

Material Imprimible

Curso de Neurodecodificación laboral y organizacional

### Módulo 3

#### **Contenidos:**

- Aporte del Dr. Ryke Geerd Hamer en neurodecodificación organizacional
- Abordaje de los síntomas desde línea de tiempo de la neurodecodificación organizacional
- Proyecto y sentido en las empresas u organizaciones
- La importancia del orden de hermandad en el estudio de conflictos en las empresas
- Transgeneracional en empresas y organizaciones
- Método de trabajo en empresas

Nuestra realidad es creada de acuerdo a la manera en que aprendimos a sobrevivir y no siempre esa forma de vida es exitosa, prospera y/o placentera. Quienes venimos observando estos patrones personales podemos ver que también nuestros emprendimientos y/o grupos de trabajo funcionan de la misma manera.

Si bien Nilda Avellaneda ya contaba con un gran camino recorrido, desde su consultoría en empresas, trabajaba para resolver conflictos desde abordajes más tradicionales, a partir de no encontrar salida a muchos de esos conflictos experimentó y aplicó esta lógica biológica para desbloquear situaciones trabadas en conflictos empresariales, comunicación, clima laboral, tanto en mandos medios como superiores.

De esta forma, se fue dando cuenta que, muchas veces, las buenas ideas, estrategias, cambios de rumbo de grandes empresas no daban los mismos resultados en otras organizaciones. A partir de esa observación y siguiendo la línea de la decodificación bioemocional u otras corrientes biológicas encontramos que el conflicto está en cada ser.

Es aquí cuando Nilda Avellaneda incorpora a estos conceptos tradicionales la Psicología Cognitiva, Psicología Positiva, Neurociencia, Medicina, Física Cuántica y Biología logrando un nuevo modo de ver el management: la neurodecodificación organizacional.

En esta metodología, encontramos a muchos referentes del management, como Peter Senge y la escuela de pensamientos de Palo Alto. Estas corrientes aportaron que una organización se puede pensar con la misma lógica que se aplica a un ser vivo.

Algo muy novedoso y característico de esta metodología es que damos el control a la información que cada ser nos trae. Nuestra empresa y/o emprendimiento, organización, es nuestro espejo. Lo que está aconteciendo es lo que les ocurre a los protagonistas. A veces es el dueño el que lo aborda, otras un gerente y otras un empleado interesado en avanzar en la organización.

También estaremos atentos a la relación del comunicador del conflicto con el dueño, si es el hijo mayor o el que le sigue, etc. A veces, el proceso de relatar el síntoma lo comienza el dueño y luego se incorporan los gerentes y/o encargados de la organización o de un sector. Es fundamental escuchar al creador de la empresa, si es posible. Por supuesto que, si ya no está esta persona, se puede buscar cual fue el propósito de la creación.

Asimismo, es muy importante descubrir qué es lo que está trabando el libre desarrollo. A veces, es un conflicto de baja rentabilidad, de territorio, de no expansión, de deudas, de producción, de invisibilidad. La intención es siempre enfocarnos en qué les resulta a ellos problemático. El síntoma es todo aquello que nos impide ser libres, sentirnos plenos y eso es muy personal. Es decir, que, si una empresa o emprendimiento tiene un espacio pequeño y eso les funciona, perfecto. Sin embargo, si sienten que no venden lo que ellos pretenden, el síntoma es pocas ventas.

#### **Aportes del Dr. Ryke Geerd Hamer**

“Las enfermedades graves se originan por un acontecimiento inesperado que es vivido como muy difícil, dramático y en soledad”. Él descubre que la realidad es creada por un inconsciente biológico cuya lógica es protegernos y así mantenernos unidos a nuestro clan y con vida.

Desde de este concepto una persona o grupo de personas, pueden, a partir de tomar consciencia, crear una realidad diferente.

**Marcadores biológicos:** son el punto de partida de la decodificación bioemocional y otras corrientes BIO. En 1994, extendió sus investigaciones a cuestiones que lo inhabilitaron como médico, sin embargo, en los años siguientes se transformó en el máximo referente de estas corrientes. Sus aportes a los tratamientos e investigaciones con respecto al cáncer dejaron sobradas pruebas de eficacia.

