



MÓDULO

Gestión SHS® Equipo

FORMACIÓN: LIDERAZGO SISTÉMICO-HS® EFICIENTE EN EMPRESAS



GUARDAMAR, Septiembre 2026

+34 744 785 905 | contacta@dshumano.com | www.dshumano.com | www.angeldelope.com



Aumentar

CONSCIENCIA

SISTEMAS

HUMANOS

MEJORAR

Trabajo en Equipo y
Relaciones
Profesionales
y Personales

Introducción y SITUACIÓN ACTUAL

- Situación actual del Equipo - El Sentir de cada Miembro - Obstáculos principales tienen como Equipo - Lo que se Necesitan para Mejorar como Equipo.

La SISTÉMICA-HS® en la Empresa

- **Lidera 360***
- **Introducción a la Sistémica-HS®:** Procedencia de la HS® - Breve historia sobre el pensamiento sistémico - Sobre Bert Hellinger.
- **Fundamentos y Conceptos:** ¿En qué se basa? ¿Por qué y Para Qué nos relacionamos? - ¿Qué es un sistema? - ¿Qué nos permite? - Características de la Sistémica-HS®, al Trabajar Juntos en la Empresa.
- **HERRAMIENTAS de la Sistémica-HS® para el Liderazgo Eficiente en la Empresa:**
 - ¿Qué obtenemos de la SHS®?
 - **Las Leyes Sistémicas + Universales:** Procedencia de las leyes Sistémicas - Esquema Básico de la SHS®: Las Leyes Universales - Las principales leyes sistémicas aplicadas al Liderazgo Eficiente:
 - ✓ Equilibrio - Para el Orden: Responsabilidad Organizacional y Responsabilidad Posicional - Resto de leyes Sistémicas - La Conciencia Grupal.
 - ✓ Liderazgo SHS®
 - ✓ Conclusiones de las Leyes Sistémicas-HS
 - **Las Configuraciones Sistémicas:** ¿Qué son? - ¿Qué obtenemos? - ¿A quién le interesa?

COMUNICACIÓN Sistémica-HS® y LNV

- **Introducción a la Comunicación SHS®:** Principales ERRORES en la Comunicación - ¿Qué entendemos por COMUNICACIÓN? - ¿PARA QUÉ nos comunicamos? - La ESCUCHA - ESQUEMA FASES en una COMUNICACIÓN.
- **FASES en una COMUNICACIÓN SHS®:**
 - **PREVIA a la comunicación.** Reflexión ANTES de iniciar una comunicación: ¿Qué y Para Qué? - ¿A Quién? - ¿Cuándo? - ¿Cómo?

○ DURANTE la Comunicación

- ✓ **Establecer Rapport:** Conectar Emocionalmente - La Escucha Activa
- ✓ **Obstáculos en la Comunicación.**
- ✓ **Elementos:** Lenguaje Verbal: La Palabra - Lenguaje No Verbal: La voz. El Tono. El Cuerpo

○ DESPUÉS de la Comunicación: Reflexiones.

REUNIONES Eficientes SHS® en los Equipos de Trabajo

- **Introducción a las REUNIONES Eficientes SHS®:** Las Reuniones en la Empresa - CARACTERÍSTICAS generales de una reunión - ESQUEMA PASOS de una REUNIÓN - PUNTOS de una reunión.
- **¿QUÉ SON y PARA QUE... las reuniones?:** Qué es una reunión y cómo se convoca - Para qué sirve una reunión - ¿Qué ocurre normalmente en las empresas con las reuniones? - Beneficios - Características - Propuesta de Periodicidad según Tipos.
- **PASOS para que una reunión sea EFICIENTE:**
 1. **ANTES** (Preparación de las reuniones): 6 Puntos a tener en cuenta:
 2. **DURANTE** (Desarrollo de las reuniones): 9 pasos a tener en cuenta en la reunión.
 3. **DESPUÉS** (Seguimiento de la reunión): 4 Pasos posteriores para la eficacia y eficiencia de las reuniones.
- **¿Y ahora que?**

CONCLUSIONES de la SHS® para el Liderazgo Eficiente - la Gestión de Equipos Eficientes - Trabajar Juntos Eficientemente.

- **Herramientas para DETECTAR y RESOLVER Necesidades:** Previo - Durante - Después
- Situación actual del equipo - Cómo les gustaría estar - Pasos que queréis dar hoy - Qué estáis dispuestos a dar para conseguirlo

Gestión SHS[®] a Equipo

PARA PERSONAS, LÍDERES, EQUIPOS Y ORGANIZACIONES

1ª Jornada

SERVIPIZZA
desde 1990

GUARDAMAR | SEPTIEMBRE 2026

Acreditaciones



Hellinger
ACREDITADO 2010

Programa Formador de
AECF

DIRIGE e IMPARTE: **Ángel de Lope Alemán**



Sistémica-HS[®]

base, fundamentos y
conceptos básicos



¿Por qué...?



NOS RELACIONAMOS con:

- los demás
- nosotros mismos
- ...

y/o LIDERAMOS

- Personas
- Equipos
- Organizaciones

por **NECESIDAD** de ...

¿Y para qué...?



CONSEGUIR NECESIDADES

La **necesidad** es lo que mueve al ser humano, y es la base para **crear, mantener, aumentar o disminuir** una relación.



Estas necesidades **surgen por estímulos (internos o externos)** desde dos estados:

1 Estoy bien y aparece una amenaza

INTERNOS



EXTERNOS



Desmotivación

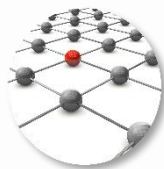
2 No estoy bien y surge un deseo



Motivación



¿Qué es un sistema? (Organización, equipo, familia, persona,...)



- 1 Un conjunto de **elementos relacionados** entre sí:
- 2 Para un **objetivo común**.
- 3 En que cada uno cumple un **lugar** y una **función** para el sistema.
- 4 Están en constante **intercambio** de energía.
- 5 Y este intercambio debe estar **equilibrado** para mantenerse en el tiempo.
- 6 En este equilibrio cada elemento soporta una **tensión** diferente.

CONSEGUIR LAS NECESIDADES CON EL MÍNIMO ESFUERZO Y PARA ELLO NECESITAMOS SABER HACER(NOS)...



3 PREGUNTAS POTENTES - SHS®

- 1 ¿Qué **necesito** y qué **doy**?
Conocer mis necesidades (aquí/ahora) (**intercambio**)
- 2 ¿En qué **sistema** estoy, quién **soy yo** y quién es **el otro**?
Lugar y función (**orden**)
- 3 ¿Quiénes **pertenecen** al sistema?
Cuántos y quienes pertenecen al sistema (**pertenencia**)

Para hacer(nos) preguntas potentes,
la “persona” debe estar **conectada consigo misma**.





Piensa en un **asunto a mejorar** y... resúmelo en **una frase**.

HAZTE LAS PREGUNTAS POTENTES-SHS®

- 1 ¿Qué **necesito**? *(y qué estoy dispuesto a dar)*
- 2 ¿Quién **soy yo** y quién es **el otro** y en qué **sistema** estoy?
- 3 ¿Quiénes **pertenecen** al sistema?

MODIFICA LA FRASE PARA QUE CONTESTE A ESTAS 3 PREGUNTAS (EN POSITIVO)

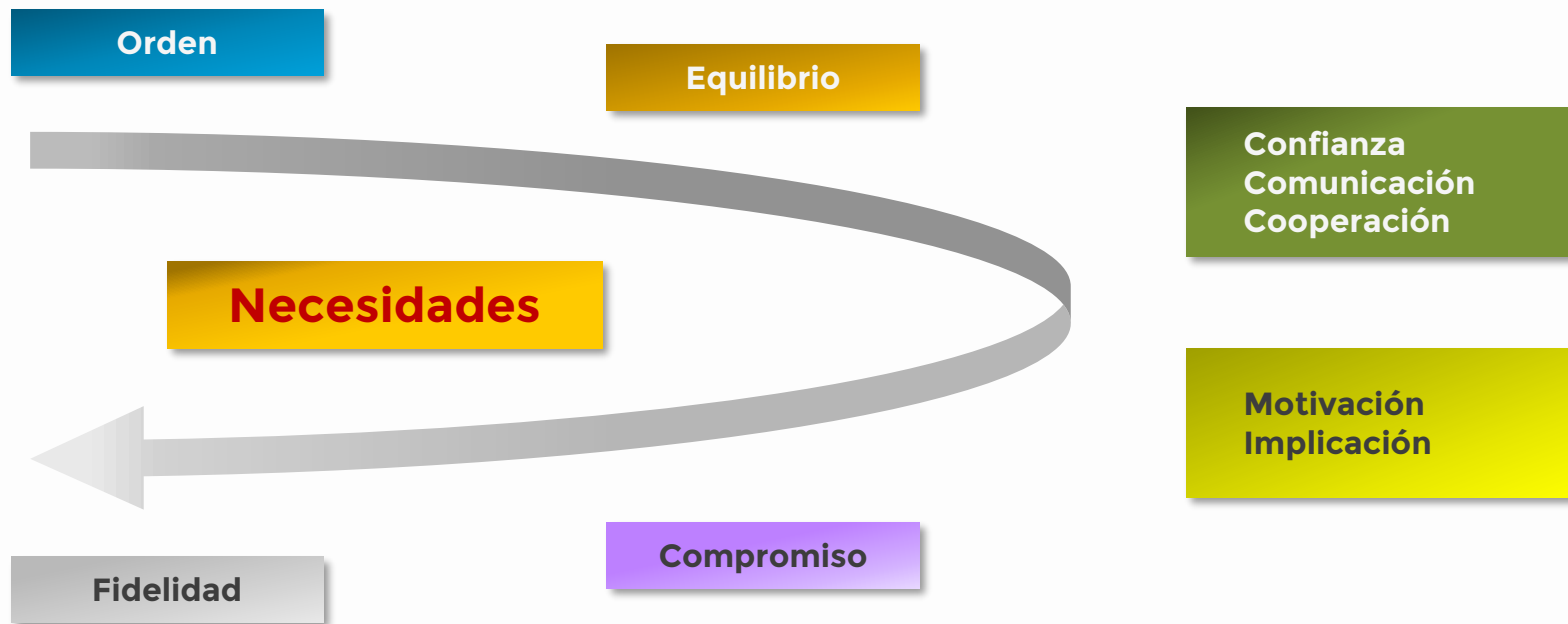


LEY DE LA VIBRACIÓN Y LA ATRACCIÓN



¿Qué obtenemos? con la SHS®

...con la SHS[®] obtenemos, en las **personas, equipos y organizaciones...**



... y con estas características, el **aumento de eficiencia y bienestar** están garantizados.

