Constelaciones Organizacionales

Muchos ya conocen las Constelaciones Familiares (de **Bert Hellinger**) y sus excelentes resultados cuando aplicados a las dinámicas familiares e individuales. Permiten resolver muchos problemas y descubrir **dinámicas escondidas** en el seno del sistema familiar. Bert Hellinger descubrió, durante su trabajo, con centenares de sistemas familiares, que el reconocimiento del amor que existe en las familias conmueve a las personas y cambia sus vidas. Y esto porque un amor interrumpido en generaciones anteriores puede causar sufrimientos a los miembros posteriores de una familia. El proceso de cura exige que los primeros sean recordados.

Hace 10 años, dos consultores de empresas austriacos invitaron a Bert Hellinguer para hacer un trabajo en una empresa internacional, utilizando esta metodología. Lo acompañó Gunthard Weber. Fue un trabajo muy convincente, pero mucho menos emocional que las constelaciones familiares.

Como Bert Hellinger no estaba muy interesado en esta temática, quién acabó por iniciar y desarrollar esta metodología aplicada a las empresas y a las organizaciones, fue **Gunthard Weber**. Empezó a hacer algunas experiencias con organizaciones y empresas y se quedó sorprendido con los resultados conseguidos.

A veces, en las organizaciones y en las empresas encontramos **varios tipos problemas**: la empresa no se desarrolla, los clientes desaparecen, no se consiguen innovar los productos, los funcionarios están en permanente conflicto, la fusión entre dos organizaciones o entre dos empresas no deja que el negocio se desarrolle, los funcionarios se despiden sin razón aparente, etc.

Qué está mal? Un análisis racional puede darnos pistas o descubrir partes del problema, pero nunca una visión general. Las Constelaciones Organizacionales dan la ligación perdida. El **éxito de este método** en empresas como Daimler-Chrysler, IBM o BMW contribuyó para un creciente interés de esta metodología en toda Europa.

Los recientes desarrollos en esta área llevaron a la descubierta de nuevas formas de análisis de como las organizaciones evolucionan y se desarrollan con suceso. A través de una utilización hábil de las constelaciones organizacionales, se consiguen descubrir dinámicas escondidas que se encuentran en funcionamiento en las organizaciones y en las empresas. Esto se hace de tal manera que, de una **forma simple e directa**, todos los que trabajan en esa organización reconocen esa dinámica.

Problemas complejos pueden tener **soluciones muy simples**: estructura organizacional, liderazgo, reconocimiento apropiado de los funcionarios, desarrollo de una estrategia, preparación de negociaciones, análisis de proyectos, empresas familiares, diagnóstico del funcionamiento de una organización, estudio de marcas o productos, herramienta para la supervisión de asesores, etc.

Las Constelaciones Organizacionales también se aplican en la resolución de problemas **individuales**: quedar o marchar-se de la empresa, encontrar un buen sitio dentro de la organización, decisiones, conflictos, clarificar objetivos, encontrar el equilibrio entre su posición dentro y fuera de la empresa, etc.

Empresarios, hombres de negocios, directores y consultores están cada vez más curiosos e intrigados con las soluciones encontradas, siempre que se utilizan las constelaciones organizacionales y el **pensamiento sistémico**.

En las constelaciones organizacionales aplicamos los mismos **tres principios** que fueron definidos por Bert Hellinger para las constelaciones familiares: equilibrio de dar y recibir, derecho de pertenecer y orden (quién vino antes tiene precedencia sobre quién vino después) pero con algunas adaptaciones. También es importante considerar un otro principio, que es el principio del respecto: "lo que es, debe de ser permitido ser".

Los sistemas organizacionales son bastante **más complejos** que los sistemas familiares, no solo porque encontramos varios subsistemas que se relacionan entre si, dentro del mismo sistema, como también porque los principios base descritos anteriormente tienen que ser aplicados con cuidado y con algunas adaptaciones.

Solo como ejemplo, podemos listar algunas de las diferencias: pertenecemos a una familia desde que nacemos hasta después de nuestra muerte, pertenecer a una organización, es una escoja y es temporaria; la función de un miembro es menos definida y puede cambiar; las constelaciones organizacionales tienen una carga emocional menor que las constelaciones familiares; el **lenguaje utilizado es distinto**; hay varias ordenes en los sistemas organizacionales: jerárquico, orgánico, antigüedad, competencia, etc. El trabajo en los sistemas organizacionales es muy complejo y todos los cambios o soluciones deben de ser implementadas con humildad y mucho respecto.

La **forma original** de una "constelación" de un sistema consiste en que el cliente escoja "extraños" para representar sus funcionarios, los departamentos de la empresa u organización, los clientes, los proveedores, los productos, etc. El cliente coloca estos "representantes" en un lugar que sienta que es el adecuado y de una forma intuitiva. Después, estos "representantes" dicen lo que sienten, que movimientos les gustarían hacer y si sienten que alguien falta. Los representantes se mueven hasta que sientan que están en el "sitio cierto" y se consiga traer tranquilidad a todo el sistema.

En situaciones en que se exige **confidencialidad y privacidad**, es posible utilizar esta metodología solo con la presencia del cliente y substituyendo los representantes por objetos, figuras, papeles, etc. Es también posible hacer constelaciones en que, ni el constelador ni los representantes saben cual es el problema. Se puede hacer sin ninguna información o solo con la información que no es confidencial.

Las soluciones encontradas con **representantes "reales"** tienen más fuerza e impacto, pero esta manera más privada es muy interesante como diagnostico y de inicio de trabajo o cuando no se puede hacer de otra manera.

Lo que es interesante en esta metodología, es que el cliente se queda con una imagen de su situación actual, de la eventual solución y el camino que tiene que hacer. Todo es hecho de una manera **intuitiva e fluida**, lo que hace que la solución sea totalmente integrada por el cliente e de más fácil aplicación.

Cualquier persona en una posición de responsabilidad, en la industria, comercio, servicios o gobierno, en una organización de salud o educacional, en una asociación o grupo puede beneficiar de esta metodología y encontrar **buenas soluciones en muy poco tiempo**.

Cecilio Fernández Regojo

Consultor de empresas
Formador en Constelaciones Organizacionales
Email: cregojo@talentmanager.pt
Web: **www.talentmanager.pt**