

El efecto de las Causas Cuánticas Con el Coaching Sistémico

SINTESIS DEL ARTICULO

Ya sea una persona o una organización, ¿cuántas horas y dinero se han gastado en estas palabras?, confianza, resiliencia, agilidad, autonomía, liderazgo, motivación, cambio cultural, felicidad, delegación, clima laboral, trabajo en equipo, responsabilidad, resultados, etc.

¿Cuántos años hace que se sigue con los mismos temas?

Las mismas causas engendran los mismos efectos.

Se suele decir que el coach sistémico se centra en las causas. Pero si se centra en las causas tiene un riesgo importante: entrar en el análisis de las causas, y por tanto, convertirse en un experto, un consultor y ya no sería un coach.

Para un mismo efecto hay varias causas. Para el mismo tema, por ejemplo, la confianza, las causas son distintas según el sistema, su historia, su forma de ser, de hacer. Quizás el coach sistémico podrá ver con su cliente el punto común entre las diversas causas. Desde este punto común, permite a su cliente cambiar de marco de referencia y así, a través de nuevos planes de acciones, éste logra sus objetivos con resultados extraordinarios y de hecho logra nuevos efectos.

El tema es que hay tantas causas que pueden existir varios puntos comunes, e igualmente el coach puede entrar de nuevo en el análisis con su cliente y transformarse en un experto, un consultor que da soluciones predeterminadas a su cliente. Entonces si da soluciones predeterminadas a su cliente, está más enfocado en las causas predeterminadas, seguramente las que engendran los mismos efectos, lo cual es un círculo vicioso.

Luego, ¿en qué se centra el coach sistémico?: en las causas cuánticas.

Para nosotros el coaching sistémico no es un concepto o un modelo, es una filosofía, una postura de vida. El coach sistémico sabe que forma parte del sistema, por ello es humilde y actúa siempre desde la postura baja sin intención, sabe que su forma de ser y de hacer influye en el sistema. También sabe, a través de su conciencia sistémica, que la noción de fractal y de lo local a lo global (lo GloCal) forman parte del sistema.

Entonces, el coach sistémico mira de forma fractal (como lo hace un geólogo cuando mira una piedra y se imagina la roca, cuando ve la roca, se imagina la montaña y cuando ve la montaña, se imagina la roca y cuando ve la roca, se imagina la piedra). Si el efecto que tiene su cliente

Efficacité et Performance Commerciales

se refleja en su comportamiento, en su forma de interactuar con los demás, consigo mismos, en su relación con sus objetivos, en su forma de tomar decisiones, en su relación hacia el tiempo, el pasado, el presente y el futuro. Se dice que estas pequeñas formas, formas a veces triviales, son causas cuánticas que engendran grandes efectos. Al permitir el cambio de marco de referencias en estas causas cuánticas, es cuando el cliente logra nuevos efectos.

En organizaciones decimos que la reunión es un fractal, un fragmento de lo que es el equipo, la organización. Decimos que los efectos globales de la empresa se traducen de forma local en la reunión.



Esta primera parte que acabamos de escribir, te permite tener una síntesis de lo que es el coaching sistémico y cómo actúa.

Si quieres profundizar en el tema, te proponemos hacerlo en 3 pasos:

- A través de un vídeo que es la conferencia que dimos para ICF Chile durante la semana Mundial del Coaching. Se habló de este tema, de los efectos y las causas. Damos ejemplos concretos.
- Al final de esta conferencia, hay un espacio de preguntas/respuestas. También hemos recibido varias preguntas por email. En esta parte, hemos hecho una síntesis de las preguntas con ejemplos concretos.
- Una conclusión si quieres ir más allá.

VIDEO DE LA CONFERENCIA PARA ICF CHILE

En esta sesión de 20 minutos, te proponemos a través de 3 ejemplos, ver y entender la potencia de los sistemas de centrarse en las causas cuánticas y no los efectos:

- Las causas cuánticas a través de las emociones.
- Las causas cuánticas a través de temas como conflictos, confianza, delegación, motivación, gestión del tiempo, inclusión, talento.
- Las causas cuánticas a través de la ética de un sistema.