Herramientas de la SHS[®]

1 Leyes UNIVERSALES y Leyes SISTÉMICAS



2 CONFIGURACIONES Espaciales

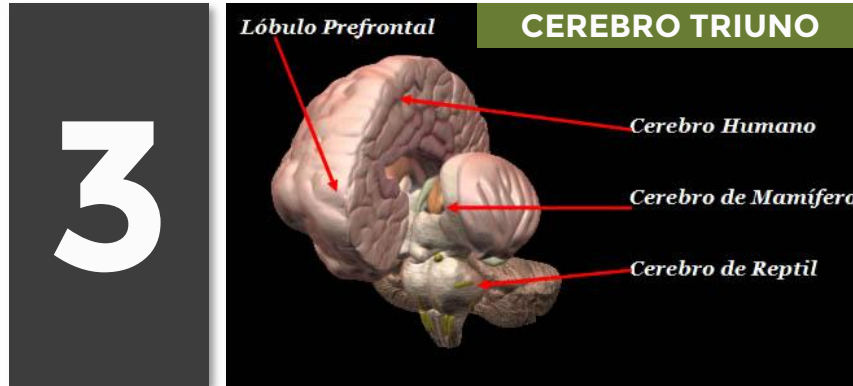


Herramientas de la SHS®

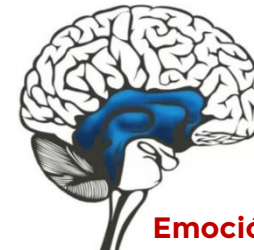
➤ Fisiología del ser humano



¿Cuántos cerebros tenemos dentro del cráneo?



Instinto



Emoción



Razón

¿Cuál/es trabajan en Presente, Pasado o Futuro?

+ sobre cerebro triuno

Cerebro Triuno | Según Paul Mclean en los '70 (peso 1,2 Kg)

1- CEREBRO DE REPTIL (PROTOREPTILIANO)

En el que se encuentra el tallo cerebral y el cerebelo. Controla las funciones básicas vitales y las respuestas instintivas y de supervivencia. Es común en todas las especies.

Funciona en **tiempo presente**.

La terapia normal no puede cambiar este funcionamiento.

2- CEREBRO DE MAMÍFERO (PALEOMAMIFERO)

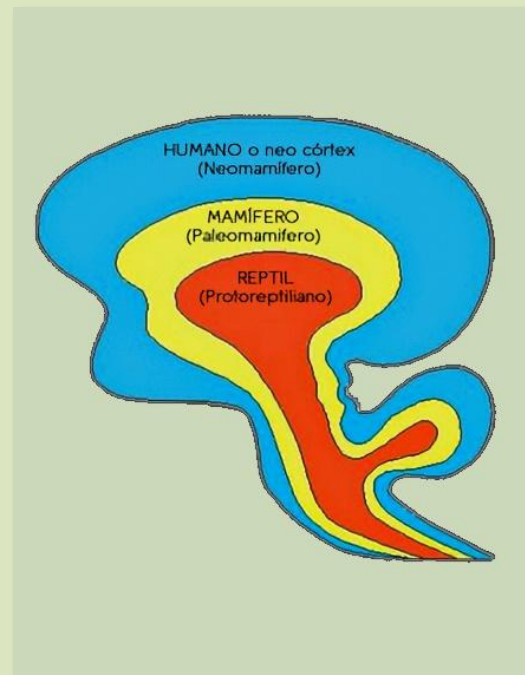
En el que se encuentra el sistema límbico y en él, la amígdala. Regula las emociones, la comunicación no verbal y el comportamiento social. Es común en todos los mamíferos.

Su evolución es posterior al de reptil. También funciona en **tiempo presente**.

3- CEREBRO HUMANO O NEO CÓRTEX (NEOMAMÍFERO)

Tiene funciones cognitivas, racionales y de percepción. Fue el último en desarrollarse y evolucionar.

Esta capa impide que el de reptil y el de mamífero actúen de forma instintiva e intuitiva como los animales, o sea, inhibe la reacción natural del reptil y el sentimiento real del mamífero. Funciona **conectando el pasado con el futuro**.





El cráneo humano



Instinto
(PRESENTE)

Emoción
(PRESENTE)

Razón
(PASADO-FUTURO)

Breves apuntes sobre el Cerebro

La neurología ha puesto de manifiesto que en el cuerpo humano hay **tres cerebros**: el más conocido que está en la **cavidad craneal**, otro está **en el intestino** (sistema nervioso entérico) y un tercer cerebro está **en el corazón**.

Estos 3 cerebros deben estar conectados, aunque en ocasiones se “independizan”, generando problemas físicos.

Relación entre las emociones y el cuerpo:

- Muchas de nuestras emociones tienen un reflejo inmediato en **el tubo digestivo**. Esto se debe a que uno de los mapas de los sentimientos más importantes del cerebro, la **ínsula de Reil**, recoge constantemente información.
 - En los estados de calma, la hormona mas producida es la serotonina y el 90% se produce en el tubo digestivo.
 - Sin embargo, cuando el **plexo de Meissner y Auerbach**, que constituye el cerebro del tubo digestivo, deciden ir por su cuenta, se convierten en rebeldes y prioriza frente a los otros cerebros.
- El **cortisol**, es la **hormona del miedo**. Se acopla a la membrana de los glóbulos blancos, de los linfocitos, es decir, células que nos protegen frente a bacterias, virus y tumores y no lo dejan funcionar. Por eso es más fácil tener un catarro, tener una gripe, etc.
- La Universidad de Harvard, ha demostrado que entre el 60 y el 90% de las consultas a médicos generales en el mundo occidentalizado, son debido a lo que llaman emociones tóxicas, por ejemplo, la amargura, la frustración.
- El aumento de tensión de la frustración genera una química que nos convierte en personas peligrosas. En ese momento, si tú vas a tu casa, vas a ver a tus hijos, a tu marido, a tu mujer, a quien sea..., los verás como oponentes, les deshumanizas.
- El estrés es la reacción del organismo en su conjunto ante una perturbación externa o interna y está formado por:
 - Una parte positiva, el **eutrés**, que hace que estés más concentrado.
 - Y otra negativa, llamada **distrés**, que es el que te anula y se genera principalmente de manera interna.

Breves apuntes sobre el Cerebro

▪ ¿Qué podemos hacer en momentos de tensión?

- **Sonreír.** La sonrisa tiene la **capacidad de alterar** el circuito de la **angustia**, ya que está mandando un mensaje al cerebro de que todo está bien. Si aguantas la sonrisa, el cerebro necesariamente tiene que hacer algo para adaptarse a ese mensaje, aunque sea fingida.

La sonrisa auténtica, descubierta en 1862 por Duchenne, es la más potente. Es una sonrisa que no es fingida en la cual el músculo orbicular del párpado se contrae, es involuntario.

- Tomar una hoja de papel, y empezar a **escribir las emociones**: “enfadado/a, furioso/a, no puedo más, ...”.
- **El ejercicio físico.** Empezar a andar deprisa por la calle, por ejemplo.
- El cuerpo es un reflejo de lo que ordenas y se puede emplear para contrarrestar emociones tóxicas.
- Al hacer ejercicio, se activan dos hormonas: la **oxitocina**, y la **beta endorfina**. Ambas hormonas **tienen la capacidad de desconectar un núcleo cerebral**, la amígdala.
- La **amígdala** y el **hipotálamo** son las **bases de las reacciones de ira**.

- La activación de esas hormonas produce una contaminación llamada **resonancia límbica** en todas las personas sin darse cuenta, aunque lo transmites por los gestos, por el tono de voz...
- El **hipotálamo** tiene el tamaño de un guisante, aunque manda lo que no se sabe. Es donde Freud ponía la parte más bestia del ser humano. La **amígdala desconecta el hipotálamo** porque a su vez **ha sido desconectado por la oxitocina**.

▪ ¿Realmente el cerebro puede cambiar?

- **El cerebro es plástico.** La neuro-plasticidad tiene dos facetas: la conexión de nuevas neuronas y la generación de nuevas neuronas a partir de células madre. Nosotros podemos generar entre 500 y 2.000 neuronas a partir de células madre al día.
- Las células madre tienen que viajar 1 mm hasta el hipocampo, y ahí en 21 días se han convertido en nuevas neuronas.
- Estas nuevas neuronas de la memoria y el aprendizaje reestructuran toda nuestra personalidad porque tienen conexiones a la corteza cerebral.

Breves apuntes sobre el Cerebro

- Gracias al descifrado del genoma se puede afirmar que la capacidad del ser humano de vivir en la amenaza o en la oportunidad, es sólo genético en un 40%. El 60% no lo es.
- La **epigenética**, es la ciencia que demuestra que los estados emocionales de las personas movilizan ciertas hormonas, moléculas de la emoción, y que interactúan con la membrana de la célula. Tienen acceso por tanto al material genético y hacen que unos genes se queden dormidos y otros genes despierten.
- Descubierta la epigenética, ya tampoco podemos afirmar que el porcentaje sea 40/60. Es como decía José Ortega y Gasset: “el ser humano no es un participio, es un gerundio”. No estamos hechos del todo, sino que nos vamos haciendo.

¿Podemos ser más felices en la vida? ¿Podemos cambiar?

La pregunta realmente es si estamos dispuestos a hacer lo necesario para ser más felices y para cambiar. Si estamos dispuestos a aguantar inseguridades e incomodidades para descubrir realmente la grandeza que está en todos nosotros. Es una resolución. La decisión radical y firme.

