



## Documento: COACHING FAMILIAR PRELIMINAR

Autor: Javier Genero

### ACCIÓN DE COACHING FAMILIAR PRELIMINAR

#### | PARTE 1 | GENERALIDADES DEL PROCESO |

##### Acciones preparatorias y diagnosis:

- ❖ Antes de iniciar el trabajo de coaching propiamente dicho mediante las reuniones del Consejo Familiar, es necesario realizar una tarea de recopilación de información sobre la realidad presente, a los fines de realizar un diagnóstico sobre cuáles son los problemas prioritarios a ser tratados y sirva de base para guiar al coach en la definición de la terapia o contención organizacional a aplicarse.
- ❖ Luego de dialogar extensamente con cada uno de los integrantes del grupo familiar, podemos realizar un resumen de los aspectos de las relaciones humanas más importantes para cada uno y por comparación, observar los puntos de contacto pleno y aquellos que son conflictivos o de difícil conciliación. A partir de ellos se iniciará el proceso de redefinición de las relaciones interpersonales a partir de esta acción de diálogo facilitado por presencia del coach.
- ❖ El resultado de las conversaciones dentro de atmósferas primadas por la sensatez, podría llevar al grupo hacia la unión como la desunión, pero dentro de marcos de ecología que garanticen estos procesos en cualquiera de sus sentidos sobre la base de acuerdos ganar/ganar.
- ❖ Para el caso de resolverse el grupo hacia la continuidad del mismo, todo lo conversado y acordado en este proceso de coaching constituirá en parte la base de construcción del Protocolo Familiar que regule todos los aspectos del comportamiento de los integrantes de la familia como partes interesadas pertinentes y el desenvolvimiento de las organizaciones económicas nacidas del espíritu empresario propio de la familia.

##### Objetivos del documento:

- ❖ El propósito que cumple este documento es servir de base para el mantenimiento de conversaciones profundas en las que se clarifiquen las necesidades y expectativas de cada parte interesada en la organización familiar. A partir de ello, se deberán establecer acuerdos de mutuo beneficio entre las partes interesadas identificadas e involucradas.

##### Características del documento:

- ❖ Lo dicho por cada integrante de la familia ha sido resumido en un valor que engloba todos los conceptos vertidos. Esto facilita la lectura y comprensión por hallarse un común denominador (el valor) que refiere a la vez, a una amplia gama de situaciones presentes y futuras en las que ese valor se pone en juego independientemente del cambio de las circunstancias particulares del momento y el lugar donde se presenten.
- ❖ Algunas pocas expresiones han sido citadas textualmente y las demás han sido interpretadas y/o enriquecidas sin desvirtuar el sentido de lo que se quiso decir. No obstante podrían haberse





filtrado errores de interpretación del coach, lo cual podrá ser aclarado por cada uno al mismo, luego de revisar el texto que se detalla a continuación.

- ❖ Cuando he escuchado una frase de neta carga negativa, la he invertido al sentido positivo dándole además un sentido general y no personalizado, para disminuir la emocionalidad negativa y la posibilidad de que alguien resulte demasiado afectado por lo dicho poniéndose en juego el éxito del proceso que se inicia.
- ❖ Sin embargo lo dicho en el punto anterior, no es el propósito modificar los contenidos ni tampoco evadir compulsivamente la interpretación negativa, que también debe hacerse. Abordaremos seriamente cada concepto y administraremos las emociones para que no interfieran en la comunicación y la comprensión mutua.

