

# Transcripción

## Empezando a Constelar: Podemos colocar y consideraciones familiares

Transcripción automática revisada para lectura. Los saltos temporales enlazan con el vídeo en la experiencia interactiva.

00:00:00

En esta segunda. Vale, entonces tenemos el problema, tenemos el objetivo. Vamos a representar

00:00:10

otro para la misión. Nelly. Nelly, gracias. Y cada uno sira su movimiento, por favor.

00:00:55

Dentro de la plataforma para cuando es algo de empresa, negocio, y ahora les voy a recuerden

00:01:03

decirle algo por respecto al centro.

00:01:14

Vale, fíjense una cosa.

00:01:17

Nosotros tenemos que aquí reizar la plataforma que podemos verlo de

00:01:21

diferentes maneras, ¿vale? Vamos a observar aquí.

00:01:39

Cuando dos figuras están en una al frente a la otra, que sucede, es en

00:01:45

este para el sistema y están enfrentadas, es decir, la misión de la

00:01:53

empresa y el objetivo está enfrentado. Lo que deseo es que las personas, los

00:02:01

asesores, valoren, supuesto de trabajo, valoren las beneficios que están

00:02:07

otorgándole a las personas, entonces la misión y el objetivo que se cree

00:02:11

están enfrentados. Aquí hay un conflicto entre las dos cosas y el problema está

00:02:18

bien o sea otro lado. Ahora vamos a pedir a Javier que representa como

00:02:25

justamente problema, porque claro, en no es el líder, cree que están en los consejeros,

00:02:30

bueno, vamos a ponerlo en, qué sea el consejero, ¿vale? Y si tú a ti, ¿me quieres saber?

00:03:03

O sea, lo vamos y cuando llegué, él, algún no se mueve. ¿Qué pasa con el problema hacia

00:03:14

dónde está viendo el problema? Yo quiero mirar hacia otro lado. No me gusta esto de lo

00:03:34

objetivo me ponía muy ansiosa me quitaba como la paz y cuando llegó la misión, pues como que

00:03:44

se dejé de sentir esa ansiedad de irme, porque antes me quería ir, pero todavía como que no

00:03:54

no quiero mirar todavía.

00:04:01

Y el objetivo cuando llega el consejero?

00:04:11

El objetivo se ha sentido...

00:04:13

ha sentido como mucha presión, de hecho tengo presión en el estomago.

00:04:21

Si como si algo me estuviera aplastando el estomago.

00:05:16

Normalmente el representante del objetivo,

00:05:20

en nosotros colocamos cuando estamos en persona, colocamos un objeto. Por ejemplo, podemos colocar una silla,

00:05:30

podemos colocar algo que esté allí, que es algo físico y que no sea una persona.

00:05:38

No podemos colocar dentro del área de organizacional. ¿Qué pasa con la misión cuando llegues a

00:05:47

se nuevo quiero ir ahí, quiero estar cerca de ella, como que la

00:05:59

conozco, un malo. ¿Cuál cree que el consejero, cómo se siente al estar ahí cerca

00:06:10

de problemas? Cuando estaba detrás de mí, me molestaba,

00:06:18

este, ahí donde está el lado ya no, como que, como que, me sentí más tranquilo cuando se

00:06:29

de posiciona al lado un millón, no detrás, cuando estaba detrás lo me gustaron.

00:06:34

Bien, se aquí ustedes, entonces, que vemos aquí y esto para que aprendamos a hacer las leitudes.

00:06:38

Aquí es diferente que en consideraciones familiares aquí no se interpretan y se absolutamente

00:06:45

nada en consideraciones familiares. En organizacionales sí se tiene que hacer, porque para eso están

00:06:50

contratando en nuestro servicio, que no está diciendo esto, que estos consejeros necesitan

00:06:57

un apoyo, necesitan ser escuchados, necesitan que alguien les brinde apoyo a ellos, porque ellos

00:07:07

están brindando apoyo en su vida, pero quizás sus condiciones, quizás lo que les empagando,

00:07:14

quizás este su calidad de vida, quizás los horarios no están siendo los adecuados.

00:07:20

Fíjense que el problema se queda junto y al lado el problema es un aliado de ellos. Cuando

00:07:27

organizacional y cuando uno está al lado de la otra como estaba viendo

00:07:30

ser caso, por ejemplo la misión y estar nuevos que llegó son aliados y los

00:07:34

consejeros y el problema son aliados es decir entonces cuál es el problema

00:07:39

de los consejeros y cómo el líder puede ayudar a estos consejeros pues

00:07:45

simplemente interesándose por ellos quizás estos consejeros no están

00:07:52

sintiéndose observado no están sintiéndose valorados entonces vamos a colatar otra figura

00:08:00

que siente consejero cuando llegues a la nueva figura esto es muy bonito pero vamos a hacer dentro

00:08:26

del trabajo entonces se observa como cada uno va aportando y va diciendo que es lo que quisiera

00:08:33

entonces los consejeros que es lo que quisieran de esa nueva piellego

00:08:42

sentir como un escalofrío y como ganas de conversar.

00:08:47

Vale.

00:08:48

Pues digirte a ellas si quieres y conversar y dir lo que quieras.

00:09:21

Siento así, a mí me voy a hacer canto, lo siento como...

00:09:27

Esa persona no sabe, hace cuenta no...

00:09:34

No sabe, es eso que está perdiendo.

00:09:36

No entiende lo que hacemos.

00:09:41

No...

00:09:42

O sea, como que hay disposición,

00:09:44

pero está cerrada porque no sabe, no entiende.

00:09:51

¿Vale? ¿Pues es decir, Celo? Imaginate a tu líder, a tu supervisor, a Gabriela,

00:10:00

dice lo tu, a veces siento que no sabes lo que estás haciendo.

00:10:08

A veces siento que no sabes, entonces, de cien, estar representando mi supervisor a ella.

