

CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES

INGRID JULIANA MEDINA SALAMANCA

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2019**

CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES

INGRID JULIANA MEDINA SALAMANCA

**Monografía, para optar por el título de Especialista en
Gerencia del Talento Humano**

**ORIENTADORA
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma Calificador

Bogotá, D.C. Febrero de 2019

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suarez

Director de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dr. María Margarita Romero Archbord

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documentos. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría y entendimiento para la culminación de este proyecto de grado.

A mi familia que gracias a su apoyo incondicional he logrado los proyectos y metas y que con la ayuda de ellos he culminado esta etapa profesional en mi vida

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por permitirme alcanzar todos mis logros, por estar presente en todas las etapas de mi vida, por guiarme en el camino de la vida iluminando cada uno de los retos que se me presentan día a día.

A mi familia por brindarme su apoyo incondicional en el desarrollo de este trabajo.

A mi orientadora del presente trabajo de grado María Eugenia Villa Camacho, por su constante ayuda y consejos para el buen desarrollo de este proyecto.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
OBJETIVOS	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	15
JUSTIFICACIÓN	16
ANTECEDENTES	17
DELIMITACIÓN	18
1. MARCO TEORICO	19
1.1 ORGANIZACIÓN	19
1.2 CONFIGURACIONES ORGANIZACIONALES DESDE SUS INICIOS	19
1.3 ENFOQUE SISTEMICO	21
2. DISEÑO METODOLOGICO	23
2.1 TIPO DE ESTUDIO	23
3. CONCLUSIONES	24
BIBLIOGRAFIA	25

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Constelaciones familiares, organizacionales, estructurales	20
Figura 2. Constelaciones a través del tiempo	21
Figura 3. El enfoque sistémico	22

GLOSARIO

CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES: son una novedosa herramienta que permite acceder a las dinámicas sistémicas que se desarrollan en las empresas.

DIRECCION ESTRATEGICA: procedimiento a través del cual las organizaciones analizan y aprenden de sus entornos interno y externo, estrategias destinadas a la consecución de objetivos establecidos y ejecutan dichas estrategias

ESTRUCTURA: procedimientos formales, trabajo especializado, división pronunciada de la mano de obra, generalmente agrupaciones y alta jerarquía.

ESTRATEGIA: proceso a menudo visionario, deliberado en líneas generales, pero emergente y flexible en los detalles.

GESTION DEL TALENTO HUMANO: conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño

GESTION DE CONFLICTOS: conjunto de acciones orientadas a producir un cambio en las relaciones de las personas afectadas de modo que la situación tienda a pacificarse más rápidamente posible y de la mejor manera

ORGANIZACIÓN: se caracteriza por ser un grupo social el cual está conformado por personas que interactúan entre si y realizan una tarea en específico para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

SISTEMA: es el conjunto de las entidades que se caracterizan por tener en común atributos los cuales tienen relación y se encuentran ubicadas en un contexto en particular.

RESUMEN

El presente documento, evidencia información documental acerca de las Constelaciones organizacionales COs, se trata de una herramienta sistémica para la ayuda en la solución de problemáticas en las organizaciones. Se presentan los principios sistemáticos de la organización como lo son el derecho a la pertenencia, orden y el equilibrio entre dar y tomar, manteniendo una organización estable y saludable.

Las constelaciones organizacionales presentan nuevas herramientas para la comprensión, el análisis y el manejo de alguna situación apoyando el desarrollo organizacional.

Palabras clave: Constelaciones, organización, principios, problemáticas, herramientas.

ABSTRACT

This document, evidences documentary information about the COs organizational Constellations, is a systemic tool for help in the solution of problems in organizations. The systematic principles of the organization are presented, such as the right to belong, order and the balance between giving and taking, maintaining a stable and healthy organization.

Organizational constellations present new tools for the understanding, analysis and management of any situation supporting organizational development.

