

**LAS CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES COMO HERRAMIENTAS
PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

SEBASTIÁN MONARES GUEVARA

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

**LAS CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES COMO HERRAMIENTAS
PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

SEBASTIÁN MONARES GUEVARA

**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. agosto de 2019

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García -Peña

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 Suárez

Director de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dra. María Margarita Romero Archbolt

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 documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

A toda mi familia, mis padres especialmente por el apoyo que me han dado para la culminación de este trabajo de grado, a mi hermano por ayudarme con toda su empeño y esfuerzo. A todos mis compañeros, que siempre estuvieron ahí para ayudarnos mutuamente y cumplir nuestra meta de lograr la especialización.

AGRADECIMIENTOS

A la profesora, doctora Maria Eugenia Villa Camacho por todos sus consejos, su apoyo y seguimiento para poder culminar de manera satisfactoria la realización de este proyecto.

A mis padres y hermano, en si toda mi familia quien siempre ha estado apoyándome de manera incondicional con su ayuda en todo lo que he necesitado para prosperar en la realización de este plan de especialización.

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCIÓN | 12 |
| OBJETIVOS | 13 |
| 1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 14 |
| 2.JUSTIFICACIÓN | 15 |
| 3.ANTECEDENTES | 16 |
| 4.DELIMITACIÓN | 17 |
| 5.MARCO TEÓRICO | 18 |
| 5.1 DEFINICIÓN | 18 |
| 5.2 HISTORIA DE LAS ORGANIZACIONES | 18 |
| 5.3CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES | 19 |
| 5.4 CONFIGURACIONES | 19 |
| 5.5 DEFINICIÓN | 19 |
| 6.DISEÑO METODOLÓGICO | 20 |
| 6.1 TENDENCIAS | 20 |
| 7.EVOLUCIÓN DE LAS CONSTELACIONES | 21 |
| 7.1 CONSTELACIONES FAMILIARES | 21 |
| 7.2 CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES | 21 |
| 7.3 CONSTELACIONES ESTRUCTURALES | 22 |
| 7.4 LINEA DE TIEMPO | 22 |
| 8.METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LAS CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES | 23 |
| 8.1 ¿QUÉ ES UNA CONSTELACIÓN ORGANIZACIONAL? | 23 |
| 8.2 PASOS PARA LLEVAR A CABO UNA CONSTELACIÓN ORGANIZACIONAL | 23 |
| 9.VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES | 25 |
| 9.1 VENTAJAS | 25 |
| 9.2 DESVENTAJAS | 25 |
| 10.CONCLUSIONES | 26 |
| BIBLIOGRAFÍA | 27 |

GLOSARIO

ORGANIZACIÓN: “Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines”.¹

SISTEMA: “Conjunto de cosas que relacionadas entre sí ordenadamente contribuyen a determinados fines”.²

PRINCIPIO: “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia”.³

ESTRUCTURA: “Disposición o modo de estar relacionadas las distintas partes de un conjunto”.⁴

FACILITADOR: “Persona que se desempeña como instructor u orientador en una actividad”.⁵

1

1 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.ORGANIZACION. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.27. julio. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=RBkqiJI>

2 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.SISTEMA. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.27. julio. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=Y2AFX5s>

3 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.PRINCIPIO. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.27. julio. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=UC5uxwk>

4 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.ESTRUCTURA. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.27. julio. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=H0r0IKM>

5 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.FACILITADOR. [sitio web]. Madrid. ES. Sec. Diccionario de la lengua española. [Consultado.27. julio. 2019]. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=H0r0IKM>

RESUMEN

La presente monografía muestra inicialmente una investigación bibliográfica sobre las constelaciones organizacionales, donde inicialmente se plantea un poco de historia acerca de cómo ha ido evolucionando las constelaciones a través del tiempo, pasando por las familiares y las estructurales.

Seguidamente, demuestra cual es el procedimiento de aplicación en una organización como el instrumento utilizada para el manejo del diagnóstico y aproximación a las situaciones presentadas, finalizando con la muestra de que hace a las constelaciones tan apropiadas con las ventajas y desventajas de hacer uso de ellas en la vida diaria.

Palabras clave: Constelación, organización, sistema, facilitador, instrumento, familiar, psicología, sociología.

ABSTRACT

The present monograph initially shows a bibliographic investigation on organizational constellations, where initially a little history is raised about how constellations have evolved over time, through family and structural ones.