00:10:26

y entonces fíjate tú, tú qué le pasa a los consejeros. Yo como la representante de la

00:10:42

supervisora, te digo, tengo toda la disposición. Tú que tienes más tiempo aquí, que yo, por favor,

00:10:49

ayúdenos. Aquí tenemos siempre que hacer un trabajo previo con el líder, porque sabemos que

00:10:56

muchas veces va a seguir cosas que yo no quiero ni escuchar, que se va a movilizar y el trabajo

00:11:00

más fuerte va a ser con el líder de aquí. Debo aclarar algo que creo que no lo dije antes,

00:11:06

pero cuando dije, llúrese, las que tienen más de ahí seguiría ella, Gabi, que es mi supervisora,

00:11:12

pero ya en otro ramo, no en nosotros, no salen. Exactamente, exactamente. Pues eso en tu área,

00:11:19

saber tu y es el área de nuestra problema. Que a lo planteada es de tu punto de vista o

00:11:23

Yo estoy colocando en ti como si fuera el líder ojo, porque está planteado de este punto de vista.

00:11:30

Ella tiene otro punto de vista y tiene otra visión de cuál es el problema.

00:11:34

Y ella me consulta y lo es más por lo mismo por mi experiencia, pero si es...

00:11:38

Vale.

00:11:40

Yo quiero que aquí ya ahora reconozca que de la realidad con su ejercía no sabe lo suficiente.

00:11:49

No sabe.

00:11:52

Entonces, ¿quién es el que estaba suficiente de la idea de consejería?

00:11:57

Hay una que tiene 17 años.

00:11:59

Ayúrez sí, no, yo desde mi respecto.

00:12:02

Es una idea así, ¿sabrá?

00:12:03

Vale. Entonces, la miraza a ella.

00:12:14

Imagínala, hablando con los demás supervisores.

00:12:22

Imagínala, dando ese trabajo de confianza.

00:12:26

Eso lo hacemos nosotros directamente con el consultante, pero como no tenemos más otra persona,

00:12:30

bueno, puedo traerla.

00:12:41

Es muy maternal, esa chica me provocó traerla en la embarazada que consideran curiosos.

00:12:47

¿A Júren?

00:12:48

Sí.

00:12:49

¿Tiene dos?

00:12:50

Júren es de Ocía de Reas, este, y que no he de tener dos niñecesas.

00:12:57

Es una frugona, y ese es bien.

00:13:00

Ella no le gusta hablar con su profesora, y si no he secado no te no estás en caso.

00:13:06

Y como tiene más años como que hay en el llevo en punto y le vale, este me busca más a mí mi supervisora y el manager también para para que les de idea, para que los oriente que estamos haciendo más, que nos estamos a hacer y sí.

00:13:24

Claro, vale, entonces, y la tu supervisora yo me encargo.

00:13:35

Yo me encargo.

00:13:40

Y estoy dispuesto a ayudarte.

00:13:43

Y estoy dispuesto a ayudarte.

00:13:49

¿Cómo crees entonces tú que la puedes ayudar?

00:13:55

Ya he compartido un chorro de ideas con con ella y con el nació también.

00:13:58

Esté a mí les decía mis ideas,

00:14:00

estoy a mí les implementa ni a esa cuenta.

00:14:02

Pero viendo esto, eso que está viendo aquí,

00:14:07

cuál crees tú que es verdadero problema.

00:14:12

Bueno, vamos a poner esa, esa es la.

00:14:15

Es el problema realmente no es ni de ellos, es que ellos nada más siguen lo que

00:14:22

les dicen que tienen que imponer.

00:14:24

no tiene el poder de ellos de cambiar muchas cosas, lo que lo que se puede hacer es

00:14:30

idear buscar estas tejas que sean menos complicadas para poder estar en lo que se está,

00:14:39

a lo que se está escapar no había ni menos que se escape, que tuviste y quién es el que se lleva

00:14:53

torrato el problema y con quién está el problema, el problema que quiere decir allí, a ver el representante del problema.

00:15:07

En interesante porque en realidad yo quería estar detrás de el apoyándolo, cuando fuera hablar con la supervisora,

00:15:14

pero como que cuando llegué frente a la supervisora, siento que se formó una mogolla, no sé, un lío, hay más conflicto, exactamente,

00:15:27

y no sé para dónde me voy a ver, como mostrarle a él que lo estoy apoyando, entonces llegó

00:15:34

rato diciendo bueno me muevo, me digo, pero es que tengo que estar aquí y no sé para dónde

00:15:39

coger. Habla por todos sus compañeros, habieran como tú, sino habla por todos sus compañeros,

00:15:52

tu consejeros. Pero habla mi hijo aquí a mi supervisor. No, desde todos los consejeros vas a decir

00:16:03

lo que más necesito es lo que más necesito es lo que más necesito es que

00:16:17

reconocan las circunstancias que no las maquinas no no nos tratan de ver la cara

00:16:23

como si nos suquiera más porque nosotros somos los que realmente sabemos

00:16:29

estamos conscientes de estamos conscientes de que ellos tienen sus limitaciones

00:16:35

también no tienen, no pueden cambiar todo, no tienen ese poder, ese tienen limitaciones

00:16:39

igual que nosotros y entendemos, pero este debemos de hablar y llegar a un consenso como

00:16:48

grupo que somos y presentarlo a las personas de que les dan a ellos esos directos los

00:16:58

a sus. Lo que quieren ellos aparte de eso aparte de un consenso, qué es lo que quieren, qué

00:17:05

lo que sea, qué es lo que les está gobielo.

00:17:08

Imposibles.

00:17:10

Imposibles.

00:17:10

A lo que me referí como es tu pie de asesantes, son

00:17:13

imposibles.

00:17:13

Este quieren, yo siempre les hago esta analogía.

00:17:18

Si tenemos un frasco que está diseñado para cuatro canicas,

00:17:21

canícones y más que tres grandes, no le vas a meter 5.

00:17:25

No está diseñado para 5.

00:17:26

Está diseñado para 4.

00:17:28

Si los quieres meter a huevo, vas a romper eso.

00:17:31

Y ahí se rompe, sentí o demoral, se rompe.