Enlace en Youtube del video: <https://www.youtube.com/watch?v=XCEI7ZuBxQA&t=37s>

SINTESIS DE LAS PREGUNTAS/RESPUESTAS QUE HEMOS RECIBIDO CON EJEMPLOS CONCRETOS

Durante la conferencia y después por email, hemos recibido varias preguntas. Hemos destacados 4 preguntas que son una síntesis de todas las que hemos recibido:

- Las causas cuánticas, ¿son todas del mismo nivel?
- La venta del coaching y la relación con los efectos y las causas.
- Las constelaciones familiares y el coaching sistémico.
- La felicidad y las causas cuánticas en el coaching sistémico.

¿Si los efectos (confianza, resiliencia, agilidad, autonomía, liderazgo, motivación, cambio cultural, felicidad, delegación, clima laboral, trabajo en equipo, responsabilidad, resultados, etc.) son todos del mismo nivel, entonces se puede decir que las causas cuánticas son todas del mismo nivel y son siempre las mismas?

Los efectos no son todos del mismo nivel, es más la moda o la historia, la que los pone al mismo nivel. Sobre todo, depende de la mirada del observador y según el marco de referencia de cada uno. Por ejemplo, lo que uno llamaría falta de confianza, puede no estar al mismo nivel que para el que lo llamaría falta de resiliencia. Por lo tanto, todo está relacionado. Si por ejemplo hay una falta de motivación, quizás puede tener relación con la falta de confianza, luego con la resiliencia y de hecho, con los resultados y por tanto, con el liderazgo. Para nosotros no es un tema de nivel, es más bien que todos estos temas están entrelazados.

Y por supuesto, es igual para las causas cuánticas, las cuales están relacionadas, interrelacionadas, entrelazadas y el coach sistémico solo es un receptáculo de lo que es el sistema, de lo que hace el cliente; y permitiendo el cambio del marco de referencia de estas causas cuánticas, el cliente tendrá nuevos efectos.

Por lo tanto, en las organizaciones nos damos cuenta de que cuando actuamos desde las causas cuánticas en las reuniones, la organización tiene efectos globales que vemos en casi todas las organizaciones. Lo resumimos con este esquema:

El coaching sistémico de organización permite al menos obtener:



Y de forma local con este esquema:



Y para tener un supuesto distinto, aquí se muestra un ejemplo de lo que hemos vivido en el mundo de la salud:

El objetivo de esta organización de la salud es mejorar la calidad asistencial y seguridad del paciente.

No es la primera reunión que vivimos sobre este tema, en el mundo de la salud como resultado. Se trabaja sobre un tema de la clínica y cuando hacemos preguntas sistémicas, nos cuentan el resultado común de varios grupos multidisciplinares. Es difícil interrumpir al que está hablando, y aún más si es un médico el que habla. Entonces, les preguntamos si esta dificultad de interrumpirse puede tener una relación con la seguridad y calidad asistencial del paciente. Nos sorprende el silencio que engendra nuestra pregunta. Por supuesto, es conocido el respeto que hay entre cirujanos, enfermeras, agentes técnicos, coordinadores, etc. Y un médico cirujano cuenta: “Si me interrumpen para cumplir el protocolo, no cometo el error que todos conocemos. Como ya sabemos, con la urgencia actuamos, otros lo han visto, pero en el momento, en la

Efficacité et Performance Commerciales

inmediatez, nadie me interrumpió. Se pueden dar todas las razones que queramos. Si uno me interrumpe, seguramente que el error no se comete. Lo sé, es mi culpa, pero el error está hecho”.

Como coach sistémico, validamos con el equipo que si todos están de acuerdo que aprender de esta interrupción, permite a la reunión ser más eficiente, quizás puede ser un reflejo de lo que es el equipo cuando actúa con pacientes.

El coach sistémico se centra en estas pequeñas cosas, que sólo se ven en el directo, en la inmediatez de la vida real. Gracias a su postura, su filosofía, el coach sistémico permite al equipo darse cuenta de lo que hacen en la reunión. Y quizás, lo que hacen en este “aquí y ahora” puede ser un reflejo de lo que hacen en la vida de todos los días. En este caso, el equipo toma conciencia de que efectivamente, la interrupción es una micro competencia que es necesario desarrollar. Entonces, ponemos un enfoque en las reuniones para que aprendan a interrumpirse. Hacen un rodaje de la interrupción para que, en este presente, en este “aquí y ahora”, vean el impacto inmediato de las interrupciones entre ellos en este momento de la reunión.