Next, it demonstrates the application procedure in an organization as the instrument used to manage the diagnosis and approach to the situations presented, ending with the sample that makes the constellations so appropriate with the advantages and disadvantages of making use of them in everyday life.

Keywords: Constellation, organization, system, facilitator, instrument, family, psychology, sociology.

INTRODUCCIÓN

Diariamente en las organizaciones se pueden presentar problemas de los cuales no se tiene certeza de como abarcarlos, si no se posee la herramienta adecuada para ese fin, por tal razón se fundaron los cimientos de las constelaciones organizacionales como una herramienta que nos ayuda al análisis y diagnóstico de forma sistémica para descubrir dinámicas ocultas que pueden estar afectando las organizaciones, en forma resumida ayudan a revisar cual es la situación actual, posibles causas y así poder desarrollar una solución efectiva.

Esta herramienta nos ayuda a ordenar de una mejor manera, clara y de forma sencilla. Se debe entender que toda organización es como un conjunto de engranes en el cual si uno esa fallando hará que el resto falle de igual manera por lo cual se debe encontrar un equilibrio entre todas las partes para que todo el conjunto funcione correctamente.

Una vez se realiza el procedimiento para identificar las posibles situaciones involucradas que a su vez se debe insertar los principios sistémicos de acuerdo a lo que expone Echeagaray estos principios son: derecho a la pertenencia, orden y el equilibrio entre dar y tomar; a partir de los fundamentos anteriormente enunciados se realiza el diagnóstico y se plantea la solución para poder corregir y evitar los problemas a futuro.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Elaborar la revisión bibliográfica con los fundamentos de las configuraciones organizacionales, identificando cuales son los aspectos más representativos de cada una de ellas y su aplicación como una herramienta para la solución de problemas en las organizaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar un análisis teórico de la evolución de las constelaciones organizacionales y de su inserción a las organizaciones a través de los tiempos.

Identificar los conceptos, características y procedimientos de funcionamiento de las constelaciones organizacionales para la implementación.

Evaluar las ventajas y desventajas de la ejecución de las configuraciones en los diferentes tipos de organizaciones, concluyendo cual sería la oportunidad de mejora en las empresas.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente muchas organizaciones sufren problemas internos de los cuales se puede convertir en una difícil tarea el hallar una solución, debido a que involucran diferentes y múltiples factores que pueden no aparecer a simple vista; es por eso que se introduce el estudio de las constelaciones organizacionales para evaluar, identificar y diagnosticar las alternativas de solución a las dificultades es por eso que “sorprendentemente, toda clase de problemas adquirirían una comprensión *nueva vista a la luz de las organizaciones organizacionales*”⁶ y de acuerdo a esta herramienta evaluar la eficiencia y eficacia de los procedimientos aplicados.

De acuerdo a lo mencionado se identifica la necesidad de crear un documento investigativo para dar a conocer el origen, parámetros, procedimientos, ventajas, desventajas y aplicabilidad de las constelaciones organizacionales para su inmersión en las organizaciones colombianas.

⁶ ECHEGARAY, Guillermo. Para comprender las constelaciones organizacionales. [Google Academico]. Ciudad: Verbo Divino, Estella 2008, p,79. [Consultado 29, Julio, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://ezproxy.uamerica.edu.co:2054/a/1141/para-comprender-las-constelaciones-organizacionales>

2. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se realiza con el fin de dar a conocer los diversos aspectos que tienen las organizaciones de estos días y de cómo los diferentes tipos de constelaciones (familiar, organizacional y estructural) se han ido fomentando para un mejor acercamiento y comprensión de los problemas que se puedan presentar en las mismas. Haciendo un estudio a profundidad de los aspectos que se ven involucrados y de cómo estos sistemas son eficientes para la aplicabilidad en la actualidad como una herramienta de resolución de conflictos en las organizaciones, identificando cual es el proceso que se de llevar acabo y su respectiva aplicabilidad. Adicional, se revisará toda la información bibliográfica para comparar como ha sido la evolución del mismo y cuáles son los cambios que ha conllevado para tener una mejor perspectiva de la mejora continua que esta va trayendo.