00:17:34

el sentido de competencia de ser normal pregunta, ¿cómo se capacita a los consejeros?

00:17:43

¿Cuándo tienen para relajarse, para compartir los consejeros y compartir entre todos ustedes?

00:17:49

No existe esto, esto lo hacemos nosotros después del trabajo, nos juntamos, conversamos,

00:17:54

como desesto, que hay que comer. Ya terminan conversando el trabajo.

00:17:58

Sí, siempre estamos hablando del trabajo.

00:17:59

Pero cuando conversan de lo que pasa con ustedes de su vida de sus angústias.

00:18:08

De de de de cosas personales, por lo que es el trabajo, ¿trabíéramos?

00:18:14

Hablamos de todo este tiempo, si tengo años de conocer a las personas hechas, de ir con

00:18:18

los sus familias, con los en la mied, si convivimos en la pasamos padre, pero si muchas veces

00:18:23

devolvemos a lo de trabajo, chino, agría en con esto y para que quieren esto y pasas de este tipo.

00:18:28

los consejeros están pidiendo aquí una ayuda.

00:18:33

Aquí es la persona más capacitada para darles ayuda.

00:18:37

Obviamente tú no lo sabes, eso se lo preguntaría yo el líder,

00:18:41

quién es la persona más capacitada para darles ayuda.

00:18:45

Para lo que quieren ellos, porque obviamente los consejeros aquí van a expresar

00:18:49

lo que quieren y va a ver el movimiento,

00:18:51

vamos a ver cómo se mueve el objetivo,

00:18:52

vamos a ver cómo se mueve la misión,

00:18:54

quien está más cerca de los efectivos,

00:18:55

porque obviamente solo estoy diciendo aquí físicamente,

00:18:58

pero normalmente lo hago en ciego, no digo quién es el objetivo, quién es la misión.

00:19:03

Profíñense que allí todos están viendo una dirección, pero hay una figura

00:19:06

importante que nadie la ve, solamente el objetivo y es las personas de las

00:19:14

cuales ustedes están asistiendo, que es esta, vamos a ponerle clientes, y a

00:19:23

tener que nadie mientras que sí se hace problema, nadie ni siquiera los consejeros están

00:19:28

para él, solamente la misión y los efectivos están para él, pero fíjense los

00:19:32

consejero, la supervisora, la supervisora antiguo de problema, como están ahí en

00:19:36

foroñados en ninguno está viendo a lo esencial y este es realmente el problema

00:19:44

que ocurre en esa organización. Los consejeros están viendo a otro lado la

00:19:51

supervisora y están enfractados en ese problema pero en ninguno ve lo esencial.

00:19:56

Entonces, ¿qué necesitan esos consejeros? O sea, cuando los consejeros expresen que lo

00:20:01

que necesitan, la supervisora dice quién es la persona capacitada para darle eso que

00:20:05

necesito. Eso es el diálogo abierto que se ve cuando hacemos con su

00:20:11

teoría sistémica.

00:20:15

Yo sabes cómo interpreta.

00:20:16

Lo interpreta por la otra opción.

00:20:18

Yo interpreto de que así como están el cliente, los clientes y la

00:20:22

misión hacia un lado y nosotros acá estamos con el problema, el

00:20:26

problema precisamente es eso.

00:20:29

Están, hay cambios que no tienen, no toman en cuenta lo

00:20:37

pero de quién es la decisión de quién es la decisión de esos cambios. Son personas que están por encima de la superpista.

00:20:46

Por encima y entonces con eso yo no puedo hacer nada. Entonces como decir vamos a ver,

00:20:50

¿estoy imaginad que está el gobierno? El gobierno dice que hay que pagar impuestos, ¿no?

00:20:55

¿Cierto? Pero claro, eso impuesta a mí me van a afectar porque soy impuesto. Yo soy la perjudicada, pero a ver, ¿qué puedo hacer yo

00:21:04

para que lo impueste, ah, pues no los pago, pues me cae de lo más raro, me viene la justicia,

00:21:10

no, por no pagarlo en puesto, o me resisto y voy a correr sentimiento y digas una mierda

00:21:15

para trabajar, no sé qué, si no depende de este líder, entonces que tengo que hacer, traer

00:21:23

ese líder internamente, traerlo a lo que lo represente y decir, vale, entonces somos nosotros

00:21:29

lo que tenemos que movilizarnos, somos nosotros lo que tenemos que aceptar y entender, ¿por qué

00:21:34

eso se está dando así y entonces pedir negociar qué cosas y podemos hacer qué cosas podemos si

00:21:41

podemos pedirle el supervisor que nos puede dar dentro de su ámbito porque más arriba no puede

00:21:47

las exigencias de las estadísticas y todo lo demás es que no podemos hacerlo a menos que las

00:21:52

secretarías se pueden cargar las estadísticas menos que otra persona se pueden cargar de los números

00:21:57

o de los formularios que yo no puedo llenar pero si no es que no es su asunto entonces tengo que yo

00:22:04

por eso es el trabajo con los

00:22:06

consejeros, por eso problemas está

00:22:07

allí porque cada uno tiene que

00:22:09

hacer un consenso a ver cómo

00:22:11

nosotros podemos aquí

00:22:15

y no resistencia el cambio, vamos

00:22:16

a estar claro, cada vez que no

00:22:18

por ejemplo, y eso pasa en todas

00:22:19

intuaciones públicas, te digo yo

00:22:20

que con los cogentes que trabajan

00:22:22

en intuaciones públicas, todo el

00:22:23

tiempo está quedando porque le

00:22:24

piden datos estadísticas, datos

00:22:26

estadísticas y cada vez, es

00:22:28

también con los pacientes tienen

00:22:29

que llenar más formularios en el

00:22:30

ordenador que los ordenadores van

00:22:32

lento, los promos más horrible, no

00:22:33

o raros o no, pero cuando hay una persona fuera que sabe comentarle de para qué se hace eso,

00:22:43

que sués para que se mantenga a este programa, que sués para poder mantener más ingresos a este programa,

00:22:48

porque tienen que dar resultados, porque tienen que dar esa llenegándose dentro de mi hábito,

00:22:52

¿qué cosas tú si están necesitando? A punto de la iceberg, los datos que tienen que llenar, pero

00:22:57

¿Qué cosa tú se estás necesitando? Que yo te puedo dar.

