

## QUÉ VAMOS A VER EN ESTA CHARLA

- 1 Veremos las dinámicas que generan las fuentes de conflictos, bloqueos o desavenencias más comunes.
- 2 Claves para solucionar o desbloquear estas fuentes de conflictos que impiden que líderes la empresa con fluidez.
- 3 El propósito de mi acompañamiento en este proceso de transformación, y la metodología que empleo para ello.

### ¿Qué bloquea las relaciones familiares en la EF?

Podemos encontrar su origen:

- De la historia familiar de origen, de tu sistema familiar, que se ve reflejado repitiendo patrones de generaciones anteriores (lealtades familiares).
- De la historia de la Empresa Familiar.
- O bien de un desorden interno de la persona.

### 3 principios sistémicos

También enumerar los 3 principios sistémicos por los que suceden las dinámicas disfuncionales o los desórdenes:

- **A.** Principio de pertenencia
- **B.** Principio de jerarquía
- **C.** Principio entre el dar y recibir

### Cuáles son las fuentes de conflictos más habituales en la EF:

- De que los roles se confunden (entre el sistema laboral y familiar)
- Dificultad para poner límites a personas o circunstancias perjudiciales para la Empresa
- Agotamiento, frustración, estrés, falta de desapego con la empresa para tomar decisiones estratégicas acertadas
- Falta de fuerza, poder personal y arraigo para sostener el crecimiento de la Empresa, sensación de inseguridad, dudas o miedos
- Poca conexión con uno mismo o falta de confianza en uno mismo
- Inseguridad a la hora de transmitir o comunicarse con el resto de miembros que componen la empresa familiar
- Sensación de no estar preparado
- No te puedes concentrar
- Te pasas el día discutiendo

### TRABAJANDO CON LA FAMILIA

- **¿Qué significa trabajar con la familia?**
- **Se confunden roles.** Roles familiares (los que cada uno toma en la familia) y roles laborales (en el trabajo). Por tanto nos cuesta definir los límites entre ambos territorios.
- A veces no saber el lugar que ocupas en la familia de origen puede generar **estrés, ansiedad, inseguridad, bloquear nuestro progreso y desarrollo** como empresarios y por tanto que no sepamos transmitir correctamente lo que queremos (no podemos comunicarnos con el resto de miembros) y no podamos obtener el máximo rendimiento/resultado posible.
- Toda persona al sistema al que pertenece realiza un rol. Dependiendo al sistema al que se pertenece, ese rol es diferente.
- La **clave** principal es aprender a saber **cuál es el rol de cada uno**, en base a eso **saber dónde colocarse en cada sistema**, y estar en equilibrio entre el dar y el recibir.
- Si se mezclan es cuando empiezan las dificultades (dinámicas ocultas o lío sistémico).

### EL SISTEMA FAMILIAR

- Lo mismo que en otros sistemas, tienen su propio orden natural, y que, cuando ese orden se trastoca, los efectos repercuten en las generaciones futuras.
- Existe una especie de conciencia, que opera como una "gran alma" familiar, que obliga a los miembros de la familia a cumplir ciertas leyes para mantener "ese orden" que permite el flujo de amor interno. Cuando ese orden se trastoca, el sistema, al intentar recuperar su equilibrio, parece ser despiadado con algunos de sus miembros, y los empuja a seguir o repetir suertes y destinos trágicos.
- **¿Por qué es tan importante llevarse bien con nuestros familiares?**
- Hellinger descubrió que los miembros de una familia se influyen en su salud y conducta. Por tanto su teoría se basaba en que: las personas poseemos ciertos anclajes negativos inconscientes, que nos transmiten sentimientos dolorosos y de los cuales a veces no sabemos desprendernos. Estos anclajes nos conducen a menudo a reproducir determinados comportamientos o vivir ciertas situaciones negativas de forma repetida, sin que sepamos muy bien cómo solucionarlo.

- Por ejemplo, **repetir patrones de nuestros padres**, tíos, abuelos... tiene mucho que ver con ocupar nuestro lugar en la familia... y descubrir qué pasó en nuestras generaciones anteriores, como estafas, ruinas, separaciones, muertes, etc... todo eso que quedó no resuelto, ahora es una fuente de conflicto.
- **reparar y consultar sus antecedentes familiares, como si se tratara de ordenar el árbol genealógico**, y eso lo vamos a ver desde la primera sesión, para ver cuál es la causa raíz de los conflictos actuales que esté frenando tu progreso y desarrollo
- ¿Alguna muerte en la familia? ¿divorcios o parejas anteriores? ¿alguna persona excluida o expulsada de la familia o tratada como la "oveja negra"? ¿estafas de herencias? ¿injusticias graves?, ... (estos sucesos se pueden remontar hasta varias generaciones: abuelos, bisabuelos e incluso tatarabuelos)
- **Ejercicio: revisa en tu sistema familiar, hechos relevantes que ocurrieron tiempo atrás... muertes, abortos, estafas, ruinas...**
- Cada uno de vuestro sistema es una célula, entonces cuando hay algún suceso trágico que altera el "orden" de ese sistema, es cuando surgen los conflictos..., y esa célula enferma, y por eso hay discusiones o desavenencias.
- Entonces es muy difícil que ese orden siga funcionando porqué hay algo que ha alterado a todo el sistema y así es muy difícil de que todo fluya...
- ¿Qué lugar ocupo en mi sistema? **¿Por qué no ocupo mi lugar? Porque hay algo que no quedó resuelto en mi sistema familiar** ¿Qué pasó en nuestras generaciones anteriores?
- Ya desde el primer bloque, la primera sesión, vamos a descubrir qué hechos relevantes ocurrieron que están impidiendo que permanezca el orden y el equilibrio en el sistema.
- Todas estas preguntas que os estoy haciendo, el para qué ordenar tu sistema familiar ¿qué sentido tiene?
- Pues te ayuda a que no se repitan destinos trágicos de ancestros anteriores, y te ayuda a recuperar el equilibrio de todo el sistema y así evitar repetir suertes y destinos trágicos, y además resolver los conflictos.