**Contención organizacional en situación de crisis:** Previo a iniciarse este proceso de coaching familiar, es primordial que todas las partes interesadas pertinentes reciban una capacitación introductoria a varios conceptos que estarán actuando a lo largo del mismo. El desconocimiento de esta información, aumenta el riesgo de fracaso del intento por reunir voluntades en torno a una conversación constructiva y fructífera. En tal sentido marcamos los puntos más importantes, a saber:

- ❖ La mejora en la eficacia y el éxito sostenido de una organización que emprende un proceso de coaching (familiar o no) y de reingeniería de sistemas y procesos de gestión, por lo general se inicia dentro del marco de una crisis aguda en las relaciones, luego de haber transcurrido un tiempo extenso signado por el estrés y la de orden crónicos. Esto motiva de sobremanera a las partes interesadas a buscar y aceptar la ayuda externa.
- ❖ Cuando el temor hacia lo desconocido es superado por el terror a la desintegración familiar o societaria, la motivación se mueve positivamente hacia la búsqueda de un auxilio externo, la adopción de una posición subordinada al coach a quien se lo instala psicológicamente en la posición de “aquel que sabe” y hacia la apertura mental voluntaria para ser intervenido psicológicamente e insembrado con nuevos conceptos que le sirvan de tablas de flotación para alcanzar la seguridad de la costa organizacional.
- ❖ La intervención del coach descomprime la situación crítica, contiene a las partes interesadas y suministra además de nuevo aire psicológico, una inyección de renovada esperanza de resolver definitivamente las causas raíces de los problemas que se sufren diariamente.
- ❖ Es común que luego de aplicado este analgésico o desinflamatorio organizacional, los integrantes del grupo intervenido pierdan en parte el grado de motivación inicial que experimentaban, producto de esta momentánea sensación de bienestar que se percibe la cual no es permanente, ya que el proceso es medianamente largo y fluctuante en las situaciones de crisis que volverán a aparecer, si bien lo harán cada vez con menor virulencia y energía, hasta disminuirse a niveles controlables y sanos de estrés laboral y social.
- ❖ Los participantes están por lo tanto advertidos de este fenómeno que podría darlos por satisfechos (en el corto plazo) y así llevarlos a desmotivarse y abandonar el tratamiento de largo plazo de contención de la organización (a través de la reuniones pautadas), al ver disminuidos los síntomas de estrés y fatiga psíquica que se experimentaban en un presente previo a la intervención. Deberán seguramente hacer esfuerzos por mantener su motivación personal más o menos constante en el largo plazo, a riesgo de poner en peligro el éxito del proceso de no lograrlo.





### Valores del proceso de coaching:

El proceso exige el cumplimiento axiomático de tres valores fundamentales sobre los que se apoya el logro de resultados.

- ❖ **Compromiso:** Todas las partes deberán respetar su palabra empeñada ante el grupo de pertenencia y dar evidencias de su compromiso total con la implementación y mantenimiento de los acuerdos pactados. Si alguna cláusula o aspecto de los tratos fuera imposible de cumplir para las partes interesadas pertinentes, éstas deberán advertírmelo para reformularlos y practicar las correcciones necesarias.
- ❖ **Cooperación:** Todas las partes interesadas deberán dar evidencias en su actitud, de la predisposición a cooperar mutuamente con entusiasmo con los demás integrantes del grupo sin excepción, en el desarrollo del proceso y en las tareas conjuntas que se determinen.
- ❖ **Confianza:** Todas las partes interesadas deberán confiar a priori en mi persona como coach o guía grupal, en mi metodología de trabajo aplicada y en la ética y moral de sus compañeros de grupo.