00:23:01

¿Qué cosas más? Mira, a veces las personas nada más necesitan reconocimiento,

00:23:06

como la piramida de más, la veces no muro, puede personas más necesitan reconocimiento.

00:23:11

A veces algunas personas es la capacitación, a veces algunas personas y entonces

00:23:16

hay un conjunto de cosas que se pueden dar para paliar eso que no podemos evitar,

00:23:23

como los impuestos.

00:23:24

no podemos evitar, no puedo evitar la muerte, pero imagínate, yo me va a resistir a la muerte,

00:23:29

no que la muerte no llegue, que no me resisto, que tengo que morir.

00:23:34

Y que lo voy a luchar en mano toda la vida.

00:23:38

Entonces, ¿qué sucede? Yo tengo que en mi ámbito, como puedo adaptarme yo a eso,

00:23:45

como puedo yo, obviamente llenar ciertas necesidades, el líder que tiene que hacer allí,

00:23:50

cual son las necesidades de este grupo. Entonces, dentro de mi ámbito, cuál es

00:23:56

necesidad de poder tener y va a tomar a cuchar esas necesidades. Porque aquí estás viendo lo que se

00:24:01

ven en el diagnóstico sistémico es que el problema está obviamente aquí. Ellos realmente ustedes los

00:24:07

consejeros la cimosamente están siendo problemas. ¿Por qué? Porque no se están adaptando con cosas que

00:24:12

viene de un liderazgo más alto que no está de la altura de ella y que ya no puede luchar para que eso

00:24:17

porque son órdenes que vienen más ríbes como decimos en

00:24:21

sistémica hay un orden gerarquico y hay que respetar ese orden gerarquico.

00:24:25

Si se pretende tras pasar que está pasando con los José de

00:24:28

El Clare, yo se nos dice ayer en el Marrón y yo se nos

00:24:30

que se llevan todo igual que como lo que pagamos impuestos en el

00:24:32

NPSA y si que paguen impuestos al final los pequeños empresarios

00:24:36

somos los que nos comemos todo el Marrón, pero obviamente tenemos

00:24:39

o nos resistimos a eso y vamos y cerramos en la puerta o

00:24:44

no, no seamos que adaptar. Y de qué manera me adapto, qué cosas tengo que hacer para

00:24:50

que mi negocio sigue haciendo y pueda pagar aquellos impuestos que están colocando.

00:24:55

Entonces aquí hay una resistencia fuerte al cambio de parte de los consejeros, entonces

00:25:00

qué cosas necesitan esos consejeros, que no sean no llenar estos datos estadísticos que tienen

00:25:06

que llenarlos y hacerlo, pero qué cosas sí puedo yo hacer como el líder para mejorar su calidad

00:25:11

de vida en ese torno que están necesitando ellos. Bueno, de repente necesitan una cafeta

00:25:16

nueva. Bueno, a lo mejor eso está en mi ámbito. Mi ámbito puedo darle una cafeta nueva.

00:25:23

Ah, de repente que tengo un sitio para que pueda comer, donde tenga aire acondicionado,

00:25:27

vale, pues, la repente eso está en mi ámbito. Entonces, el líder tiene que ver qué cosas

00:25:30

están en mi ámbito que pueda hacer. Entonces, cada uno de los consejeros que escriba,

00:25:35

¿cuáles son las cosas?

00:25:37

A mí le interesa que hablar,

00:25:39

pues yo decirle,

00:25:40

estas son cosas que de arriba me piden

00:25:42

y son cosas que yo no puedo cambiar,

00:25:43

que yo entiendo que para ustedes es complicado.

00:25:46

Pero en mi hábito,

00:25:48

qué cosas puedo hacer yo

00:25:49

para que ustedes se sentan un poquito mejor

00:25:51

a veces puede ser darles capacitación,

00:25:54

a veces puede darle un reconocimiento por antigüedad,

00:25:58

a veces una persona hagan un ejercicio de,

00:26:01

oye, que te haga la descua tu trabajo,

00:26:04

que me gusta de tu trabajo, no sé, pequeñitas cosas que realmente la sentire la persona que está haciendo reconocido, escuchado y visto.

00:26:14

Mira, ella no es el problema en ese sentido, o sea no tiene los conocimientos de nosotros, pero igual es buenísima onda.

00:26:23

es que ya hace todo lo que se puede por nosotros, pero yo

00:26:30

interpreto ahí también sigo viendo que el clientes que es la

00:26:33

principal razón por la cual existimos y nosotros trabajamos

00:26:37

para ellos, no les están importando si lo que esté viendo

00:26:41

ahí está en el sitio.

00:26:42

Mira, cariño, este yo te voy a hacer una cosa, una negociación,

00:26:45

una empresa.

00:26:47

Es el representa, hay una frase que no recuerdo, yo soy mala

00:26:53

para recordar, tengo un pésimo de morián, pero como hay, somos tan fuerte como mi es la

00:27:00

bomba de hÍbil, como me he dicho, vas a preguntar aquí, entre que no te pongo si

00:27:04

hice las frases, somos tan fuerte como la bomba de hÍbil, algo sí, bueno, algo sí

00:27:11

dice la frase, somos tan fuerte como la es la bomba de hÍbil, en una empresa somos fuerte como

00:27:17

sea más fuerte el más de hÍbil que está, ¿no? No sé cómo explicar, ¿vale?

00:27:23

La onda más débil aquí, obviamente, son los consejeros,

00:27:28

por lo tanto, nos tomamos capaces de ver.

00:27:31

Ellos son los que tienen una profunda herida y ellos son prioridad.

00:27:35

No se trata de que tú tescientas de tal o cual manera

00:27:38

se trata de empatizar a ningún ellos.