### Qué es un HECHO RELEVANTE SISTÉMICO

- Sucesos trágicos ocurridos en la historia de la familia de origen (padres, abuelos...), que dejan "huella" en el sistema, y provocan síntomas perjudiciales, bloqueos o desordenes internos, líos sistémicos o dinámicas ocultas que no favorecen nuestro desarrollo.
- Es como una herida que queda en el sistema y debe ser reparado/sanado para poder recuperar el equilibrio y la energía de todo el sistema.
- Por ejemplo:
  - -muertes prematuras
  - -ruinas, estafas, pérdidas de patrimonio
  - -dinero cargado o no proveniente de fuentes fiables
  - -escasez, falta de recursos
  - -separaciones
  - -no ser vistos
  - -abortos, exclusiones, secretos
  - -emigraciones, adopciones
  - -suicidios
  - -accidentes y perjuicios
  - -asesinatos
  - -abusos, violencia, adicciones
  - -enfermedades graves

### 1º Principio: Ley de Pertenencia

- Cada uno de nosotros tenemos la necesidad de pertenecer.
- Todo y todos los miembros de la familia tienen derecho a ser incluidos en el sistema familiar.
- También de todos los miembros que componen la empresa.
- Excluir a un miembro puede conllevar desajustes y desequilibrios. Ej. Miembros que no obraron bien y que son castigados por el clan familiar (provoca tanto dolor que lo apartamos como medida de supervivencia)
- Estas situaciones dolorosas provocan las exclusiones.
- Por último, cada miembro del sistema soporta una tensión determinada en cada sistema, directamente proporcional a lo que consigue del sistema. Si recibimos algo que para nosotros tiene mucho valor, aguantamos más, y sino, aguantamos muy poco o nada.

### 2º Principio: Ley de Jerarquía

- Todos y cada uno de los miembros de la familia tienen un orden de llegada.
- Quien llega antes tiene preferencia.(orden cronológico de llegada a la vida, dentro del sistema).
- En la familia el orden es por llegada, primero llegan los padres y luego los hijos por orden de nacimiento.
- Con la mirada sistémica, podemos apreciar cómo son las relaciones entre cada miembro del sistema.
- Cuando un elemento del sistema no ocupa el lugar que le corresponde es cuando se generan los conflictos.
- P.Ej: Que los hijos se pongan en el lugar de los padres, o quieran hacer de padres de sus padres, a corto o medio plazo, generará discusiones.

- En la empresa, el orden es por capacidad, por competencia o habilidad para desarrollar la función que se necesita. Con lo que el puesto en una empresa familiar no depende de que sea el más antiguo o no, sino de la capacitación de la persona que lo cubre.

### 3º Principio: Ley de equilibrio o del dar y recibir

- En toda relación hay un intercambio entre el dar y recibir.
- El buen funcionamiento de la empresa tiene su origen en el dar y el recibir.
- El intercambio tiene como base el amor.
- El amor doloroso también forma parte de este intercambio.
- Por eso hay relaciones tóxicas y dolorosas, porque hay una parte de intercambio.
- Además, los seres humanos estamos en constante intercambio de energía. Utilizamos nuestra energía para intercambiarla en los sistemas que no están bien. Y dependiendo de cómo sea esa energía, me siento en equilibrio o en desequilibrio.
- Busca el equilibrio entre estas dos energías del dar y el recibir.
- La relación está condicionada por este equilibrio.
- Si el equilibrio va en aumento, las relaciones se vuelven fuertes. Si el equilibrio se rompe, las relaciones van perdiendo fuerza.
- El equilibrio no es igual en todas las relaciones. P. Ej: Los padres dan a los hijos, y los hijos toman de los padres. Cuando no aceptamos eso que nos dieron, es cuando se generan conflictos entre generaciones. Nos quejamos de lo que no nos dieron, o si le dieron más a un hermano que al otro, etc...
- Cuando pedimos desde el niño herido, en lugar de desde el adulto, pidiendo continuamente, entonces estamos desequilibrando esa energía.
- Cuando uno da en exceso, puede cansarse de dar o bien puede que esté impidiendo que el otro se desarrolle.

### 1 SÍNTOMA: PÉRDIDA DE ENERGÍA Y ANSIEDAD

- Dinámica disfuncional : "Yo lo haría mejor que tú"
- Desequilibrio del orden sistémico: principio de jerarquía y de pertenencia.
  - Cuando los hijos se sitúan en un lugar que no les corresponde o no están valorando el lugar de los antecesores se produce un desorden que comporta la pérdida de fuerza para mirar hacia el futuro.
  - Cuando los hijos que ahora dirigen la empresa se sienten mejores que los padres o los fundadores se está rompiendo el **orden de jerarquía**.
  - Este orden consiste en que la persona que crea el marco dentro del cual los demás van a trabajar viene en primer lugar.
  - La antigüedad es importante: la persona que lleva más tiempo trabajando en una empresa tiene precedencia sistémica sobre aquella que viene después.
  - Si no se está respetando este orden por qué te estás situando en el lugar de los padres, te estás posicionando en un lugar generacional por encima que no te corresponde, por lo que estarás cargando con un peso que no te corresponde.
  - Y el **principio de pertenencia** vendría a ser que no se está valorando a los fundadores, no se están teniendo en cuenta.
  - Una empresa sana se dirige hacia el futuro pero tiene presente en su memoria a sus fundadores, a sus valores y a todos los esfuerzos de tanta gente que ha hecho posible que la empresa esté hoy donde está.
  - Ese reconocimiento del pasado es para la empresa una fuerza que apoya el desarrollo futuro de la misma.
  -

**CONSEJO:** Tener en cuenta y respetar a los fundadores, si es el caso en que éstos son los padres, por todo el esfuerzo que hicieron, siempre va a aportar equilibrio y entendimiento al sistema.

- Os voy a explicar en qué consiste esta dinámica disfuncional para que podáis observar si se encuentra en el día a día de vuestra EF, y detectarlo con los diferentes síntomas.
- En esta dinámica, lo que ocurre es que hay una **inversión del orden**. Se está transgrediendo o no respetando el orden de jerarquía. Quien se siente «mejor que el fundador» o «lo haría mejor que él» se coloca en una posición "superior".
- El colocarse por encima de los padres, lleva automáticamente a la pérdida de energía y ansiedad en la empresa. El sistema pierde su armonía y fuerza, como por ejemplo que la atención de los empleados o del resto del equipo esté más centrada en las debilidades de la dirección, que en realizar el propio trabajo.