Keywords: Constellations, organization, principles, problems, tools.

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se desarrolla la revisión documental acerca de las configuraciones organizacionales, el objetivo es realizar una revisión bibliográfica a través de los diferentes documentos que se relacionen con el tema de estudio haciendo uso de las herramientas tecnológicas y bibliográficas proporcionadas por la Fundación Universidad de América.

La metodología de las Configuraciones organizacionales es también llamada Constelaciones organizacionales, Bert Hellinger hace referencia al psicodrama de Jacob Levy Moreno donde las personas se expresan e improvisan de acuerdo a sus propias vivencias, como también hace referencia a los juegos de roles de Virginia Satir para la resolución de conflictos y problemas por medio de modelos de comunicación originados en la familia. Henry Mintzberg realiza la clasificación de las organizaciones según sus características y así poder tener una armonía estructural interna.

El presente trabajo de grado tiene como finalidad introducir el análisis de técnicas sistémicas que se desarrollan en el ámbito empresarial y las diferentes dinámicas que en estas se encuentran.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Elaborar una revisión bibliográfica de autores acerca de las constelaciones organizacionales o configuraciones organizacionales y sus principios sistémicos aplicados en las empresas, a través de una descripción temática.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los principios sistémicos de las Constelaciones Organizacionales COs.
- Conocer las configuraciones estructurales de las organizacionales.
- Definir la funcionalidad de las configuraciones organizacionales y cuál es la forma correcta para la solución de las problemáticas presentadas en las organizaciones

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema principal a tratar en la realización de este estudio, es la correcta aplicación de las herramientas sistémicas dentro de las empresas u organizaciones, la identificación de las constelaciones organizacionales o configuraciones organizacionales con el objetivo de acceder a las dinámicas generales que funcionan dentro de una organización y así mismo comprenderlas, corregirlas y solucionarlas.

Las configuraciones organizacionales logran definir según las características de las empresas los diferentes inconvenientes y problemas que en ellas ocurran para dar solución a los problemas que se presenten.

Los principios sistémicos ayudan a la organización a llevar a cabo diferentes prácticas para la autorregulación y así tener una lógica funcional, interviniendo así a la organización desde las personas hasta las actividades que se operan dentro de la misma.

JUSTIFICACIÓN

La presente monografía contiene información acerca de las constelaciones organizacionales y sus principios sistémicos que se aplican a las empresas, se desarrolla una investigación y una descripción temática, teniendo en cuenta el correcto manejo de los conflictos y la solución de estos dentro de las organizaciones es importante para la propuesta de diferentes estrategias, objetivos y metas alcanzados.

La importancia del presente documento radica en el impacto que tienen las configuraciones organizacionales, el análisis del manejo del poder en las empresas y la integración de talento humano.

ANTECEDENTES

En los años ochenta, surge la metodología de las Constelaciones Familiares por Bert Hellinger, esta técnica es empleada para la resolución de problemas y conflictos ocasionados en la familia.

En el año 1938 se introduce el concepto de empresa como un método y sistema cooperativo en el cual es clave la colaboración, contribución y apoyo de todos los miembros dentro de la organización, se requiere la comprensión de las transformaciones organizacionales de capital y procesos humanos.

Del año 204 al año 2009 se introduce el término de Constelación organizacional en las empresas y organizaciones, se presentan temas de estudio como talento humano, gestión de calidad, clima organizacional.

En el año 2015 se busca crear una mejor estructura sobre el término de empresa con el fin de desarrollar actividades y procesos que le permitan un mejor desarrollo.

DELIMITACIÓN

El tema de investigación de Constelaciones o configuraciones organizacionales y sus principios sistémicos, hace referencia a la gestión empresarial dentro de las organizaciones, el apropiado clima dentro de estas. Se presenta un tema delimitado desde los años ochenta hasta el año 2018, concentrando la atención del documento en autores específicos que presentan descripciones acerca del tema de investigación a estudiar.

