**¿QUÉ ES EL PENSAMIENTO SISTÉMICO?**

Es la actividad realizada por la mente con el fin de comprender el funcionamiento de un sistema y resolver el problema que presenten sus propiedades emergentes. (Estudia el todo para comprender las partes).

El pensamiento sistémico integra el pensamiento creativo, el estratégico y el control para lograr que los proyectos se lleven a la práctica. El pensamiento sistémico va más allá de lo que se muestra como un incidente aislado, para llegar a comprensiones más profundas de los sucesos. Es un medio de reconocer las relaciones que existen entre los sucesos y las partes que los protagonizan.

¿Por qué comprender como funcionan los Sistemas?

* El ser humano es un sistema.
* Las empresas y las organizaciones son sistemas.
* Vivimos como un sistema, en un mundo que es un sistema, lleno de sistemas. Para actuar con precisión y eficiencia en el mundo, necesitamos técnicas y herramientas adecuadas, para la comprensión y el manejo de sistemas. De esto trata el pensamiento sistémico.
* Cada vez se dispone de más información y menos asesoramiento sobre lo útil. Sin las herramientas necesarias para discernir, la confusión está servida.
* Podemos mantener la ilusión del control absoluto sobre algo. De pronto ese algo parece como si tomara vida propia y escapa a todo control.
* Con frecuencia ante tanta complejidad nos sentimos impotentes. No sabemos cómo, en qué actuar, ni en qué dirección hacerlo.

Todo está conectado y todo interactúa.

En su nivel más amplio, el pensamiento sistémico abarca una amplia y heterogénea variedad de métodos, herramientas y principios, todos orientados a examinar la interrelación de fuerzas que forman parte de un proceso común.

**Las leyes que fundamentan La Quinta Disciplina – Pensamiento Sistémico**

**1.**- Los problemas de hoy derivan de las "soluciones" del ayer. Las ventas de hoy decaen porque hubo una "exitosa oferta" ayer. Un nuevo gerente decide "resolver" el problema reduciendo los costes de inventario. Ahora el departamento comercial pasa el 20% del tiempo recibiendo quejas de clientes que no reciben su pedido y el resto convenciendo a otros de que pueden recibir cualquier color que deseen siempre que sea el negro. Además, quienes resuelven el nuevo problema no suelen ser quienes lo provocaron, de modo que "van de una parte a otra del sistema" sin ser detectados como un problema global.

**2.**- Cuanto más se presiona, más presiona el sistema. Este proceso se conoce como "realimentación compensadora". Mayores alimentos para el tercer mundo son compensados con una tasa de natalidad más alta. Mayor publicidad y reducción de precio para un producto que declina gana a corto plazo clientes, pero obliga a recortar costes en otras cosas como servicio y calidad, con lo que se pierden los clientes al final. Dejamos de fumar y engordamos; esto nos hace perder autoestima y fumamos para aliviar el estrés de estar gordos. La madre quiere que su hijo se lleve bien con los compañeros de escuela y se entromete en su vida, impidiendo que su hijo aprenda por sí solo y como consecuencia los compañeros se van.

**3**.- La conducta mejora antes de empeorar. La realimentación compensadora siempre implica una "demora", un paréntesis entre el beneficio a corto plazo y el perjuicio a largo plazo.

**4**.- El camino fácil lleva al mismo lugar. En el folklore del Cercano Oriente se cuenta la historia de un hombre que estaba buscando algo en el suelo. Se le acercó un amigo y le preguntó: "¿Qué has perdido?". "La llave" dijo. Entonces el amigo se arrodilló también y los dos se pusieron a buscarla. Después de un rato, el amigo preguntó: " ¿Dónde la perdiste exactamente?". "En mi casa", contestó el borracho. "Entonces, ¿por qué la estás buscando aquí?". "Porque aquí hay más luz que dentro de mi casa".

**5**.- Lo más rápido es lo más lento. Todos los sistemas tienen una velocidad óptima que no es la máxima. El cáncer es un ejemplo de ir a más velocidad por parte de unas células, retando al sistema a contrarrestarlas y poniendo en peligro el sistema total.

**6**.- Dividir un elefante por la mitad no genera dos elefantes pequeños. Tres ciegos encontraron un elefante. "es una cosa grande y áspera, como una alfombra" dijo el primero cogiendo una oreja. Cogiendo la trompa dijo el segundo: "Yo tengo la verdad, es un tubo recto y hueco". Y el tercero, cogiendo una pata delantera, señaló: "Es poderoso y firme como una columna". Estos ciegos se parecen mucho a los jefes de Marketing, Producción y Finanzas de muchas compañías. Así, nunca se sabrá lo que es un elefante o una organización. No siempre es lo más adecuado ver los problemas de manera global,

**Construcción de una Visión Compartida**

La Visión Compartida brinda concentración y energías para el aprendizaje. Aunque el aprendizaje adaptativo es posible sin una visión, el aprendizaje generativo sólo es posible cuando la gente se esfuerza para alcanzar algo que le concierne profundamente. La idea del aprendizaje generativo ("expandir la capacidad para crear") resulta abstracta y superficial a menos que la gente se entusiasme con una visión que quiere alcanzar de veras.

La Visión Compartida eleva a las personas sobre lo personal y lo mundano para modificar la relación de la gente con la compañía: ya no es la empresa "de ellos" sino la nuestra y, creando una identidad común, es el primer paso para que personas que se profesaban desconfianza mutua comiencen a trabajar en equipo.

Aprendizaje en Equipo

El Aprendizaje en Equipo comienza con el "... «diálogo», la capacidad de los miembros del equipo para «suspender los supuestos» e ingresar en un auténtico «pensamiento conjunto»" .

El aprendizaje en equipo tiene tres dimensiones críticas:

1.- Pensar agudamente sobre problemas complejos, aprendiendo a explotar el potencial de muchas mentes para ser más inteligentes que una mente sola.

2.- Necesidad de una acción innovadora y coordinada. El equipo deportivo campeón y los grandes conjuntos de jazz ofrecen metáforas de actuación espontánea pero coordinada. En la organización esta relación se traduce en un "ímpetu operativo" donde cada miembro permanece consciente de los demás miembros y actúa de manera que complementan los actos de los demás.

3.- El papel de los miembros del equipo en otros equipos. Por ejemplo, la mayoría de los actos de los equipos directivos se llevan a cabo a través de otros equipos.

Además, hay que conocer las barreras que impiden este trabajo. Entre ellas destacan lo que Argyris llama "rutinas defensivas", modos habituales de interactuar que nos protegen de la amenaza o del embarazo, pero también nos impiden aprender. Por ejemplo, enfrentados con el conflicto los miembros del equipo a menudo "liman" las diferencias o "discursean" en una lucha desenfrenada, en lo que suele llamarse guerras de abstracción.

**Actividad**

Cuál es el objetivo principal del pensamiento sistémico

Como explicaría usted las leyes que fundamentan La Quinta Disciplina – Pensamiento Sistémico y cual de ellas se aplicaron, se aplican o se aplicarán dentro de la empresa donde labora.

Cuales son las ventajas y la desventajas del aprendizaje en equipo