**Ejercicio 1:** Tómate unos minutos para observarte y reflexionar. Sitúate en tu trabajo o actividad, ¿Estoy plenamente en mi posición? ¿Ocupo plenamente mi puesto? O, ¿Actúo de más o de menos de lo que me corresponde?

- El otro principio que se está transgrediendo sería el de **pertenencia**. En una empresa sana todos sus miembros son y se sienten reconocidos por lo que son. Y esto atañe no solo a los miembros actuales de la empresa, sino a todos aquellos que han contribuido con su esfuerzo o han tenido una significación especial para el crecimiento o supervivencia de la misma. En este sentido, los fundadores y cualquiera de los que tuvieron una relevancia en la historia de la empresa han de ser tenidos en cuenta. Y no solo personas: a veces valores

esenciales que han quedado olvidados representan un elemento importante al que hay que dar su verdadero puesto.

**Ejercicio 2:** Sitúate en tu trabajo o actividad y reconoce todas las personas, conocimientos, valores y fuentes que te han permitido estar ahora donde estás. Mira de no dejarte ninguna. Siente la fuerza que eso te da para realizar tu tarea.

## 2 SÍNTOMAS: NO RESPETAN MIS DECISIONES y NO NOS ENTENDEMOS

- Dinámica disfuncional: "Aquí hay algo que no funciona"
- Desequilibrio del orden sistémico: principio de pertenencia. No valorar a todos los miembros que forman parte del sistema familiar a la larga acaba trayendo discusiones y malentendidos.

Evidentemente, el derecho a la **pertenencia** no se refiere única ni principalmente al pasado, pero sí es cierto que ciertas dinámicas negativas en un sistema tienen que ver con que algo del pasado ha sido ignorado o no suficientemente reconocido. Hay hechos o comportamientos de personas de nuestra familia que pudieron ocasionarnos un cierto desagrado o dolor. Reconocer esos hechos, aceptarlos y disolver ese dolor, nos permitirá estar en paz con esa situación o hecho, y así poder mirar al futuro con fuerza.

- En todo caso, el derecho a la pertenencia implica fundamentalmente que todos los miembros del sistema, con independencia de su posición en el mismo, tienen derecho a ser reconocidos y valorados igualmente. Cada uno ocupa su posición y es diferente, pero tienen derecho a la misma valoración. Es particularmente emotivo y habla de la calidad de una organización cuando se percibe que todos los miembros de la misma, desde la señora de la limpieza hasta el director general, son reconocidos y valorados como parte de la misma. Una organización así tiende a ser muy vital y dinámica.
- En mi caso, por ejemplo, al separarse mis padres, de forma inconsciente, mi madre y mi hermano hacían de pareja invisible y eso hacía que no me sintiera que pertenecía a la familia, sentía que me apartaban o que me trataban como a una hija de ambos.

**Ejercicio 3:** Examina a quién o a qué elementos de tu empresa puedes no estar dando el reconocimiento o lugar que se merece. Mira qué pasa en ti y en él/ella cuando haces algo para subsanar ese déficit de reconocimiento.

- Entonces si hay algo que pasó en tu infancia o adolescencia con tus familiares, hechos relevantes como abortos, ruinas, estafas, separaciones, muertes, etc... todo eso puede provocar un desorden en el sistema que esté impidiendo o bloqueando que el sistema esté en equilibrio.
- Te voy a enumerar una serie de hechos relevantes, para que los puedas identificar en tu sistema, que pueden estar bloqueando el equilibrio:
  - Ruinas, estafas y pérdidas de patrimonio
  - Muertes prematuras
  - Dinero cargado o no proveniente de fuentes fiables
  - Escasez o falta de recursos
  - Emigraciones/adopciones
  - Abusos, violencia y adicciones
  - Accidentes y perjuicios
  - Suicidios
  - Asesinatos
  - Abortos, exclusiones, secretos
  - Enfermedades graves
  - Separaciones
  - No ser vistos
  - Líneas temporales sin cerrar, etc...

**CONSEJO:** Ordenar nuestro sistema familiar de origen, nos ayudará a liberar a las generaciones futuras de esas cargas o mochilas emocionales. Al igual que en otros sistemas, tienen su propio orden natural, cuando ese orden se trastoca, los efectos repercuten en las generaciones futuras.

## 3. SÍNTOMAS: AGOTAMIENTO, FALTA DE FOCO U OBJETIVOS Y DIRECCIÓN.

- Dinámica oculta: "Lo llevo por ti"
- Desequilibrio del orden sistémico: principio dar y recibir. Se trata de querer aliviar el dolor de un asunto difícil de un miembro del sistema familiar de origen, repitiendo patrones ajenos. Estar enfocado en el pasado.
  - Cuando se observa a alguien en la empresa parece querer llevar sobre sí una carga excesiva que nadie le ha pedido y resulta inexplicable de cara al exterior. O, a veces, es la sensación de algunas personas para las que nunca es suficiente lo que hacen o logran sino que siempre lo viven como una deuda contraída, extraña y desmesurada.
  - Se trata de querer aliviar la carga o el dolor de un asunto difícil de un miembro del sistema familiar de origen, repitiendo patrones ajenos.