### Resultados esperables:

#### 1. Factores que afectarán los resultados:

- ❖ El éxito del proceso depende de una conjunción de esfuerzos realizados por el grupo intervenido y por mí como consejero asesor externo; no es una responsabilidad exclusiva de la familia (sanguínea ni política), pero sin duda la convivencia se desarrolla dentro de la organización (familiar y empresaria) en la que como coach no participo, sino que intervengo puntualmente a modo amigable componedor de las relaciones.
- ❖ Por lo tanto dependo de que mis consejos sean seguidos tal como se le prescribe a cada uno hasta que sean capaces de prescindir de mi apoyo, el cual es solo temporal y así debe ser considerado, a riesgo de generarse hacia el rol del coach, una dependencia perjudicial para la madurez completa de las personas y de la organización.
- ❖ Sin embargo lo dicho en el punto anterior, la relación profesional con el coach puede reeditarse nuevamente luego de haberse garantizado el logro de los objetivos propuestos por cada acción de coaching familiar como la presente, y otras posteriores con diferentes propósitos afines a la promoción del desarrollo organizacional completo.
- ❖ Otro factor fundamental que afectará seguramente los resultados del proceso que se inicia, es el ejercicio de mi parte de una equilibrada imparcialidad hacia todos los integrantes del grupo, de la objetividad con la que enfoque los problemas y el modo en el que interprete las actitudes y comportamiento de las partes interesadas. Si en alguna de ellas las partes interesadas observaran una violación en mi rol, de los principios de imparcialidad y objetividad que estoy resaltando, deberán marcármelo para la reconsideración de los hechos, la subsanación de errores y el aseguramiento del proceso. Silenciar dichas objeciones solo sumaría a quien las tiene, parte de la responsabilidad ante un potencial fracaso del proceso por causa la subjetividad del





coach; por lo tanto no conviene ni se recomienda callar las objeciones, las quejas, los reclamos ni las sugerencias de mejora posible que requirieran realizarme.

## 2. Tipo de resultados pretendidos:

- ❖ El grupo intervenido es quien decide el futuro de sí mismo como familia y cómo empresa. Es el grupo el que decide qué valores primordiales y prioritarios serán la base sobre la cual se construya el diálogo, los proyectos y los planes de acción. La intervención del coach no parte de una premisa fija e idéntica para todas las organizaciones, sino que se adecua a lo que cada una resuelve en cuanto a lo que cree que necesita, lo que le interesa y lo que le preocupa.
- ❖ Sin embargo, la intervención del coach tiene por objetivo que tanto se trate de seguir juntos y unidos por un mismo proyecto, como se tratara de una separación de las personas tras proyectos individuales o resultaran objetivos parcialmente grupales, los planes de acción a emprenderse resulten lo más ecológicos y beneficiosos posibles para todas las partes interesadas, más allá del dolor o la frustración inevitables que se puedan experimentar debido a las decisiones que el grupo tome en cuanto a su futuro.
- ❖ El éxito en el establecimiento de una atmósfera proactiva, cordial, relajada y constructiva dentro del grupo intervenido, es un resultado que debe hacerse evidente como síntoma de la eficacia del proceso, aún a sabiendas de que las mejorías se producen por ascensos graduales hacia nuevas plataformas de mayor comprensión mutua, a las que se accede progresivamente mediante mayores avances que retrocesos, ascensos que descensos.
- ❖ Por lo tanto todas las partes interesadas quedan advertidas por este medio de que podrían experimentarse sensaciones de parálisis y aún peor, de retrocesos en el proceso, síntomas normales del proceso de contención que se lleva a cabo en pos de la sanación de las relaciones deterioradas y/o del abordaje de temas conflictivos. Los retrocesos no indican un fracaso sino la preparación o acumulación de la energía necesaria para trepar a la plataforma siguiente y superior. Los integrantes del grupo intervenido deben conocer esta faceta del proceso y ser conscientes de esto a los fines de no dejarse confundir por este fenómeno típico y esperable.

## 3. Tiempo requerido para logros: Entre 3 y 6 meses los efectos positivos pasarán a quedar establecidos en forma permanente. Las organizaciones no pueden regresar a los estados primigenios luego de haber recibido este tipo de intervención.





## PARTE 2 | EXPRESIONES POR LAS PARTES INTERESADAS |

**Nota 1:** La información presentada a continuación pertenece a una conjunción de varios casos reales que no son identificados para reservar las identidades, aglutinados en uno solo a los fines de que el lector advierta la variedad de opiniones que pueden presentarse cuando un coach aborda un proceso de coaching familiar.