3. ANTECEDENTES

En ocasiones en las organizaciones surgen problemas de los cuales son difíciles de manejar si no se usa una herramienta adecuada, en repetidas veces al tratar de buscar una solución a estos problemas surge una tendencia a racionalizarlo, pero que, si este proviene del subconsciente de la organización, en problemas de jerarquía o en situaciones que hayan sucedido anteriormente y hayan marcado el futuro. Con base en el fundamento anterior se investigan las teorías de las constelaciones, desde un inicio se crean en diferentes ámbitos de la vida (familiar, social y organizacional) para revisar todos los aspectos tomándolas como herramienta de diagnóstico y para entender cómo abordar las diferentes situaciones de una mejor manera.

Se realizará un estudio enfático en las constelaciones organizacionales donde se identifique sus orígenes tomando como base el escrito de Guillermo Echegaray (2008) en el cual da una introducción a todos los fundamentos de las constelaciones organizacionales, para así poder identificar cual ha sido su evolución, el procedimiento de aplicación y de como de esta manera se ha ayudado a realizar una mejora continua de los problemas que se presentan diariamente en las organizaciones y también realizando una comparación con las constelaciones de la mano con bibliografía de los diferentes autores que han investigado el tema de los diferentes tipos de constelaciones que se han ido desarrollando con el tiempo que han ayudado a fortalecer los aspectos de las mismas.

4. DELIMITACIÓN

Esta investigación se ha realizado con el fin de dar respuesta a las dudas de cuando se deben usar las constelaciones organizacionales, cual es la manera más adecuada y eficiente para poder dar solución a la diversidad de conflictos que pueden presentarse hoy en día.

Se realizará de manera investigativa, realizando una extensa revisión bibliográfica a nivel mundial sobre los diferentes autores que han tratado de explicar el tema, para así poder dar las pautas de la aplicación de las constelaciones organizacionales a nivel empresarial centrándonos en Colombia, describiendo los pasos, ventajas y desventajas de la misma para proceder a su implementación.

Como se especifica anteriormente se basará en una búsqueda netamente bibliográfica, tomando referencia artículos, libros, tesis y ensayos de no más de 5 años de anterioridad a la realización de la monografía, esto con el fin de dar a conocer la información más actualizada para tener una visión real de cómo se deberían utilizar las constelaciones en las organizaciones de ahora.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 DEFINICIÓN

Las organizaciones se pueden entender como sistemas los cuales tienen en relación que se realiza las mismas acciones entre dos o más personas, la búsqueda de objetivos en común es algo esencial para la existencia de las organizaciones. Las organizaciones han permitido cambiar a toda la humanidad gracias al desarrollo económico que producen y a la influencia que producen en las personas.

5.2 HISTORIA DE LAS ORGANIZACIONES

La creación de las organizaciones se ha visto desde hace muchos años, podríamos decir que desde el inicio de la humanidad donde las poblaciones nómadas hacían una división entre el trabajo que realizaban para la búsqueda de beneficios y en su momento lo era el buscar un alimento para su subsistencia y con base en todos estos fundamentos se crea una de las organizaciones más antiguas y conocidas la cual es la familia.

Una vez encontrada esta organización, se crea la necesidad de dejar una herencia para toda la familia, donde se empiezan a formar los lazos familiares. Siendo uno de los pilares más importantes de la sociedad haciendo que con la evolución se convierta en la base para la construcción de poblaciones, es una de las organizaciones donde se tiene muchos fines en común, donde se busca brindar alimento, compañía, apoyo, seguridad y lo más importante amor, educación para que las siguientes generaciones en surgir tengan el aprendizaje de la evolución que se va llevando con veras a mirar siempre al futuro, seguirnos adecuando y adaptando de acuerdo a como este la situación actual del ser humano. Actualmente, ha habido muchas variaciones de la organización familiar pero nunca se ha dejado en busca los principales objetivos los cuales han sido anunciado anteriormente que son el fundamento para una buena convivencia organizacional.

Vuelve a haber un gran cambio en las organizaciones cuando pasa en la historia algo muy primordial también conocido como la revolución industrial, porque este acontecimiento lleva a tantos cambios, anteriormente no se tenía acceso a muchas cosas tan fácilmente debido a como se producían los implementos que se usaban cotidianamente era muy manual, lo cual llevaba mucho trabajo y necesitaba de mucho tiempo para su creación. Una vez el ser humano descubre e inventa máquinas para poder realizar estos trabajos más sencillos y de forma más rápida, hace que sea más la cantidad y eficacia con la que tenían los resultados obtenido así un cambio en todos los sistemas que conocíamos hasta el momento dando vuelta mundial al cambio económico.