- Alguien o algo lleva, por así decir, sobre sus espaldas la carga de la Empresa. El problema con una dinámica así es que se trata de una misión imposible e infinita: nunca se llega a saber cuándo se ha hecho lo suficiente. Si uno quiere acabar «quemándose» en su trabajo, tiene aquí la receta. Generalmente la solución a una situación así es devolver la deuda (culpa) a donde pertenece y quedarse uno mismo con su propia carga, y nada más que la suya. Cuando esto se hace así, se comprueba que la empresa, y la persona, vuelven a recuperar su propia fuerza.
- Eso suele suceder cuando vemos sufrir a nuestros familiares, a nuestros padres, por hechos relevantes dolorosos como muertes, por ejemplo. En mi caso, hay dos hechos: la muerte de un hermano antes de yo nacer, y la muerte de mi padre. Por amor ciego a mi madre, quería cargar con ese dolor de forma inconsciente. Lo que hacía era no apartarme de ella para que no se quedase sola y aliviar su dolor haciéndole compañía.
- Uno de los 3 principios que ocasiona grandes conflictos generacionales en las EF, y como consecuencia, desequilibrio en las relaciones, es el **principio entre el dar y recibir**. Este principio consiste en lo siguiente:
  - El buen funcionamiento de la empresa tiene su origen en el dar y el recibir.
  - En toda relación hay un intercambio entre la energía del dar y recibir.
  - La relación está condicionada por este equilibrio.
  - Si el equilibrio va en aumento, las relaciones se vuelven más fuertes. Si el equilibrio se rompe, las relaciones van perdiendo fuerza.
  - Si mi empresa me pide demasiado, me voy a sentir mal, y si doy demasiado, también.
  - El equilibrio no es igual en todas las relaciones.
  - Un ejemplo claro es que los padres dan a los hijos, y los hijos toman de los padres. Cuando no aceptamos eso que nos dieron, es cuando se generan conflictos entre generaciones. Nos quejamos de lo que no nos dieron, o si le dieron más a un hermano que al otro, etc...
  - Cuando uno da en exceso, puede cansarse de dar o bien puede que esté impidiendo que el otro se desarrolle y crezca.

**CONSEJO:** Cuando pedimos desde el niño herido, en lugar de desde el adulto, pidiendo continuamente, entonces estamos desequilibrando esa energía.

**Ejercicio 4:** Tómate unos minutos para observarte y reflexionar. Revisa tu energía con respecto a este principio entre el dar y recibir. ¿Notas que hay algún desequilibrio? ¿Sientes que tu empresa te pide demasiado, o por el contrario sientes que das demasiado?

**Ejercicio 5:** Siguiendo con este mismo principio, piensa en tu familia de origen (padres y hermanos) y revisa si existe equilibrio en la relación con tus padres y hermanos. ¿Crees que te han dado suficiente? Si tienes hermanos ¿sientes que os han dado por igual a cada uno@?

- **¿Por qué es tan importante llevarse bien con nuestros familiares?**
- Hellinger descubrió que los miembros de una familia se influyen en su salud y conducta. Por tanto su teoría se basaba en que: las personas poseemos ciertos anclajes negativos inconscientes, que nos transmiten sentimientos dolorosos y de los cuales a veces no sabemos desprendernos. Estos anclajes nos conducen a menudo a reproducir determinados comportamientos o vivir ciertas situaciones negativas de forma repetida, sin que sepamos muy bien cómo solucionarlo.
- Eso significa que las relaciones personales que vivimos con nuestros familiares, determina nuestro comportamiento en la vida, como sucede en el ámbito laboral que es el tema que nos ocupa. También se puede dar en el ámbito de la pareja, de relación con los hijos o el social con los amigos.
- Por ejemplo, **repetir patrones de nuestros padres**, tíos, abuelos... tiene mucho que ver con saber cuál es nuestro lugar en la familia y qué lealtades familiares estamos manteniendo de una forma no sana. Es muy importante descubrir qué pasó en nuestras generaciones anteriores. Identificando los hechos relevantes que os he enumerado anteriormente (estafas, ruinas, separaciones, muertes, etc...), podremos ver qué no quedó resuelto, y eso nos ayudará a encontrar la raíz del problema, de lo que ahora es una fuente de conflicto.
- Repasar y consultar sus antecedentes familiares, como si se tratara de ordenar el árbol genealógico, es lo que vamos a ver desde la primera sesión, para ver cuál es la causa raíz de los conflictos actuales que están bloqueando el entendimiento.

**Ejercicio 6:** ¿Alguna muerte en la familia? ¿divorcios o parejas anteriores? ¿alguna persona excluida o expulsada de la familia o tratada como la "oveja negra"? ¿estafas de herencias? ¿injusticias graves?, ... (estos sucesos se pueden remontar hasta varias generaciones: abuelos, bisabuelos e incluso tatarabuelos)

#### 4. SÍNTOMAS: ESTRÉS, ME SIENTO PERDIDO, NO DESCONECTO, NO CONSIGO PARAR.

- Dinámica oculta: "Identificación con la Empresa"
- Desequilibrio del orden sistémico: principio entre el dar y recibir, situación de escasez familiar en el pasado que dejó una huella energética en el campo del sistema y se transmitió transgeneracionalmente.
  - Se trata de una falta de desapego con la Empresa, que impide incluso tomar decisiones estratégicas acertadas.
  - Dificultad en delegar.
  - Sensación inconsciente de que algo malo puede venir y se pueda perder todo.

- Sensación de que nunca es suficiente, poca confianza en el destino.
- Por ejemplo, el director de la empresa toma sobre sí un objetivo excesivo, algo que pertenece a la empresa como tal y no a él. Muchas veces esa es la cuestión: algo que pertenece a otro nivel decisorio se encaja a quien parece que pueda cargar con él. La solución está en devolver el asunto a donde pertenece (aquí es el principio de «dar y recibir» el que se ha descompensado). Esta desidentificación suele ser un gran alivio para quien se había cargado (muchas veces sin saberlo o quererlo) con un objetivo desproporcionado.

**CONSEJO:** Desconectar del trabajo, hacer pausas para oxigenar nuestra mente y delegar en lo que podamos, nos ayudará a recuperar nuestro equilibrio emocional para tomar decisiones con mayor claridad.

**Ejercicio 7:** ¿Sientes que estás constantemente conectado con el trabajo y no hay manera de poder desconectar? ¿Esto te agota y te acaba generando estrés? ¿Sientes que si te desconectas, luego no podrás volver a tomar las riendas y el control de la empresa?

## 5 SÍNTOMAS: INSEGURIDAD, DUDAS, FALTA DE CONFIANZA EN UNO MISMO, SENSACIÓN DE NO ESTAR PREPARADO

- Dinámica oculta: "No lo merezco"
- Desequilibrio del orden sistémico: principio entre el dar y recibir, pertenencia. No ser visto o no ser tratado con amor y afecto por el padre o la madre en la infancia, afectando a la autovaloración y la seguridad en uno mismo.
  - Los padres no siempre pueden atender a sus hijos como les gustaría, ya que el tener que atender a una empresa, negocio, cuidar a alguien, estar ausentes por trabajo, o por hechos relevantes como separaciones, muertes, adicciones, etc... no permite dar a los hijos lo mejor para que se sientan tratados con amor y afecto.