Tal es así que, en su investigación dio origen al síndrome de Dirk Hamer. Este surge cuando desarrolla cáncer testicular, luego del choque emocional que le causó la muerte de su hijo Dirk.

Hamer sostiene que la manifestación del programa se hace en 3 niveles. El psiquismo, el cerebro y un órgano, no cualquiera, quien gestiona el conflicto. Para Hamer la clave está en que ese hecho sea “agudo, dramático, vivido en soledad y severo”.

Según Pablo Almazán, el gran aporte de Hamer es que ha podido demostrar que una emoción, es decir, energía, se convierte en materia, o sea, biología o síntoma biológico. El síntoma o materia nos permite seguir su huella y nos indica que vías tomas para sanar. Este concepto vale para todas las personas y para las agrupaciones o empresas, ya que las mismas son el conjunto de esos seres biológicos

Hamer clasifica los conflictos biológicos en 5: respirar, beber, comer, el territorio y la reproducción. Los cuatro marcadores biológicos son: supervivencia, protección, comparación y competencia, y sustitución del faltante.

Con respecto a respirar, no hay duda de que si no lo hacemos morimos y este conflicto se activa cuando sentimos o creemos que alguien o algo nos asfixia. Por ejemplo, una rinitis después de una decisión emocional difícil o ante una sensación de presión. En lo laboral, se traduce cuando hay un mal clima, presión, se siente que no se puede respirar, hay desconfianza. Antes que un órgano se enferme existen avisos concretos, malestares que siempre se traducen en baja productividad. Nos damos cuenta de la activación de este programa porque los empleados prefieren irse a ganar menos, pero donde no se sientan asfixiados.

Sobre el beber sabemos que, como el aire, podemos resistir poco tiempo con vida sin tomar líquidos. En las empresas se trata de la liquidez. Hay una relación directa con aspectos económicos y/o financieros. Tiene que ver con la escasez, el retener líquido, no gastar o acumular. Son organizaciones que no se desprenden de desechos, como muebles o máquinas viejas. En este programa, y por el excesivo control de gastos, son

empresas que se pierden oportunidades. Esto les afecta a las áreas políticas y comerciales. El órgano que resuena acá es el riñón.

En relación al comer, podemos decir que este programa se activa cuando la persona siente que perdió un bocado o lo está por perder. Empresas que perdieron un gran cliente, que con eso alimentaban muchas bocas, que despidieron gente y no tendrán para comer. Este programa resiente con el aparato digestivo y/o el sobrepeso.

Sobre el territorio, pensemos que ningún mamífero puede vivir sin su territorio, cueva, etc., o lejos de su grupo. En términos laborales, este programa se da cuando hay invasión de territorio, o queremos ampliarlo, como mudanzas de oficina, de edificio, de ciudad, de escritorio, etc. Se activa este programa con la resistencia a compartir espacios o negarse a esos cambios. Se ven actitudes de atacar, huir o estar en sumisión. También este programa se ve activado con los cargos. Cuando se saltean o pasan por alto. En cuanto al órgano donde aparece, si no se gestiona este conflicto, es el corazón. Puede decantar en infarto o suba de presión arterial.

Por último, sobre la reproducción, podemos ver que, en este aspecto, la especie si no se reproduce muere. En las empresas esto tiene que ver con pasar los conocimientos. Para la reproducción de la especie se necesita un macho, hembra y un territorio adecuado. Un dador, un receptor y un líder que lo propicie. Cuando alguna de estas condiciones no está dada se activa el programa. Se ve en las empresas cuando se conserva el poder en el conocimiento y no hay traspaso de él.

### **Línea de tiempo abocada al ámbito organizacional**

Es una herramienta de PNL y que se refiere a colocar al sujeto en distintos momentos, recuerdos con verbalizaciones e imágenes importantes. Se manifiesta con una emoción bloqueada, la cual se repite en el tiempo hasta resolverla.

En el caso de empresas, tendremos una pizarra donde representaremos algún momento del pasado, presente y futuro de la misma. Se pondrán de acuerdo si desean ir al momento de la creación de la empresa u otro hito que tal vez les resuene. Les sugerimos que anoten ¿cuál es el problema actual? ¿cuándo apareció? ¿en qué fecha?