00:27:41

Me tenden su mundo que necesidades tienen ellos también.

00:27:45

Que cosas realmente están necesitando.

00:27:48

Esas personas necesitas servicios, necesitas ser valoradas.

00:27:51

aunque ya está haciendo algo, hay algo que puede dialogar con ellos, conversar con ellos,

00:27:56

que ellos pueden lograr y que ella, si puede estar a disposición de darle quizás

00:28:00

cambiarle rotación de los horarios, quizás menos horas, porque solamente así yo puedo

00:28:07

voltear a ver y de hecho tú les representan de los consejeros y viste dónde está viendo el

00:28:10

consejero, no está viendo el cliente para nada. Entonces, por lo tanto, no, estamos viendo

00:28:15

que tú tengas el concepto de que sigue nuestra prioridad para yo poder ayudar a otros cariñamientos

00:28:24

que están bien yo primero, porque es no es imposible que yo pueda ayudar a otros.

00:28:29

Imposible.

00:28:30

Debo que es ser capaz de sentirme suostenida y eso es una organización sobre todos los trabajadores,

00:28:37

en cualquier lugar, si ustedes trabajadores tienen que tener a tus trabajadores contando,

00:28:40

produciendo la atención aquí en la base del pésimo.

00:28:42

sino la atención al cliente va a ser horrible con Dios es un mal, miren que no quiero

00:28:46

tender a nadie y no quiero hablar con nadie ni quiero. Entonces, tengo que estar primero yo

00:28:51

bien para poder trabajar con los demás. Entonces aquí hay una necesidad y el problema hasta aquí.

00:28:57

Entonces claro, obviamente lo estamos haciendo en un nivel que no podemos, un nivel que tú no eres

00:29:02

el líder de allí, entonces obviamente el líder nos puede dar más información, entonces simplemente un

00:29:07

ejemplo, pero para que tuveas donde está el asunto que me va a decir ya luz, yo sabía que

00:29:12

hierta, la asunto, pero saber de qué como consejero, yo tengo 14 años y qué bueno, que puedo

00:29:19

escuchar a mis compañeros y aparte de esos recaudos que no quieren llenar o lo que sea,

00:29:26

qué más quieren, qué haría sentirse esa persona mejor todos los días con ganas de venir al

00:29:31

trabajo, escucharlo de verdad, de su necesidad, un deseo de contacto porque entiendo que

00:29:37

esa persona está estresada y está agobiado. Ya sé que debería ser su trabajo

00:29:42

eso es utópico, pero la realidad es otra porque esa persona también tiene

00:29:45

familia, esa persona también tiene necesidades, también tiene problemas,

00:29:49

él tiene un montón de cosas. Obviamente ya sé que tú no eres así, pues

00:29:52

tú haces un trabajo sistémica genial, pero no todas las personas son así.

00:29:57

Entonces, ¿qué sucede que ello? Necesitan ser escuchado, necesitan ser visto,

00:30:02

y que bueno que tú o la otra consejera que tiene más tiempo es el síndrome de

00:30:06

mediadores y como sirven mediadores escuchándole y hace dos llegar esas necesidades pequeñas que

00:30:13

quizás tengan necesidad de reconocimiento necesidad de ser valorado en necesidad de que pertenecen

00:30:18

cualquier otra necesidad que sí pueda suplir para que esto esta necesidad más en andieza

00:30:25

resistencia al cambio que tiene puede bajar no nivel no sé si me he explicado muy bien muy bien

00:30:32

Gracias por tu explicación si dices puesto todo en perspectiva.

00:30:37

Este como dice en primer mente, o sea, no es algo nuevo, pero le pones de una manera más padre,

00:30:42

que hace cuenta recibo validez de tu parte con lo que dices y tomo en cuenta mucho lo que se

00:30:46

hacerán. Gracias.

00:30:48

Vale, genial, gracias a ti. Alguien tiene algo más que decir como los representantes, fíjense

00:31:00

que lo que nosotros hacemos una consultoria sistémica es crear un diálogo abierto y medíamos

00:31:06

ese diálogo. Entonces el trabajo es precioso y lo que surge luego de que cada uno se sienta

00:31:13

validado, respetado, que el líder de este fuerte es potente lo que sale. Este, alguien más,

00:31:22

que quiero decir algo como representante o viendo ese trabajo. A ver, ¿y qué que haya ditos?

00:31:36

Bueno, yo viendo ese trabajo, lo que me di cuenta es que cada punto es importante,

00:31:43

porque se dice siempre que el cliente se los rey y parece que da igual como circula

00:31:50

todo alrededor del cliente, pero lo importante es el cliente y no.

00:31:54

O sea, todos los puntos, verdad, son, tienen la misma importancia.

00:32:00

Además eso, según la empresa, sus empleados es lo más importante, porque la empresa reprisa,

00:32:05

la empresa es cada uno de esos empleados.

00:32:11

Entonces, súper importante.

00:32:13

Vale, a alguien más.

00:32:17

¿Qué te parece a este trabajo?

00:32:19

Laura, no había visto el trabajo así para negocio.

00:32:23

No, no había visto.

00:32:27

No, no lo había visto.

00:32:28

Me parece muy muy interesante, muy interesante la verdad.

00:32:34

Entonces, gracias.

00:32:36

A alguien más.

00:32:38

Luce, tengo una pregunta, por lo que estoy viendo la supervisora antigua, ¿cuál sería su

00:32:47

función de todo un excelente de supervisora antigua? Vale, la supervisora antigua está

00:32:54

diciendo la que tiene 17 años, que tiene 17 años allí, ella 17 años y que ha tu de 14.

00:33:04

Ok, ya, ya, ok.

00:33:05

Vale, el problema y ella también están enfrentados.

00:33:08

Ojo, te las cuentan.

00:33:12

Sí.

00:33:14

Vale, entonces aquí hay un asunto de que el problema aquí,

00:33:18

hay que trabajar con los supervisores y hacer que esos,

00:33:21

esa resistencia es el cambio que tienen los supervisores.