**CONSEJO:** La vinculación con nuestros padres nos marca para toda la vida. Sin resentimiento, sin críticas o reclamos hacia ellos. Sólo de esta manera, podemos asumir nuestras responsabilidades como adulto. Porque el grado de amor y de respeto que sentimos por ellos, influye en nuestra autoestima.

- Cuando alguien se queda anclado en el dolor o el resentimiento por sus padres, pierde conexión con la vida. Por lo tanto, se le hace más difícil establecer relaciones armoniosas... Exigiendo a los demás, las expectativas que no llenaron sus padres
- Siempre es bueno tener un buen vínculo con los padres, para poder tomar la energía de amor que nos dieron desde pequeños cuando nacimos. Para poner un ejemplo, desde la etapa de gestación con la madre, que nos alimenta, nos da todo sin pedir nada a cambio.
- Existe una importante diferencia entre **vínculo** y **relación**. El vínculo es el enlace energético que nos vincula con los otros, que nace desde el ombligo, que nos conecta con las otras personas. Este vínculo debe ser un vínculo sano y limpio donde no haya dolor, rabia, o sentimientos de baja frecuencia. La relación no es tan importante.
- Puede ser que la relación con los padres, según el nivel de consciencia, te duela o te haga daño. Entonces es bueno protegerse de esa relación y limitarla, pero lo más importante es que el vínculo siga siendo de amor.
- No podemos exigir a nuestros padres, que por ser nuestros padres, tengan un nivel de consciencia que no pueden tener. (Como almas que son, por el hecho de ser nuestros padres, no significa que tengan que estar más evolucionados que nosotros).

**Ejercicio 8:** Cuando estás en tu lugar de trabajo, párate a reflexionar sobre cuáles son los aspectos que te hacen dudar más de ti a la hora de dirigir la empresa. Si sientes que tienes que consultar y preguntar a los demás para tomar decisiones, o bien las tomas tú sólo pero sientes que siempre necesitas la aprobación de los demás. ¿Te asusta el error? o ¿Necesitas la aprobación de los demás para sentir que haces bien las cosas? ¿Tienes un nivel de exigencia muy elevado? ¿No te permites ser juzgado? ¿Tus padres te permitían equivocarte? ¿Había un castigo si te equivocabas?

- Cada uno de nuestro sistema es una célula, entonces cuando hay algún suceso trágico que altera el "orden" de ese sistema, es cuando surgen los conflictos..., y esa célula enferma, y por eso hay discusiones. Entonces es muy difícil que ese orden siga funcionando porque hay algo que ha alterado a todo el sistema y así es muy difícil de que todo fluya...
- ¿Qué lugar ocupó en mi sistema? ¿Cuáles son mis lealtades familiares? ¿Qué hace que me sienta desorientado o inseguro? ¿Qué no quedó resuelto y cómo influye en mi comportamiento con los miembros de mi familia en la empresa? ¿Qué pasó en las generaciones anteriores?
- Todas estas preguntas que os estoy haciendo, el para qué ordenar tu sistema familiar ¿qué sentido tiene?

**CONSEJO:** Pues identificar esos hechos te ayuda a que no se repitan destinos trágicos de ancestros anteriores, ni en ti, ni en generaciones futuras. También te permite recuperar el equilibrio de todo el sistema dando paso al entendimiento y la armonía.

## 6. SÍNTOMAS: FALTA DE FUERZA, PODER PERSONAL Y ARRAIGO PARA SOSTENER EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA DE FORMA SISTEMATIZADA Y ESTRUCTURADA.

- Dinámica oculta: "No es una empresa"
- Desequilibrio del orden sistémico: no tomar al padre en el corazón por hechos difíciles sucedidos en la infancia. Rechazo a cualquier estructura o jerarquía, por identificación con la energía del arquetipo masculino.
  - Cuando no puedo llevarme bien con mi padre, o no tomar a mi padre en el corazón, por hechos difíciles que sucedieron en la infancia, luego hará que me sea difícil poner límites a personas o circunstancias perjudiciales para la empresa.
  - No estar habituado a tomar decisiones estratégicas o en asumir responsabilidades.
  - Dificultad en hacer crecer la empresa.
  - Problemas para crear sistemas automatizados y estructurados.

**CONSEJO:** es bueno decirles a nuestros padres lo que sentimos, pero no con la intención de reprochar, sino como un reconocimiento de nuestros sentimientos. Tenemos derecho a expresar nuestros sentimientos y que ellos lo sepan.

**Ejercicio 9:** Sitúate en tu lugar de trabajo y observa si hay alguna situación perjudicial o alguna persona en la empresa que esté entorpeciendo su buen funcionamiento y no eres capaz de ponerle solución. ¿Con qué dificultad te estás encontrando para poner límites? ¿Qué creencias o valores te impiden poner límites a personas o situaciones perjudiciales?

## 7. SÍNTOMAS: PIENSAS QUE NO CONFÍAN EN TÍ, SIENTES QUE NO PUEDES APORTAR NADA A LA EMPRESA, LA SOCIEDAD O A LOS CLIENTES, NO PUEDES DESARROLLAR TU POTENCIAL PARA EXPANDIR LA EMPRESA.