1. MARCO TEORICO

1.1 ORGANIZACIÓN

Una organización es un sistema en el cual las actividades se encuentran coordinadas entre si y están conformadas por capital humano que trabajan conjuntamente con el objetivo de lograr metas propuestas "en una organización las personas funcionan como si fueran representantes en una constelación sistémica"¹

1.2 CONFIGURACIONES ORGANIZACIONALES DESDE SUS INICIOS

1.2.1 Las constelaciones familiares. Bert Hellinger da a conocer las constelaciones organizacionales y su concepto, incluyendo la pertenencia organizacional, el orden y el equilibrio jerárquico entre dar y tomar.

Se realizó la primera constelación organizacional alrededor de los años 1995 en Austria con la ayuda de la representación de muñecos y objetos simbólicos como parte de un procedimiento psicoterapéutico para ayudar a las personas a resolver sus conflictos y problemas que presenten.

Según Bert Hellinger, "la lealtad y el orden dentro de una organización se da de generación en generación y en vínculos familiares estos vínculos tienden a ser más grandes, dentro de un sistema familiar los miembros de la familia más antiguos son los que ocupan un lugar, rango o cargo más alto, las relaciones familiares se basan en la medida entre dar y tomar agradecidamente."²

Todos nacemos bajo un entorno familiar el cual tiene un mapa de límites, es decir las creencias y la manera de percibir la vida, con diferentes características emocionales y genéticas. Se absorbe todo lo que viene del sistema, esta herramienta afianza los vínculos familiares y trabaja con la psiquis de manera inconsciente.

1.2.2 Las Constelaciones Organizacionales. A diferencia de las constelaciones familiares, las configuraciones organizacionales fueron aplicadas a sistemas sociales por Gunthard Weber. En este tipo de configuraciones, se tiene en cuenta la antigüedad de las personas, la experiencia, la labor que cada una desempeña y el sentido de pertenencia. Se estudia la conformación de la organización desde lo

¹ ECHEGARAY Inda, Guillermo. Para comprender las constelaciones organizacionales. Verbo Divino, 2008 p.32