**Nota 2:** En azul anoto las primeras orientaciones sobre cómo abordaremos el proceso.

**Nota 3:** Esta parte del documento va acompañada por una Tabla Comparativa que muestra las coincidencias y las discrepancias en cuanto a la preponderancia que cada parte interesada le asigna a los valores. Ver tabla en ANEXO 1.

### PARTE INTERESADA I

#### Aspectos de enfoque organizacional:

1. **CALIDAD:** Quiero que una máquina salga perfecta para no tener que solucionar problemas de calidad.
2. **COOPERACIÓN:** Debemos ser eficientes en cómo administramos nuestro tiempo. Para mí, mi trabajo es valioso por el alto nivel de responsabilidad que implica y por ello me resisto a aceptar que me manden a comprar algo a tres cuerdas.

(Nota: Analizaremos este punto con más detenimiento en cuanto a la concepción de la eficiencia en la aplicación de los recursos, como ser el Costo/Beneficio de aplicar el tiempo de los gerentes en tareas menores).

Mi papá o mi hermano me dicen que soy vaga y tienen razón en parte, pero es busco la mejor forma de ahorrar esfuerzo para hacer algo. Si ellos me piden algo que puede ser realizado por otra persona dentro de la empresa (quien lo sabe hacer porque tiene 10 o 15 años haciéndolo), se lo ordeno a él porque yo seguro lo voy a hacer mal o en más tiempo y le digo que se lo presenten a ellos.

(Nota: Aquí entran las tareas que compiten entre el querer y el deber).

Por eso me dicen egoísta y vago. Prefiero arreglar mucho por teléfono. Mi hermano me refunfuña pero no me lo dice directo y anda molesto conmigo y por aspectos menores reacciona mal, o se reprime porque no quiere pelear conmigo porque sabe que voy a discutirle. No es que no lo voy a escuchar. Mejoramos mucho nuestra relación personal.

(Nota: Acordaremos una metodología para solucionar esta situación).

3. **IGUALDAD | EQUIDAD:** La calidad de vida que lleva cada uno es observada desde la desigualdad o desde la inequidad, lo cual es una comparación que genera fricción entre nosotros.

(Nota: Hablaremos de separar lo que son las remuneraciones netas, de lo que son prebendas personales que la familia extiende sobre cada uno particularmente).





Papá te induce a hacer algo convencido de todo corazón y cuando tiene lo que quiere, deja la palabra de lado, te dijo cosas, se olvida y las convierte en cosas negativas para vos.

#### Aspectos de enfoque personal:

4. **SATISFACCIÓN PROFESIONAL:** Me siento particularmente bien en lo que yo hago y cómo lo desarrollo. Me sorprende a mí mismo de los resultados que obtengo. Hago respetar mi trabajo, con mi carácter, guste o no guste a los demás.

(Nota: Analizaremos por qué debería aplicar un carácter fuerte para hacer respetar su trabajo).

5. **POTENCIALIDAD:** Puedo dar un 100% más, trabajo, más responsabilidades. Le estoy pidiendo más trabajo a mi hermano. Sé que lo puedo realizar más eficientemente que XXX porque me dedico a eso, nada más que a eso. Divido mis tiempos y me enfoco en eso. XXX tiene demasiadas cosas que le llevan tiempo. Yo tengo la posibilidad de posponer algo porque no se está venciendo, para solucionar algo que surja. Me dijo XXX que empezó a tener confianza en que soy capaz de hacer tareas que él no imaginaba.

(Nota: Observaremos que XXX quiere más tareas pero en igual o superior grado de responsabilidad que el control de calidad. No se siente motivada por tareas menores, sin embargo habrá que hacer algunas concesiones al respecto para acoplar más al espíritu del grupo. Un puesto de trabajo no siempre se puede completar con tareas de alto nivel exclusivamente. Observaremos también esta necesidad de desplegar potencial aprendiendo nuevas tareas, con la necesidad de delegarlas a otras personas más capaces).