Una vez definida la fecha, entre todos buscarán vivencias y recuerdos en cada año marcado. Cada participante tendrá una hoja individual donde anotará su respuesta. A la hora de compartir sus vivencias, seguramente, encontrarán que lo que sucedió en el comienzo del conflicto ya antes también se sentía en cada uno de ellos. Lo fueron gestando, creando, sin darse cuenta. Es muy habitual encontrar que todos o la mayoría de los miembros de la empresa compartan emociones de angustias, ira, desvalorización, separación en sus vidas personales y en la empresa, y, seguramente, aun no resueltas al momento de la consulta. A veces, en una toma de consciencia en la Línea de Tiempo ya se logra mover algún marcador que estaba trabado en la empresa.

Muchas veces la línea de tiempo no aporta coincidencias o no alcanza para la toma de consciencia y posterior toma de acción. ¿Y eso nos trae alguna limitación? De ninguna manera. Recuerden que siempre la resolución está y es absolutamente sin control, solo debemos seguir investigando.

### **Proyecto y sentido empresarial**

El Dr. en psiquiatría francés Salomón Sellam fue quien aportó el concepto de proyecto y sentido, esa información inconsciente que cada uno recibimos de nuestros padres, un poco antes de nuestra concepción, durante la gestación, nacimiento y en los primeros años de vida.

En el **proyecto y sentido empresarial** revisaremos qué ocurría en la vida del fundador y, de quien presente el síntoma a resolver. Es momento de ir a buscar esa información cuando se estaba planeando esta empresa, emprendimiento y/o agrupación. Es

importante saber qué buscar en cada integrante fundador. ¿Murió alguien en ese tiempo?, ¿Los primeros tiempos fueron de escasez? ¿Hubo divorcios, peleas, separaciones, pérdidas de territorios, nacimientos, hipotecas, recibidas, renuncia a una carrera u otro sueño, despidos previos en otros trabajos, cobros de indemnizaciones? ¿Para qué se fundó inconscientemente la empresa, club u organización? ¿Para salir de otro trabajo o rol? ¿Por separación o competencia? ¿Luego de un divorcio? ¿Por hobby? ¿Para ayudar a un familiar?

Si ustedes son los fundadores de una empresa o emprendimiento pueden hacer ese recorrido con papel y lápiz. Sentarse en otros sitios donde está el conflicto nos abre posibilidades. Volver al momento donde sentíamos estar creando este producto que tenemos hoy. Todo nuestro presente es perfecto y ya pasó antes. Quedarse en esos momentos sintiendo qué pasó a la hora de la creación es fundamental para descubrir ¿para qué hoy me limito?

Ejemplo: el síntoma es una mujer de 30 años que se siente detenida en su emprendimiento, un salón de fiestas infantiles equipado con excelentes juegos, buena ubicación, todo hecho con su diseño y planificación. Revisamos la línea de tiempo y encontramos datos de estar detenida, pero no lograba sentirse en avance. Finalmente, cuando analizamos la creación descubrimos, después de una larga sesión, que se gestó luego de haber renunciado a un trabajo en relación de dependencia para dedicarse a su familia.

Allí descubrimos que mientras buscaba salones, estaba esperando su segundo hijo y en sus pensamientos creía que su vida se detendría. Paralelamente, le parecía que sin trabajar no funcionaría y que un salón de eventos infantiles sería ideal para jugar con sus hijos. Mientras expresaba y anotaba esa frase se dio cuenta que solo quería jugar con sus hijos, que realmente había renunciado a su trabajo para dedicarse a su familia. A partir de ahí, comenzó a jugar con ellos sin culpa y los incluyó en su proyecto. Reprogramamos su

emprendimiento y lo integramos a su familia. A la semana, su sensación era de absoluta liviandad y a los meses empezó a recibir clientes.

Por supuesto es absolutamente comprensible que nos preocupe no contar con datos precisos y, en principio, descartar que hayamos tenido algo que ver con nuestra realidad actual. Parece que es más fácil buscar afuera lo que siempre estuvo adentro de nuestro ser. Lo bueno comienza cuando entendemos que solo fuimos, somos y seremos los creadores de nuestra realidad. El tema es encontrar en qué parte de la historia está el nudo y reparar lo que, por alguna razón muy valiosa, evita el avance, o éxito, o libertad financiera, laboral, profesional.

