

## CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES

Resumen: Mireya Materán

### RESUMEN:

#### 1. ¿Qué son las Constelaciones Organizacionales?

Un método idóneo y eficaz para, obtener en poco tiempo gran cantidad de información y encontrar soluciones sistémicas.

#### 2. ¿Para qué sirven?

De gran utilidad para el diagnóstico, tomar decisiones, resolver conflictos y encontrar soluciones sencillas a problemas aparentemente complejos, derivados de las interacciones subyacentes en la organización.

#### 2. Principios Sistémicos

Los principios sistémicos son fuerzas que operan en la organización y tienen su influencia, aun cuando no tengamos conocimiento sobre ellos. Los principios sistémicos son:

- Respeto
- Derecho a la pertenencia
- Equilibrio en el dar y recibir
- Orden

#### Los Principios Sistémicos en la práctica

- 1.- El propio esfuerzo es el punto de partida para el éxito
- 2.- Respetar la jerarquía
- 3.- Ofrecer un producto que tenga demanda para el mercado y esté al servicio de todos.
- 4.- Tener una idea original e innovadora.
- 5.- Respetar a los clientes
- 6.- Reconocer y compensar el esfuerzo de los colaboradores.
- 8.- Tomar en serio a quien se opone,
- 9.- Dejar atrás lo pasado.

Las Constelaciones Organizacionales se derivan de las Constelaciones Familiares. Las primeras Constelaciones para empresas se realizan en xxx, siendo Wuntar Weber uno de los pioneros en este campo.

La organización es un sistema conformado por personas, y tal como ocurre al colocar a los representantes en una Constelación Familiar, al configurar y colocar representantes para los miembros de una empresa estos muestran sentimientos y emociones propios de las personas que están representando. Esto permite obtener una imagen clara de las interrelaciones y lo que está ocurriendo en la organización.

Cada vez son más las empresas y las áreas de aplicación de las Constelaciones el área organizacional.

### *¿Qué son las Constelaciones Organizacionales?*

Un método idóneo y eficaz para, obtener en poco tiempo gran cantidad de información útil para tomar decisiones, resolver conflictos y encontrar soluciones sencillas a problemas aparentemente complejos, derivados de las interacciones subyacentes en la organización.

Al configurar el sistema de una organización surge información sobre la dinámica sistémica de gran utilidad para asesorar al cliente sobre eventuales soluciones que conduzcan a la mejorar el clima laboral y la productividad en la empresa. Las Constelaciones permiten comprender las dinámicas e interacciones que dan origen a las situaciones conflictivas o problemas que presenta la organización al mismo tiempo que facilita el desarrollo de soluciones sistémicas adecuadas para todos los involucrados en el problema.

#### FUENTE:

Bert Hellinger:

- Septiembre 2009. [www.hellingerargentina.com.ar](http://www.hellingerargentina.com.ar);

- Septiembre, 2007 [www.insconsfa.com](http://www.insconsfa.com).

Cecilio Regojo. [www.talenmanager.com](http://www.talenmanager.com)

## ¿Para qué sirven las Constelaciones Organizacionales?

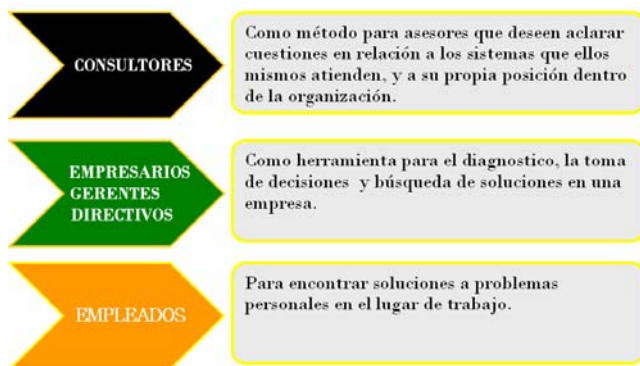
Son de gran utilidad para el diagnóstico, la toma de decisiones, la resolución de problemas o conflictos en una organización.

Las Constelaciones permiten obtener información y encontrar soluciones prácticas y sistémicas de manera rápida y efectiva.

*Acceder a información  
que ya sabemos,  
pero no sabemos  
que sabemos.*

*Cecilio Regojo*

Pueden ser aprovechadas por consultores de empresas, empresarios, gerentes o directivos y empleados. Aportando soluciones para las empresas y las personas.



## Para las empresas

### Diagnostico

- Revelar dinámicas y estructuras relacionales.
- Recursos
- Orientación a las tareas, los clientes o las metas
- La energía y el ambiente
- Otros

### Resolución

- Tomar decisiones: designación de cargos, cambios de personal u organizacional.
- Creación nueva empresa
- Proyectos
- Resolución de conflictos
- Negociación
- Otros

### Para las personas

- Quedarse o salir de la empresa
- Decisiones
- Relaciones con jefes o compañeros
- Clarificar su posición en la organización
- Resolver conflictos
- Encontrar un buen lugar en la empresa
- Clarificar objetivos
- Coaching sistémico

### Principios Sistémicos

Los principios sistémicos son fuerzas que operan en la organización y tienen su influencia, aun cuando no tengamos conocimiento sobre ellos. Estos principios son como la ley de gravedad o las leyes termodinámicas cuyos efectos son visibles aunque las desconozcamos. Los principios sistémicos son:

- Respeto
- Derecho a la pertenencia
- Equilibrio en el dar y recibir
- Orden

Cuando una organización trabaja en concordancia con los principios sistémicos funciona bien y es productiva. Cuando se violan estos principios se generan, problemas, conflictos, baja productividad.

## **Respeto**

Lo más importante para que una organización crezca es el respeto. Las personas respetadas se sienten motivadas y dan lo mejor de sí.