5.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES

- 1- **Complejidad:** En este momento se pueden encontrar organizaciones de diferentes aspectos, como son niveles jerárquicos que hay en las organizaciones estas hacen que tengan muchas ramas lo que las convierte en partes complejas del sistema.
- 2- **Anonimato:** Le da importancia al trabajo u operación que se realice, sin tomar en cuenta quién lo ejecuta.
- 3- **Rutina:** Son todos los procesos en los que se ve involucrada día a día el sistema, en este caso lo que podemos observar en todos los pequeños grupos u mini organizaciones que se van creando dentro de las mismas con diferentes fines para

5.4 CONFIGURACIONES

Una configuración o constelación es una herramienta muy efectiva para diagnosticar la situación actual de un sistema, como hemos denotado anteriormente existen varios tipos de sistemas a los que podemos hacer referencia y en los cuales podemos configurar ciertos aspectos, como el familiar, organizacional y estructural.

5.5 DEFINICIÓN

De acuerdo a lo que ha anunciado el autor Mintzberg de "La estructuración de las organizaciones" (1979) y "Diseño de las organizaciones efectivas" (2000), se pueden clasificar las organizaciones en los diferentes factores sistémicos que existen

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Con el fin de realizar la monografía se hace la recolección de la información y la recapitulación de la bibliografía del tema de constelaciones organizacionales o configuraciones organizacionales, se procede a realizar la búsqueda tanto en las bases de la universidad de América. Por otra parte, de forma física se realiza la investigación en las bases de datos de la biblioteca Luis Ángel Arango y las colecciones digitales de la Universidad nacional de Colombia apoyada por el buscador académico de google scholar.

Para realizar dicha búsqueda se hace un enfoque inicial en la parte de constelaciones organizacionales, dinámicas sistémicas, constelaciones familiares y su aplicabilidad. A partir de toda la información encontrada se hace un filtro para identificar los artículos con mayor relevancia y que aporten mayor información para lograr el objetivo de esta investigación.

6.1 TENDENCIAS

A partir de la búsqueda que se realizó, se puede evidenciar la gran cantidad de autores que han tratado el tema de las constelaciones a través del tiempo con todas las referencias encontradas, el tema en común, es decir la tendencia de todos los autores citados son las organizaciones en las cuales desde diferentes aspectos inician dando una definición y de cómo las configuraciones se han ido desarrollando, familiar, estructural y organizacional.

En todos los documentos se encuentra detalladamente la aplicación y caracterización de los tipos de organizaciones, como se crea, se manejan y de cuáles son las posibles situaciones que se presentan en las mismas y a partir de estos conflictos empiezan a tocar los temas de nuestro foco principal que son las configuraciones o constelaciones organizacionales, del cual describen como una herramienta de ayuda y diagnóstico para estas situaciones con una representación de los elementos de ella con actores que desconocen totalmente el tema.

En conclusión, el tema más relevante en común son las organizaciones y su manera de administración de recursos de como dependiendo el tipo de manejo, se puede llegar a diferentes situaciones en estas y de cómo se pueden tener controladas con las herramientas que se utilicen.

7. EVOLUCIÓN DE LAS CONSTELACIONES

Las constelaciones o configuraciones ha sido una evolución de la cual muchos autores han ido tratando, a través de la cual se han identificado diferentes aspectos y han contribuido a el mejoramiento de todos los procesos sociales tanto familiares como organizacionales; por lo cual es de vital importancia identificar como ha sido su proceso con el pasar del tiempo para evaluar cuales han sido los aspectos que han mejorado para tenerlos en cuenta en el momento de su aplicación.

Se puede decir que la primera configuración organizacional fue realizada en el año 1995 en Kufstein Austria, dada por el pedagogo alemán Bert Hellinger y de ahí con el estuvieron otros personajes que ayudaron a la evolución y la iniciación de las configuraciones para su aplicación. Como hemos mencionado anteriormente todo ha iniciado a partir de las constelaciones iniciales también conocidas como constelaciones familiares.

7.1 CONSTELACIONES FAMILIARES

El autor de las constelaciones familiares también ha sido Hellinger, pero anteriormente se había ya acuñado el término el cual fue usado para explicar la influencia que tiene la familia propiamente los hermanos, para la toma de decisiones críticas en la vida humana; inicialmente ya se habían hablado de constelar, pero se hacía de otra manera que fue conocida como role play o juegos de rol con las cuales se buscaba poder identificar y resolver algún problema familiar.