Si necesitas ampliar estos apuntes te recomendamos:

VIVIR ES UN ASUNTO URGENTE, Mario Alonso Puig. 2008, Santillana Ediciones Generales SL

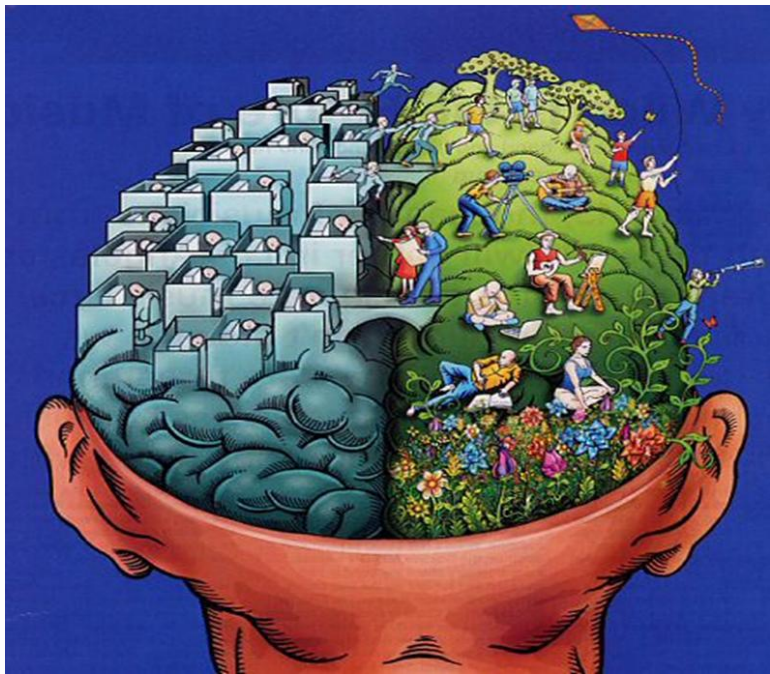
REINVENTARSE. Tu segunda oportunidad, Dr. Mario Alonso Puig. 2010, Plataforma Editorial

AHORA YO. ¿Y si creas tu propio futuro en lugar de encontrártelo?, Dr. Mario Alonso Puig. 2011, Plataforma Editorial

DESARROLLA TU CEREBRO. La ciencia de cambiar tu mente, Joe Dispeza. 2008 ,La Esfera de los Libros SL

APRENDA A UTILIZAR EL OTRO 90%, Robert K. Cooper. 2008, Editorial Amat S

¿En cuántos hemisferios se divide el TRIUNO?



En 2 hemisferios

¿Qué función realiza cada uno?

El izquierdo
“hace el trabajo”

El derecho
“genera ideas y las
relaciona”,
pero no hace el trabajo.

Jill Bolte Taylor



EJERCICIO de DOS en DOS o de TRES en TRES:

Decir en voz alta el color en el que están pintadas las palabras.

AZUL	NEGRO	CAFE
ROSA	VERDE	BLANCO
ROJO	MORADO	AZUL
BLANCO	NARANJA	
AMARILLO	VERDE	



TEST

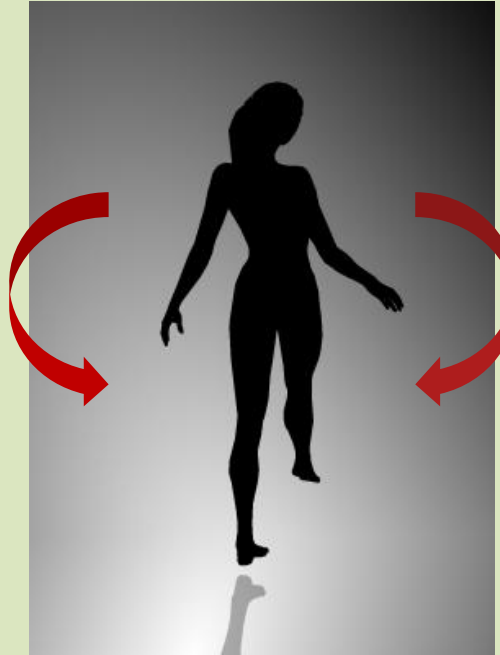
¿Hacia
qué lado gira
la bailarina?

La bailarina no gira solo hacia un lado, puede cambiar a voluntad...

La persona que la ve GIRAR a la (...) usa más esta parte del cerebro, y le hace más:

Izquierda

- Lógico, calculador, analítico, racional
- Objetivo
- Se orienta a detalles
- Palabras y lenguaje
- Piensa en presente y pasado
- Pensamiento racional, lineal y metódico
- Matemáticas y ciencia
- Se basa en la realidad
- Facilidad de Aprendizaje
- Categoriza y organiza la información
- Orden/percepción de modelos
- Conoce el nombre de objetos
- Formas de estrategias
- Practico
- Seguro



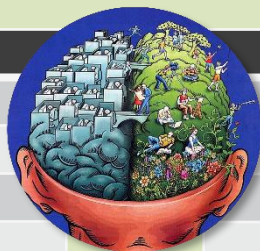
Derecha

- Sentimental, soñador, intuitivo, imaginativo
- Subjetivo
- Se orienta al panorama general
- Comprensión por símbolos e imágenes
- Piensa en presente y futuro
- Representa la consciencia “como huele, siente y suena este momento
- Filosofía y religión
- Se basa en la fantasía
- Se aprecia
- Percepción espacial
- Aprende físicamente por el movimiento del cuerpo
- Intuye la función de objetos y aparatos
- Presenta posibilidades
- Impetuoso
- No teme asumir riesgos

Los dos hemisferios

Los dos hemisferios del cerebro comunicados por el cuerpo calloso. Procesan la información de manera diferente, piensan y se preocupan de cosas distintas.

INNOVA		INVENTA	
IZQUIERDO		DERECHO	
Opera como un procesador SERIAL		Opera como un procesador PARALELO	
Coordinación motriz del lado DERECHO del cuerpo		Coordinación motriz del lado IZQUIERDO del cuerpo	
Pensamiento convergente, vertical		Pensamiento divergente, lateral, paralelo	
Inteligencia Cultural		Inteligencia Ejecutiva	
Unidimensional		Tridimensional	
Análisis secuencial de información		Procesos intelectuales no ordenados	
Habla, lee, escribe, números y palabras		Centro de creatividad, actividades artísticas	
Causa-efecto, lento		Integración rápida de muchos datos	
Análisis, juicios, detalles		Procesos intuitivos, abierto a recibir	
Distinción y separación de partes		Organización del todo, comprensión espacial	
Instrucciones: qué, cómo, dónde,...		Sin limite de tiempo, sueña despierto	



La neurocientífica **Dra. Nazareth Castellanos** afirma:

Uno de los **mecanismos biológicos** fundamentales en la comunicación, es la **sincronización** entre las áreas neuronales del cerebro **del que escucha** y **del que habla**.



Por tanto, se necesita **“empatía cerebral”** en la comunicación para que las relaciones, sean eficientes.

Dra. Nazareth Castellanos - nazareth.castellanos

La comunicación es un proceso tan complejo que conlleva no sólo aquello que percibimos por los sentidos, como escuchar las palabras del otro u observar sus gestos. La comunicación conlleva una fuerte interacción entre los cuerpos.

Uno de los mecanismos biológicos de la comunicación es la sincronización entre los cerebros. Las áreas neuronales del que habla y del que escucha cooperan de forma que el cerebro del que escucha se sincroniza con el cerebro del que habla. La sincronización es una forma de “contagio”, las áreas del cerebro del que escucha intentarán asemejarse a las áreas del cerebro del hablante. Cuando ocurre esto podemos comprender al otro.

Un reciente estudio publicado en la revista *NeuroImage* ha medido la sincronización entre los cerebros de las madres y sus hijos cuando hablan cara a cara y cuando lo hacen a través de un ordenador. Sus resultados muestran que la sincronización inter-cerebral se atenúa cuando la comunicación es virtual. Entre otras cosas, los investigadores han observado que la comunicación por pantallas dificulta MIRARNOS A LOS OJOS, factor clave en la comunicación.

Comunicarse es INCORPORAR (meter en nuestro cuerpo) al otro, lo que nos invita a reflexionar a quien prestamos nuestra atención. Pero también nos invita a reflexionar sobre la necesidad de sentir el contacto con los demás, de vernos, de mirarnos, de tocarnos.

Aunque hay que agradecer las ventajas de la telecomunicación, parece que través de una pantalla no nos sentimos cerca del otro. Ya nos decía Saint-Exupéry que lo esencial es invisible a los ojos.

Referencia científica: NeuroImage 264 (2022) 119677



- 1 El cráneo contiene 3 cerebros y 2 hemisferios que, normalmente, **utilizamos inconscientemente**.

- 2 Lo importante es **aprender a trabajar** con ellos **conscientemente**.



- 3 Para ello hay que practicar la **observación consciente** y continua...



... y a esto ayuda el preguntarse ...

¿Qué **tengo o debo** hacer? y ¿qué **quiero o me gustaría** hacer?

Cerebro Dividido

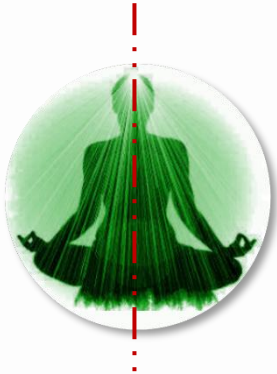


Recordar

¿Qué **tengo, debo**, ... hacer?
¿Qué **quiero, me gustaría**, ... hacer?



Y ... ¿cómo combinarlos eficientemente?



**“Hago lo que tengo que hacer y
lo hago de tal manera que me genere bienestar”**

Ángel de Lope “Sistémica-HS®”

Gestión SHS[®] a Equipo

PARA PERSONAS, LÍDERES, EQUIPOS Y ORGANIZACIONES

2ª Jornada

SERVIPIZZA
desde 1990

GUARDAMAR | SEPTIEMBRE 2026

Acreditaciones



Hellinger
ACREDITADO 2010

Programa Formador de
AECFES

DIRIGE e IMPARTE: Ángel de Lope Alemán



Sistémica-HS®

1. Esquema Módulo I + Leyes Universales
2. Leyes Sistémicas-HS®





Equilibrio



+ Bienestar



¿Cómo descubrir tus necesidades?