- Dinámica oculta: "No poder tomar"
- Desequilibrio del orden sistémico: principio entre el dar y recibir. Dificultad en tomar a la madre en el corazón por hechos difíciles en la infancia. La madre nos enseña a dar y a recibir la energía de amor incondicional. Arquetipo femenino.
  - Hay determinadas posiciones (pueden ser individuales o incluir grupos mayores, como un departamento) que cargan sobre sí demasiado peso. Cualquiera que tenga que trabajar allí experimentará que o bien no hay manera de triunfar o conseguir logros importantes en esa posición, o no podrá mantenerse ella (o la posición) por mucho tiempo.
  - Por ejemplo, en un departamento, se suceden empleados uno tras otro sin motivo aparente. Una posición puede estar sobrecargada cuando alguien que la ocupó tuvo que dejar la función en circunstancias negativas: un conflicto irresuelto, un accidente, una persona que murió o fue excluida del sistema.
- El no poder tomar se entiende como que no puedes abrirte a tomar, a recibir, porque estás llevando una carga que no te pertoca, por algo que ocurrió en el pasado que no quedó resuelto.
- El no poder tomar está relacionado con la energía femenina, el vínculo con la madre y la fuerza de las mujeres de la familia, que procede del linaje femenino del sistema, desde las madres, las tías, las abuelas.
- La energía femenina está relacionada con la Abundancia y la gestión comercial y económica de la Empresa. Esta energía está basada en el dar y recibir y la expansión de la empresa. Tiene que ver con la energía para gestionar la abundancia económica.
- También está relacionado con la energía del amor incondicional. Las empresas crecen o se expanden con la energía del amor.
- El confiar en nosotros mismos, tratar a nuestros clientes con la plena consciencia de la valía de aportar a la sociedad y a ese cliente en particular por medio de nuestros servicios o nuestros productos, el amor que ponemos al ejercer o crear nuestros productos, eso es lo que va a determinar la expansión de nuestro proyecto.

**Ejercicio 10:** ¿Cuándo estás en tu lugar de trabajo sientes que no sirves para nada? ¿Que no eres capaz de aportar nada a la sociedad? o que no serás capaz? ¿Te preocupa más el qué pensarán de ti o priorizas tus decisiones?

**SUPERCONSEJO:** Es **MUY IMPORTANTE** aclarar que si es muy bueno relacionarse desde el amor, también es importante tener en cuenta la energía del corte, ya que el amor incondicional sin corte hará que caigamos en situaciones perjudiciales, adicciones (como la ludopatía) situaciones de dependencias emocionales, etc... En la fusión de ambas energías es donde se encuentra el equilibrio. Para que se entienda, te tienes que visualizar en una mano con el corazón y en la otra una espada.

### ARQUETIPO FEMENINO Y MASCULINO

- Tomar al padre y a la madre dándole un lugar en tu corazón. La mirada de los padres hacia el niño, va a depender del grado de autovalorización que tengamos.
- El arquetipo femenino: es la figura de la madre, de la energía femenina, y del vínculo con la madre o las mujeres de la familia.
- El arquetipo masculino: es la figura del padre, de la energía masculina, y del vínculo con el padre o los hombres de la familia.

- La energía femenina: está relacionada con la energía del amor, de la abundancia en nuestra empresa. También con el dar y recibir amor. Si lo trasladamos en la Empresa, es la energía a través de nuestros productos y servicios, y eso determinará la expansión de la empresa. Por tanto, está relacionado con la ley de equilibrio, del dar y recibir. El dar y recibir de la empresa lo gestionamos con la plena consciencia de la energía femenina. Del vínculo con la madre, que viene a ser el lazo energético que nos conecta con los demás. La energía de la madre se toma desde el vínculo.
- La energía masculina: está relacionada con la visión estratégica. La capacidad de crear estrategias hacia un objetivo, y trazar una línea. Es la fuerza para sostener la empresa. También tiene que ver con la capacidad de corte. De cortar cualquier relación perjudicial para nuestra empresa o nuestra vida. Esta capacidad equilibra la energía del amor incondicional. También la gestión de los límites.

## 8. SÍNTOMAS: NO HAY BUENA COMUNICACIÓN, FALTA DE TRANSPARENCIA, COLABORACIÓN Y DIÁLOGO.

- Dinámica oculta: "No saber qué lugar ocupas"
- Desequilibrio del orden sistémico: principio de pertenencia, jerarquía. Sentirse desorientado o no saber cuál es el lugar que ocupas en tu sistema de origen.
  - La persona no aparece plenamente en su fuerza porque algo que pertenece a otro contexto (familia, país, lengua, etc) está interfiriendo. A veces, cuando alguien está vinculado a otro contexto esto se refleja en otra dinámica: no ser capaz de ver a alguien.
  - El hecho de no ser capaz de ver a alguien, es una falta de reconocimiento.
  - Cuando no eres reconocido, sientes que no perteneces, provocando el estar desorientado y no saber con quién comunicarte, o no poder comunicarte con claridad con el resto de personas o departamentos.
  - Por ejemplo, el caso del jefe, que mira al empleado pero realmente no le ve (solo ve a los clientes, o los productos, o al consejo de administración al que debe dar cuentas).
  - Una constelación puede ayudar simplemente colocando a uno delante del otro hasta que, en este caso, el jefe vea a su empleado. Frases como: «No te veo. Estoy en otra parte», y después: «No te veía, ahora empiezo a hacerlo», son útiles en estos casos.
- Hasta que no entré en contacto con el mundo del desarrollo personal, no fui consciente que el hecho de ser una hija de sustitución o síndrome del yacente, me sentía siempre muy desubicada y sin saber qué lugar ocupar. No sabía qué carrera estudiar, a pesar de tener muchas ideas y opciones, pero no tenía claridad de lo que quería ser en mi vida. Este hecho relevante, que consiste en sustituir a un hermano fallecido antes que tú, ya sea por enfermedad o aborto, me produjo un conflicto de identidad, no saber qué lugar ocupar, o no sentirme reconocida por ellos.

**Ejercicio 11:** Sitúate en tu lugar de trabajo, y toma unos minutos para observar qué lugar ocupas en la empresa. ¿Te cuesta definir tu puesto de trabajo? ¿Alguien antes que tú ocupó tu lugar de trabajo actual? Ahora, haz lo mismo en tu sistema familiar de origen. ¿Qué lugar ocupas en tu familia? ¿Hubo algún hecho relevante a la hora que iban llegando los hermanos, si es el caso que tienes hermanos? ¿Algún aborto o hermano que murió antes de tu nacimiento?

**CONSEJO:** Respetar el orden de llegada de los hermanos, cuñados, tíos, etc... nos aportará claridad para posicionarnos en el mundo. También es importante reconocer y respetar a los compañeros que ocuparon anteriormente nuestro lugar de trabajo que ocupamos hoy.

