

# Coaching Sistémico de Equipos

Dejar de solucionar problemas, empezar a calibrar patrones.

---

Detrás de cada meta corporativa no hay un engranaje mecánico, sino un equipo de personas que conversan, callan, interactúan y construyen realidades. En el entorno empresarial actual, el verdadero desafío de un líder no es la falta de talento individual, sino la gestión de la comunicación invisible: esos patrones y dinámicas subyacentes que ningún indicador tradicional logra captar.

Este catálogo es una invitación a descubrir el Coaching Sistémico de Equipos (CSE), una metodología diseñada no para corregir a las personas, sino para transformar la red de relaciones que las une. Aquí encontrará el puente exacto entre la intuición necesaria para "leer el cuarto" y la autoridad basada en la evidencia que su organización exige para evolucionar.

Le invitamos a explorar nuestras soluciones y a descubrir cómo ayudar a su equipo a abordar colectivamente lo que todos ven, pero nadie menciona, convirtiendo la confianza en su mayor ventaja competitiva.

# El Agotamiento del Líder Héroe

## La Visión Lineal: Una Trampa Invisible

En sistemas complejos, la visión lineal de causa-efecto es profundamente ineficaz. El líder se convierte en el único punto de solución, sobrecargándose mientras intenta apagar incendios que resurgen constantemente.

Esta mentalidad de "héroe organizacional" genera un círculo vicioso: mientras más problemas resuelve el líder, más dependiente se vuelve el equipo, y menos capacidad de autogestión desarrolla la organización.

**El resultado:** Agotamiento, frustración y sistemas que nunca maduran hacia la autonomía real.





# El Salto Cuántico: Liderar desde el Sistema

El líder verdaderamente transformador no es quien resuelve más problemas, sino quien diseña y calibra sistemas que se autorregulan.

## Nueva Mentalidad

El problema individual es simplemente el síntoma visible de un patrón sistémico más profundo que requiere atención.

## Nuevo Rol

El líder evoluciona de solucionador a diseñador y calibrador del sistema organizacional completo.

## Nuevo Impacto

Los cambios se sostienen porque transforman la estructura subyacente, no solo la conducta superficial.

# El Kit de Diagnóstico: Las 3 Lentes Sistémicas

Todo sistema organizacional busca naturalmente su equilibrio a través de tres fuerzas fundamentales. Comprender estas fuerzas es esencial para liderar con efectividad en entornos complejos.

**Pertenencia**  
La necesidad de inclusión y reconocimiento de cada miembro del sistema.



**Orden**  
La claridad en roles, responsabilidades y jerarquías funcionales.

**Equilibrio**  
La reciprocidad justa entre dar y recibir dentro del sistema.

# Lente 1: El Principio de Pertenencia

## Pertenencia = Inclusión Absoluta

Cuando personas, ideas o fracasos son excluidos del sistema organizacional, **la energía de todo el equipo se consume en compensar esa ausencia invisible**. La exclusión genera **ruido sistémico** que afecta el rendimiento colectivo y crea disfunciones que se manifiestan en conflictos, baja productividad y resistencia al cambio.

Los sistemas saludables **reconocen que cada elemento tiene un lugar legítimo**. Los excluidos—ya sean colaboradores despedidos sin reconocimiento, proyectos fallidos no procesados, o voces silenciadas—**continúan ejerciendo influencia desde las sombras**, drenando vitalidad organizacional.



### Inclusión Consciente

Reconocer que todos tienen derecho a pertenecer al sistema



### Integrar Aprendizajes

Transformar los errores pasados en sabiduría organizacional



### Honrar Contribuciones

Reconocer las aportaciones de quienes ya no están presentes



### Gratitud Sistémica

Honrar a quienes construyeron lo que hoy existe

# Lente 2: El Principio del Orden

## Orden = Claridad de Roles

La confusión sobre quién decide qué **genera parálisis organizacional** y conflictos latentes que drenan la productividad de manera silenciosa pero devastadora. Cuando los roles no están claramente definidos, los equipos **pierden tiempo valioso en negociaciones** implícitas de autoridad en lugar de ejecutar con excelencia.

El orden sistémico **no se trata de rigidez jerárquica**, sino de **claridad funcional**. Cada persona debe saber exactamente cuál es su **ámbito de decisión, a quién reporta, y qué límites debe respetar**. Esta claridad libera energía creativa y permite que el talento fluya sin fricciones innecesarias.