Si miramos hacia atrás estuvimos buscando datos en momentos claves de la vida de quien tiene un problema y en el tiempo que fundaba su emprendimiento. Es posible que algo les haya resonado, tal vez encontraron patrones repetidos en sus realidades y/o en personas que conocen.

### **Rangos de hermandad en el estudio de conflictos en las empresas**

En el caso de las organizaciones nos permite ver qué número de hijo son quienes dirigen la empresa, los herederos, cómo son elegidos, cuando esto ocurre de manera espontánea y nadie cuestiona esa elección, los conflictos ocasionados cuando está implicado un orden de hermandad.

Desde las corrientes bio se sabe que el orden filial influye en la vida de una persona y eso nos posiciona para ciertas tareas y funciones. Al estar en un lugar incorrecto se limitan nuestros propósitos. En el caso de empresas, vemos el orden filial y de los ancestros con sus colaterales generacionales. Si sus sucesores son hombres o mujeres. Tanto el orden como el sexo asignan funciones y espacios diferentes. También cómo se generan lazos y pactos inconscientes en los sucesores.

Queremos recalcar que establecer los rangos de hermandad despeja y libera a quien está ocupando lugares erróneos y forzados, y, a partir de ahí, su función o cargo no se ve

favorecido. Les recordamos que, muchas veces, un trabajo, profesión, la llegada de un familiar, ocupa el lugar de un hijo y, entonces, se corre el rango.

En relación a las empresas, siempre los elegidos para la continuación de la empresa se eligen con el mismo rango de hermandad que el creador. Es decir que un dueño que es hijo primogénito elegirá a su primer, cuarto, séptimo o décimo hijo. Teniendo en cuenta que, si su empresa fue su primer hijo y así debió sentirlo, el sucesor ya no será el primer hijo porque ese pasa a ser el segundo. Suele ocurrir que, tal vez, este hijo, a pesar que va a la empresa diariamente y estudió lo que correspondía al cargo, no se siente cómodo y prefiere hacer otra actividad. Muchas veces, prueba desarrollarse ahí y el resto del equipo no lo acepta. Comienzan a aparecer conflictos sin explicación a pesar de continuar con la misma gestión. Es entonces que corregimos rangos y reemplazamos espacios. A veces esa persona se retira de la empresa o realiza otra actividad donde aplica sus talentos. Lo más interesante es que los síntomas se resuelven al ocupar los lugares adecuados.

En otros casos donde no hay lazos familiares, siempre, se ocupan con personas que resuenen con quien deja ese lugar. Es el caso de un fundador que ya estaba para retirarse y no podía hacerlo, a pesar de estar cansado de trabajar se le dificultaba el retiro. Ninguno de sus hijos quería ocupar el lugar y se enojaban porque su padre aún seguía trabajando. Entonces, se despejó orden de hermandad. Se encontraron hijos no nacidos y entre los integrantes de la organización encontraron al sucesor. Cada hijo continuó en la empresa realizando otras tareas y el hombre pudo retirarse a descansar.

### **Transgeneracional en el emprendimiento**

Anne Ancelin Schützenberger utiliza la “Terapia Transgeneracional Psicogeneológica contextual clínica”. Es ella quien implementa el “genosociograma” a través de armar el árbol genealógico.

Es entonces que, mediante este armado de personajes con sus historias, síntomas, trabas o dolores, nos permite reordenar y transformar las identificaciones y proyecciones que vienen del inconsciente familiar ancestral. El proceso permite que podamos descargar tantas emociones que no nos pertenecen y dejar de resistirnos a nuevos modelos. Muchas veces, llevar adelante un emprendimiento termina siendo una carga por la historia que le dio origen. En el presente, y sin respuesta posible, se traduce en cada limitante de nuestros emprendimientos: cuestiones financieras, económicas, peleas, estancamiento, invisibilidad, baja rentabilidad, etc.

¿cuándo armamos el **transgeneracional en el emprendimiento**? ¿cómo armamos el árbol genealógico de una organización?

A medida que escuchamos el relato de la problemática en cuestión es fundamental para el diagnóstico inicial. Es a partir de ella que conocemos y aceptamos la historia familiar que está detrás del conflicto, éxito o fracaso de cada empresa en particular.