Así durante la reunión, se dieron cuenta que era enfrentarse a años de costumbre, porque al uno le costaba tanto interrumpir, como al otro aceptar el ser interrumpido. Gracias al rodaje, a nuestras interrupciones, cambiaron de marco de referencia, cambiaron de comportamiento entre ellos, cambiaron su forma de tomar decisiones, eran de más calidad, nos dijeron que tomaron menos decisiones que de costumbre, y claro, tomaron decisiones acerca de lo que podían cambiar cuando se encontraran cuidando a un paciente. Más tarde, un cirujano nos contó que un día estaba en plena acción, y una persona lo interrumpió, se paró 10 segundos para escuchar y tomaron otra decisión. Fueron 10 segundos muy potentes.

De forma más global, esta organización nos habla más de respeto, de confianza, y de motivación. También, nos dijeron que tomaron decisiones potentes durante el COVID, y que este coaching sistémico llegó en el momento oportuno.

La venta del coaching y su relación con los efectos y las causas.

Nos encontramos en la paradoja del oficio del coaching. El coach es una persona que no da soluciones y cuando vende, si dice algo como: “según lo que usted cuenta, le propongo este módulo de coaching”, está dando una solución. Luego, el coach ya antes de empezar, siembra una semilla de una persona que da soluciones. Si el cliente compra, quizás inconscientemente espera soluciones de parte de su coach, porque al final le da una solución. Se dice que el sistema no es ético, porque no corresponde a la ética del oficio.

Igual si un coach explica lo que es el coaching o comienza explicando (como lo hacemos en este artículo - otra paradoja más) lo que son las causas o las causas cuánticas, el coach está dando explicaciones, está en una postura alta que es opuesta a la postura baja sin intención. Explicarlo no es vivirlo, y es por esto, que decimos que el coaching es como el amor, no se explica, se hace. Es más potente, y ser más coach es permitir al otro que viva la experiencia y cambie en ella, que hablarle de conceptos, modelos, teorías.

Imaginemos que en los dos casos, el cliente compra a una persona que le da soluciones o una persona con postura alta. Y cuando el coach está actuando su cliente, puede verse decepcionado respecto a sus expectativas, respecto a su pedido inicial. Un coach a veces no se da cuenta de que este tipo de comportamiento, de causa cuántica, es el efecto de un cliente que cancela, que no paga o de un prospecto que no compra, porque no ve la diferencia entre el oficio de un coaching y el de un formador, experto, consultor, etc.

Entonces, un coach sistémico siempre actúa desde la conciencia sistémica cuántica, que implícitamente lleva dentro su postura baja sin intención, y que no permite empujar o presionar al potencial prospecto, para que sea el potencial cliente quien tenga ganas de ser atraído hacia el coaching sistémico.

Es un movimiento importante que vemos en el programa completo de la formación en coaching sistémico, en el cual se desarrollan las 3R sistémicas. Es un apoyo potente que permite al coach sistémico estar en esta postura del ser con su potencial cliente.

En tu conferencia no hablas de constelaciones familiares, ¿puedes decirnos algo a este propósito?

Reducir el coaching sistémico a las constelaciones familiares o también a las reuniones o al coaching de equipo, es como reducir el fútbol a la pelota, el cine a la pantalla, el amor a un beso. Es mucho más que eso, y al mismo tiempo, no tiene nada que ver. Puede haber beso sin amor, pantalla sin cine, pelota sin fútbol.

Nos parece interesante plantearse ¿qué son las constelaciones familiares? Una de las definiciones más clásicas que se encuentran por internet es:

Las constelaciones familiares son un método desarrollado por el filósofo, teólogo, pedagogo y autodenominado “psicoterapeuta” Bert Hellinger. Su objetivo es liberar a las personas de sus “tensiones/conflictos” que suelen venir de las “generaciones pasadas y tienen sus raíces en los acontecimientos de la historia de la familia” tales como conflictos bélicos, violencia familiar o doméstica, el fallecimiento prematuro de padres o de hijos, abortos, separaciones o violaciones. Esto puede manifestarse en el presente en forma de problemas, tales como: depresiones, psicosis, miedos, migrañas, cansancio crónico o problemas en las relaciones. En resumen, acontecimientos emocionalmente intensos (conflictos no resueltos) de nuestros antepasados familiares son transmitidos generación tras generación.

