

LAS NUEVAS REUNIONES

Sin duda alguna, con la pandemia, el sistema de reunión ha cambiado completamente. Ya no puede ser como antes.

El teletrabajo ha creado un nuevo sistema de reunión, una transformación real. El proceso de reunión delegada que se ha puesto en marcha durante las reuniones a distancia y apreciado por el coach sistémico del movimiento Metasysteme, permite aprovechar esta pandemia para provocar el cambio, crear una ruptura.

Esto se debe a que en la telerreunión todos tienen derecho al mismo espacio en la pantalla, porque el cara a cara ha desaparecido, porque ya no podemos ocultarnos, ya que se ve todo (el que corta el sonido o el vídeo, el que es molestado por una persona, el que hace otra cosa), la paridad se ha desarrollado, las reuniones interminables terminan de manera apropiada, el control da lugar a la confianza, la retórica es reemplazada por las decisiones, etc. Al fin, las reuniones son cortas y las decisiones se toman y se ejecutan. Aparecen la autonomía, la responsabilidad y la circularidad.

Hoy en día, tanto en el hemisferio sur como en el norte, las reuniones presenciales y a distancia se mezclan poco a poco.

Aquí, en Chile, donde en pleno invierno el país encuentra, cada vez más, menos restricciones y más libertad, he podido obtener un nuevo salvoconducto para 3 meses. Con mi socio, Evelyn Muñoz, algunos de nuestros clientes actuales y potenciales nos piden que les acompañemos, para tener éxito también en las reuniones presenciales.

La mayoría de las empresas que han optado por un sistema donde se combina el teletrabajo y las reuniones presenciales, han comprendido que éstas, ya no pueden ser como antes, en 2019. Deben ser diferentes.

En este artículo, queremos compartir nuestra experiencia con usted. En realidad, ¿cómo son estas nuevas reuniones presenciales?

En primer lugar, observamos que para la mayoría de las organizaciones, estas nuevas reuniones presenciales deben permitir iniciar y preparar las próximas semanas y meses. Una buena reunión presencial aportará el ritmo a las próximas telerreuniones y viceversa. Según el tamaño de la organización y el resultado deseado, el objetivo de esta nueva reunión presencial se puede realizar en una media jornada, una jornada completa e incluso dos días consecutivos. Los colaboradores se verán de manera presencial todos juntos, en un mes para algunos equipos, en 3 meses para otros. Es bastante aleatorio.

Comprobamos que, más allá del encuentro, el punto común de estas nuevas reuniones es reafirmar los valores, compartir o volver a compartir la visión, revelar el sentido, la dirección, buscar o volver a buscar el alto rendimiento, cómo transmitir y crear una verdadera circularidad. En realidad, permitir desarrollar o volver a desarrollar un verdadero liderazgo poniendo lo humano en el centro del alto rendimiento.

También hemos encontrado directores que, consciente o inconscientemente, quieren aprovechar estas reuniones presenciales para volver a tomar el control, el poder del puesto, hacer de nuevo como antes. Por supuesto, un regreso al pasado está condenado al fracaso. Éticamente, como estamos convencidos de que este regreso al pasado es sinónimo de fracaso para la organización, no asumimos este tipo de misiones, que solo sirven para volver hacer como antes. Cuando el director y/o la organización se dan cuenta de que el papel de líder, de gerente, hoy en día, es adoptar una postura de coach individual y de equipo, luego solo puede surgir todo el poder del enfoque sistémico.

Aquí mostramos 3 ejemplos, que fueron parte de nuestra experiencia para la gestión de estas nuevas reuniones presenciales.

Por supuesto, en todos los casos, se aplica el proceso de reunión delegada del enfoque sistémico del movimiento Metasysteme, puesto en funcionamiento desde los años 90.