Es necesario observar esa historia sin juzgarla. Observar ese pasado con otra mirada para desanudar ataduras. Es fundamental saber que lo que el clan hizo fue lo único que pudo hacer en ese momento con los recursos que contaba. ¿Cómo hacemos un árbol genealógico en la organización? En principio hacemos el del fundador de la empresa, emprendimiento, organización.

Conceptos básicos para el armado del árbol, teniendo en cuenta que es una práctica terapéutica específica a la cual pueden consultar si lo requieren.

Utilizamos la misma tabla de orden de hermandad para la relación entre todos los miembros de la familia. Considerar que ahora los números representan a los meses del año.

1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12

Es decir que todos los nacidos en los meses enero, abril, julio y octubre se relacionan de alguna manera, al igual que los nacidos en los meses febrero, mayo, agosto y noviembre y los de los meses marzo, junio, septiembre y diciembre. Ahora bien, existen relaciones de espejos, solo comparten características. Si además se acercan hasta 7 o 10 días en fechas de nacimiento y/o fallecimiento, según la corriente bio, esas relaciones son más fuertes. Es a estos personajes que se los llama dobles. Vienen a repetir mismos programas o modos de atravesar conflictos. Y si, además, ese ancestro está en línea solo a 7 días y no había nacido cuando el anterior falleció, esta relación se denomina yacente o yaciente, y es la más fuerte en repetición de programas del inconsciente.

Ejemplo: el fundador de la empresa, llamado Juan, nació el 30 de diciembre. Su abuelo, al cual conoció, se llama Juan Antonio, nacido el 3 de julio y fallecido el 15 de junio. Su tío abuelo, fallecido antes que él nazca, también creador de un emprendimiento, nació el 25 de marzo. Acá, en principio, vemos que su abuelo es doble del fundador por nombre y está en línea de espejo, pero su tío abuelo tiene más peso en la historia de Juan. Él ha tenido un emprendimiento, es doble por fecha y, además, es yacente ya que murió antes de la llegada de Juan. En este caso, revisaremos esa historia antes de ver otras.

Ejemplo: una mujer tiene un conflicto con su emprendimiento lo siente detenido, con bajas ventas, llega con lo justo a fin de mes, y se siente desmotivada. Buscamos en la línea de tiempo y en proyecto sentido, y sus ventas suben, pero no lo deseado. Abrimos el árbol genealógico y encontramos a un bisabuelo paterno en línea de fecha de nacimiento con ella. No sabemos con exactitud el día, pero le resuena la historia. Parece que siempre quiso avanzar hasta que un conflicto de pérdida de tierras lo detuvo. Cuando relata la historia se da cuenta que se detuvo su facturación ante la posibilidad de mudarse a otra oficina. Y

al comienzo, había dicho que quería que siga todo igual. A partir de esto, la mujer toma consciencia y comprende a ese ancestro, antes juzgado por perder las tierras de la familia. En una semana duplicó su facturación. Esto sucede cuando damos con la historia correcta.

¿Cómo analizamos el **árbol genealógico específicamente en empresas**? Armamos el árbol apelando a la memoria y a la investigación que haya realizado el consultante. Paralelamente, y luego del relato, le pedimos que busque esas historias o familiares que lo lleven al síntoma que tiene hoy en su empresa. Siempre hacemos foco en el conflicto: ganar dinero, generar deudas, disputa entre hermanos u otros integrantes de la empresa, no lograr un sucesor, conflictos en un área específica, como comunicación, facturación, liquidación, relaciones laborales, conflictos de territorio, separaciones, etc.

Luego le pedimos que anoten a qué se dedicaban sus ancestros, si hubo actividades fuera de la ley con mujeres, tráfico de animales, si tuvieron que migrar o escapar, si pasaron hambre, si murieron en medio de un crecimiento económico o, a la inversa, tuvieron prosperidad después de pérdidas importantes. Revisamos fechas de nacimiento y/o fallecimiento y comparamos estas coincidencias. Siempre, quien tiene el conflicto tiene que apelar a sus sensaciones para ir orientando la búsqueda. La historia siempre está, solo que, a veces, no se deja ver.