Hellinger ha realizado un análisis de diferentes áreas de las cuales pudo extraer información para la construcción e implementación de sus constelaciones organizacionales se tomaron de terapia primal, solidaridad transgeneracional, entre otras y así identificó las primeras constelaciones.

7.2 CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES

De acuerdo a lo identificado anteriormente, se ha visto la necesidad de usar estos aspectos para la evaluación de sistemas más complejos que los familiares y llevarlos a un entorno organizacional. Esta transformación fue realizada inicialmente por Gunthard Weber quien identifico la gran similitud que había entre las constelaciones aplicadas por Hellinger en la parte familiar y a su vez la necesidad de hacer un nuevo desarrollo para poder replicarlas a nivel organizacional. Inicialmente, la caracterización entre las dos tiene diferencias principales de las cuales la más renombrada la pertenencia que se tiene a cada una de ellas, es decir, una hace parte de la familia desde su nacimiento y en cambio de una organización cuando recibe el puesto para el cual es contratado; por esta razón hace que el desarrollo de estas configuraciones sea más complicado por la complejidad que puede llegar a traer.

7.3 CONSTELACIONES ESTRUCTURALES

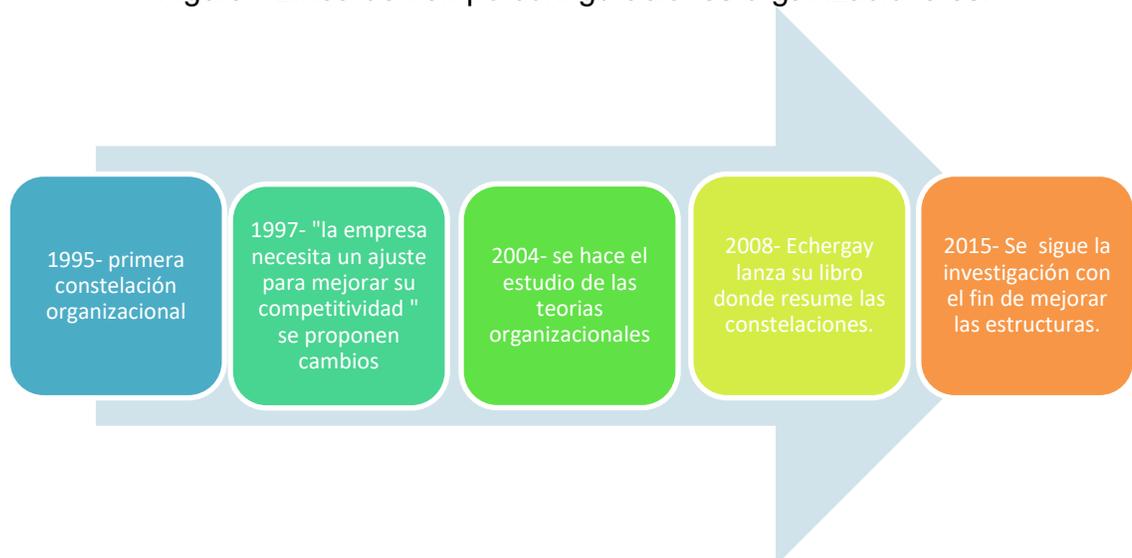
A finales de los años 80, mientras Hellinger definía sus constelaciones por otra parte Insa Sparrer y Mathias Varga von Kibéd hacen la revisión y presentación de lo que serían conocidas como constelaciones sistémicas estructurales, las cuales se encargan de revisar sistemas lógicos o mentales para ayudar a extraer información para poder realizar diferentes constelaciones identifica las posibles situaciones en las que se encuentran los sistemas.

De acuerdo a lo anteriormente visto se puede identificar la importancia que ha tenido la historia de las constelaciones para la identificación de los diferentes procesos que se deben tener en cuenta para poder constelar en los diferentes ámbitos (sociales, organizacionales y familiares)

7.4 LINEA DE TIEMPO

Por otra parte, ya hemos visto la historia a través de los tiempos de cómo han sido las constelaciones y su evolución con los diferentes autores que se han involucrado con el fin de tener una mejora continua para que su implementación y estructuración sea más efectiva en todos los aspectos a los cuales se pueden aplicar; por lo cual mostramos a continuación algunos de los aspectos más importantes en la evolución exclusivamente de las constelaciones organizacionales a partir de su creación, denominando cuales han sido los eventos más importantes para su evolución :

Figura1 Línea de tiempo configuraciones organizacionales.



