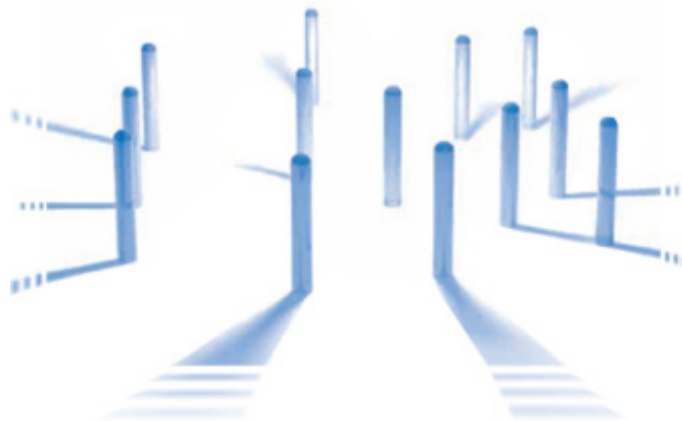


WORKSHOP

**“CONSTELACIONES
ORGANIZACIONALES Y
LIDERAZGO”**

23 y 24 de noviembre de 2010



LOS PRINCIPIOS SISTÉMICOS Y EL LIDERAZGO

Objetivo: *Trabajar con casos prácticos que presenten los asistentes al workshop y desde allí ser capaces de entender, percibir y experimentar los principios sistémicos que el trabajo con constelaciones ha ido poniendo de manifiesto.*

0. Nota previa: Teoría de sistemas, principios sistémicos y constelaciones . El lenguaje de las constelaciones

1. Los principios sistémicos en las constelaciones familiares:

2. Diferencias entre los sistemas familiares y los sistemas organizacionales

3. Los principios sistémicos en las constelaciones organizacionales

- a. Derecho a la **pertenencia**
- b. **Orden:**
- c. **Equilibrio entre dar y tomar :**

4. El principio rector

5. Constelaciones y liderazgo. El trabajo centrado en la solución

6. Casos prácticos

¿QUÉ SON LAS CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES?

La constelación organizacional es una novedosa e innovadora herramienta que permite acceder a las **dinámicas sistémicas** que están funcionando en una organización para tratar de **comprenderlas, corregirlas y dar claves de solución** extrayendo una gran cantidad de información sobre el sistema en un mínimo periodo de tiempo.

El modo especial de proceder de las constelaciones permite el **acceso al “conocimiento tácito” de una organización**: ese conocimiento que no puede expresarse en cifras o palabras, pero que es vital para el éxito de cualquier organización. Las constelaciones organizacionales revelan dinámicas ocultas en las organizaciones y crean un espacio para la reflexión y el cambio.

Las constelaciones organizacionales posibilitan un acceso vivo a nuevas dimensiones de relaciones y nexos en las organizaciones. Son una gran herramienta para la mejora y el desarrollo de las organizaciones.

Esta manera de trabajar es una evolución de una metodología sistémica creada por Bert Hellinger para el trabajo con familias y desarrollada en el campo organizacional por **Matthias Varga von Kibed (SySt)**.

Las constelaciones organizacionales son una herramienta específica muy útil para el **coaching sistémico**.

Las constelaciones organizacionales se basan en el enfoque sistémico centrado en la solución.

Enfoque sistémico: Un sistema es “un todo” con partes interrelacionadas. Se entiende que cada parte afecta a las demás y cada una de ellas depende del conjunto. El enfoque sistémico obliga a acoger la totalidad dentro de una organización. Pensar sistémicamente significa dejar atrás la búsqueda de culpables y preguntarse: “¿qué está pasando aquí?”. La organización empieza a ver el conjunto en términos de globalidad, esquemas y dinámicas que se repiten. Entonces se encuentran soluciones que también repercuten en todos de forma positiva.

Centrado en la solución: A menudo las empresas utilizan el 90% de sus energías en el análisis del problema y dejan solo un 10% a la solución. Las constelaciones organizacionales invierten el orden: aportan una luz nueva sobre una cuestión que ha podido enquistarse, desvelan las dinámicas disfuncionales en el sistema y ayudan a encontrar pistas para su solución.

El nombre, constelación, (del alemán, *Aufstellung*, “representar ahí afuera y el resultado de aquello representado”) **hace alusión a la especial metodología que se utiliza:** un espacio vacío en una sala, personas que representan los elementos del tema que se trabaja, un experto guía que conduce los elementos hacia su solución... En una constelación se le pide al cliente que configure espacialmente su cuestión o dificultad; algo así como que ponga ahí afuera la “imagen mental” que tiene del problema. Y lo llamativo de esta metodología es que el problema externalizado refleja con asombrosa precisión aquello que está ocurriendo realmente en la organización y permite acceder a claves de solución que hasta entonces estaban vedadas. Temas y dificultades que han podido estar bloqueados durante mucho tiempo encuentran en la constelación un principio de solución desconocido hasta ese momento. Y es que la constelación tiene la capacidad de abrirse sistémicamente a todos los niveles de la organización y poder extraer claves de solución que estaban escondidas en algún lugar insospechado de la organización.