Si son mujeres revisamos el patrón que ellas creaban, a veces, son todas viudas, o solteras, o no generan dinero, o no les permiten ingresar a la empresa. Otras veces, ocurre que una mujer es afín con un ancestro hombre que generó dinero, pero las mujeres no participaban del negocio. Cuando se da luz a esa historia se deja de resistir y todo se resuelve.

La historia cobra sentido desde el resonar de cada ser. Hablamos de armar el árbol del fundador del emprendimiento, pero también sabemos que cuando un empleado llega a esta instancia de averiguar qué lo traba en esta empresa es parte de ese clan. Entonces, abrimos el árbol del fundador desde el conflicto que el empleado siente y seguro se encontrará siendo algún integrante de esa familia.

Seguramente su historia personal tiene mucho que ver con esa empresa. Así nos ocurre a todos, ninguna persona que esté a nuestro alrededor está por casualidad, ni siquiera quien comparte unas horas en un transporte, un vecino, un amigo o enemigo. Todos perfectamente creados por nosotros según patrones inconscientes para liberarnos y ser quienes queremos ser.

Figuras importantes, herramientas para destrabar conflictos laborales y organizacionales:

La autora Anne Schützenberger trae el concepto de “**doble mensaje doblemente coaccionante**”. Son aquellos mensajes contradictorios que vienen del inconsciente familiar y se traducen también en el ámbito empresarial.

Volviendo al ejemplo de la mujer mencionado anteriormente. Ella es yacente del ancestro que hace dinero, pero es mujer y las mujeres no participan de los negocios y, mucho menos, ganan dinero. Para el inconsciente hay un doble mensaje. El conflicto es que su empresa tiene todo para generar lucro y, cada vez que esto ocurre, algo lo detiene. Pero, ¿qué es eso que lo detiene? las lealtades familiares.

El aporte de esta autora permite ver de cerca los espacios que se ocupan en el sistema familiar-empresarial donde se incorporan primos, amigos, hermanos políticos, que no son de utilidad en ese emprendimiento, pero la historia marca que así debe ser. Juntos a pesar de todo. Nadie puede expresar lo que siente y se genera una disconformidad silenciosa e improductividad en empresa. A veces, hasta se le paga a esa persona sin realizar tarea alguna. Al descubrir quien quedó, antes, afuera y murió, o quien fue integrado y dio vida, será innecesario continuar bloqueando ese emprendimiento, otorgando y reordenando esos espacios de lealtades.

Otra de las herramientas para comenzar a destrabar conflictos en empresas es “**El mito Familiar y la Herencia Moral**”. Con estas figuras queda claro que cada función ocupada por las personas de cada empresa contribuye a “equilibrar las cuentas familiares”, con lo

cual, la explotación o actitud generosa hacia algún miembro de la familia no es comprensible para el afuera. Sin entrar en detalles, existen muchos ejemplos de empleados que no rinden, pero ocupan el lugar que otro ancestro dejó, como ese primo, hijo de un tío que por x causa recibía un sueldo sin mérito. O aquella secretaria, amante del dueño, que luego de fallecer este continúa en el rol sin sentido, inclusive bajo disconformidad del equipo.

A partir de esas herencias hay familias que se rigen por la regla de la complementariedad. Algunos trabajan y otros cuidan de los padres por citar un ejemplo. Otras familias por la regla de hacer todo lo posible para que un hijo estudie. O esas familias que, a los hijos o socios, trabajen o no, les pagan igual porque se rigen con la regla de la igualdad entre los hijos. Recuerden que hablamos de familia, pero, a veces, quienes ocupan ese rol no lo son y es lo mismo.

Ejemplo: si hay dos gerentes en una empresa y el dueño se guía ancestralmente por la igualdad de los hijos, siempre dará un aumento a ambos a pesar de que alguno de ellos no lo merezca. Seguramente esas personas representan a sus hijos. Otras familias crean a un hijo mayor y elegido, y el resto es libre de hacer lo que desee.

En otras familias se condena al traidor, que es aquel que se animó a hacer lo que deseaba. Es posible que desde afuera se lo vea emprendedor y valiente, pero desde adentro es quien no cumplió con la sucesión.