## CÓMO LO PODEMOS SOLUCIONAR

- Ver qué es lo que te tensiona, es la forma de encontrar la solución para liberar a las personas del sistema familiar de las tensiones y conflictos... **La mejor forma de ponerle fin a una situación de tensión con una persona es sacando a la luz el problema. Y sacarlo a la luz significa que seas consciente. Ver qué está pasando.**
- Con qué herramientas lo vamos hacer?
- Con los muñequitos, con movimientos, frases sanadoras, y con mi presencia y actitud de ayudarte para que entre los dos podamos confiar en el proceso de sanación....
- Es como un equipo de fútbol, que cada uno tiene una función, o las normas en una partida de ajedrez... Cuando se rompen estas normas, se rompe el equilibrio, y el equipo no funciona...
- Pues lo mismo pasa con el funcionamiento de la familia, cuando por ejemplo un hijo se pone al mismo nivel que los padres, está rompiendo las normas o el equilibrio y es cuando surgen los problemas...
- Porque al ponerse en el lugar de otra generación, está llevando un peso, un dolor de hace 50 años, con una forma de mirar distinta, a nivel económico, social y cultural diferente a la de ahora.
- Y si lo miramos con el dolor de ahora, quizás podremos entender lo que pasó hace 50 años.
- Desde el momento que uno se pone por encima de uno de los miembros de la familia, se produce un desorden que produce consecuencias a medio o largo plazo.
- Por ejemplo cuando uno se pone en el lugar de los padres, o cuando un hermano se pone por encima de otro hermano,
- **Por ejemplo:** cuando mis padres se separaron, mi hermano, inconscientemente, pues como me quería mucho, se puso a ocupar el papel de padre y de marido, y lo único que traía era que discusiones... llevaba un peso que no le tocaba. Yo no soportaba que me hablase con segùn qué tono, y me tratase como a una niña pequeña.

Entonces si hay algo que pasó en tu infancia o adolescencia con tus familiares, hechos relevantes como abortos, ruinas, estafas, separaciones, muertes, etc... todo eso puede provocar un desorden en el sistema que esté impidiendo o bloqueando que el sistema esté en equilibrio y que pueda fluir y tomar su fuerza.

## ENFOQUE SISTÉMICO

- Qué es un **sistema**: un conjunto de elementos, relacionados entre sí de forma dinámica, con un objetivo común por un bien mayor. Si uno de estos elementos deja de funcionar o no realiza su función, se produce un desequilibrio.
- Enfoque sistémico: mirar al otro como parte del sistema, como un todo. Veo que la otra persona se relaciona con otros elementos que se relacionan con él. Veo a esa persona como parte de algo más grande.
- El enfoque sistémico tiene que ver con el sistema de origen al que pertenece. El sistema que más nos influye es nuestro sistema familiar. Nos influye de manera consciente e inconsciente.
- Hay una serie de comportamientos inconscientes que nos influyen. Cuando no nos llevan por el buen camino hay que recolocarse. Pero queremos tanto al sistema que nos quedamos enganchados o bloqueados en nuestra vida, que nos frena y nos para.
- Todo eso tiene que ver con las **lealtades** a nuestro sistema familiar. Somos leales a nuestro sistema familiar hasta que dejamos de serlo. Y hacemos las cosas diferentes a nuestro sistema familiar. Lo importante es hacerlo con respeto, aceptando nuestro sistema. El conflicto viene cuando hacemos las cosas pensando que somos mejor que nuestras anteriores generaciones, o que nuestros padres.
- Cuando utilizamos el enfoque sistémico, podemos ver si estamos **repiñendo el mismo patrón** que nuestros padres o de generaciones anteriores.
- Desde este enfoque sistémico, podemos mirar a la persona como que forma parte de algo más grande.
- Los puntos de dolor, y aquellos comportamientos que nos causan dolor de algunos familiares de nuestro sistema familiar, bloqueos, frenos... en las sesiones le damos la vuelta y los convertimos en puntos de amor y fortaleza, rompiendo ese patrón, pero desde una mirada de amor
- Aquello que nos dolía, lo vamos a convertir en un punto desde donde tomar fuerza de aquello que desde ahora era un bloqueo, desde la mirada o enfoque sistémico, el cual se basa en los tres principios de los órdenes del amor de Bert Hellinger (psicoterapeuta alemán, creador de las constelaciones).

## HERRAMIENTAS SISTÉMICAS

- Los Seres Humanos nos relacionamos porque necesitamos cosas, las cosas que nos faltan. Y en función de eso, nos relacionamos con unos o con otros para conseguir esa necesidad.
- Por ello es importante saber qué es lo que necesitamos para ser conscientes de cuál es el objetivo que buscamos y hacia dónde nos debemos dirigir para conseguirlo.
- ¿Cuál es el objetivo de una familia? El objetivo principal de una familia es generar vida y mantenerla.
- ¿Y cual es el objetivo de una empresa? En este caso puede haber muchos objetivos y muy variados.
- Por tanto, la diferencia entre los objetivos de un sistema y otro es muy grande.
- Cuando cada miembro del sistema se mueve hacia un objetivo diferente, el resultado es que no consiguen satisfacer el objetivo principal de ese sistema.
- La **clave** es que, si yo necesito cosas y para ello me tengo que relacionar y generar vínculos, en el momento en que entro en un sistema, **debo perder protagonismo individual para ganarlo en favor del sistema**. Si esta clave no la tenemos en cuenta, se generan los problemas y las desavenencias.
- Otras de las consecuencias es la enfermedad, falta de energía, sensación de vacío. En el fondo, hay una desmotivación generalizada por la vida. Entramos en el ciclo del drama y la lucha por lograr aquello que deseamos, sin obtener resultado alguno.
- **Tomar consciencia** de los conflictos familiares que a menudo se vuelcan en la empresa, nos ayuda a saber dónde y para qué se genera el conflicto con el objetivo de solucionarlos para que fluya la relación laboral.
- cada elemento ocupa un lugar y cumple una función, y para conseguir la eficiencia es necesario **tomar consciencia de cual es el ORDEN entre esos elementos** que aporte mayor beneficio al sistema.
- Integrar bien estas leyes y saber cuándo y cómo aplicarlas, permitirá que haya una gran armonía y un gran ahorro de energía para poder conseguir los objetivos de manera eficiente.