**Con todo esto a veces
no las descubrimos y ...**



E

Coger una
hoja de papel y bolígrafo



Escribir

Necesito:

Frase con detalles.

Otros necesitan:

- 1.-
- 2.-
- 3.-
- 4.-
- ...





Tenemos

Necesito:

Frase con detalles.

Para ello necesito:

- 1.- Aut...
- 2.- Ben...
- 3.- Con...
- 4.- Deu...
- ...

Ley del espejo





Intercambio equilibrado

- 1 Sin intercambio, no hay vínculo, ni pertenencia al sistema.
- 2 El equilibrio es **subjetivo y cualitativo** (no cuantitativo).

Equilibrio **CONDICIONAL** (organización-colaborador-cliente)

- La **organización ofrece** remuneración, aprendizaje, desarrollo..., **a cambio de que el empleado aporte** conocimiento, esfuerzo, actitud, etc.
- El **cliente ofrece**, dinero, reconocimiento, prestigio, poder, estatus, etc., **a cambio de que la organización aporte** un producto/servicio que le satisfaga.



Equilibrio **CONDICIONAL** (Organizacional)

▪ Intercambio **EQUILIBRADO**

- Relaciones entre iguales (adultas):



DOS premisas para que las relaciones sean **siempre entre iguales**:

1. **Doy cuando me piden** (quiero y puedo).
2. **Pido lo que necesito** (y no espero a que los demás lo adivinen).

▪ Intercambio **DESEQUILIBRADO**

- Relaciones desiguales
- Se pone uno de “grande” (Da más de lo que recibe) ...
- ... y otro de “pequeño” (recibe más de lo que da).
- Retrasan el avance, y fomentan la ruptura





¿Cómo se actúa según la ley del equilibrio?

1. **Comunicando** en todas las direcciones lo que corresponde en cada caso.
2. **Permitiendo el “desequilibrio”** entre otros elementos.
3. **Siendo imparcial** y no inclinar la balanza hacia un lado u otro. “Repreguntando”
4. **Dando o quitando**, para equilibrar lo recibido.
5. **Reconociendo** a los demás por su **rendimiento y aportación** en el sistema.
6. **No aprovechándose**, para fines propios de los:
 - Medios y recursos del sistema, y de otras personas o elementos del sistema.

¿Qué ayuda al equilibrio?

Una comunicación: Clara, transparente, sincera, asertiva y confiable.

Gestión SHS[®] a Equipo

PARA PERSONAS, LÍDERES, EQUIPOS Y ORGANIZACIONES

3ª Jornada

SERVIPIZZA
desde 1990

GUARDAMAR | SEPTIEMBRE 2026

Acreditaciones



Hellinger
ACREDITADO 2010

Programa Formador de
AECF

DIRIGE e IMPARTE: **Ángel de Lope Alemán**



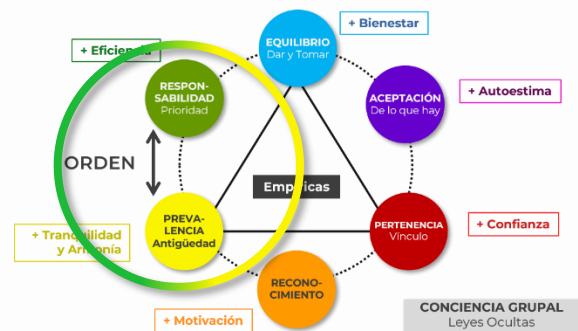
Orden vs Caos



+ Eficiencia



+ Tranquilidad y Armonía



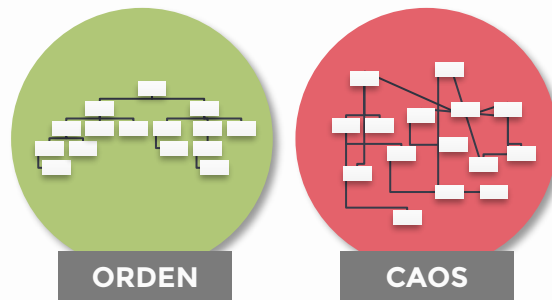
En el orden y en el caos se puede vivir... ¿en cuál de los dos se gasta más energía?



- Un “sistema” (pers.- org.) **se crea para conseguir un objetivo** (Misión).
- Para ello es **necesario decidir y definir qué acciones** son necesarias para conseguirlo.
- El **orden** (= prioridad) de esas **acciones** y, las **personas** que las realizan, **marcarán la diferencia**.
- **Sin orden**, aunque la intención sea buena, **no se consigue la excelencia**.

El “para qué” del orden:

- Se ahorra energía.
- Se delimitan funciones y responsabilidades.
- Con ello se **aumenta** la eficiencia, la excelencia y el bienestar.
- Se **genera** la armonía y la fluidez, se evita el daño y el abuso.
- El sistema es más estable y duradero en el tiempo.



ORDEN – RESPONSABILIDAD -- PROPÓSITO – MISIÓN (para mi y el sistema) (sin carga “heredada”)

Para asumir el propósito y la misión, hay que estar en conexión con uno mismo y con el sistema



Tipos de orden

Organizacional / Funcional

- En base a las **funciones** y **acciones** necesarias para lograr el objetivo y su importancia para el crecimiento y evolución del sistema.



Posicional / Físico

- Posición física** a ocupar a partir de la fisiología del ser humano, **donde se gasta menos energía** para desarrollar la función para el sistema.

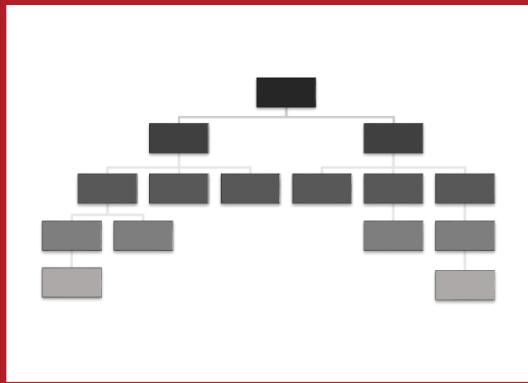


Orden Organizacional, funcional, ...

- 1 Para la **evolución** del sistema.
- 2 Para la **ayuda y servicio** al sistema.
- 3 Como lugar de **aprendizaje y desarrollo** del propósito y misión de la persona.



¿Cómo se ordena?



EN LAS ORGANIZACIONES

- Ley de **Responsabilidad**
- Ley de **Prevalencia**



EN LA FAMILIA

- Ley de **Prevalencia**

Responsabilidad + Prevalencia

(Sistemas Organizacionales)



+ Eficiencia





- 1** Sirve para la **subsistencia, evolución y crecimiento del sistema**, en base a la **Función/Rol/...** que se tenga.
- 2** Tiene **prioridad**.

La **RESPONSABILIDAD SHS®** conlleva:

1. Reconocimiento y respeto a:
 - Su **antecesor**, sus **jefes**, **pares** y **colaboradores**, y a la **organización**, **historia** y **fundadores**.
2. **Ordenar** a su equipo y hacer que estos ordenen a los suyos (necesario para funcionar correctamente).
3. **Reconocer y valorar** a los más antiguos.
4. Primero van los **objetivos de: la empresa, el equipo, las personas y al final los suyos**
5. Saber **quién es el jefe directo**.
6. Saber **liderar desde cualquier puesto inferior**. (POTESTAS – AUCTORITAS)
7. Saber que la responsabilidad (dirección, liderazgo, ...), **conlleva soledad**.

Y, además, hay que tener en cuenta...

Las **proyecciones de roles familiares** (abuelos, padres, hijos, hermanos)

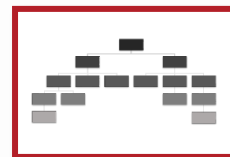
No asumir, ni permitir, responsabilidades que no correspondan:

- Empleados que esperan el reconocimiento del jefe (palmadita de papá/mamá). *(de pequeño)*
- Empleados que tratan a su jefe como a un hermano, como a un igual. *(de grande)*
- Jefes que esperan que los empleados le sientan como a uno más. *(de pequeño)*
- Jefes que hacen de “papás/mamás” con sus empleados. *(de grande)*

Y todo ello se amplifica y se pone de manifiesto en:

Las **empresas familiares**

- En estas empresas ayuda saber en qué sistema se está en cada momento y ocupar el lugar y el cargo que te corresponde, respetando el de los demás en ese momento.



¿Cuándo no se tiene en cuenta la ley de la Responsabilidad?



Situaciones habituales:

- Repetir y fomentar que **todos somos iguales**.
- Presentar proposiciones o quejas a **un jefe que no sea el suyo directo**.
- **No hacer caso** de las órdenes que le da **su jefe**.
- **No transmitir las órdenes** que le vienen de su jefe hacia sus colaboradores.
- Dar órdenes a un colaborador **saltándose a jefes intermedios** que están entre ellos.
- **Contar los problemas de sus jefes** a sus colaboradores.

Organización

Alta dirección

Áreas

Directores

Jefes

Aux. Y adm.