Por ahí siento que no se ve lo que estoy haciendo. Todos paran a conversar conmigo aunque estoy tratando de cortar con eso. Si alguien tiene un problema en la fábrica prefiero escucharlo para ver si se le puede encausar una solución. Me ven de afuera con el mate y piensan que no estoy haciendo nada.

## PARTE INTERESADA II

#### Aspectos de enfoque organizacional:

1. **EFICIENCIA:** Soy muy práctico y poco político. Quiero especificar hasta lo obvio, porque a veces he visto que en la vida hasta lo obvio es pasado por alto y luego se pierde tiempo o dinero por ello. Las decisiones deben escribirse. Yo tengo muy poca memoria de aquello que es trivial para mí, pero luego encuentro que puede ser importante para otros. Los acuerdos deben documentarse para contar con un registro sobre el cual se pueda sumar y crecer en el aprendizaje. Debemos ser empresarios responsables y hacernos cargo de lo que decidimos.
2. **IGUALDAD | EQUIDAD:** Papá me dio el auto y siento que me lo gané. El auto se puso viejo y cambié el auto con mis recursos.

(Nota: Aquí debemos hablar de la separación de los honorarios individuales por trabajo puro y devengado y pagado puntualmente en forma completa cada mes, para que psicológicamente cada uno administre su dinero independientemente del estado financiero ni económico de la empresa. Se debe lograr ese punto de equilibrio en donde los sistemas de gestión de ventas y





conexión con el dinero sean fluidos y programables, de modo tal que no se improvise eternamente la administración del dinero producto de la imprevisibilidad).

3. **COMPROMISO:** Yo estoy totalmente comprometido a seguir apoyando a la empresa y construirla todos los días como lo vengo haciendo.
4. **CONFIANZA:** Todos saben que pueden confiar en mí, que jamás haría nada para perjudicar a nadie.
5. **CLIMA LABORAL | SALUD:** No me podía tomar vacaciones, tranquilo de que luego no me lo reclamarían como si hubiera faltado a mi deber con el trabajo. Pareciera que lo que se espera de mí es una demostración de compromiso con la empresa, forzada a partir de no descansar nunca. El descanso es una necesidad, no un lujo. Así me quede en casa necesito cortar un poco el estrés que llevo todo el año. Creo que todos lo necesitamos por igual, el ser humano lo necesita. Eso cambió desde hace un año.

#### Aspectos de enfoque personal:

6. **PROGRESO | EMPRENDIMIENTO | SINERGIA FAMILIAR:** Estoy armando un negocio por mi parte. Yo tengo mi trabajo y quiero que mi esposo me lo respete, más allá que tengamos proyectos juntos. Esta es mi empresa y amo lo que hago. Lo nuestro con ella es una familia y debemos hacer todo juntos. Cuando te vas dando cuenta de que tus decisiones fueron correctas, tu autoconfianza crece sobre la base de esa experiencia que se convierte en una evidencia indiscutible de que puedo tomar buenas decisiones. Estoy creciendo en ese sentido, me siento mucho más seguro de mí mismo.

(Nota: XXX ha desarrollado mucha autoconfianza y a partir de ella está comenzando a animarse a proyectar y asumir riesgos empresariales. Este síntoma es muy bueno y marca un progreso desde el tiempo en que nos conocemos. Debemos conversar sobre la capacidad de administrar bien sus tiempos para no desmejorar su calidad de estrés presente, ni la calidad de su trabajo en la empresa, ya que si hoy con una sola ocupación se siente a veces desbordado por las actividades, es seguro que abrir otro frente de atención, dividirá su enfoque y acumulará nuevo estrés a su persona).