En primer lugar tienen que ser respetado los dueños, la gerencia y la directiva. Los fundadores no pueden ser reemplazados y tiene el mayor rango.

## **Derecho a la pertenencia**

Todos los empleados tienen derecho a la pertenencia y a ocupar un buen lugar en la organización.

Cuando se despiden a personas de manera injusta el resto del personal se siente inseguro y se pierde la lealtad de los mismos a la organización.

Las injusticias tienen consecuencias en el futuro de la organización. Los sistemas no toleran la exclusión.

## **Orden**

En la organización hay dos tipos de órdenes que deben ser respetados

- Orden de acuerdo a la jerarquía, la función a la responsabilidad:
  - Gerente Ejecutivo
  - Administración
- Orden de precedencia: Los anteriores tienen un rango un nivel de dignidad “superior”. No significa mayor autoridad.

Cuándo estos órdenes no son respetados se generan conflictos en la empresa. En este sentido Hellinger afirma:

*“El mayor rango lo tienen los fundadores. Un fundador nunca debe colocar junto a él un socio con los mismos derechos.*

*El que vino primero está en un plano superior de aquel que vino después. Quien llega después a una*

*organización y pide consejo a los que tienen más experiencia, y se coloca en el lugar que le corresponde de acuerdo a su tiempo de llegada a la organización, aunque ocupe un puesto alto, se gana la confianza de los empleados y éstos le siguen. “*

## **Balance**

Es preciso un equilibrio entre el dar y recibir entre las personas y la organización. Una relación ganar – ganar. Cuando la empresa da a los empleados y a sus clientes en proporción a lo que ellos se sienten bien y de ese bienestar la empresa toma fuerza. Cuando las personas no reciben en proporción a lo que están dando, la empresa se debilita.

## **LOS PRINCIPIOS SISTÉMICOS EN LA PRÁCTICA**

Hellinger transfiere estos principios al plano práctico:

1.- **Partir del propio esfuerzo.** El propio esfuerzo es el punto de partida para el éxito de todo empresario. Los empresarios asumen una responsabilidad y un riesgo.

2.- **Respetar la jerarquía:** el mayor rango siempre lo tiene el fundador de una empresa. Quien llegó primero está en un plano superior de aquel que vino después. No se trata de autoridad, sino de un rango de dignidad conferido por el grado de precedencia en la organización.

Igualmente, el primer producto de una empresa, nunca puede ser sustituido por otro.

3.- **Ofrecer un producto con demanda en el mercado:** ofrecer un producto que esté al servicio de todos y tenga demanda para el mercado.

El éxito será mayor en la medida que el producto sea bueno y sea el beneficio que ofrece a los demás. El éxito es para el bien de todos los involucrados. Tanto para el empresario -o creador del producto o de la idea original, como para los colaboradores y los clientes.

**4.- Tener una idea original e innovadora que cubra las necesidades actuales de los clientes.**

Permitir e impulsar el surgimiento de la creatividad, de lo nuevo. Para ello, es necesario tener conocimiento de lo que se está ofreciendo y estar al día de los últimos avances.

**5.- Respetar a los clientes actuales o futuros clientes a los que se les va a prestar servicio.**

**6.- Reconocer y compensar el esfuerzo de los colaboradores en el proyecto y remunerarlos adecuadamente.**

**8.- Tomar en serio a quien se opone, los otros, lo aparente opuestos, hace posible lo creador. Las comprensiones que llevan hacia adelante siempre son nuevas. Son otra forma de comprensión.**

**9.- Dejar partir lo anterior. Todo tiene un inicio, un punto máximo y un fin. Para que surja lo nuevo, es preciso dejar partir lo anterior. Las empresas o proyectos tiene un inicio un punto máximo y luego un fin.**

*¡Dirígete hacia el éxito, sin exigencias!*

*"El resultado del proyecto será sentir alegría de vivir en el alma y dar un servicio a todos. De esta forma, el dinero llega como una bendición que mantiene y proyecta la idea original e innovadora hacia el futuro."*

**EL ÉXITO ESTÁ VINCULADO A LA RELACIÓN CON LA MADRE**

Hellinger hace especial énfasis en la fuerte vinculación que existe entre el éxito y la relación con la madre:

*¡El éxito lo logran aquellos que pudieron tomar a su madre en su corazón!*

*Bert Hellinger*

El éxito se retira de quien se separa de su madre o rechaza ir hacia ella. El potencial para crear algo nuevo y exitoso está vinculado a la relación de la persona con la madre. Por otra parte

*"la empresa tiene la función de una "gran madre" para sus empleados".*

*Los empleados que tengan una buena relación con la madre, tendrán a su vez una buena relación con su jefe.*

En este documento es una síntesis elaborada con base a conocimientos impartidos por Bert Hellinger, Wuntar Weber y Cecilio Regojo.

**Bibliografía**

Bert Hellinger:

- II Entrenamiento Intensivo, Barcelona. España. Septiembre 2009. [www.hellingerargentina.com.ar](http://www.hellingerargentina.com.ar);

- Extracto de los órdenes secretos del amor en el trabajo y en el éxito. Buenos Aires, Argentina. 1y2 de septiembre 2007 [www.insconsfa.com/articulos/1.ordenes%20trabajo.html](http://www.insconsfa.com/articulos/1.ordenes%20trabajo.html).

Cecilio Regojo. Constelaciones Organizacionales. [www.talenmanager.com](http://www.talenmanager.com)

Nuestra intención es dar a conocer las comprensiones de Hellinger y motivar la lectura de sus conferencias y seminarios, cuya riqueza y profundas enseñanzas no pueden transmitirse a través de una síntesis como la aquí expuesta.

**Elaborado por:** Mireya Materán