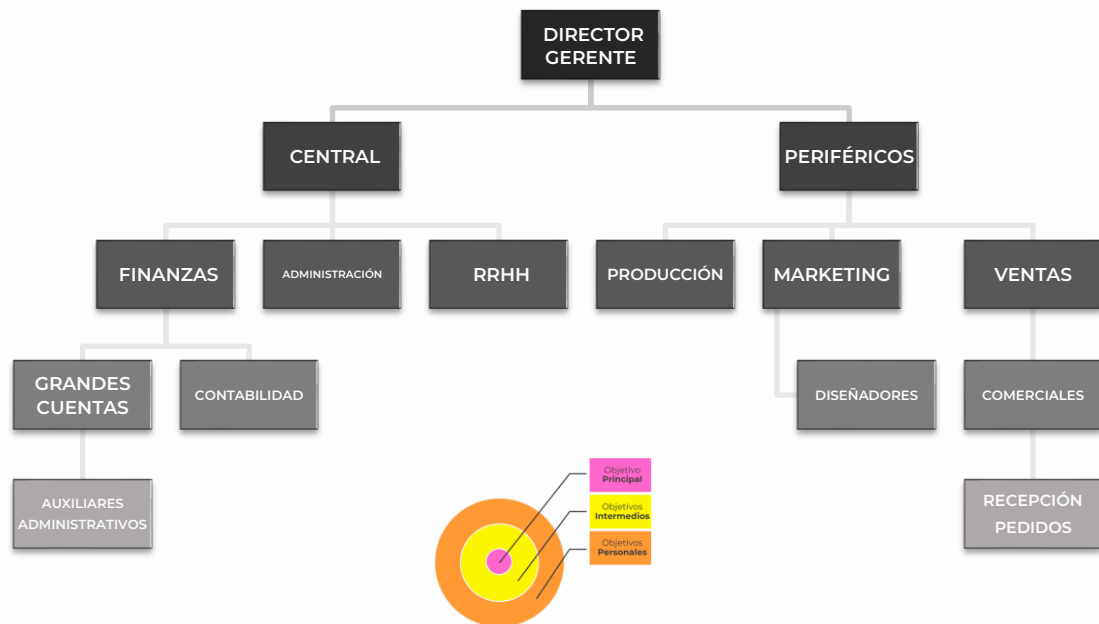
FUNCIÓN

RESPONSABILIDAD

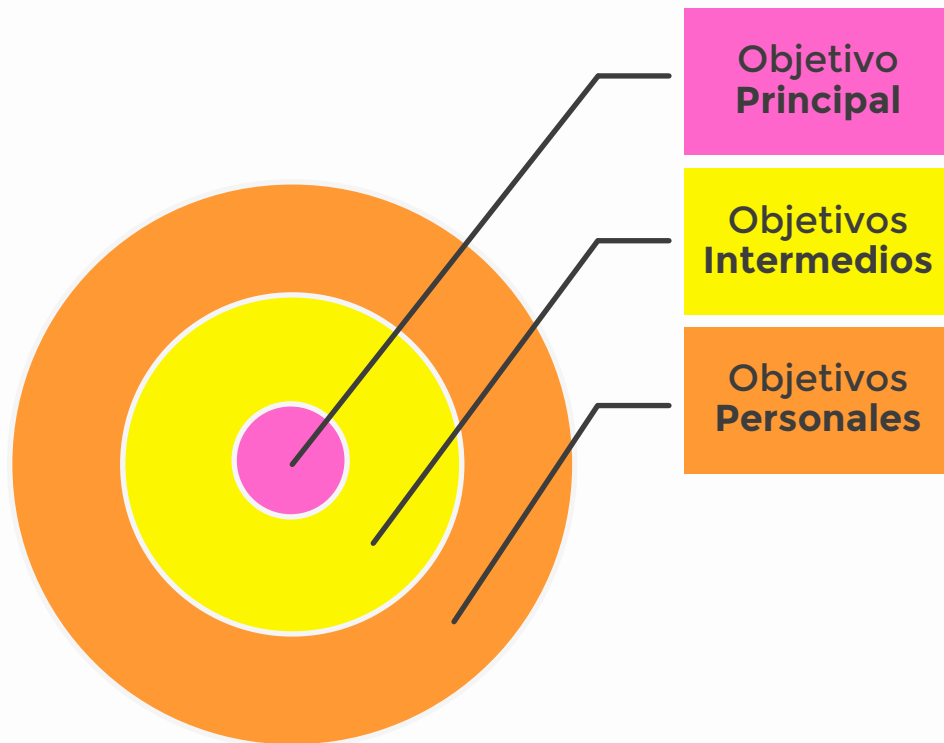
JERARQUÍA

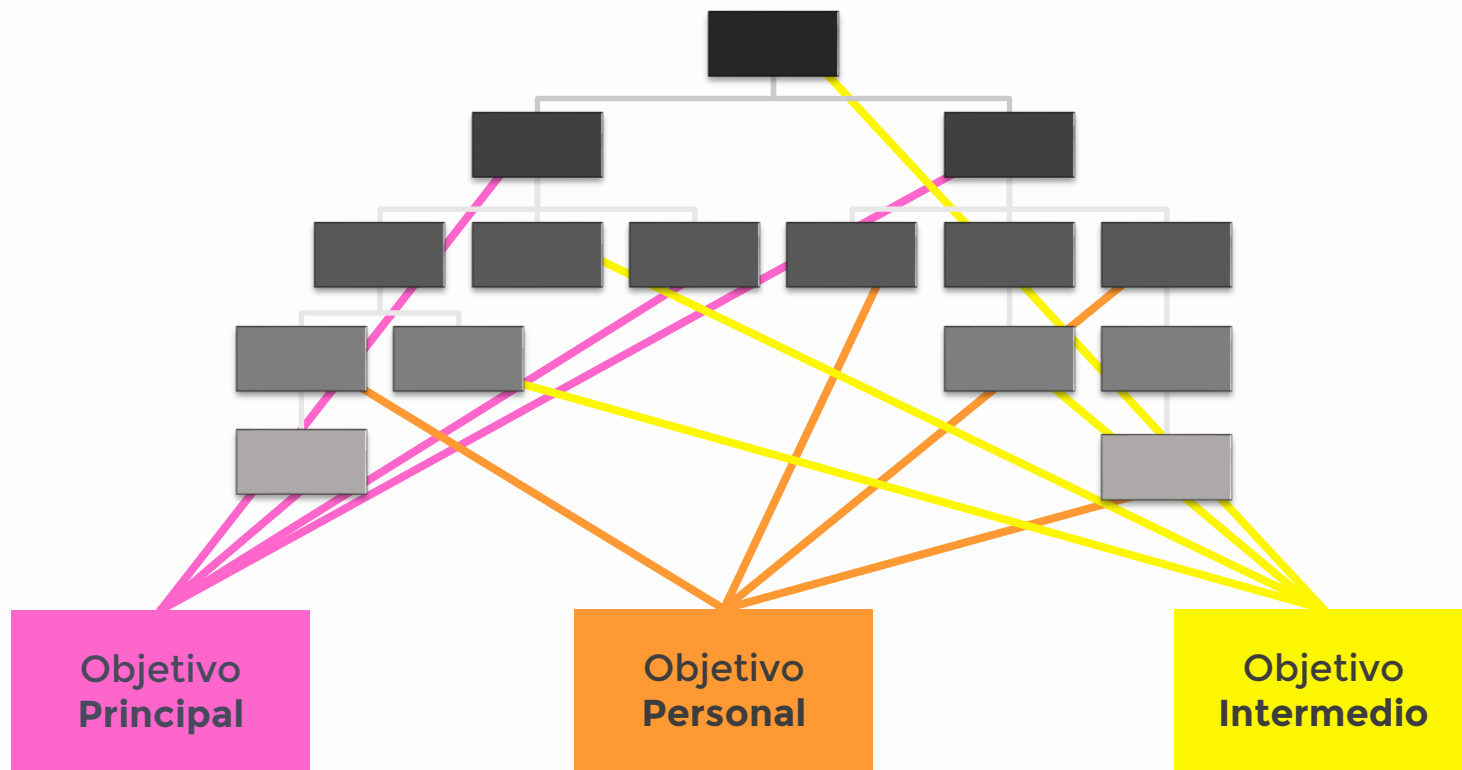
Objetivo

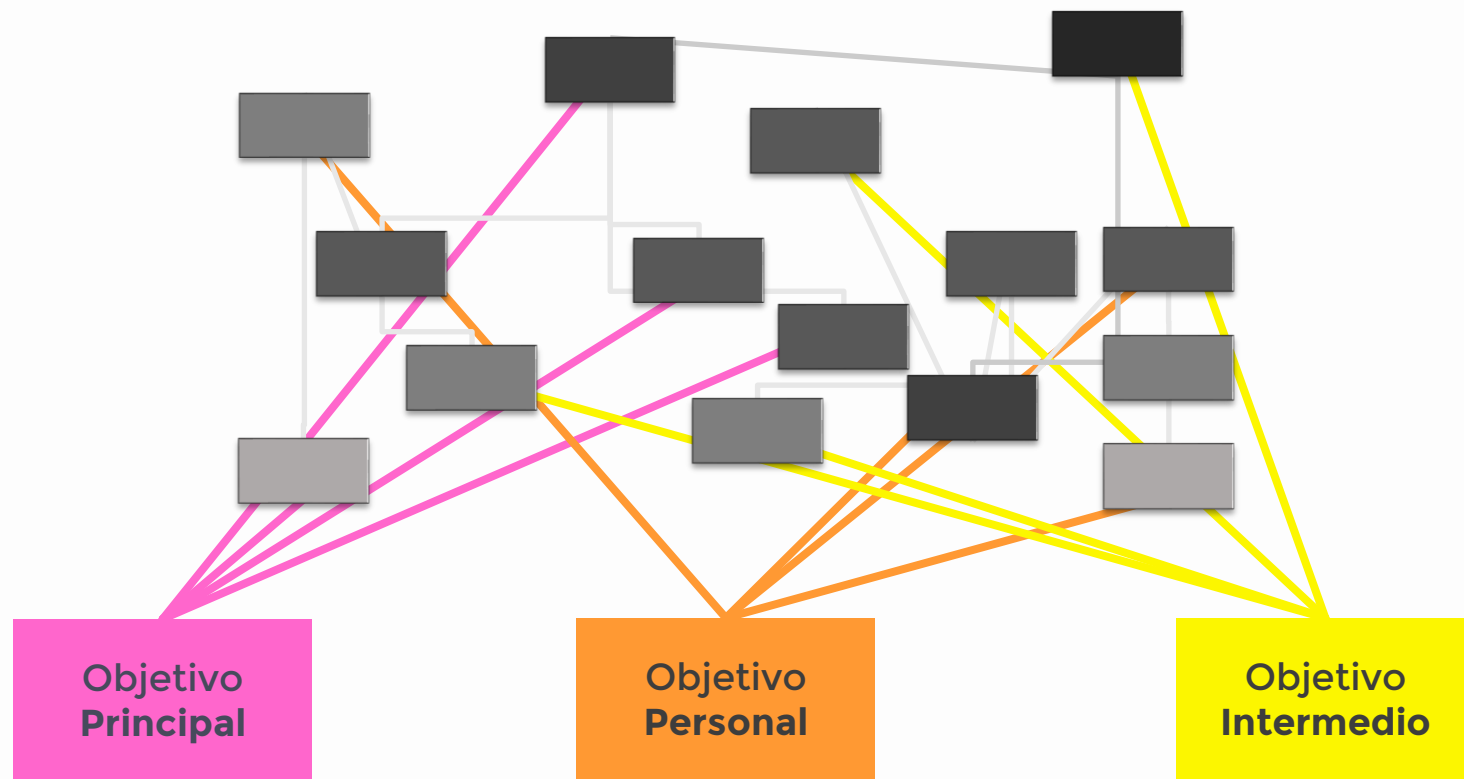
PREVALENCIA



Objetivo



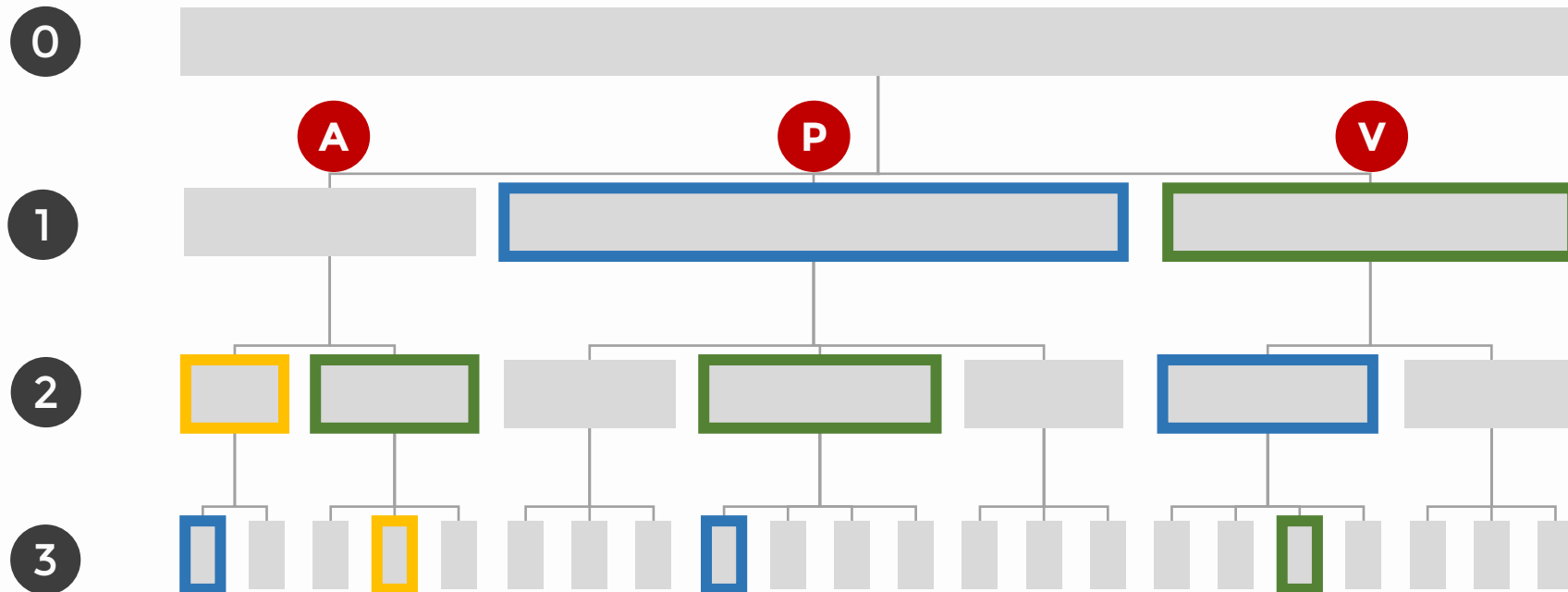


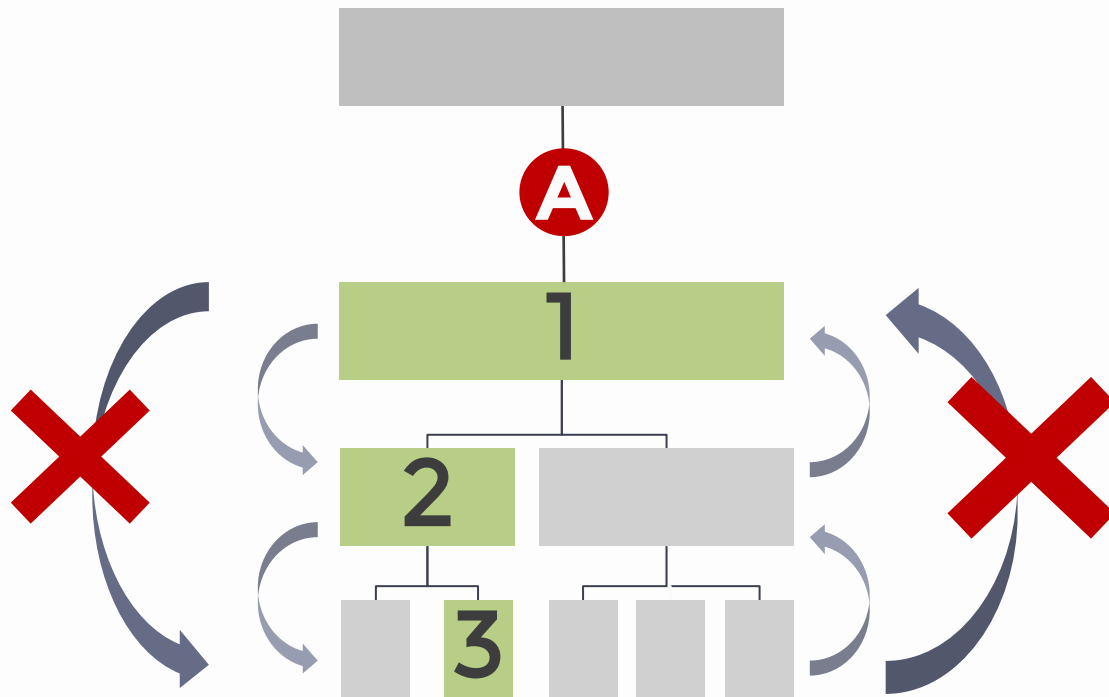




Por funciones, NO por personas.

(ADMINISTRACIÓN - PRODUCCIÓN - VENTAS)





ORGANIGRAMA

Servipizza

Gestión SHS[®] a Equipo

PARA PERSONAS, LÍDERES, EQUIPOS Y ORGANIZACIONES

4^a Jornada

SERVIPIZZA
desde 1990

GUARDAMAR | SEPTIEMBRE 2026

Acreditaciones



Hellinger
ACREDITADO 2010

Programa Formador de
AECFES

DIRIGE e IMPARTE: **Ángel de Lope Alemán**



Pertenencia

PERTENENCIA
Vínculo

+ Confianza





1

Todo miembro tiene derecho a pertenecer al sistema.

- Ningún miembro tiene derecho a excluir a otro (haya hecho lo que haya hecho).

2

La conciencia de los sistemas no permite la exclusión.

- Si alguien es excluido, algún otro miembro puede autoexcluirse o sentirse excluido.

El Sentido de **PERTENENCIA** al sistema, y la necesidad de **RECONOCIMIENTO** por nuestra valía y aportación, es lo más **motivador** hoy en día para la captación y mantenimiento del **talento** en los equipos

Organizacionales: el derecho es temporal

- No se nace en el sistema.
 - Es un **derecho contractual** (activos o históricos).