Ya la familia no es una sola, sino tres con distintas necesidades. Tenemos que hacer que todos mejoremos económicamente, no es responsabilidad de papá. Papá debe aceptar que sus hijos han crecido y tienen capacidad para generar otros negocios, incluso con la posibilidad de beneficiar con ellos a toda la familia si somos inteligentes. Si nos ponemos en rebeldes, renegando de este hecho, con esa actitud sería imposible sumar. Los XXXX debemos trabajar como flecha apuntando a un mismo objetivo grupal y no como estrella tirando cada uno para su punta.

Hace tres años que estamos renegando con mi mujer que queremos mejorar un poco más en lo económico. Vivimos atrasados en impuestos y acumulando postergaciones. Nosotros hemos sido flexibles pero uno no puede vivir con postergaciones durante 10 años.

(Nota: La creencia de que podemos alterar el curso del futuro a partir de las decisiones tomadas con responsabilidad en el presente es algo que se debe desarrollar grupalmente, porque libera energía empresarial y conecta con la abundancia de bienes y de calidad de vida).





Debemos aplicar el estilo de negociación Ganar | Ganar en donde cediendo un poco cada uno en las pretensiones que tenemos, luego veremos superadas nuestras expectativas gracias a haber contado con esa flexibilidad. La clave es buscar coincidencias y construir sobre ellas.

## PARTE INTERESADA III

### Aspectos de enfoque organizacional:

1. **AUTORIDAD:** Debemos resolver los problemas que se presentan dentro del ejercicio que hacemos de la autoridad dentro de la empresa. Poder hacerles entender a mis hijos que ellos tienen problemas personales que deben solucionar porque los afectan el ejercicio del poder. Si sus problemas no se pueden solucionar, debemos trabajar para minimizarlos a los efectos de lograr que recuperen su autoridad en la empresa. Hacerles entender que no se discutan mis órdenes. En caso de no estar de acuerdo, conversarlo y mi postura luego de haberlos escuchado a ambos, será la que se ejecute.

(Nota: Este punto es muy importante y delicado y deberemos tratarlo con delicadeza y profundidad).

2. **PREVISIBILIDAD:** Necesito información completa del manejo que hacemos de los fondos, con detalle de las entradas y las salidas, así como también de los compromisos asumidos para poder direccionar las erogaciones y manejarnos con riesgos acotados. Información al día de cuentas corrientes de los bancos y cheques de terceros en cartera.
3. **PLANIFICACIÓN:** Necesito información sobre las ventas; negocios con posibilidad de cierre y promedios mensuales para proyectar objetivos periódicos a lograrse.
4. **COMPROMISO:** Hacerle entender a XXX que no se puede correr una carrera sentado en dos caballos al mismo tiempo. Tarde o temprano esto afectara a ambas empresas.

(Nota: Desarrollaremos este concepto en profundidad. Cómo pueden algunos empresarios dominar varias unidades económicas sin perder eficacia en su dirección).

5. **COOPERACIÓN:** Hacerle entender a XXX los problemas de egoísmo que sin darse cuenta tiene para cooperar con los demás y que a veces es necesario colaborar cuando se los ve sobrecargados de trabajo.

### Aspectos de enfoque personal:

6. **CALIDAD DE VIDA:** Hacerles entender a mis hijos que pensar primero en uno y no en los demás, y que la buena vida solo se consiguen después del trabajo fecundo de años y que aún así no es seguro el éxito en ello. Para conseguir objetivos a veces es necesario sacrificarse en algunas cosas y dejar de lado lo menos importante. Cada uno deberá decidir qué es lo más importante para su vida y actuar en consecuencia. No se puede tener todo ya y ahora.

(Nota: Hablaremos del concepto sacrificio y la comprensión de su significado correcto).