Bert Hellinger fue un teólogo y espiritualista alemán, conocido por ser el creador de las constelaciones familiares, una hipótesis que postula que los miembros de una familia se influyen recíprocamente en su salud y en su conducta.

Entonces cuando uno lee esto: “El coaching sistémico no es diferente a las constelaciones familiares”, esto procede más bien de la psicoterapia.

Sin embargo, si un coach actúa como lo define Bert Hellinger a 3 niveles:

- Nivel cliente, exponiendo un asunto personal que quiere solucionar.
- Nivel representante, donde uno se pone al servicio del cliente representando a algún miembro de su familia.
- Nivel participante, quien observa y ayuda con las energías durante el transcurso de la constelación.

En este caso, por una parte se corre el riesgo de entrar con su cliente en un análisis muy grande, en explicaciones, en interpretaciones, en experto y salir de su papel de coach, el cual es permitir a sus clientes pasar a la acción

Por lo tanto, la forma de la herramienta que inventó Bert Hellinger es interesante para un coach sistémico dentro de un marco de trabajo cuidadoso, y poniendo a la vista del cliente lo que le permite ver estas energías, qué quiere cambiar de ellas, qué lugar quiere ocupar desde hoy y qué acción nueva va a realizar con esto.

Proponemos tres ejemplos para ilustrar lo que hace un coach sistémico:

Un coaching sistémico individual personal: El cliente toma consciencia de que ya ha tomado su decisión y lo que le cuesta son las consecuencias de sus decisiones con su familia (hijos, pareja, hermanos, padres y abuelos). Toma la decisión de declarar lo que quiere, a toda su familia este próximo fin de semana, con el fin de que no sea un drama y más bien un alivio para todos. Quiere prepararse para este momento. Entonces el coach sistémico le pregunta si quiere poner las sillas, la geografía del sistema, para ver si le parece importante prepararse para hablar con algunos, qué va a decirles a todos y cómo se quiere posicionar. Rápidamente, cuando coloca las sillas, se da cuenta que tiene 2 cosas importantes que hacer: la primera, es hablarlo antes con sus hijos y segundo, sentarse en otro lugar donde tienen la costumbre de hacerlo. Más tarde, nos cuenta que la reunión familiar fue fluida y tomaron champán porque nadie de la familia se atrevía a tomar esta decisión.

Un coaching sistémico con un equipo de venta: Esta empresa de tecnología específica (aplicaciones para la inteligencia artificial e internet de los objetos) va a presentar una oferta a un cliente, donde dispondrá de 2h para convencer al prospecto. Para nuestro cliente, este mercado representa un salto cuántico y un futuro importante que se abre. Es un cliente para el que ya hemos hecho varias sesiones de coaching sistémico de equipos y nos pide prepararle para este evento. El día de la oferta estarán presentes el Director Comercial, el Ingeniero Técnico-Comercial y un Ingeniero Técnico que hará la presentación técnica junto con el Ingeniero Técnico-Comercial. Saben que el día de la presentación, frente a ellos estarán el CEO, el Responsable del proyecto y el Ingeniero Técnico del proyecto. Saben también que el Ingeniero Técnico del prospecto no tiene el poder de decir SI, pero tiene el poder de decir NO. Utilizando las constelaciones sistémicas y centrándose en las causas cuánticas, llegan a la conclusión de que es mejor que los 2 Ingenieros Técnicos estén sentados uno al lado del otro y que sólo el Ingeniero Técnico-Comercial presente la aplicación. Para ellos es un cambio de paradigma, porque normalmente hacen lo contrario. Entonces, preparan al Ingeniero Técnico-Comercial para que hacer la presentación él solo, y así los dos Ingenieros Técnicos pueden

hablar de códigos y tecnología, hablar el lenguaje de la tecnología. Nuestro cliente ganó la oferta. Fuimos solo un espejo, lo más importante es su producto, su tecnología, su forma de ser y de hacer. Solo suponemos que esta forma de cambiar su marco de referencia les permitió tener nuevos efectos.