- Perteneces si:
 - Te sientes en el **lugar correcto** y si eres **reconocido** en lo que haces.
- **No es una exclusión**, un despido con reconocimiento y por el bien del sistema.

Familiares: el derecho es para toda la vida

- Se nace y se muere en el sistema.
 - La **relación de pertenencia** no se pierde nunca.
- Perteneces si te sientes y estás en el **lugar correcto**.

No se tiene en cuenta la ley de la Pertenencia

Cuando:

- **Se olvidaron de reconocer y respetar:**
 - A los fundadores.
 - A los miembros anteriores
 - El derecho de pertenencia de otro miembro
 - La aportación y el rendimiento de otro miembro.
 - ...
- **Rechazos a miembros** de la Organización.
 - Con mayor, con igual o con menor cargo (Jefes, pares o colaborador).
- **A un miembro:**
 - No se le designa su puesto.
 - No se le asignan tareas.
 - ...
- **Hay despidos:**
 - Injustificados o masivos.
 - Por alguien sin autoridad moral.
 - ...



No se tiene en cuenta la ley de la Pertenencia

Cuando:

- **Se olvidaron de reconocer y respetar:**
 - A los anteriores familiares del sistema.
 - A los padres y hermanos.
 - El derecho de pertenencia de otro familiar
 - La aportación de otro familiar.
 - ...
- **Rechazos a miembros** de la Familia.
 - Con mayor, con igual o con menor edad
 - ...
- **Hay exclusiones.**



¿Cómo se actúa según la ley de la Pertenencia?



