

La sombra del pasado: Su impacto en el presente

Archivado en: Columnistas · Pía Bartolomé V.

Pía Bartolomé | Jueves, 28 de noviembre de 2024, 11:39

Compartir 0

Post



Cuando hablamos de empresas familiares, no hay dos opiniones sobre la mayor complejidad de sus interacciones y el peso de las historias compartidas, que determina el vínculo entre sus ejecutivos. Conductas como la transferencia, proceso en el cual pensamientos, sentimientos y comportamientos aprendidos en un entorno (familiar) se activan en otro (empresarial); la transposición (que abordamos en la columna anterior); y el ejercicio de autoridad, el orden de nacimiento y el género de los miembros de la familia, entre otros, son dinámicas que incidirán en las relaciones y en la evolución del negocio familiar.

Aquello de lo que no somos conscientes, que no resolvemos intencionalmente o no superamos en nuestra vida, actúa como una sombra del pasado que puede impactar positiva o negativamente en el presente, cuando ocupamos posiciones ejecutivas en una empresa, sea esta familiar o no. Por lo tanto, esta reflexión nos sirve a todos.

Deborah Ancona y Dennis N.T. Perkins, en su artículo *Family Ghosts in the Executive Suite* (2002) publicado en HBR, señalan, basándose en los principios de la teoría de sistemas familiares, que las dinámicas familiares de la infancia viajan con nosotros hasta el presente y se manifiestan en el entorno laboral. Cuando estas dinámicas han sido positivas, ¡es fantástico! Pero, cuando han sido disfuncionales, como ocurre en la mayoría de los casos, provocan líos y tensiones. Mencionan que los roles que asumimos durante nuestra infancia pueden obstaculizar nuestro crecimiento profesional. Una de las razones más importantes, es que a menudo lidiarnos con los "fantasmas del pasado".

Por esta razón, la historia cobra especial relevancia. Además de lo que intuimos, nuestra historia nos proporciona un sentido de identidad. Nos ayuda a entender quiénes somos, por qué somos como somos, de dónde provienen nuestros modelos mentales, reacciones emocionales y comportamientos. Pero, aún más importante, es que nos permite aprender de los aciertos y errores, fortaleciendo nuestro pensamiento crítico para tomar decisiones con sabiduría, una cualidad tan valiosa y necesaria para aumentar nuestras probabilidades de éxito en la vida. De paso, son fuente de inspiración a otros que atraviesan experiencias similares. En resumen, indagar en nuestra historia y la de otros crea puentes que conectan las vivencias del pasado con nuestro presente.

Necesitamos tomar conciencia de los roles que tendemos a desempeñar en nuestros ámbitos de acción, y cómo han sido influenciados por nuestra personalidad, nuestra historia y la necesidad de contribuir al equilibrio dinámico de un sistema familiar (u organizacional). Para facilitar esta tarea, a continuación, identificamos algunos roles clásicos de la literatura y de nuestra experiencia y observación, que son disfuncionales y que solo perpetúan un sistema familiar empresarial (u organizacional) nocivo.

Uno es el miembro "perfecto" de la familia. Equilibrado, de alto desempeño y, en apariencia, ejemplo de que la familia está bien y es normal. Desde pequeño, se convierte en un triunfador compulsivo, buscando sobresalir en deportes, logros académicos o cualquier otra área que pueda enorgullecer a la familia. De adulto, suele ser excesivamente responsable y perfeccionista.

Otro es el "chistoso" de la familia. Hábil con el humor, que usa para desviar la atención de los problemas serios. Aparenta ser optimista, jovial, amable y relajado, pero en realidad vive en estado de alerta constante, ansioso por si surge un conflicto que necesite atenuar.

El "problemático" se roba la atención, siempre es culpable de todo y es atípico, la oveja negra. Sus problemas son una forma de escapar de una situación familiar o una obligación que los hace muy infelices. Buscan validación o, en su defecto, se aíslan. Suelen ser honestos y, por ello, incomodan a la familia.

El miembro "invisible" de la familia, el que pasa desapercibido (generalmente el hijo del medio). No busca ni quiere atención especial; no quiere hacerse notar. Se percibe como el niño/a 'bueno/a', bien portado/a. Pero tiene baja autoestima y dificultad para tomar decisiones. Tiene poca confianza en su capacidad para prosperar por sí mismo.

El cuidador o el 'pacificador': intenta mantener la armonía familiar, evitando crisis, rupturas o experiencias negativas. Asume el rol de 'mártir', tratando de 'arreglar' a los demás y sintiendo una fuerte responsabilidad por los problemas de otros.

Cuando en la empresa enfrentamos escenarios similares a los familiares, es fácil caer en estos patrones de comportamiento de la infancia y asumir esos mismos roles. Así, nos relacionamos con nuestro jefe como si fuera nuestro padre, con nuestros colegas como si fueran nuestros hermanos, y, con nuestros colaboradores, tal como vimos a nuestros padres relacionarse con nosotros. Por eso, tomar conciencia es el primer paso hacia la libertad de esta sombra que parece aplastarnos.

Reconocer el papel que, en parte, puede estar desempeñando en su empresa y en su familia, le permitirá evaluar si es necesario trabajar para cambiarlo. Al hacerlo, también fomentará el cambio de roles en los demás que, debido a la influencia de la historia, se ven obligados a cumplir con ellos, y los liberará de esa esclavitud promoviendo un ecosistema empresarial más sano, sea o no familiar.

M. Pía Bartolomé V.
Psicóloga, Máster en Comportamiento del Consumidor
Gerenta de Proyectos Proteus