Esta especial metodología, como venimos experimentando con numerosos clientes, **hace imprescindible experimentar por uno mismo la herramienta, para poder comprender el poder de su lenguaje y el alcance de sus efectos**.

¿Para qué sirven?

Las constelaciones organizacionales pueden trabajar con una **inmensa gama de áreas temáticas**:

- *Encontrar y desempeñar el propio puesto en la organización*

- *Fusiones de empresas*
- *Clarificación de las relaciones en una organización*
- *Planes de negocio*
- *Liderazgo*
- *Apertura a nuevos mercados*
- *Empresas familiares*
- *Sucesiones y herencias*
- *Gestión del caos*
- *Intervención en situaciones de crisis de la organización*
- *Comprobación de alternativas para la toma de decisiones*
- *Visión estratégica*
- *Clima laboral*
- *Conflictos*
- *Selección de personal*
- *Etc ...*

A quién está dirigida

Esta herramienta es de gran interés para directores de RRHH, consultores, directivos, gerentes, empresarios, coaches, responsables de departamentos...

¿Cómo se puede utilizar?

La constelación puede usarse como **herramienta de diagnóstico, diseño y cambio**.

- **Diagnóstico:** la constelación sirve para clarificar preguntas del tipo: “¿qué está pasando aquí?”.
- **Diseño:** la constelación simula situaciones o planes de futuro.
- **Cambio:** aquello que se ha descubierto que fallaba en una dinámica disfuncional se corrige y la organización puede dar nuevos pasos.

“La enseñanza de las cinco olas”

Recuerdo, en relación a esto, cuando conversé con una mujer Inuit en Yellowknife. Había estado hablando de la insistencia de los aborígenes de que el sistema judicial fuera más allá de los crímenes concretos y examinara todos los hechos y fuerzas que llevaron a él. Inmediatamente me relató algo que su abuelo le había contado cuando caminaba con ella por las orillas de la bahía de Hudson cuando era adolescente. Me llevó un poco de tiempo entender que ¡hablábamos de lo mismo!

Su abuelo le contó que antes de que se atreviera a salir al mar tenía que aprender a descubrir y entender cómo “las cinco olas” se acercaban juntas cualquier día. No sé si soy capaz de recordar exactamente cada una de las cinco olas, porque en aquel momento yo estaba tratando de entender qué tenían que ver las olas de la bahía de Hudson con el sistema judicial, pero haré como mejor pueda. Las primeras olas eran las de los vientos que estaban formándose pero no llegaban plenamente, las olas que se harían fuertes cuando un nuevo cambio de tiempo llegase. Las segundas olas eran las que quedaban precisamente del tiempo que estaba empezando a cambiar, porque estas seguirían influyendo en el agua aunque el viento hubiera pasado ya. Las terceras eran las olas causadas por todas las corrientes del océano que iban revolviéndose alrededor de los bancos de arena, porque presentarían sus propias fuerzas contra las olas de los vientos. En cuarto lugar estaban las olas causadas por lo que los occidentales llaman la corriente del Golfo, y las quintas eran las olas causadas por la rotación de la tierra. Hasta que no echabas un vistazo y veías cómo todas esas fuerzas venían juntas, y te hacías una idea de cómo actuarían juntas a lo largo del día, no era seguro salir allá afuera y mezclarte con ellas”

RUPERT ROSS, Volviendo a las enseñanzas

Del prólogo del libro: Jan Jacob Stam

Formador, Consultor y Constelador organizacional (Holanda)

“(…) Mirar con ojos sistémicos a tu organización puede aportar inesperada y súbitamente un nuevo punto de vista, una comprensión y perspectiva distinta para actuar. Las constelaciones organizacionales y su filosofía subyacente de la percepción sistémica son tan sólo una gota en el río que fluye de las distintas aproximaciones para encarar el futuro que emerge. (...) **El trabajo con constelaciones sistémicas** no cambiará el mundo, **pero puede producir la pequeña diferencia que hace la diferencia.**

Guillermo Echegaray se ha atrevido a reunir en castellano el estado presente del arte de trabajar con constelaciones sistémicas. De manera clara y con una estructura bien perfilada, su libro va introduciendo en el arte del trabajo y pensamiento sistémicos. (...)“

BIBLIOGRAFÍA

Boszormenyi-Nagy, I. *Lealtades invisibles*, Buenos Aires: Amorrortu editores.

Echegaray, G. (2008) *Para comprender las constelaciones organizacionales*. Estella: EVD (en Noviembre)

Hellinger, B. (2001) *Órdenes del amor* Barcelona: Herder.

Hellinger, B. (2007) *El manantial no tiene que preguntar por el camino*, Buenos Aires: Alma Lepik.

Horn K. P. & Brick, R. (2005) *Invisible Dynamics* Heidelberg: Carl-Auer,

Sparrer, I. (2007) *Miracle, Solution and System* Cheltenham: SolutionsBooks.

Stam, J.J. (2006) *Fields of Connection*, Groningen: Uitgeverij Het Noorderlicht.

Weber, G (Ed.) (1999) *Felicidad Dual*, Barcelona: Herder.

Weber, G., (Ed.) (2000) *Praxis der Organisationsaufstellung* . Heidelberg