémica el sentido de pertenencia es esencial en el camino hacia el éxito de cualquier organización. Es por eso, que aparte de ofrecerte un pequeño vídeo sobre ello, dedicamos este pequeño artículo sobre **¿Cómo generar sentido de pertenencia en una organización?** ¡A por ello!

El **sentimiento de pertenencia** no es el mismo en todas las personas, y puede variar en función de los acontecimientos. Por eso, primero para **promover el sentido de pertenencia** tendremos que iniciar una investigación para saber en qué grado se encuentra la organización. Hay que detenerse y observar todas las piezas del sistema y entrar en las siguientes cuestiones:

- » ¿Cuál es el clima de la organización en estos momentos? ¿Qué tipo de relación existe entre los miembros del sistema?
- » ¿Cuáles es el nivel de identificación de los miembros con la empresa? Explorar aspectos personales de las personas nos puede ayudar a averiguarlo.
- » ¿Qué actitud tienen mis empleados o clientes hacia la empresa? Hagamos un sondeo a ver cómo está la motivación. Pero no la motivación como ánimo, sino, ¿cuáles son los motivos que les unen al sistema?
- » ¿Están satisfechos con su rol dentro de la organización? ¿Cuán imprescindibles se sienten? ¿Es un logro para ellos cuando la empresa logra algún éxito?

Una vez conocemos el estado de la organización podemos empezar a trabajar con cada una de las partes para **desarrollar el sentido de la**



pertenencia en la empresa, ¿qué acciones podemos realizar?

- » Incluir formación o capacitación personal para demostrar que invertimos en crecimiento personal y profesional de los miembros del sistema. Es como decir: "Te doy herramientas para que las utilices en la empresa, porque eres una parte de ella fundamental".
- » Interesarse en conocer a cada uno de los miembros del sistema, valorar sus actitudes y conocer también aspectos personales para **potenciar su sentido de pertenencia con la organización**. Crear vínculos es igual a pertenencia.
- » Fomentar una **visión sistémica** a nivel global dentro de la organización. Todas las personas deben entender que sus acciones no son aisladas, lo que sucede en una parte del sistema afecta a las demás directamente.
- » Crear espacios comunes y de participación, distribuir responsabilidades. Esto crea un **sentimiento de utilidad y necesidad dentro de la empresa**, una vinculación a la misma más fuerte.
- » Celebrar los logros de cada miembro, pues su éxito es el de todo el grupo, el de toda la organización. Se trata de generar un "nosotros".

En muchos casos, se necesitará de una **Consultoría Sistémica** externa, para que haya una visión objetiva y se pueda hacer una valoración menos contaminada. La empresa es un sistema organizacional que requiere de cada pieza que lo compone, por lo tanto, invertir en aspectos como la pertenencia hará que se reduzcan los escalones en el camino hacia el éxito.





Vídeo: “Cómo los grandes líderes inspiran a la acción” de Simon Sinek

¿Cómo se explica cuando las cosas no salen como se supone? ¿Cómo se explica cuando otros son capaces de lograr cosas que parecen desafiar todas las hipótesis? Así comienza el vídeo de Simon Sinek en el cual nos introduce en su estudio sobre la manera de pensar, actuar y comunicar de grandes líderes como Appel, los hermanos Wright o Martin Luther King. El orador ha codificado cómo llevan a cabo estas tres acciones (pensar, actuar y comunicar) grandes líderes que inspiran y mueven empresas y organizaciones, y lo resume en un patrón que explica bajo el concepto de *El círculo dorado*.

El círculo dorado de Simon Sinek: ¿Qué, cómo, por qué?

¿Por qué unos tienen éxito y otros que intentan lo mismo no? ¿Por qué unos llegan a convertirse en líderes y a ser la inspiración de otros? Muchas

preguntas lanzadas al aire que Simon Sinek resume con su teoría de El círculo dorado de la siguiente manera:

- » What? (¿Qué?): “Cada personas, cada organización sabe lo QUÉ hace, en un 100%”.
- » How?(¿Cómo?): “Algunos saben CÓMO lo hacen, llámese propuesta de valor agregado, proceso patrimonial o PUV (Propuesta Única de Venta)”
- » Why? (¿Por qué?): “Pero muy poca gente u organizaciones, saben POR QUÉ hacen lo que hacen. [...] No me refiero al dinero, ese es el resultado. Me refiero a: ¿cuál es el propósito?, ¿cuál es la causa?, ¿cuál es la creencia?”.