Un coaching sistémico de organización. Un coaching sistémico de organización es poner en una sala más de 50 personas de la misma organización, de la misma área. En esta sala, hay varios niveles de jerarquía.

El objetivo de nuestro cliente era: Disminuir procesos para mejorar el “Time to Market” de la empresa; es decir, el tiempo que pone la empresa cuando toma una decisión y que ésta se encuentra en manos del cliente.

Cuando se hace un coaching sistémico de organización hay momento de plenaria, en el cual el coach sistémico trabaja más el proceso y su forma de hacer entre ellos; y momentos de trabajo en equipo, en los cuales los equipos trabajan sobre el contenido, como lo ilustrado en esta foto.



Continuando con el ejemplo, cuando esta organización estaba en los momentos de trabajo en grupos (había 87 personas y 9 grupos), la sala no permitía dejar el suficiente espacio entre los grupos y por tanto, 2 grupos estaban casi pegados.

En un coaching de organización, la constelación se ve de inmediato. Solo pedimos a cada uno mirar la geografía y ver lo que esto les resuena. En el momento nadie contestó, y a lo largo del primer día, estos 2 grupos se abrieron para hacer un solo grupo. Antes del final del primer día, tomaron la decisión de fusionarse y ver los nuevos procesos que esto engendraría en la empresa. Fusionar era un tema importante, porque esto quería decir que un jefe se ponía bajo el otro y que los dos equipos tenían que replantear sus puestos para poner una nueva energía en el grupo. Tomaron fácilmente este tipo de decisión. Asimismo, durante el segundo y tercer día, cada equipo se replanteó sus puestos de trabajo. Unos 18 meses más tarde, nos dijeron que obtuvieron una mejora de casi 6 meses de sus "Time to Market". También de forma más global, ganaron en autonomía, responsabilidad, agilidad, transparencia y resultados; y de forma más local, en eficiencia de sus reuniones.

¿Es porque utilizamos la consciencia sistémica, las causas cuánticas, la geografía en un escenario de constelaciones, el todo conectado, que nos preguntan por las constelaciones familiares?

Pensamos que Bert Hellinger, el inventor de las constelaciones familiares no estaría contento y con razón, nos confrontaría si hiciéramos lo que él inventó para la psicología en el coaching.

Por lo tanto, es porque utilizamos las causas cuánticas en la geografía del sistema, que el coaching sistémico embarca el todo y en este todo, pueden estar las constelaciones familiares. Es otro marco de referencia.

En el vídeo das un ejemplo sobre cómo haces con la confianza. Cuando una organización pide desarrollar la felicidad, ¿cómo hacéis desde las causas y no desde los efectos?

La felicidad es más un tema filosófico. Pero no nos extraña que se acople con el mundo del coaching. No sabemos decir si es la madre o el padre, la hermana o el hermano, la prima o el primo, pero los dos son de la misma familia.

Desde que la filosofía existe (seguramente más de 3000 años), ésta habla de la felicidad.

Cuando nos hablan de felicidad, nos gusta hablar de los pensamientos de los grandes filósofos. Por ejemplo (claro haciendo un resumen en 4 palabras), para Platón y Schopenhauer la felicidad es algo que se encuentra entre el deseo y el aburrimiento. Para Spinoza, a la felicidad se llega por la vía de la alegría desbordante y de la acción. Y cuando lo relaciona al cuerpo, Spinoza habla de potencia total de la naturaleza, de ese "infinito gozo de existir".

Entonces, cuando una organización nos habla de felicidad o quieren que la empresa sea más feliz: ¿puede ser que dentro de esta empresa la gente se aburre? Si no hay deseo, ¿puede ser que no hay un infinito gozo de existir?, ¿puede ser que no haya alegría porque la acción no compensa?

Y respecto a la potencia, ¿qué potencia quiere la empresa?, ¿la del mercado, del dinero, de los royalties de los accionistas o del bienestar de sus colaboradores? Hablar de felicidad, ¿es un espejismo más, una manipulación más para sacar más provecho de la gente o un real deseo de la empresa?