Una reunión de relación (la duración de esta reunión fue de 3h30):

Si bien esta organización tiene experiencia en el sistema de proceso delegado (les hemos acompañado durante varios meses durante sus telerreuniones), toda la planificación de la reunión estaba preparada con sus horarios bien precisos. Rápidamente, como coaches, observamos que las personas se miraban mucho, se tocaban de los ojos (los abrazos aún no estaban permitidos), se sonreían (la distancia permitía que todos pudieran quitarse la mascarilla). Luego, compartimos nuestra percepción con el equipo y sentían la necesidad de hablar entre ellos de manera distinta, que a través de una pantalla en 2D. Les propusimos cambiar los códigos y utilizar la tercera dimensión, es decir, el espacio. Entonces, se pusieron de pie y empezaron hablar. Al principio en parejas, como para tener noticias más personales o apreciar mejor el sonido, la imagen, el lenguaje corporal e incluso tocarse. Después, poco a poco, de tres en tres y al final, en equipo. Han creado entre ellos una fuerte relación, un poco para tranquilizarse y asegurarse de que se reconocían, el reconocimiento.

Este momento duró casi 1h y se podría pensar que se perdía tiempo para los temas previstos durante estas 3h30. Paradójicamente, todos los temas han sido tratados con eficacia, con decisiones potentes que van a marcar el ritmo de los próximos 3 meses, dado que han decidido volver a verse de manera presencial antes de fin de año. Durante una de nuestras acciones sistémicas plenarias, hablaron mucho de este momento que fue necesario, y dijeron que necesitaban relacionarse y sentirse muy unidos. Les preguntamos: si todo su entorno tiene esta misma necesidad, ¿cómo podéis hacer para que este entorno también se sienta bien y así, aumentar su rendimiento? El equipo tomó buenas decisiones para crear de manera diferente vínculos y relaciones con sus patrocinadores, y crear nuevas redes para aumentar su mercado.

Una reunión de pausa (la duración de esta reunión fue de 1 día) :

Esta organización no nos conocía. Ya realizaron diferentes reuniones presenciales que no han logrado los resultados esperados. Con su equipo directivo ampliado, quieren realizar una reunión presencial para que marque la postpandemia y volver a comenzar sobre nuevas bases, nuevas decisiones, nuevos planes de acción, más enfocados en aumentar la cuota de mercado. Durante la fase de prospección, nos manifiestan el compromiso de los directores, que trabajan mucho, que la mayoría están cansados incluso al borde del desgaste y que, ligado a la crisis, los resultados no son los esperados, y ello aun cuando han sido revisados varias veces a la baja.

Les proponemos realizar lo contrario de todas las reuniones que suelen hacer. Les sugerimos realizar una jornada de pausa. En lugar de hacer pausas de 20 min. cada 2h. como es habitual, les proponemos realizar pausas-café de 2h. en donde cada uno hace lo que quiera, y realizar una reunión de trabajo de 20 min. cada 2h. Fueron seducidos por la idea.

Por supuesto, tras la sorpresa de esta propuesta, comenzaron a hablar de cualquier cosa, a reír, a ir fuera para tomar el aire y quitarse las mascarillas. Durante las reuniones de 20 min. en las que introdujimos el sistema de proceso delegado, nos centramos únicamente en lo que pasaba entre ellos. Se expresan palabras como resiliencia, reconocimiento, escucha, acciones concretas, humor y ligereza. Después de la comida, la pausa-café se transforma en una reunión más centrada en lo operativo. Decidieron reducir ciertos procedimientos, crear contratos de venta más rápidos y fáciles para el cliente final, aligerar el enfoque técnico con el cliente actual y potencial, y por tanto, formar a la pareja comercial-ingeniero en esta nueva metodología, y por último, facilitar el proceso de contratación. Es una organización que comenzó a aceptar que, darse el permiso de cometer errores también es darse el permiso de crear, crecer, ser más eficaz y aceptar esta zona de no confort.