00:33:23

Este puede apalear y aquí eso tiene que ver mucho la líder.

00:33:28

Ojo, la líder tiene que ser capaz de escuchar

00:33:32

y no ir contra las órdenes,

00:33:34

es jerárquicas que ya están y que tienen que cumplir la siosa, pero hacer que es el ambiente

00:33:40

con estos supervisores vaya secane, que esos supervisores se se han escuchado, se sientan

00:33:46

vistos, se sientan malorados, que seguramente no se están sintiendo así. Entonces, ¿qué

00:33:52

cosas pueden hacer dentro de esto? Quizás un taller, quizás algo para validar, usted, quizás,

00:34:01

este uno certificado reconocimiento, yo no sé qué cosas pueden necesitar, pero ahí tienen que

00:34:06

pensarlo y la supervisión altivo y tú que tienen más tiempo pueden ayudarla con esto,

00:34:12

que sean mediadores entre todos ellos, no es querer que ellos piensen como tú piensas.

00:34:18

El trabajo eso está muy bonito, pero tú tienes un trabajo personal hecho también,

00:34:23

en cambio ellos quizás no, y ellos tienen otras cosas en necesidades, no sé, de queda tener

00:34:28

pero hay otras cosas necesitas y esto necesitan sentirse visto y barurado,

00:34:33

necesitas que tienen.

00:34:35

Entonces, mi invitación es a qué voy a hacer eso.

00:34:41

Alguien más, pues, servir de mucha ayuda a esos supervisores, a esos consejeros,

00:34:50

que están allí, este, este, en Javier.

00:34:57

No porco solo hay que lo tenga.

00:34:58

Entonces, media, bonito para ellos, media, bien para ellos, para escuchar.

00:35:03

que no hay nada más bonito para ser humanos que se empiezo a cuyaba, más si están en una organización

00:35:08

que está en importante. Solamente cuando ellos puedan estar bien asentados, va a haber menos resistencia

00:35:15

al cambio, pero yo tiene que sentirse visto. Ustedes están trabajando con personas para incrementar

00:35:22

la calidad de vida, que es curioso, no está en la misión, incrementar la vida de personas

00:35:27

las dos incapacidades, mejorar la calidad de vida. Pero esa misión es contraria a lo que ellos

00:35:41

están recibiendo, no están mejorando su calidad de vida y se están sintiendo incapacitado

00:35:46

y desbordado por su trabajo, es decir, que esa organización, si, quiere dar algo que no

00:35:52

tiene internamente. Entonces, solo primero que es ilusión,

00:35:56

te da cuenta. Y quizás tú también apoyas esto porque dice,

00:36:03

ah, no, profío, tiene que amar su trabajo allá, pero y su calidad de vida.

00:36:07

Tu puedo las azcargando, tu buen, tu problema es salud, pero ellos,

00:36:10

a lo mejor no se lo cargan de esa manera.

00:36:14

Entonces, su calidad de vida, ustedes tienen que dar recuerda,

00:36:17

si precibe un sistema de código, lo que tengo, lo sigo, no tengo calidad de vida.

00:36:21

como puedo dar calidad de vida a otras personas.

00:36:26

Vale, te sirve a vier.

00:36:29

Bastán, te aporta esto.

00:36:33

Te aporta esto.

00:36:34

Y la más fresca, como digo, mucha validación,

00:36:37

pero también creo que le vaste mi conciencia

00:36:50

al respecto de la situación.

00:36:52

Le veo desde un nivel más superior.

00:36:55

es que él sentía esta ligera en escuchar tus comentarios y todos los

00:37:02

ejercitivos y hay que te van a en cuenta todo todo, se nos motiva a

00:37:05

ti, si todo lo que se hace es todo me lian, es el el lo veo desde un nivel

00:37:10

superior, este más padre y y me ayuda.

00:37:15

Genean esto es lo que hacemos con cuando hacemos una consultoria

00:37:20

sistema y alguna duda alguna pregunta correcta a lo que es consultoria

00:37:24

y la sistema y la comunicación.

00:37:29

Vamos a ver.

00:37:33

Primero se empieza a hacer una entrevista con el líder.

00:37:39

Luego se va entrevistando cada una de las personas.

00:37:42

Y al final se hace una constelación.

00:37:47

Bueno, si se hace un movimiento sistema y conoce llamo como condición.

00:37:50

Se va a llamar a la organización organizacional o un movimiento sistema.

00:37:54

con quien se hace y como si hace.

00:37:57

Vale, un poco con el musiquito, con el supervisor, todos están presentes.

00:38:02

Y este o todos, las personas más relevantes que tienen decisión también.

00:38:08

Vale, a veces no, una empresa gran dio, por ejemplo, trabaja con empresas de

00:38:11

adivinio, no le chico en todo. Echico con los directivos, con las personas encargadas de cada

00:38:16

apartamento, todo esto, entonces simplemente un grupito de personas,

00:38:20

algo los líderes por ejemplo lo que los líderes si siempre tienen que estar porque con ellos tienen que tomar las decisiones, entonces líderes de departamento,

00:38:28

ver por ejemplo donde está el problema, colocar la problema y ver cuál es el título en el problema, ellos representan diferentes cosas y muy bonito, siempre tienen que estar el objetivo, el problema, la misión de lugar.

00:38:40

Una de las cosas cuando nos vemos la plataforma, la ventaja que la plataforma en el círculo

00:38:43

lo que está dentro de la círculo representa la organización en sí la empresa. Lo demás

00:38:47

indica que de alguna manera yo quiero salir de esto. Entonces, estoy como ahí en la brecha

00:38:53

fíjense que hay alguno de los objetivos de la empresa de esta organización, los consejeros

00:39:00

también a esta casa fuera, las supervisores, las supervisores activos, lo único es tan dentro

00:39:04

en la elección. Entonces aquí la empresa se ha perdido o esta organización se ha perdido

00:39:09

alguna parte. Entonces aquí hay que ver, recuperar la esencia y tengo y el

00:39:15

recuperar la esencia es voy a dar lo que tengo. Si dentro de esta mini parte de lo

00:39:22

que yo tengo que dar no lo tengo internamente no lo puedo dar a otro. Entonces

00:39:27

eso es lo que se tiene que fortalecer dentro de esto, mejorar la calidad de vida de

00:39:31

estas personas. Que son las que tendrán trabajo rude, la verdad, y que son realmente

00:39:35

de la organización, o sea, hacer esa manera.