### Definir Autoridades Claras

Establecer quién tiene la responsabilidad y el poder de decisión en cada área funcional



### Respetar Jerarquías Funcionales

Honrar las líneas de reporte y los niveles de autoridad sin crear confusión o duplicación



### Establecer Límites Sanos

Crear fronteras claras entre roles, equipos y responsabilidades para evitar solapamientos



# Lente 3: El Equilibrio

## Sostenibilidad y Energía Organizacional

La reciprocidad es la fuerza vital de cualquier sistema saludable. Debe existir un balance justo y percibido entre lo que el equipo aporta y lo que recibe a cambio.

### Lo que el Equipo DA



- Esfuerzo y dedicación
- Tiempo y energía personal
- Talento y creatividad
- Compromiso emocional

### Lo que el Equipo RECIBE



- Reconocimiento genuino
- Recursos adecuados
- Desarrollo profesional
- Compensación justa

📄 **Señal de alerta:** Cuando el desequilibrio persiste, el sistema responde con desmotivación, alta rotación o sabotaje inconsciente.

# La Herramienta Maestra: La Pregunta Circular



## Transformando la Conversación

La pregunta circular es el instrumento más poderoso del líder sistémico. **En lugar de buscar culpables o soluciones rápidas**, esta herramienta **revela las conexiones invisibles entre las personas**.

**El cambio fundamental:** Mueve el foco desde la culpa individual hacia la interconexión colectiva y la percepción del otro.

01

### Expande la Perspectiva

Invita a ver la situación desde múltiples ángulos, no solo el propio.

02

### Revela Patrones Ocultos

Saca a la luz dinámicas relacionales que permanecían invisibles.

03

### Genera Responsabilidad Compartida

Distribuye la capacidad de acción entre todos los involucrados.

# 3 Tipos de Preguntas Circulares

## Para Aplicar HOY como Líder

1

### Preguntas de Posición

*"¿Qué diría X sobre Y?"*

Invitan a adoptar la perspectiva de otra persona para comprender cómo ve la situación.

**Ejemplo práctico:** "¿Qué crees que diría tu colega del área de finanzas sobre este proyecto?" o "Si tu equipo pudiera hablar libremente, ¿qué dirían sobre este cambio?"

2

### Preguntas de Escala

*"¿Quién está más comprometido?"*

Establecen comparaciones que revelan diferencias en intensidad, percepción o compromiso.

**Ejemplo práctico:** "En una escala del 1 al 10, ¿qué tan alineado está el equipo con esta visión?" o "¿Quién estaría más afectado si este cambio no ocurre?"

3

### Preguntas Hipotéticas/Futuras

*"¿Qué pasaría si...?"*

Exploran escenarios futuros para identificar consecuencias y posibilidades no consideradas.

**Ejemplo práctico:** "Si en seis meses nada cambia, ¿cómo se sentiría el equipo?" o "¿Qué notarían los demás si logramos resolver esto?"

# El Líder como Catalizador Sistémico

## Tu Plan de Acción Inmediato



### Practica la Pausa de Observación

Antes de actuar ante un problema, detente y revisa las 3 Lentes Sistémicas: ¿Hay un tema de pertenencia? ¿De orden? ¿De equilibrio?



### Reemplaza Una Orden con una Pregunta

Esta semana, identifica una situación donde normalmente darías una instrucción directa. En su lugar, formula una pregunta circular poderosa.



### Observa los Patrones, No los Síntomas

Cuando surja un conflicto recurrente, pregúntate: ¿Qué patrón sistémico está generando este síntoma una y otra vez?



**Compromiso de esta semana:** Identifica un desafío actual en tu equipo y aplica las 3 Lentes para calibrar el sistema antes de intervenir.