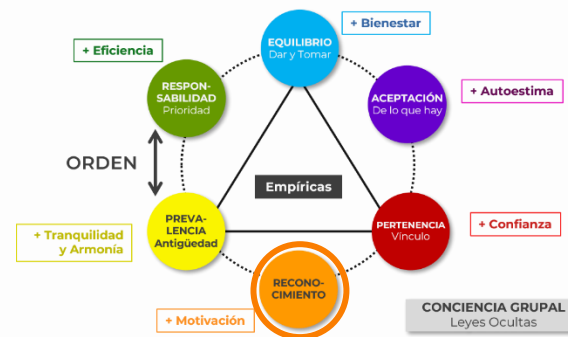
- Incluyendo siempre en vez de excluir (**la Inclusión fortalece, la exclusión debilita**)
 - Incluir a los **fundadores, miembros históricos**.
 - Incluir la **historia de la empresa**
 - **Incluir a los miembros activos, tanto a los de arriba como a los de abajo** reconociéndoles por:
 - ✓ Cargo - Antigüedad - Aportación - Rendimiento
 - **Incluirse a uno mismo**, sintiéndose: respetado y reconocido por los demás y por uno mismo.
- Lo importante **a la hora de** incluir o excluir, mantener o prescindir, despedir o recolocar es:
 - **¿Quién?** – Alguien con autoridad moral y no sólo jerárquica.
 - **¿Cómo?** – Con respeto y reconocimiento por lo aportado.
 - **¿Por qué?** – Por una razón para el beneficio del sistema y no personal de algún miembro.

VISUALIZACIONES

Reconocimiento

**RECONO-
CIMIENTO**

+ Motivación





1

Por el **RENDIMIENTO** y la **APORTACIÓN** al “sistema”.

Complementa:

Ley del **EQUILIBRIO** y la **PERTENENCIA**

- Los humanos **para desarrollarnos** necesitamos **reconocimiento**:
 - “Teoría de las Caricias” de Claude Steiner discípulo de Eric Berne y este de Freud.
“Caricia no sólo entendida como el contacto de piel con piel. Una caricia es una mirada, es un gesto amable, es un mensaje, es una mano en el hombro, es una sonrisa, es un feedback, es una crítica constructiva ...”
- Y nos hace **sentirnos útiles** y/o tener un **porqué** y un **para qué** hacemos las cosas.

Leyes del Orden: **RESPONSABILIDAD + PREVALENCIA**

- Reconociendo y respetando, por su “posición” a:
 - Su **antecesor**.
 - Sus **jefes, pares y colaboradores**
 - A los **fundadores, la historia y la organización**.
 - Y a los más antiguos por lo que saben y aportan

En el ámbito familiar, el **RECONOCIMIENTO** está implícito en todas las leyes.

Reconocimiento

Al ser humano le **cuesta reconocer** a los demás porque **no ha recibido suficiente reconocimiento**.



Ahora bien, lo importante es **no depender de ese reconocimiento externo**, sino aprender a reconocerse uno mismo.



Para ello hay que **RE-CONECTAR-SE y SER LIDER-EMOCIONAL** de uno mismo.

Re-conócete a ti mismo
sin esperar el re-conocimiento externo

**Y así encontrarás tu independencia
y tu fuerza interior.**

VISUALIZACIÓN: RECONOCIMIENTO A UNO MISMO

Automotivación



¿Cómo se actúa según la Ley del Reconocimiento?

- Diciéndoselo a alguien que ha realizado algo significativo.
- Reconociendo a la persona cuando cambia de puesto, de organización,...

Y, TAMBIÉN:

- Cuando uno llega a un **nuevo puesto**, función o empresa y **reconoce lo que se encuentra** por el esfuerzo realizado.



Cuando NO se RECONOCE lo aportado...

- La eficiencia disminuye debido a que:
 - La persona sentirá que no está valorada y las personas de su alrededor también, y ello ...
 - Genera desconfianza a la hora de dar y aportar al sistema (**Intercambio Desequilibrado**).

Reconocimiento 

Aceptación

ACEPTACIÓN
de lo que hay

+ Autoestima





1 Lo que **existe**, se debe **ACEPTAR** y **RESPETAR** o **COMUNICAR** y **ASUMIR**

2 Lo que hay **es “perfecto”**, desde ahí, construir y avanzar

Complementa:

Ley del EQUILIBRIO y la PERTENENCIA

- Contribuye a generar **intercambio equilibrados**.
- Mantiene y refuerza el **vínculo**.

Leyes del Orden: **RESPONSABILIDAD + PREVALENCIA**

- **Asumes tu lugar** (función, responsabilidad, ...) en el sistema.

En los sistemas familiares, cuando **ACEPTAMOS**, trabajamos también **Orden, Pertenencia y Equilibrio** porque:

- **Estamos incluyendo** algo, en vez de rechazarlo (persona, característica, cualidad, etc.).
- **Nos completamos** al incluir las partes nuestras que rechazamos (inconscientemente).

+ sobre aceptación



Aceptación – en una organización

Se debe **ACEPTAR** y **RESPETAR** lo que hay

- En muchas ocasiones los empleados **se preocupan más por lo que creen** que se debería cambiar, que de realizar su trabajo:
 - Se deben sugerir cambios (a tu jefe directo), pero si no se realizan no seguir insistiendo. Ello solo denota incapacidad o falta de ganas para realizar el esfuerzo que conlleva la situación.

Se debe **COMUNICAR** y **ASUMIR** lo que hay

- A veces hay **problemas que todos ignoran como si existiera un acuerdo secreto** para no nombrarlo. Por ejemplo:
 - Hay un **gerente y/o un jefe secreto**.
 - Se prevé una **fusión, absorción, reestructuraciones de personal, crisis,...** pero no se dice.
 - ✓ En estos casos todo el mundo respira nerviosismo y nadie sabe a qué atenerse. El subconsciente de esa plantilla se entera de todas maneras y esta percibe desconfianza y que se la infravalora. Ante estos “secretos” se genera un clima de tensión que afecta mucho a la actividad de la empresa.

CUANDO SE RECONOCE LA VERDAD, EN CUALQUIER CONTEXTO, Y SE COMUNICA, EL CLIMA SE RELAJA, Y ES MÁS PROPICIO PARA QUE “TODOS REMEN” EN LA MISMA DIRECCIÓN PARA AFRONTAR LA NUEVA SITUACIÓN.



Aceptación y amor a **todas las partes tuyas** que tienes, **reflejadas** por las personas.

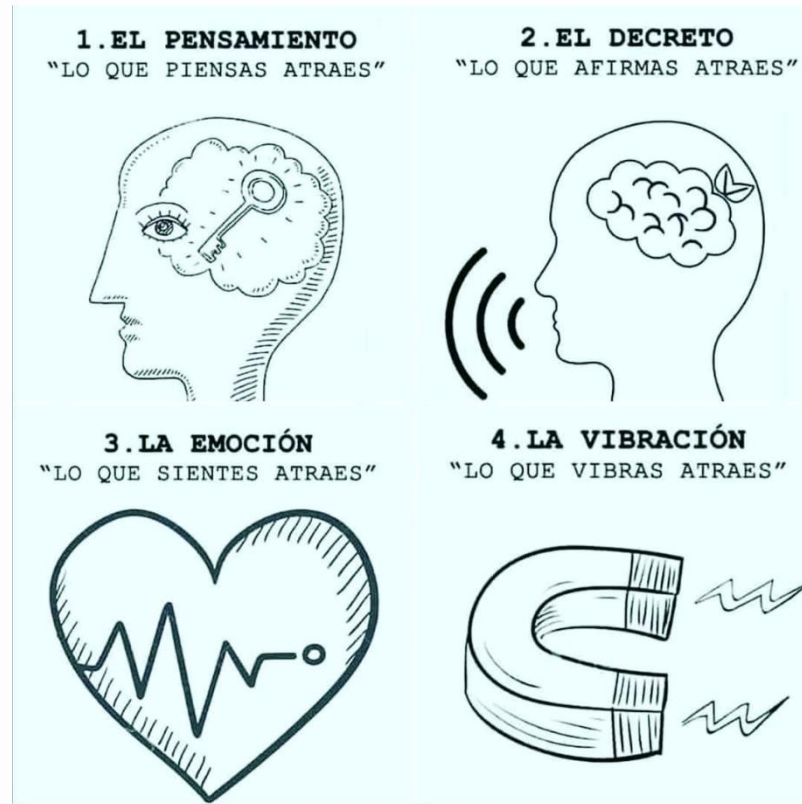


Aceptarte, **para aceptar** a los demás.



Aceptación sin amor, **no es posible.**
Y en primer lugar, **amor hacia ti mismo.**

Recordar que la realidad se crea según:



"Para hacer cambios en nuestra realidad, debemos hacerlo primero en estos cuatro aspectos"

Juan Diego Gallego

¿Cómo se actúa según la Ley de la Aceptación?

- **Aceptando lo que hay en:**
 - Organización - Dirección - Medios - Equipos - Personas.
- **Y también:**
 - De lo que subyace, y ...
 - de todo lo que lleva más tiempo y mantiene a la organización.
- **ACEPTAR lo que hay, NO significa CLAUDICAR NI SER SUMISO.**

Cuando NO se ACEPTA lo que hay y subyace...

- La eficiencia disminuye debido a que:
 - Cuando **una persona se queja**, en vez de “empujar”, “frena” y la organización debe aportar más recursos para compensarlo (**intercambio desequilibrado**).



Aceptación

El mundo siempre está en un **cambio constante**, que requiere una **transformación constante**.

Debemos aprender a **ser flexibles para adaptarnos** a cada **transformación** y lograr una **evolución** más **fructífera** para cada uno del sistema.



Para ello el primer paso es la **aceptación vs resignación**.



Solo desde la **aceptación profunda**, se puede mirar hacia otras **oportunidades**.

La **NO** aceptación ralentiza el cambio.
La resistencia, queja, etc., provoca sufrimiento, te atrapa y no te deja avanzar.



Para finalizar, esperamos que hayáis:

“Aumentado la consciencia” para que podáis obtener
“resultados diferentes”

Y para ello...