“¿Por qué existe tú organización? ¿Cuál es la razón para levantarte cada mañana?”

¡No te pierdas este vídeo revelador de Simon Sinek!





Vídeo: El Orden y el Equilibrio, Consultoría Sistémica

Con este [vídeo](#) llego al tercer punto importante dentro de la **Consultoría Sistémica**. Los anteriores fueron: Origen e historia dentro de la organización y la Pertenencia, junto a estos, no se pueden obviar el **Orden y el Equilibrio** en la organización.

El Orden que hay dentro de la organización, es decir, todo el organigrama. Toda organización tiene uno, pero: ¿se cumple?. Por

Si queremos que la persona que se va incorporar a nuestra organización lo haga de una forma plena, con toda su energía, es necesario que haya cerrado bien su compromiso con cada uno de esos sitios en los que ha



muy bien definido que lo tengamos en un dibujo, en la práctica no se desarrolla como lo habíamos planteado. Existen desordenes que debemos tener en cuenta. Por ejemplo, puede que un miembro de un equipo esté tomando un poder o autoridad que no le corresponde. Quizá, el mismo jefe o un alto rango está dando más importancia a unas personas que a otras. En estos casos, estamos desordenando, para que funcione la organización correctamente cada persona tiene que estar en el lugar que le corresponde.

El **equilibrio entre el dar y tomar**. ¿Cuántas personas dicen estar insatisfechas porque dan mucho y no reciben lo que creen que merecen? Se está generando un desequilibrio que tiene consecuencias en el funcionamiento de la organización.

"Una parte del sistema da tanto a la otra parte que es imposible para el que recibe seguir tomándolo".

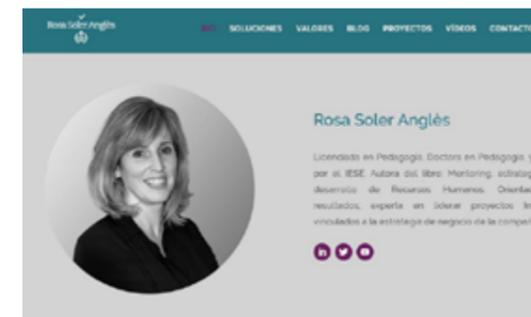
¡No te pierdas el vídeo completo!



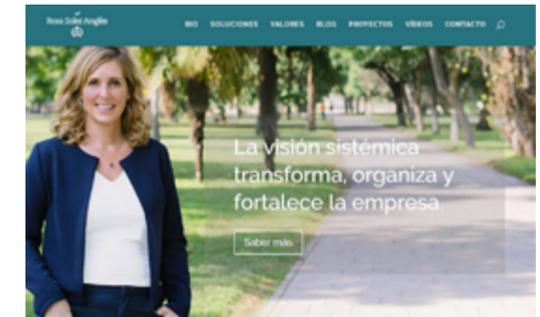
Uno de los autores conocidos del pensamiento sistémico, Peter Sange, en su libro *La Quinta Disciplina* plantea como una de las leyes fundamentales del pensamiento sistémico:

“Los cambios pequeños pueden producir resultados grandes, pero las zonas de mayor apalancamiento a menudo son las menos obvias”.

ANTES



DESPUÉS



En nuestra página web te ayudamos a resolver tus dudas sobre la visión sistémica en la organización con vídeos y artículos en el blog. Con estos cambios queremos conseguir **nuestro primer resultado grande: facilitarte el alcance de tus objetivos mediante nuestras soluciones.**

Se acerca la Navidad con cambio de look

Uno de los autores conocidos del pensamiento sistémico, Peter Sange, en su libro *La Quinta Disciplina* plantea como una de las leyes fundamentales del pensamiento sistémico:

“Los cambios pequeños pueden producir resultados grandes, pero las zonas de mayor apalancamiento a menudo son las menos obvias”.

La visión sistémica transforma y organiza para fortalecer la empresa. ¿Empezamos?



Pasión por las personas



Consultoría Sistémica
www.rosasolerangles.com

C/ Muntaner, 153 – 08036 Barcelona
930 156 339

C/Gobernador viejo, 29 – 46003 Valencia
692 155 734