Nota: autor con base en la revisión bibliográfica.

8. METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LAS CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES

8.1 ¿QUÉ ES UNA CONSTELACIÓN ORGANIZACIONAL?

En el capítulo anterior hemos visto como ha sido la historia de todas las constelaciones que han ido evolucionando, como preámbulo a hacer énfasis en lo que son las configuraciones organizacionales:

Inicialmente, veamos que es una constelación organizacional está se puede tomar como un instrumento para identificar y entender las dinámicas sistémicas de las organizaciones como lo indicábamos anteriormente, tiene muchas similitudes con lo que son los juegos de roles en donde se debe recrear las diferentes situaciones en las cuales se está enfrentando la organización para llegar a un mejor entendimiento y conciencia del mismo.

Se pueden evidenciar muchas similitudes, pero más diferencias con otras herramientas utilizadas con el mismo propósito como lo es que no se tiene muy en cuenta un estudio inicial, sino de cómo se va constelando de acuerdo a la situación planteada.

También es muy importante tener conocimiento y tener en cuenta los principios estandarizados que tienen las organizaciones, para que el trabajo de constelar tenga una mejor sinergia al momento de ser efectuado para poder encontrar todas esas dinámicas ocultas que pueden estar ayudando a la situación actual de las organizaciones.

8.2 PASOS PARA LLEVAR A CABO UNA CONSTELACIÓN ORGANIZACIONAL

Como todos los procesos que se deben llevar a cabo unos pasos esenciales para la realización de la constelación los cuales son los siguientes:

- 1. Una entrevista inicial:** Se realiza una entrevista previa a la constelación como paso inicial para poder conocer al cliente, sus requerimientos, sus sentimientos, sus anécdotas y así poder identificar de manera más eficaz cuales son los pasos a seguir, si forma parte del problema o la solución de las situaciones expuestas por el cliente; por lo cual es de vital importancia realizar una preparación previa con las preguntas que se van a realizar con el fin de recolectar la mayor cantidad de información posible para más adelante.
- 2. Preparación de la constelación:** Una vez ya se han identificado los problemas se deben tener en cuenta para realizar el sistema y constelar, se debe tener muy claro con cual parte de la organización se realizará el trabajo para de la misma manera llevar el enfoque de manera correcta y así evitar confusiones. Por último,

es bueno tener en cuenta que con la mayor sencillez que se maneje posible hace que todo se pueda moldear de una forma más armoniosa.

- 3. Realización de la constelación:** Teniendo las bases y los criterios que se deben tener en cuenta para la constelación, se procede a constelar en el cual uno de los papeles principales es el del facilitador debido a que el decide que elementos deben intervenir en el sistema, también procurar que los representantes tengan la menor información posible con el fin de que se pueda manejar de una manera más ligera y eficiente.
- 4. Finalización y conclusiones:** Finalmente, es posible realizar una sesión de balance con el cliente si así lo solicita, también cabe recalcar que esta herramienta ayuda a dar un paso para poder buscar las soluciones a las situaciones presentadas, mas no busca que sea dada una respuesta rotunda y estándar. Así se concluye el proceso para poder identificar los resultados de la constelación y representación del sistema.

Es así como se culmina el proceso de la constelación, en esta etapa solo queda revisar cuales son los pasos a seguir y de cómo se deberían tener en cuenta los resultados, para el análisis de las situaciones que se presentaron y realizar un plan de acción para poner en marcha esas ideas que surgen de posibles soluciones a los conflictos actualmente existentes en la organización.

9. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS CONSTELACIONES ORGANIZACIONALES

Como hemos visto en el capítulo anterior, todos los pasos son muy cruciales para la realización de las constelaciones debido a que cada uno de ellos define la situación y como se debe continuar para poder llegar a los primeros resultados en búsqueda de una solución para el sistema representado. Si ya hemos revisado cual ha sido su evolución y cuál es el proceso adecuado para el desarrollo de las constelaciones, por ultimo revisaremos cual es el beneficio más sobresaliente y que oportunidades de mejora podemos encontrar en la realización y utilización de este mecanismo adaptado en las organizaciones.