## PARTE INTERESADA IV

### Aspectos de enfoque organizacional:

1. **CONFIANZA:** En todas las organizaciones la confianza que se desarrolle entre todos los integrantes del equipo es fundamental para el desarrollo constructivo de las relaciones. La confianza abarca la idoneidad en el puesto o cargo, así como también en la integridad ética y moral de cada persona.
2. **LIDERAZGO:** En las organizaciones se debe contar con liderazgo basado en valores y ejemplaridad. La gente tiende a seguir el ejemplo que instalan las figuras fuertes de todas las organizaciones y de allí la responsabilidad de mantener la coherencia en el pensamiento y la congruencia en el obrar.
3. **AUTORIDAD:** Un gerente debe estar empoderado por la dirección y respaldado por ésta en las decisiones que toma. Si hubiera discrepancias sobre lo actuado, las mismas deben ser conversadas en privado. Si se desautoriza a un gerente frente a sus subordinados, su imagen queda seriamente deteriorada.
4. **CLIMA LABORAL:** La convivencia laboral dentro de ambientes positivos es la base para crear relaciones fuertes entre las personas. Si por el contrario las relaciones resultan desgastantes esto perjudica a las personas y su desempeño laboral, aunque a la larga esto también invade su vida privada y lo afecta dentro de esos ambientes.

Cuando uno se separa y se toma distancia del ambiente en el que se estuvo inmerso, se puede apreciar más claramente lo positivo y lo negativo que arroja cada relación.

El clima laboral de la empresa debe trabajarse todos los días en su mejoramiento y ser concebido no solo desde su impacto positivo puertas adentro, sino además hacia fuera de la organización, para que afecte favorablemente a quienes estén vinculados con ella.

Las relaciones deben basarse en el sostenimiento de una consciencia general que permita enfocar los problemas separados de las personas y sus personalidades respectivas.

En conciencia del bien común se debe desarrollar el deseo voluntario de trabajar juntos o de no hacerlo si no se lo percibiera beneficioso. Se debe saber ventilar las relaciones interpersonales para cambiar un aire enrarecido o viciado por causa de una convivencia que se desvió de los carriles laborales y pasaron a los personales.

### Aspectos de enfoque personal:

5. **AUTOCONFIANZA:** La confianza que uno pueda sentir en sus propias capacidades es fundamental para el desarrollo de una persona. Tengo empleados a cargo y procuro que la gente crezca un poco cada día. Se debe ser cuidadoso a la hora de marcar los errores o falta de capacidad de la gente porque se puede mellar su autoconfianza y desmoralizarlo, costando mucho luego recuperar esa energía perdida.
6. **FAMILIA:** La familia es un valor importante para mí como persona y la considero la base del desarrollo de todos. Por familia comprendo tanto la mía sanguínea, como la política por igual.





Es normal que no se desarrollen todos los vínculos con igual profundidad, pero en esos casos rescato el respecto por el otro, como valor a aplicarse.

7. **AUTONOMÍA:** Por cuestiones que pasaron por las relaciones familiares tuve que aprender a ser independiente y desarrollar mi capacidad de pensar por mí mismo cómo resolver mis problemas. Creo que todos debemos desarrollar esta capacidad pero sin la necesidad de vernos forzados por las circunstancias, sino como parte normal de la formación de una persona. XXX debe saber manejar las cuestiones de la empresa dentro de la misma. Prefiero no opinar sin total conocimiento de la realidad. Quiero que nuestros trabajos no contaminen el ambiente de nuestro hogar; ambos somos responsables por cuidar el clima en el que se desarrollan nuestros hijos.
8. **FORTALEZA:** Uno debe ser capaz de controlar sus propias ansiedades y superar en la medida de lo posible, debilidades. No estoy de acuerdo con quien se victimiza y transfiere la responsabilidad de su situación a los demás.

## PARTE INTERESADA V

### Aspectos de enfoque organizacional:

1. **ORDEN:** Llegar a un acuerdo, un orden, en base a ese orden proyectar el futuro. No puedo tener expectativas en una realidad desordenada. El desorden me trae inconvenientes. Me gusta el orden sin que éste se convierta en una obsesión

(Nota: Nos referiremos a aplicar orden sobre las necesidades del presente, la mejor solución consensuada de cada una y la planificación en el tiempo de las acciones respectivas).