Cuando una empresa ficha a un colaborador, normalmente el nuevo empleado y la empresa están felices de esta novedad. Si por ejemplo a los 6 meses después, los colaboradores no son felices, es interesante que la empresa se pregunte: ¿Cuál es mi parte de responsabilidad?

También, hasta ahora y con más de 6000 horas de coaching sistémico, todavía no hemos encontrado un cliente que nos diga: ¿acompañanos a ser infeliz?

Si con más de 3000 años de filosofías, con el hecho de que todas las culturas y civilizaciones se han hecho las mismas preguntas: ¿Cómo hacer que todos seamos felices? Y que todavía no hayamos logrado que todo el mundo sea feliz siempre y al mismo tiempo, puede que quizás sea un espejismo. La felicidad es tan compleja, tan individual que solo la humildad de no saber, nos parece ser la buena respuesta. Y nos parece que la buena pregunta es más bien: ¿Qué hacéis o que tenéis que hacer para que la gente sea infeliz?

De forma fractal, seguramente, que el efecto de la falta de deseo, del aburrimiento, de la falta de acciones que permiten gozar de la vida laboral, de la falta de alegría, de la falta de potencia, de la falta de libertad, se traduce en los comportamientos en las reuniones en su forma de tomar decisiones, en su forma de interactuar entre ellos y/o con el entorno, de su relación con el tiempo, con el pasado, presente, futuro. Son las causas cuánticas.

Lo que nos parece importante añadir es que, cuando el coach sistémico permite a su cliente hacer pequeños cambios que engendran grandes cambios en los procesos de la organización, según el punto del observador, algunos dirán que la organización es más feliz, otros que tiene más confianza, que se ha mejorado el clima laboral, que hay más escucha, que son más resilientes, más ágiles, que se ha mejorado el liderazgo, el alto rendimiento, etc.

Desde nuestro punto de vista, observamos que permitiendo a nuestros clientes cambiar de marco de referencia a través de las causas cuánticas, mejoran estas dos dimensiones: las interrelaciones humanas y los resultados, el alto rendimiento.

CONCLUSION

Desde 2008 y quizás desde el 11 de septiembre del 2001 pasamos de crisis en crisis. La pandemia es una crisis más.

Un sistema cuando pasa de crisis en crisis ya no es una crisis, es un sistema. Estas crisis es el efecto de este momento de transición entre la era industrial y la era digital. Consciente e inconscientemente, percibimos que no podemos quedarnos en la era industrial porque está en su exceso de control, de proceso, quitándonos la creatividad, la autonomía y también percibimos que dejar el total poder a la era digital es deshumanizarnos.

Hemos nacido en este momento clave de transición para nuestra humanidad, para nuestra civilización y las siguientes. Para nosotros es un honor haber nacido en esta época, tenemos la posibilidad de poner nuestro grano de arena, para justamente influir en un mundo mejor en el cual cohabitan este equilibrio entre la humanidad y el dinero.

Donde nace la crisis, nace su solución, es por esto que un sistema no se sigue, se conduce. Desafortunadamente la pandemia viene a acelerar este momento, viene a subrayar lo bueno y lo malo del ser humano.

Antes de que el sistema nos supere, es el momento de conducirlo.

Es el momento de nacer de nuevo.

Si tú también, tu equipo, tu organización quiere nacer de nuevo, te proponemos:

- Formarte en Chile con nosotros para ser un agente de cambio como Coach Sistémico externo o interno, para ser manager-coach, para ser Community Transformer®. La próxima edición empieza en septiembre del 2021. Podemos también formar grupos internos de manager-coach sistémico, de coach sistémico interno y/o de Team Community Transformer® en tu empresa.
- Podemos acompañar tu sistema para que logre nuevos efectos a través pequeños cambios y cambiar el marco de referencia de tus causas cuánticas.

Pincha en contacto e intercambiamos:



Evelyn y Claude



Evelyn Muñoz R.
*Coach Sistémico de Organización
Coach Ontológico Ejecutivo/ Coach PNL
Directora de Anse Chile
Directora NewOak Consulting*

@ sistemicocoach@gmail.com
☎ +56 9 7408 3342



Claude Arribas.
*Master Certified Coach
Coach Sistémico
CEO Anse*

@ claudio.arribas@anse.fr
☎ +33 682 69 70 83

Copyright 2021