9.1 VENTAJAS

- Las constelaciones organizacionales, son herramientas muy flexibles las cuales pueden ser adaptadas con facilidad a cualquier organización con el fin de encontrar dichas soluciones haciendo las representaciones requeridas.
- Con este método, se puede ver una aceleración en los procesos de cambio, debido a su mecanismo en el cual todos los participantes hacen que se vea algo de lo que no sabían que conocían de la organización para tener una mejora continua.
- Se puede ser muy versátil con los participantes en el momento de constelar, es decir se puede hacer uso de ellos en diferentes roles con el fin de poder aprovechar todas las experiencias que han tenido anteriormente en pro de la constelación y así obtener mejores resultados.

9.2 DESVENTAJAS

- Se debe ser muy claro al momento de iniciar la constelación cual va a ser el sistema a trabajar, cuales son las necesidades del cliente para poder identificar de una manera eficaz las posibles situaciones que se puedan presentar, si no se tiene claro este tipo de acciones se puede presentar en una mala constelación y que no se saquen ningún resultado final de la representación que se vaya a realizar.
- Las constelaciones pueden que no funcionen para todas las organizaciones, alguna vez también depende de las situaciones en las que se está viendo influenciada y el tipo de mando o parte gerencial a la cual hace parte.

10. CONCLUSIONES

- Se logra hacer una caracterización de las constelaciones organizacionales y de cómo desde su descubrimiento ha sido de buena ayuda para el análisis y solución de los diferentes problemas que se pueden presentar en una organización, haciendo representación de cuál es el estado actual y de cómo mejorarlo.
- A través de la historia han ido generando diferentes tipos de configuraciones para todos los ámbitos de la vida social, a partir de estos descubrimientos se ha identificado una mejora en cuanto a la situación social de las organizaciones.
- A partir de la constelación o representación que realiza, de extraer que, debido a la propia intuición y actitud humana, se logra representar una situación aun así si los actores no tienen conocimiento alguno del conflicto existente, es decir, que podemos sacar información relevante del subconsciente de las personas para la resolución de problemas.
- Son más las ventajas, que las desventajas presentadas debido a que esta herramienta de diagnóstico, no involucrada inicialmente con las personas directamente involucradas por lo cual hace que los resultados sean probamente correctos o erróneos, pero con base en las investigaciones y experimentos realizados con anterioridad con las estadísticas sustraídas vemos que raramente el resultado de las constelaciones es distante a la realidad por lo cual podemos diferir que es una excelente herramienta para uso en las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Gómez Gómez F. El cambio en las organizaciones con el modelo de constelaciones sistémicas. Organisational change based on the systemic constellation model. 2011:105-

Ingala Robl. Constelaciones para el éxito en el trabajo. México: Penguin Random House Grupo Editorial; 2015.

Fernandez Rios M, Sanchez J. Eficacia organizacional. Madrid: Diaz de santos; 1997.

Marengo JA. La organizacion fuera de control. Universidad Nacional De Cuyo; 2012.

Echegaray Inda G. Para comprender las constelaciones organizacionales. Vol 88. Estella, Navarra: Editorial Verbo Divino; 2008. <http://www.digitaliapublishing.com/a/1141/>.

Loria G. Configuraciones organizacionales. . 2008. <http://www.revistagenteqroo.com/configuraciones-organizacionales/>. Accessed Oct 13, 2017.

Business, ESAN Graduate School of. La configuración organizacional: El modelo de mintzberg. <http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-configuracion-organizacional-el-modelo-de-mintzberg/>. Accessed Oct 13, 2017.

Coaching Global al servicio del, Desarrollo Comercial. Coaching global al servicio del desarrollo comercial.

Gómez F, García y Gans A. Presente y futuro de la investigación, la innovación y el desarrollo de la intervención social con familias (complemento práctico al capítulo 16 del libro: Intervención social con familias). ; 2007. Accessed Oct 13, 2017.

Gómez Gómez F, Pérez Doñoro AM. Investigación sobre la aplicación del método de las constelaciones familiares de bert hellinger a la supervisión clínica. Revista de investigación en psicología. 2005(1):29

Camilo Dávila J. CAPACIDADES ORGANIZACIONALES: DINÁMICAS POR NATURALEZA. Cuadernos de Administración (01203592). 2013;26(47):11-33.