Ejemplo: una familia con tres hijos, siempre siguieron el legado familiar hasta que uno de ellos se retira a hacer lo mismo que el padre en una empresa propia. El síntoma es la separación con ira de los que se quedaron en la empresa familiar y, posteriormente, el padre enferma.

Según Pablo Almazán desde la decodificación bioemocional o bioexistencia consciente existen tres pasos a considerar en el proceso, que empiezan con la letra "R" "recordar,

repetir, y reparar". Por su parte, Nilda Avellaneda, desde la neurodecodificación laboral y organizacional, agrega que podemos transformar estos pasos en otras tres acciones que empiezan con la letra "C" "conocer, comprender y concientizarse"

En resumen, ¿qué buscamos cuando hacemos un árbol? Todos aquellos ancestros alineados, dobles o yacentes con quien tiene el conflicto. Lo mismo vale para la empresa, todos los otros emprendimientos que antes nacieron y/o murieron en fechas claves como conflictos no resueltos, herencias, peleas, quiebras, familiares que abandonan el clan, odios, venganzas, cuestiones no dichas, muertes prematuras, niños o jóvenes que mueren, accidentes, elección de la profesión de los hijos, lealtades familiares invisibles, mitos, sincronías y síndromes de aniversarios, dobles y yacentes, pérdidas injustas, muertes de niños pequeños, no nacidos espontáneos o inducidos, nudos del árbol, problemas de territorio, de dinero, de enfermedades, robos, estafas.

Conclusión de Bruce Lipton: dice, en relación a una célula "que la misma no puede crecer y protegerse al mismo tiempo". Parece complejo crecer, desarrollarse en nuevos negocios, nuevas ideas, otras áreas más profesionales y/o avanzadas al mismo tiempo que se protegen los conflictos que atraviesa. Sean conscientes o inconscientes, ya que estos últimos se vivencian de modo actualizado.

Lipton, también sostiene que "el intercambio de información que el organismo vivo realiza con el medio ambiente en donde crece, y las creencias que están en ese ambiente presente, determinan el comportamiento que afecta genéticamente a ese ser vivo". El biólogo integra la biología a la física cuántica y plantea que nuestro cuerpo puede cambiar si cambiamos nuestra forma de pensar. Y considera que "lo que condiciona a todo organismo vivo es su entorno físico y energético y no su carga genética como afirma la síntesis evolutiva moderna".

Por su parte, y años después, Pablo Almazán resignifica la teoría de Lipton y declara: "no es solo que las células se programan para vivir en el ambiente que desarrollaron, como

ambiente externo a sí mismas, sino que se programan para crear el ambiente en el que aprendieron a sobrevivir". Almazán deja claro que revivimos en nuestro presente toda nuestra realidad pasada ancestral para poder sobrevivir.

Ejemplo del libro de Nilda Avellaneda: un chico que, queriendo ser actor, termina trabajando en una empresa ya que iba a ser padre y necesitaba trabajar. Ama el lugar de trabajo, pero experimenta situaciones de frustración. En su relato cuenta que sus dos primeras esposas se llamaban Mariela, su madre María, su jefa Mariana y su segundo nombre Matías. También su trabajo se basa en realizar acciones que permitan que todo salga bien encaminado al mar. En este caso, observamos que su inconsciente se las arregló para estar rodeado siempre de mar, tanto en su trabajo como en su familia. A partir de darse cuenta que no es casual este entorno podemos avanzar con otras creaciones. En relación a la creación, les proponemos que observen cada detalle para darse cuenta cómo llegaron a estar donde están actualmente.

Síntesis sobre dónde comenzar a investigar:

- El primer paso es tener un conflicto, relato y ubicar desde cuándo comenzó a pasarnos.
- El segundo paso es completar ese relato con fechas, hechos, hitos importantes en la vida de quien está comenzando este proceso.
- El tercer paso es reconocer esta característica del inconsciente para crear en relación a la supervivencia y creaciones anteriores.
- Luego, es necesario pasar esa creación del inconsciente a nuestro caso particular y que podamos experimentarlo. Debemos comparar distintos momentos claves y observar si se repite el mismo síntoma.
- Posteriormente, a nuestro tiempo, podremos soltar y crear otro patrón enfocado en la resolución de nuestro conflicto.
- Finalmente, hay que crear el plan de acción coherente. Un paso a paso.