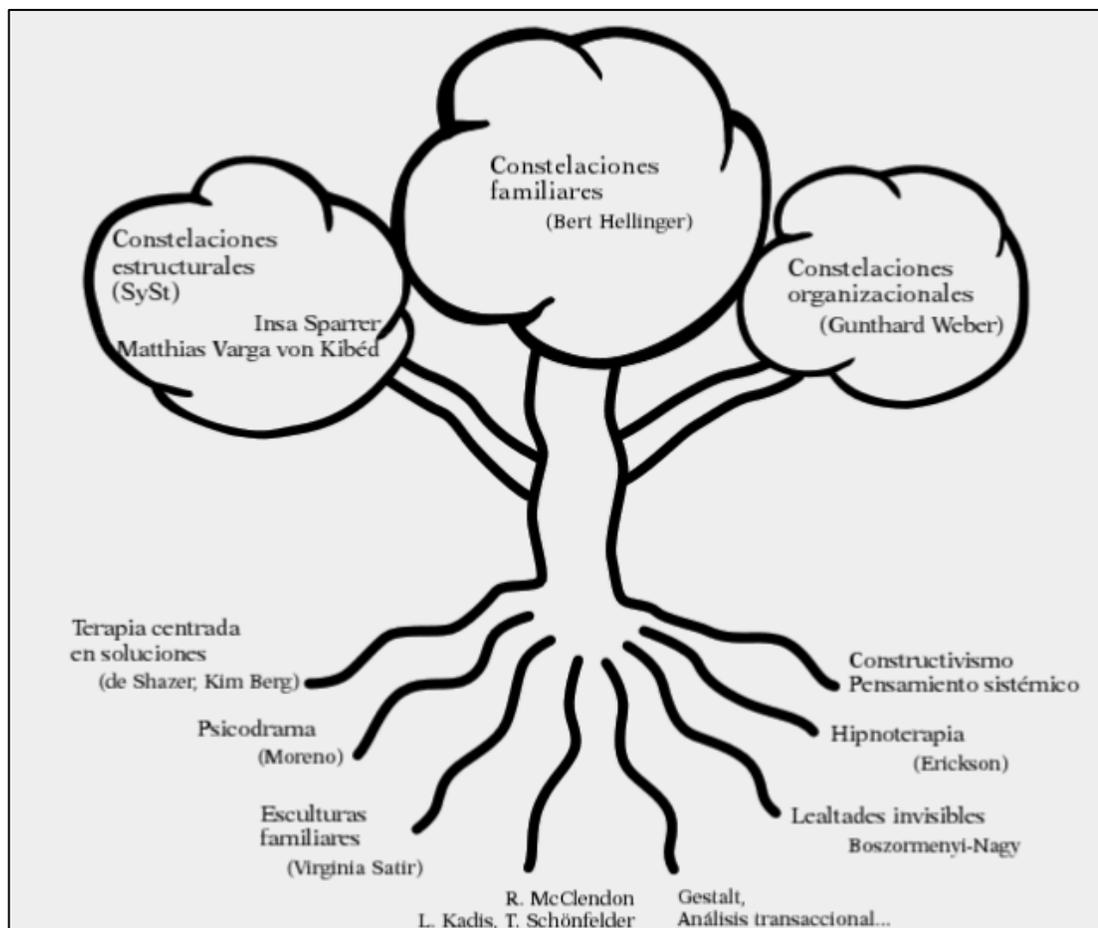
² Ibid., p.26

más específico hasta lo más general. Las constelaciones organizacionales pueden servir en la organización para la toma de decisiones adecuada, como el cambio de personal o cambios económicos, así mismo ayuda a la percepción que tienen los colaboradores acerca de las funciones de la dirección, se enfoca en la solución de los problemas y conflictos.

1.2.3 Las Constelaciones Estructurales. Son sistemas creados por Matthias Varga von Kibéd e Insa Sparrer, tiene como funcionalidad llegar a sistemas estructurales lógicos, basándose en valores y principios.

Las COs es una herramienta útil con el cual se desarrollan una serie de formatos donde se solucionan problemas u obstáculos para alcanzar un objetivo, en donde se identifican y se trabajan los obstáculos, objetivos, recursos. En la siguiente figura se identifican los diferentes tipos de Constelaciones COs, sus autores y los temas primordiales que se tratan dentro de cada una de ellas

Figura 1. Constelaciones familiares, organizacionales, estructurales



Nota: La información suministrada en la figura anterior corresponde a: Echegaray Inda, Guillermo. Para comprender las constelaciones organizacionales. Verbo Divino, 2008

El desarrollo de las COs comienza entonces, desde estudio de las constelaciones familiares, pasando luego por las constelaciones organizacionales y finalmente se implementan las herramientas sistémicas a la solución de conflictos dentro de las organizaciones con las constelaciones estructurales.

Figura 2. Constelaciones a través del tiempo



Fuente: Autora basado en la bibliografía consultada

1.3 ENFOQUE SISTEMICO

En cuanto al enfoque sistémico de una organización, Hellinger tiene en cuenta que “Cada uno de sus miembros tiene igual derecho a tener su puesto dentro del sistema; hay orden correcto de posiciones dentro del sistema, en cualquier intercambio tiene que haber un adecuado equilibrio entre dar y tomar”³

A través de las dinámicas sistémicas se logra que la organización corrija y solucione problemáticas presentadas en su interior por medio de una técnica visual de origen terapéutico, adentrándose en el inconsciente colectivo de los colaboradores.

1.3.1 Derecho a la pertenencia. El derecho a la pertenencia en una organización es de vital importancia ya que todos los colaboradores se sienten comprometidos con sus actividades contribuyendo con esfuerzo para alcanzar las metas a las que se enfoca la empresa. La lealtad de los colaboradores fortalece los lazos donde ambas partes sienten un compromiso mutuo.