## PROGRAMA

### FASE 1: REMOVIENDO LOS CIMIENTOS (1 SESIÓN)

El objetivo de esta fase es tener una visión clara de la situación actual en la que te encuentras, ya que si queremos marcarnos un objetivo a lograr, debemos averiguar cuál es el punto de partida.

También conocer bien cuál es la problemática, o los obstáculos que no te permiten ahora mismo avanzar, y así poder ver qué necesitamos desbloquear, sanar y ordenar para poder desarrollar posteriormente en las siguientes fases.

**SESIÓN 1. PUNTO DE PARTIDA.** Vamos a definir cuál es el problema principal o la discusión que más se repite, o el más grande con el que te estás encontrando en el día a día que te frena y no te permite avanzar. La situación concreta que te está generando más

conflicto o más desgaste emocional, y que ya no quieres seguir sosteniendo.

Eso lo vamos a poner en contexto para ver si se trata de un tema personal, de la historia de la empresa, o bien del sistema familiar de origen.

## FASE2: DESBLOQUEO Y ORDEN. Orden Sistémico (5 SESIONES)

El objetivo de esta fase es empezar a trabajar sobre los aspectos no resueltos del pasado y presente, para poner sanación y orden sistémico donde corresponde. Ya sea prestando atención en el sistema profesional e histórico de la empresa, incluyendo el árbol familiar y transgeneracional, para desbloquear las dinámicas ocultas perjudiciales para ti y tu empresa, que "quieren ser vistas". Desde la mirada sistémica de las constelaciones exploraremos las siguientes: corregir problemas de ruinas, estafas, fracasos comerciales, pérdidas de herencias o patrimonio.

**SESIÓN 2. DETECTAR HECHOS RELEVANTES.** Cuáles son los hechos relevantes de tu sistema familiar. Ruinas, estafas, separaciones, abortos, pérdidas de patrimonio, violaciones, etc... que quieren ser vistos, salir a la luz para deshacer los malentendidos y permitir el buen entendimiento y el progreso.

**SESIÓN 3. QUÉ LUGAR OCUPÓ EN MI SISTEMA.** Árbol genealógico.

**SESIÓN 4. TESTIGO GENERACIONAL.** Revisaremos si se ha realizado correctamente el testigo generacional. Honrar a los padres es un ejercicio fundamental para que las relaciones con nuestros mayores y/o fundadores de la empresa sean óptimas. Para lograr el respeto mutuo y el buen entendimiento.

**SESIÓN 5. ENERGÍA MASCULINA Y FEMENINA APLICADO A LA EMPRESA.** Sanación del vínculo amoroso con el padre y la madre para el correcto funcionamiento de la empresa.

**SESIÓN 6. CIERRE DE CICLOS, RUINAS, ESTAFAS O PÉRDIDAS DE PATRIMONIO.** Le daremos un cierre a todo aquello que puede estar bloqueando el buen desarrollo de la empresa, tanto a nivel de la historia de la empresa, del sistema de origen o a nivel personal. Desde ahí podremos trabajar con un terreno fértil la siguiente etapa y transformar nuestra capacidad de liderazgo.

## FASE3: LIDERAZGO Y ENFOQUE .Orden Interno (5 SESIONES)

El objetivo de esta fase es la de consolidar todo el trabajo de la fase anterior (desbloqueo, sanación y orden sistémico). Mediante herramientas de Coaching para poder potenciar tu desarrollo en el terreno del autoliderazgo, la comunicación y colaboración con los miembros de la familia y de tu equipo de trabajo. Nos vamos a dedicar a transformar las creencias limitantes y leyes familiares intrínsecas que lastran el crecimiento, por otras más expansivas y posibilitadoras. Resolveremos el bloqueo familiar a ser empresario. Trabajaremos la autovalorización personal y el merecimiento.

Con este propósito, tendrás la energía focalizada para tener una dirección clara y con fuerza. Es importante mantener una energía de ilusión y motivación, como un verdadero motor de cambio y evolución en tu vida.

**SESIÓN 7. CREDIBILIDAD PERSONAL.** La credibilidad personal ante tu equipo de trabajo es fundamental para dirigir la empresa con solidez y consistencia. Es una de las características más importantes a desarrollar en un líder.

**SESIÓN 8. VALORES Y PRINCIPIOS.** Es importante definir y reconocer cuáles son los valores que quieres que te guíen para tomar decisiones apropiadas y mantener conversaciones que te ayuden a construir el futuro que deseas.

**SESIÓN 9. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO.** Potenciar tu desarrollo personal para mejorar tus inseguridades cuando estas trabajando. Trabajar las dificultades tanto a nivel personal como sistémico ayuda a aumentar la confianza personal, a ser más asertiva y productiva, y así obtener el mejor resultado posible.

**SESIÓN 10. HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO. (MBTI).** Con la maravillosa ayuda de esta herramienta, MBTI, veremos cómo hablarles a las personas que trabajan con nosotros, para lograr el mejor entendimiento. Llevarse bien con la familia es posible. Transformar las relaciones también.

**SESIÓN 11. GESTIÓN DEL ESTRÉS.**

## FASE 4: CIERRE (1 SESIÓN)

Y como fase última y de cierre realizaremos una visión completa de todo el camino recorrido para que puedas observar y reconocer toda la transformación que has hecho para llegar al objetivo que nos habíamos marcado.

**SESIÓN 12. RECOGER Y RECONOCER.** Es bien importante poder reconocer en nosotros mismos nuestro proceso de transformación para que todo el trabajo que hemos ido realizando a lo largo de todo este tiempo tenga un sentido y un propósito.

## PROGRAMA ORDEN Y BIENESTAR

BARCELONA ABRIL 1.200€+IVA=1452

- Inicio: 3 de Abril (12 sesiones individuales)
- Horarios convenidos
- **Bonos descuento** para los asistentes a esta charla de **200€ hoy y mañana (te quedaría en 1252€).**
- (Inscripciones y reserva de plaza 100€ → rellenando la encuesta de satisfacción con la descarga del PDF)