Permitiros sentir y **sentir al otro**
y desde ese **espacio** dar el **siguiente paso.**

Os deseamos lo mejor con la
Sistémica-HS[®] y el *Coaching Sistémico-HS[®]*

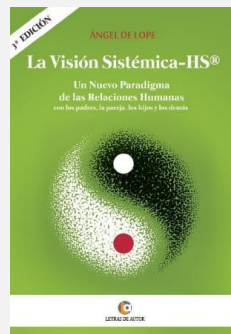
**MUCHAS GRACIAS
POR VUESTRA ATENCIÓN**



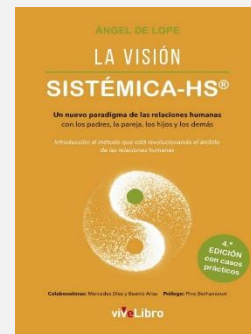
ÁMBITO ORGANIZACIONAL

ÁMBITO PERSONAL

3ª Edición
SIN CASOS PRÁCTICOS



4ª Edición
10 CASOS PRÁCTICOS



CUESTIONARIO FINAL DE CURSO



Empresas que han trabajado con la Sistémica-HS®

Empresas Familiares



Informática y Tecnología



Energía



Transporte



Logística



Alimentación/Delicatesen



Bodegas-Vinos-Sidras-Txacolis



Ingeniería



Construcción



Deportes



Sectores que han probado esta metodología <https://dshumano.com/> en sección de Formación In Company

Empresas que han trabajado con la Sistémica-HS®

Seguridad



Grandes Cooperativas



Agrícola



Fundaciones



Sanitario



Auditorías y Consultorías



Aseguradoras



Consultoras de RRHH – Metodología AGILE



Educación y Cultura



Jardinería



Ingeniería Naval



Grandes Superficies



Asociaciones y Colectivos Profesionales



Integración Social a discapacitados



Sectores que han probado esta metodología <https://dshumano.com/> en sección de Formación In Company

Empresas que han trabajado con la Sistémica-HS®

Inmobiliaria



Alta Peluquería Estética



Publicidad



Farmacéuticas



Hoteles y Resorts



Hostelería y Restauración



Banca



Consultoría Empresa



Seguridad y Alarmas



Marketing Digital



Asesoría Fiscal



Agrícola (Agrícola Ros, BerryDealer...); **Alimentación/Delicatesen** (Grupo Pascual, Exclusivas Mardu, Abricome, Grupo Eulen, Xibartak-Gandarias...); **Alta Peluquería y Estética** (Camille Albane...); **Asesoría Fiscal** (Cifras Legal...); **Aseguradoras** (Generali, Iagun Aro, Axa, NIBW de Madrid, Cesce...); **Asociaciones y Colectivos Profesionales** (Asociación Española de Coaching y Consultoría de Procesos, Asociación Española de Constelaciones Bert Hellinger, Colegio Administradores de Fincas de Las Palmas...); **Auditorías y Consultorías** (Audiconsulting, Grupo Softland, KPMG, ASENSIO...); **Banca** (Santander, Banco popular, Bankinter, ING, BNP Paribas...); **Bodegas- Vinos/Sidras/Txacolis-** (Lizeaga y Ordo zelai en Astigarraga, Ola en Irún, Isastegi en Tolosa, Gaintza Txakolina en Getaria...); **Construcción** (Grupo Alibérico, Grupo SATOCAN, Mario Juiz...); **Consultoras de RRHH – Metodología AGILE** (Agama, 3Weeks, Meta4, On Soluciones, Kairós...); **Consultoría Empresas** (Clientes Anónimos); **Deportes** (Academias Sánchez-Casal...); **Educación y Cultura** (Universitat Politècnica de Valencia, Bambalua Teatro, Tecnológico de Monterrey, Gamarrak Eskola, Utopicus, Leioako Ostalaritza Eskola, Colegio Alma...); **Empresas Familiares** (Grupo Pascual, Grupo Karlos Arguiñano, Grupo Alibérico, Grupo Gandarias, Grupo Kaia-Kaibe, Grupo Alameda, Gaintza Txakolina, Endanea, Grupo SDLOG, Grupo Garrancho Bares & Restaurantes, Camille Albane, Lizeaga, Abricome, Ola, Isastegi en Tolosa, Ordo-zelai, Isastegi...); **SALEGI** (Primavega); **Energías** (Cepsa, Repsol, Iberdrola...); **Farmacéutica** (Audifarma...); **Fundaciones** (Updea, Tomillo...); **Grandes Cooperativas** (Grupo Mondragón...); **Grandes Superficies** (E. Leclerc, Eroski...); **Hostelería/Alta Gastronomía** (Gandarias, Juanito, Juanito Kojua y Casa Vergara en Donostia, Kaia-Kaibe en Getaria, Alameda en Hondarribia, Karlos Arguiñano en Zarautz, Jauregiandia en Amorebieta, Arroka Berri en Hondarribia, Salegi...); **Hoteles & Resorts** (PCatalonia Hoteles & Resorts, Grupo SATOCAN, Villa Soro, Sercotel Hotel Princesa de Eboli...); **Inmobiliaria** (Colonial...); **Informática y Tecnología** (Grupo ATOS, CommonMS, Microsoft, Fujitsu, Alcatel Lucent...); **Ingeniería** (Grupo Poas, Grupo Bekaert, Grupo EcoIntegral...); **Ingeniería Naval** (Navantia...); **Integración Social a discapacitados** (Grupo GUREAK...); **Jardinería** (Endanea...); **Logística** (SDLOG de Segovia, TRANSOVA de Irún...); **Marketing Digital** (Capta Media...); **Publicidad** (Grupo DDB, Nurum España...); **Sanitario** (SESCAM de Castilla La Mancha, Clínica Ruber, Hospital Universitario La Princesa...); **Seguridad y Alarmas** (Basegur...); **Seguridad Nacional** (Guardia Civil, Grupo Eulen...); **Transporte** (RENFE, Metro de Madrid, EMT de Valencia...);

Sectores que han probado esta metodología <https://dshumano.com/> en sección de Formación In Company

ÁNGEL DE LOPE ALEMÁN | Director de Formación

angeldelopez@dshumano.com – +34 639 207 909

Arquitecto de profesión con más de 30 años de experiencia en el mundo de la arquitectura, la empresa y las relaciones humanas. Es PIONERO en España en el uso de las Configuraciones Sistémicas como metodología, y en su aplicación en el Coaching Personal y Ejecutivo, creando su propia metodología, la **SISTÉMICA-HS®**, para trabajar con Personas, Equipos y Organizaciones de una manera muy eficaz, rápida y con un mínimo gasto de energía.

- Máster coach ejecutivo certificado por la Asociación Española de Coaching Ejecutivo y Organizativo (AECOP)– CEC-M2 www.aecop.net
- Coach certificado Profesional (PCC) por la International Coach Federation (ICF) www.icf-es.com
- Didacta en Configuraciones Sistémicas (Familiares, Organizacionales, Sociales, etc.) por la Asociación Española de Constelaciones Bert Hellinger (AECFS) especializado en el ámbito organizacional. www.aebh.net
- Profesor en las universidades UCM, USP-CEU, UEM, UPV, USC, UCA y EOI y en la Escuelas de Negocios ESADE y CESMA
- Instructor de Movement Integration (según método Feldenkrais) y de Técnicas de Mindfulness.

Conoció las Configuraciones Sistémicas en el año 98 y posteriormente a Bert Hellinger – su creador – y **se formó como Consultor y Formador Sistémico** con Bert Hellinger, Peter Bourquin y otros formadores nacionales e internacionales. Realizó un **Training internacional en Configuraciones Organizacionales y Coaching Sistémico** en Holanda con Wunthard Weber, Matthias Varga, Jan Jacob Stam, y otros formadores internacionales. Paralelamente enriqueció esta formación con otras técnicas como Psicoterapia, Psicocuerpo, Psicoemociones, Bodywork, Actives Meditations, Mindfulness, Meditación Vipassana y Psicoterapia Transgeneracional.

Actualmente dirige **Desarrollo SISTÉMICO Humano (DSH) / Instituto SISTÉMICO Ángel de Lope (ISAL)**, empresa dedicada al crecimiento y evolución de las personas, los equipos, las familias, las empresas..., acompañándoles y ayudándoles a resolver sus problemas para que consigan sus objetivos de forma eficiente y sencilla. Resido en Madrid donde también se encuentra la sede de DSHumano /ISAL desde la que ofrecemos servicios de consultoría, asesoría, mentoring, Coaching Sistémico-HS® y Configuraciones Sistémicas-HS® a través de formaciones, cursos, talleres, conferencias y sesiones Individuales, tanto a personas como a organizaciones. Basado todo en la metodología “**Sistémica- HS®**”.

- Autor de “**LIDERA, con la Sistémica-HS®, 360°**”- Ed Letras Autor 2016 y “**La Visión Sistémica**”-Nuevo Paradigma de las Relaciones Humanas – Ed Euphonía 2011
- Coautor del libro “**COACHING HOY**” – Teoría general del Coaching – Ed. Ramón Areces 2010



Miembro Facilitador/a
Didacta de **AECFS**



Coach y formadora Sistémica-HS, especializada en liderazgo, motivación y desarrollo comercial.

Formaciones

- Máster Sistémica-HS® y Coaching Sistémico-HS® · ISAL/DSH
- Especialización en Coaching Sistémico Organizacional (en curso)
- Certificación internacional INFOSYON · Sistémica aplicada a organizaciones (en curso)
- Robbins Research International · Alto rendimiento, cambio, influencia, propósito y ventas
- PNL, Coaching y Análisis Transaccional · Países Bajos
- Máster en Cooperación y Desarrollo, Università di Cagliari - Italia / Philipps-Universität Marburg - Alemania
- Lic. en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales Università di Cagliari - Italia

Experiencia laboral

Soy italiana y gran parte de mi trayectoria profesional se ha construido fuera de mi país, movida por la curiosidad y la pasión por descubrir diferentes formas de aprender, trabajar y alcanzar resultados.

Durante más de 15 años he desarrollado mi carrera comercial B2B en mercados multiculturales, combinándola con formación, coordinación de proyectos e investigación aplicada.

Mis primeros años profesionales me brindaron una valiosa experiencia en proyectos de la Comisión Europea sobre RSC, emprendimiento, empleabilidad y cooperación en Italia, Portugal, Grecia, Polonia, Serbia y Turquía. Una diversidad de experiencias y miradas que hoy integro y comparto con entusiasmo en mi trabajo.





FIN

contacta@dshumano.com

www.dshumano.com



www.angeldelope.com