Hellinger⁴ habla sobre la lealtad en la organización donde todos los miembros de esta se sienten integrados por lo que representan, lo ideal es proporcionar un clima laboral estable y una excelente comunicación.

³ ECHEGARAY Inda, Guillermo. Para comprender las constelaciones organizacionales. Verbo Divino, 2008 p.42

⁴ ROBBINS Stephen P. Comportamiento organizacional. México: Pearson educación. 2004, p. 219

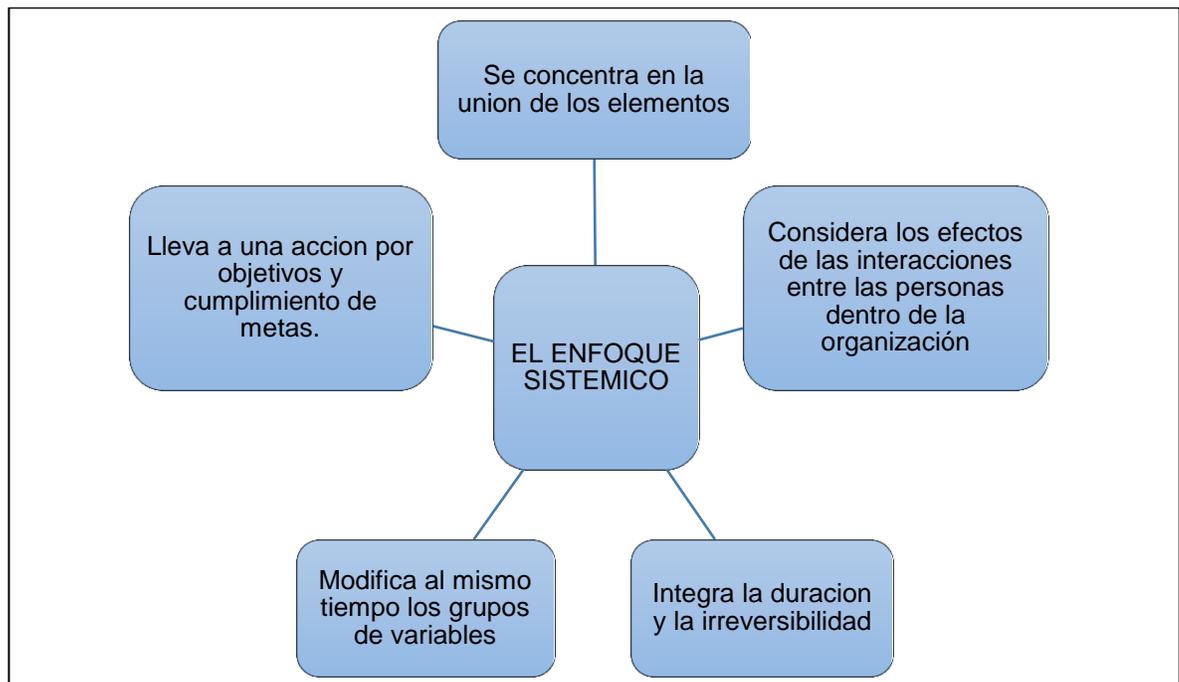
1.3.2 Orden. La jerarquía adecuada dentro de una organización mantiene un sistema estable y tranquilo, el orden lleva a la organización a enfocarse en los objetivos propuestos guiados por la alta gerencia.

En el ámbito empresarial, la jerarquía se divide en los niveles dentro de la organización, las actividades y funciones que desempeñan cada uno de los colaboradores. Cuando el liderazgo es débil el alcance de los objetivos propuestos presentara desajustes.