2. **COHERENCIA:** Es necesario ser coherentes y aplicar la inteligencia que todos tenemos, en el desarrollo de la planificación, la anticipación y la previsibilidad. Quiero que seamos coherentes, que prime la coherencia y si mis hijos pueden encontrar su felicidad acá mejor para todos y sino que sea en otro lado.
3. **RESPECTO:** En los tratos personales por sobre todo y en la palabra empeñada. Separar las personas de los problemas. No agredirse. A mis hijos no me los toquen porque saldré seguro en su defensa. Cada uno tiene su opinión y se la debe respetar. Grandes hombres lograron grandes acuerdos.
4. **TRANSPARENCIA:** No desearía manejos turbios ni cosas raras, en ningún sentido.
5. **TOLERANCIA:** Debemos ser comprensivos entre nosotros y con nosotros. No debemos criticarnos, que si está, que si no está; no buscar permanentemente el defecto en el otro para marcárselo, cada uno puede tener su vida, acertar y seguramente cometer errores.

(Nota: Es fácil encontrar defectos en los demás; es difícil reconocer los nuestros; no es bueno pedir perdón sin el ánimo de corregir y mejorar. Hablaremos sobre el perfeccionismo).

No debemos ser egoístas, pensar solo en uno mismo, ni creernos perfectos considerando defectuosos a los demás, ni creer que uno sabe qué es lo mejor para el otro siempre y en todo sentido. Se puede tener opiniones formadas pero no tomarlas como verdades absolutas.





(Nota: Es difícil reconocer nuestros verdaderos intereses egoístas, y fácil disfrazarlos de altruismo. Dale Carnegie decía que todos tenemos dos motivos para hacer las cosas: Uno que parece noble y bueno y otro, el verdadero motivo).

6. **COMUNICACIÓN PROFUNDA:** Somos pocos y nos entendemos bastante mal.

**Aspectos de enfoque personal:**

7. **EMPATÍA:** Si mis hijos se ponen mal, yo me pongo mal.

(Nota: Poder ponerse en la piel del otro es bueno, pero veremos que tampoco se debe exagerar en ese sentido saliéndose de la realidad. Hablaremos sobre la dependencia emocional).

8. **DISFRUTE:** Necesito disfrutar la vida, seguir mis proyectos, leer, espacios culturales, nietos, mi familia, cosas simples de la vida.

9. **CALIDAD DE VIDA:** Con el tiempo tenemos que lograr nivelar para arriba la calidad de vida de todos y que eso se convierta en una cultura. No digo la cosa fácil, improvisada ni sin planificación porque todo tiene su momento. No gastarnos todo para luego quedarnos en la bancarrota.

10. **LIBERTAD:** Me gusta que se planifique, que todos me anticipen lo que requerirán de mí, que se respete mi libertad. La improvisación de los demás no me deja vivir como desearía, no me permite pensar ni planificar mi día de modo que pueda hilar actividades que pueda disfrutar (arte, nietos, hogar, etc.). Ya trabajé mucho en mi ida y deseo vivir feliz este tiempo. La improvisación de los demás sumada al hecho de que todos saben que siempre estaré disponible a ayudar incondicionalmente, me llevó a generar una relación con los demás que los lleva inconscientemente a invadir mi jornada y mis espacios, sin importarles qué tenía planeado hacer o en qué estaba ocupada.

FIN DEL DOCUMENTO.

Javier GENERO

Sociedad Argentina de Literatura, Artes y Ciencias. Derechos reservados. Realizado el depósito que exige la ley de propiedad intelectual. Prohibida su reproducción ni uso con cualquier fin sin el consentimiento expreso del autor a través de [info@javiergenero.com](mailto:info@javiergenero.com)