# El Líder como Catalizador Sistémico

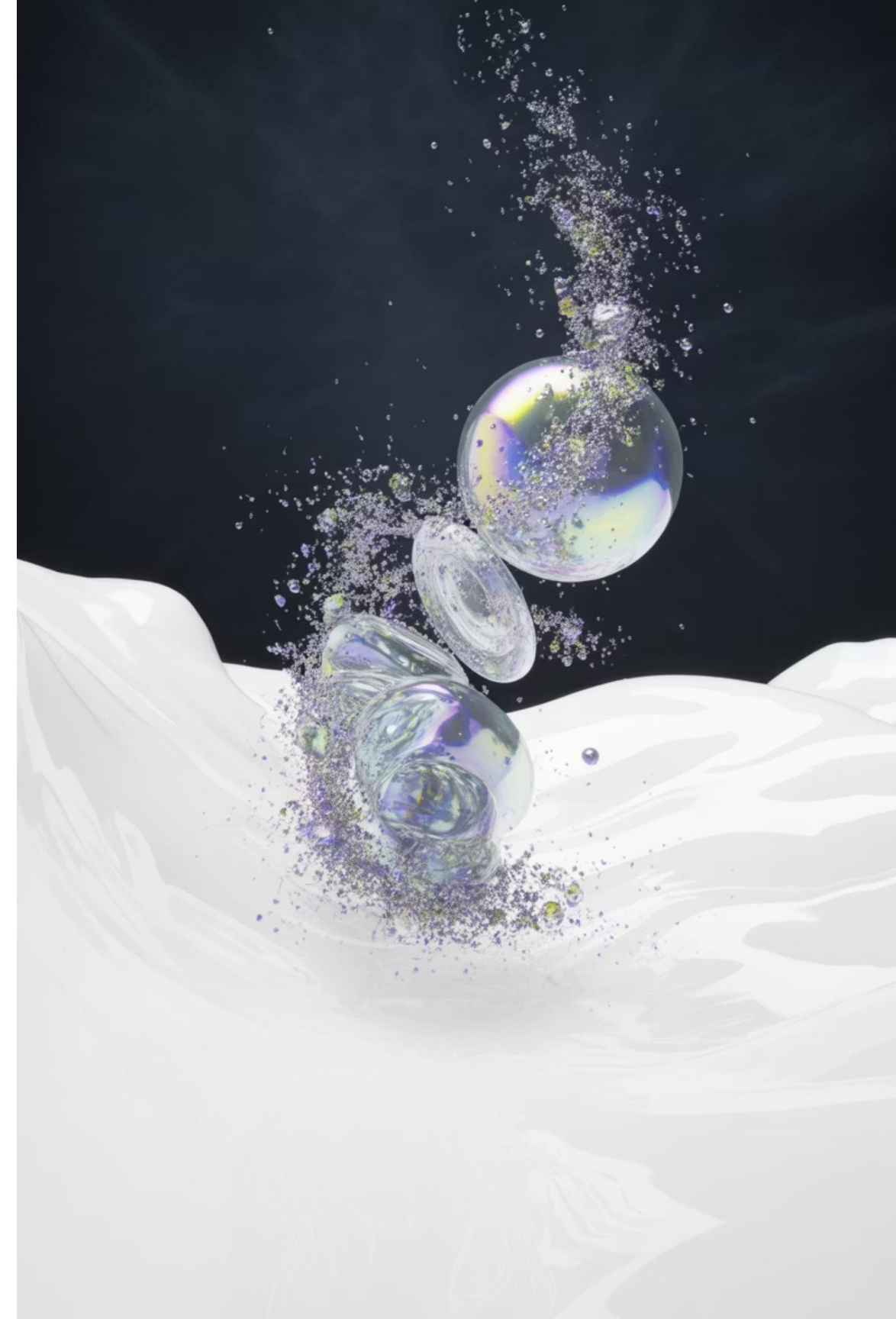


## Un Nuevo Paradigma del Líder

Liderar de manera tradicional se centra en el impacto individual del líder: sus decisiones, su visión, su carisma. Liderar de manera sistémica trasciende esta perspectiva limitada y reconoce que el verdadero poder del líder reside en su capacidad para mantener la salud y vitalidad de todo el sistema organizacional.

Como un catalizador químico que facilita reacciones sin consumirse en el proceso, el líder sistémico crea las condiciones para que el sistema se autorregule, innove y prospere de manera sostenible.

- ❑ Liderar ya no es sobre su impacto personal; es sobre la salud, la energía y la sostenibilidad de todo el sistema organizacional.





# Liderar NO es cambiar personas

## Es transformar el sistema

### Reflexión Final

El verdadero poder del líder sistémico radica en comprender que no trabajamos *sobre* las personas, sino *con* el sistema del cual todos formamos parte.

Cuando calibramos correctamente las fuerzas de pertenencia, orden y equilibrio, el sistema mismo se convierte en el agente de transformación.



### Preguntas y Respuestas

Abramos el diálogo. ¿Qué desafío sistémico enfrenta su organización hoy?

# Conectemos

## Gilbert Aubert

Coach Ejecutivo, de Líderes y Sistémico de Equipos Certificado

Director de GDH

Respaldado internacionalmente por AIFYC de España y por el HIOUTAH de los USA

---

[Contactar por WhatsApp](#)

[Visitar Sitio Web](#)

[Correo Electrónico](#)

**Teléfono Directo:** (506) 8342-1616

(506) 2228-7784