La persona que se encuentra a cargo de la organización vela por el buen funcionamiento y el alcance de los objetivos propuestos, cuando se encuentra un desajuste en el orden

1.3.3. Dar y tomar. Dentro de la organización debe existir equilibrio para que las dos partes fluyan y crezcan, las tareas realizadas por los colaboradores para el bien de la empresa no solo debe ser recompensadas con el salario que ellos por su esfuerzo ganan, sino también con un intercambio dinámico de incentivos, promociones y diferentes maneras de reconocer la función realizada por los empleados.⁵

Figura 3. El enfoque sistémico



Nota: La información suministrada en la figura anterior corresponde a: Brigitte Champetier de Ribers, para comprender las constelaciones organizacionales.

⁵ ROSSELET Claude; SENONER Georg. Management inteligente: constelaciones organizacionales en empresas. Herder Editorial, 2013, p 196

2. DISEÑO METODOLOGICO

En el transcurso de esta investigación se realizó la recopilación de información acerca de las constelaciones organizacionales COs y sus principios sistémicos aplicados dentro de las empresas, consecuentemente se lleva a cabo la búsqueda la información de estos temas específicos con herramientas tecnológicas y bibliográficas proporcionados por la Universidad De América como: dialnet, ebsco, e-libro, gestión humana, legiscomex, knovel, virtual-pro, scopus, entre otras, haciendo uso también en google academics.

En cuanto a las referencias bibliográficas, se ejecuta el uso de libros, artículos y tesis enfocándose a la búsqueda de información acerca de las configuraciones organizacionales y así mismo se realizan las referencias pertinentes.

La investigación de configuraciones organizacionales o constelaciones organizacionales tiene un alto contenido cualitativo, la cual presenta elementos que pretenden realizar una revisión bibliográfica de autores acerca de las constelaciones organizacionales y sus principios sistémicos.

2.1 TIPO DE ESTUDIO

2.1.2 Descriptivo. Se registra información detallada acerca de las configuraciones organizacionales COs y sus dimensiones en las empresas así mismo las características que cada una de estas presentan.

2.1.3 Documental. En la investigación acerca de las configuraciones organizacionales o constelaciones organizacionales COs se evidencia información documental, en donde se realiza una recopilación y clasificación de documentos que orientan a su realización.

3. CONCLUSIONES

Se realizó la elaboración bibliográfica acerca de las Constelaciones organizacionales COs en donde se identificaron los principios sistémicos y el enfoque sistémico de las organizaciones.

La resolución de problemáticas por medio de la técnica sistema de las Constelaciones Organizacionales ayuda al enfoque organizacional y así mismo alcanzar los objetivos y metas de la empresa.

Se identificaron los principios sistémicos dentro de una organización como lo son el orden, el derecho a la pertenencia y el equilibrio entre dar y tomar.

Las constelaciones organizacionales COs nacen del estudio de las constelaciones familiares realizadas por Bert Hellinger, esta herramienta sirve para encontrar soluciones a problemáticas personales y empresariales.

BIBLIOGRAFIA

ECHEGARAY INDA. Guillermo. Para comprender las constelaciones organizacionales. México: Verbo Divino, 2008. 172 p

STEPHEN P. Robbins. Comportamiento organizacional. México: 2004, 219 p

ROSSELET. Claude; SENONER. Georg. Management inteligente: constelaciones organizacionales en empresas. Traducido de: Silke Trienke. Herder Editorial, 2013, 196 p

ACUÑA. Eduardo; SANFUENTES Matías. Métodos psicoanalíticos para la gestión y el cambio en organizaciones. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 2013, 370 p

Weber Gunthard. Felicidad dual: Bert Hellinger y su psicoterapia sistémica. Traducido por: Sylvia Gómez Pedra. 2da Ed Barcelona: Herder, 1999. 371 p. ISBN 842542108X

SÁNCHEZ GAVETE. Francisco. Constelaciones Familiares una guía de trabajo. 1. Ed España: 2009. 167 p. ISBN 9561124246, 9789561124240