00:39:40

Principalmente con los líderes, lo que es el que es el que es el que es el

00:39:42

liderazgo. Una empresa que tenga un montón de obreros no nos va a hacer

00:39:45

a la versión de la empresa que va a burrir aquí, no?

00:39:47

Pero lo que tiene el liderazgo, sí, con el jefe de apartamento, el gerente, con

00:39:55

personas que tengan poder de decisión, porque ellos al final se los que van a tomar

00:39:58

las decisiones que van a hacerlos de más. Pero antes nosotros hemos mediado con

00:40:02

todo el diagnóstico y con toda la información que hemos sacado de todo.

00:40:09

Después de hacer ese trabajo se tiene una reunión con el líder donde se va

00:40:13

poniendo todo todas las cartas sobre la misma.

00:40:16

Los hacemos directamente allí.

00:40:18

Muchas veces el movimiento sistema dura toda la semana, donde toda la semana estamos

00:40:22

trabajando diferentes a actuar el problema y vamos a encontrar una resolución

00:40:25

desde el liderazgo a ese problema que es súper bonito el trabajo.

00:40:33

pero para lograr eso objetivo. La pregunta que me queda, luces, cada hace un movimiento

00:40:42

sistémico cada día con los grupos o tú lo haces así en la plataforma. No, normalmente

00:40:49

lo podemos hacer directamente con las personas que están involucradas, repente con si

00:40:54

es un líder, con el líder y vamos buscando solución con el líder. A ver, ¿qué crees tú

00:41:00

que pasa con esto, que crees que pasa con el objetivo,

00:41:04

podemos tener a otro líder a su mano derecha,

00:41:06

a su asistente, a algunas personas que tengan allí para

00:41:09

que puedan tomar la decisión con perspectiva.

00:41:12

A veces solamente el trabajo es con el líder,

00:41:14

porque vemos que tiene la potestalla y el que va a poder decidir.

00:41:18

Entonces, como ya tenemos todos los puntos de vista del otro,

00:41:20

vamos a colocarlo aquí y vamos a ir lo haciendo.

00:41:22

De todas maneras, este es lo que podemos hacer.

00:41:25

No el fin de semana que viene, porque empieza a árbol,

00:41:29

si podemos cuadrar después otro día para hacer otro encuentro de esto para que vean cómo seguiríamos este proceso.

00:41:36

A ver un poquito, ahora que habia de esta visión, lo levantamos en un tiempito de dos tres semanas y vemos a ver cómo sigue para que ustedes vean que movimiento se va a dar.

00:41:48

Me parece.

00:41:49

Perfecto. Sí, gracias.

00:41:51

Siendo se va a confiéndose cómo sería todo el movimiento que el movimiento es súper bonito y todo lo que se va haciendo.

00:41:58

A este banda mando de hecho se va moviendo pequeñas cosas.

00:42:01

Entonces aquí qué cosa y todo queda por escrito donde el líder va comprometiéndose con cosas que va a ir haciendo y va implementando y de hecho si tomo una decisión fíjate una de las cosas a eso, si tomo una decisión,

00:42:16

eso no es que una decisión mía está a eso, es la ley, no?

00:42:19

Vamos a hacer un movimiento sistémico de esa decisión a ver qué pasa con esa decisión, ¿ver?

00:42:25

Eso lo bonito, me es que tiene que todas las decisiones secotejan en el movimiento sistémico.

00:42:31

¿Sabía? Hola, hola.

00:42:40

Perdón, ¿qué le decía?

00:42:42

Que le decía que toda la decisión que se tome,

00:42:51

por ejemplo vamos a ponerse el líder decidió algo, no es que lo decide y ya se pone en marcha, no lo vemos, también un movimiento sistémico,

00:43:00

cuál de esas decisiones le damos diferentes opciones o que el mismo elija de diferentes opciones, nosotros el mismo elija las opciones que puede hacer y entonces eso también lo observamos,

00:43:11

vamos, ¿qué pasa con la misión, qué pasa con los clientes, qué pasen con los empleados,

00:43:17

con esa solución? Antes refiere a añadir esa representante de diferentes

00:43:23

soluciones y ahora... De diferentes soluciones, eso va a ser su día. Exactamente, no

00:43:28

es que decían que se tomamos así como así, sino una solución que realmente sea acorde para

00:43:32

todo. Entonces, por ejemplo, el caso es que vamos a ver, podemos hacer después que la

00:43:35

con la supervisora y vayan a unión de soluciones, podemos ver que soluciones pudiera darse.

00:43:43

Pero él tiene que hablar sobre la supervisora que es posible y haber como tomaría en cada uno

00:43:47

de los consejeros toda esta información. Voy a guardar de esto, hombre, no por si acaso.

00:43:59

No he guardado por si acaso.

00:44:02

Luis, dime.

00:44:04

Como comentario de Mecaio Comanía, esto que estamos viendo aquí porque les reaccionaron para

00:44:11

a capacitarme para para una posición de liar aas vos de supervisor este y

00:44:18

va a ir el 15 el 16 de agosto, entonces este ya ya con esta me das material para

00:44:24

por si te lo ve. De hecho de no solamente material sino que es que fijate que es la

00:44:29

persona de Cuba para hacerlo nada casual, nada es casual, es siempre fuerza más grande

00:44:39

que nosotros influyen. Ya después lo está tejiendo, pero ya el guián.

00:44:47

Que bueno, me encanta el preparado de tu herajo, eso me encanta y vas a poder entenderlo de

00:44:53

manera diferente también. Qué bueno, en el libro. Este a ver que se llevan chicos, chicas.