Una reunión de desconexión “en la empresa” (coaching de organización de 2 días) :

Antes y durante la pandemia, acompañamos a un equipo de esta organización. Éste logró convencer a la dirección de que, en el nuevo entorno en el que vivía la organización, podría ser conveniente un coaching de organización (agrupar a varios niveles jerárquicos, es decir, 49 personas en este caso).

La dirección, con su equipo de RR.HH., quería realizar 2 días de desconexión para permitir a los 50 primeros directivos de la organización reconectar con su pertenencia al grupo, con sus valores, volver a encontrar motivación, dinamismo, y por supuesto, definir planes de acción para convertirse en beneficiarios.

Al mismo tiempo, la organización está despidiendo personal y el teletrabajo les permite reducir una carga inmobiliaria importante. Planearon realizar esta desconexión en un espacio distinto al de la empresa. Dado que, en su intención de realquilar una parte de los locales, también tienen la intención de permanecer en la misma dirección, les pedimos si en la gran sala principal, un antiguo espacio abierto antes de 2020, podían apartar los muebles y crear un espacio en el que los directivos pudiesen estar en círculo. Permitir también, en esta gran sala, recibir con pantalla

gigante a los directivos que, por vivir en regiones en confinamiento, no pudiesen desplazarse y estarían en línea.

El sistema de proceso delegado permite una mejor inclusión, especialmente cuando el sistema de reunión es híbrido. Es decir, un encuentro en el que conviven personas presentes y otras a distancia. A veces, este sistema híbrido se planifica y otras no, porque se crea según las personas presentes o no en el sitio. Está más cerca de una realidad que tiende a convertirse en una nueva norma.

Esta desconexión en el interior de la empresa ha permitido recrear precisamente la pertenencia y repensar valores. Durante estos dos días, la geografía de la empresa, y por tanto, su territorio, su organigrama han sido redefinidos, lo que les ha permitido tomar decisiones centradas en los clientes y en el resultado/beneficio. Han pasado de un enfoque de proyecto lineal a un enfoque circular, sistémico, participativo y delegativo.

En conclusión :

Por un lado, cada organización es un caso diferente y no se puede copiar lo que se hace de una a otra. Por otro lado, el sistema de reuniones ya no puede ser como antes. El sistema de reuniones sistémicas permite crear la circularidad, la paridad, un sistema participativo y delegativo, y así, las dimensiones de relación y rendimiento forman parte de las dos caras de la misma moneda.

La postura baja de coach sistémico permitirá revelar los patrones. Pueden ser frenos o catalizadores para el desarrollo de estas dos dimensiones y de la transformación de la organización. Que las reuniones sean presenciales o en línea o híbridas, son una representación fractal de lo que es la organización, representan el ADN de la organización, lo que permite a la misma tomar consciencia de su capacidad operativa y al coach sistémico acompañar la transformación.

Desea ir más lejos,

Para formarse con nosotros en la Escuela Internacional Metasysteme de Coaching Sistémico de Alain Cardon, (Chile, América Latina, América Central, EE.UU, España) para convertirse en coach sistémico o líder-coach, para ser un líder del siglo XXI,

Y/O

Directamente para su organización,

- Elija su media hora de CITA en Zoom, responderemos a todas sus preguntas, pinche en =>: <https://calendly.com/claude-arribas/anse-crear-juntos-un-mundo-mejor>

Al igual que hacemos con nuestros clientes de organizaciones, para la formación le proponemos soluciones híbridas en línea y presenciales. En lugar de crear un “ O “ exclusivo, ya sea presencial o en línea, nuestra experiencia nos ha mostrado que estos coachings y estas formaciones son mucho más potentes y educativas en el “ Y “ inclusivo, y sobre todo, representativas de la realidad en la que viven nuestros clientes. Ya no hay límites de fronteras.

Un saludo cordial.

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*

@ claude.arribas@anse.fr
+33 682 69 70 83

Copyright 2021