00:45:00

Como les digo, ese trabajo es complejo, por eso que lo estoy haciendo en diferentes

00:45:03

sesiones porque un trabajo complejo de verdad es de hacer, es un trabajo muy bonito, muy complejo,

00:45:10

que se cobran muy bien en el paso cuando lo hacemos y lo hacemos bien,

00:45:14

no trabajamos que se usen mucho asuntos dentro de la empresa y que

00:45:19

este es muy muy muy muy bueno este a ver y cuando nos oláizamos en la

00:45:25

su propia negocio es genial que una de las cosas que es

00:45:28

que es decir, si lo hemos en algún negocio que tenga alguno se te ha hecho lo

00:45:31

hacer, vale a ver que se llevan chicos que es yo me puedo hablar y a

00:45:36

personas, no sé lo mucho. A ver qué se llevo. Sí que se llevan al boy. Yo me llevo una mirada nueva de

00:45:44

de este de este campo y la verdad es que me gusta. Ya es más personal, no es como con

00:45:53

constellaciones familiares, no que es totalmente emoción.

00:45:58

No, que se explica bastante, se habla bastante curioso. Sí, me parece, de verdad, muy, muy curioso

00:46:05

poder verlo así y lo que había comentado en el chat si fuera posible si vamos a hacer

00:46:13

otras clases sobre esto de ver cómo se presentan las posibilidades. Exactamente.

00:46:17

Sabes, imagino que será por la afinidad pero como se puede trabajar con ellas, pero me ha

00:46:26

gustado mucho mucho de verdad. Sí, sí, sí, se puede, sí es lo que te digo, que podemos

00:46:31

verlo con un aviérdice porque planteé él con la supervisora y que a la su curso y tal y que

00:46:36

se yo pueda plantearse para que son las soluciones y tal y que si yo que pueden hacer para comprender a

00:46:41

estos supervisores y que en supervisores se sientan vistos y se dejen de resistir al cambio y entonces

00:46:47

luego podemos ver esas diferentes decisiones aquí como cual resultaría mejor.

00:46:57

Además de eso como gustaría hacer un encuentro también donde una empresa de alguno que está

00:47:02

aprendiendo que está haciendo, verlo desde el punto de vista sistémico,

00:47:06

no desde el punto de vista personal, que es súper bonito también.

00:47:09

Vale, ¿qué nos llevamos hoy?

00:47:11

Elisaba que te llevas?

00:47:14

Dios, qué poquito estamos.

00:47:16

Me hizo muy, muy interesante.

00:47:19

Bueno, yo tenía dos varios negocios tan límicos,

00:47:22

bueno, el último también no se dio, pero esto me abre como otro panorama,

00:47:27

también de lo que estoy estudiando y se me hace interesante.

00:47:32

muchas gracias y pues bueno mucho que aprende porque mucho está sabiendo la

00:47:36

entendía ahí pero pues se que hay vamos poco a poco gracias

00:47:43

Marisel que te llevas? pues me llevo muchas ideas porque me encanta el fascinante

00:47:52

trabajo y lo veo como una gran posibilidad de hacer este verdad unir el trabajo

00:47:59

sistémico que tanto me gusta con el trabajo profesional que hago como consultor

00:48:05

en generalidad, así que he trabajado mucho en proyectos de cambio, que

00:48:11

verdad he visto como la gente no le gusta, el cambio, la implementación es bien

00:48:16

difícil, mucha resistencia, así que esto me ha abierto mucho en

00:48:22

la idea, lo de mediación, pues también me llamo mucho sin

00:48:28

la atención, porque eso no existe, por lo menos en el mundo laboral que lo me he

00:48:35

no existe lo de mediación, no existe nunca he visto

00:48:40

o existe mi capricada a cambio en empresa grande

00:48:44

así que no, lo veo con muchísima emoción,

00:48:48

me llevo un montón de cosas que tengo que empezar a poner por escrito

00:48:53

a ver, entonces verdad sería un proyecto de consultoría muy muy bonito,

00:48:58

lo veo como algo muy lindo.

00:48:59

Bueno, me alegro mucho.

00:49:00

que muchas gracias a Lillys.

00:49:02

Gracias, Nelly.

00:49:06

Me llevo una herramienta nueva para lo que estamos queriendo

00:49:12

nos dedicar.

00:49:13

Entonces me gustó mucho cómo se hizo la dinámica y la manera

00:49:17

que se puede percibir el estado de una empresa.

00:49:23

Así, me encantó.

00:49:24

Muchas gracias por exponerlo a ver, porque nos hacen

00:49:27

aprender mucho, muchas gracias a todos.

00:49:29

general, gracias a ver por exponerte, por estar abierto a poner tu caso aquí.

00:49:36

De verdad, de corazón, muchísimas, muchísimas gracias por estar a los que

00:49:40

vean mañana, nos vemos mañana. Recuerden en entonces lo que están en

00:49:43

cosas, las opciones, familiares, la semana que viene iniciamos entonces el

00:49:48

módulo de asesoridad sistémica y en este caso lo vamos a decir mucho a la

00:49:53

pero es verdad, una obra lo que implica lo que es la prosperidad que son muchas cosas.

00:50:00

Entonces, una obra son muy grandes, por cierto, los de cocelaciones familiares que no tengan su

00:50:05

plataforma, necesito que vayan familiarizándose con ella, porque empezamos a trabajar con las

00:50:10

mantiristas por tres, las interrelaciones y todo lo demás, por lo tanto, necesito que la vayan

00:50:16

curiosiendo en ellas. Una obra son muy grandes, esta clase, pero que quedé grabado y que

00:50:21

que grabó bien. No vemos en todo el siguiente, les comparto.

00:50:26

Un abrazo muy grande, no vemos en todo el mañana, lo que nos vemos.

00:50:29

Y ahora, Maripo, si está, gracias por estar visitando a toda.

00:50:33

Gracias.

00:50:34

Gracias.

00:50:34

Un abrazo.