



Universitat de les Illes Balears
Institut de Ciències de l'Educació

**Experto Universitario en Intervención Sistèmica en el Àmbito
Educativo, Social i Familiar**

Título del mòdulo

**La intervenció sistèmica. Un nuevo paradigma
filosòfico y pedagógico**

NOMBRE DEL AUTOR

Francisco Gómez Gómez

SUMARIO

Presentación	
Objetivos.....	
Mapa conceptual de los contenidos del mòdulo.....	4
Resumen de los contenidos	5
Actividades	33
Metodologia.....	34
Criterios de Evaluación del mòdulo	35
Recursos	36

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

El método fenomenológico y sistémico creado por el psicoterapeuta alemán Bert Hellinger ha aportado al ámbito de la intervención social y familiar nuevos fundamentos como: los Órdenes del Amor, los Órdenes de la Ayuda, los Movimientos del Alma y los Movimientos del Espíritu¹, etc.

Es una epistemología eficaz para abordar las problemáticas con las que cotidianamente tratan los profesionales de la ayuda: médicos, psicólogos, educadores, terapeutas, trabajadores sociales, mediadores, etc.

Uno de los objetivos fundamentales de este modelo se basa en incrementar el entendimiento de la naturaleza sistémica de las relaciones interpersonales, potenciadas por la fuerza que posee la red social y familiar de cada individuo. Las Constelaciones Sistémicas evidencian la profundidad de las conexiones que cada persona tiene con su sistema de pertenencia, que afecta a su propio ciclo vital.

La gran difusión alcanzada por los trabajos con Constelaciones Sistémicas ha dado lugar a la realización de diversas tesis doctorales en nuestro País, también en Europa y en los demás continentes². Pero a pesar de dichos trabajos de investigación existen sólo algunos ejemplos de formación en Constelaciones Familiares en algunas de nuestras universidades, como en la Universidad de Murcia, en la Universidad de las Islas Baleares, en la Universidad Complutense de Madrid y en la Universidad de Barcelona. A nivel internacional si existen distintas formaciones sobre Constelaciones Familiares en las universidades de Estados Unidos, México, Alemania, etc. El 22 y 23 de enero del 2010 es la segunda ocasión en la que Bert Hellinger comparte sus conocimientos con los miembros de la comunidad universitaria en la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense. Una demostración más del interés que suscita en nuestra Universidad este Modelo.

Las Constelaciones Sistémicas están teniendo un gran impacto, tanto a nivel nacional como internacional y las profesiones de ayuda son las más próximas para recoger los frutos de las nuevas epistemologías y formas de mirar los problemas que se presentan.

¹ Hellinger, B. (2009): *El Amor del Espíritu*. Ríden Edit S. L. Barcelona.

² Véase, por ejemplo, Gómez, F. (2005): *Técnicas y Métodos para la Intervención Social en las Organizaciones*. UCM: Madrid. y Roevens, J. (2007); *Systemic Constellations Work*. ScienceGuide. België.

El módulo será planteado desde una metodología participativa y grupal en tres niveles: aquellos que son sujetos de la intervención, aquellos que actúan y aquellos que observan, además de la consideración grupal de todos con iguales derechos de participación, pertenencia e individuación.

El desarrollo del programa aportará a los titulados universitarios una comprensión del trabajo con Constelaciones Sistémicas tanto con las familias, como en las organizaciones y en la educación. Se incluirán las últimas aportaciones de la denominada Hellinger Ciencia para ampliar la formación de los profesionales, integrando lo personal y lo profesional de cada uno de ellos.

Abordar aquello que resulta traumático, que los opuestos se encuentren, y entrenar nuevas habilidades para responder a la vida posibilita que desde lo fisiológico y las sensaciones corporales sea eficaz la resolución del trauma de una manera positiva y constructiva tanto a nivel psicológico como somático, lo que proporciona un gran nivel de relajación.

Este modelo respeta el lugar en el que cada uno de los que lo realizan se encuentra a nivel personal.

El **objetivo fundamental** del módulo es ofrecer una aproximación a la capacitación a los estudiantes para aplicar el Modelo en sus quehaceres cotidianos.

Los **objetivos específicos** serán:

1.- Ofrecer una iniciación teórico-práctica sobre las Constelaciones Sistémicas y su aplicación a diferentes contextos profesionales.

2.- Capacitar a los estudiantes para abordar su trabajo diario desde unas nuevas perspectivas de actuación, cambiando sus miradas sobre los problemas y abordando los casos desde las soluciones, la proactividad y el lado positivo de lo que se presenta (acontece).

3.- Dotar al alumno de algunos fundamentos básicos para abordar las temáticas profesionales con solvencia.

4.- Atender la demanda social existente de abordar la ayuda profesional desde la pertenencia profesional y la individuación personal, para evitar situaciones de dependencia que suponen la cronificación de los casos.

MAPA CONCEPTUAL DE LOS CONTENIDOS DEL MODULO

1. Elementos epistemológicos. familiar.	2.- Algunos principios fundamentales del trabajo con constelaciones familiares.	3.- Aplicación de las constelaciones familiares a las organizaciones.	4. Conclusiones sobre este método fenomenológico y sistémico de intervención	5. Bibliografía básica para el tema.
---	---	---	--	--------------------------------------

RESUMEN DE LOS CONTENIDOS (máximo un folio)

1. Elementos epistemológicos.

Las representaciones familiares ponen en evidencia el poder de conexión que cada persona tiene con sus antepasados. Kerr, B. y Minno, D. han aplicado el trabajo de “familia de origen” en los programas de postgrado para directivos impartidos en la Antioch University, de Seattle porque resulta “*eficaz para formular antecedente psicológicos como parte de un sistema que puede ser modificado*”. Manifiestan que: “*la teoría de la familia de origen postula que muchos problemas crónicos de la conducta humana tienen sus raíces en los patrones de relaciones familiares, y hasta sugiere que uno puede cambiar esa conducta, como adulto, reviviendo y dando forma a algunas de tales relaciones de formas cuidadosamente diseñadas*”. (Senge, P. y otros 2000: 226-227).

Las injusticias cometidas dentro de un sistema y fuera de él (como en los casos de violencia política en cualquiera de sus modalidades), pueden afectar a los miembros del grupo actual quizá con problemas de salud y con relaciones conflictivas. En las organizaciones hay una especie de contabilidad interna (Boszormenyi-Nagy, 1983) de quién dio o negó qué a quién. Los desequilibrios tienen que ser compensados en la familia y en la organización, pues aquél que sufrió una injusticia recibió un poder. Tanto la exigencia excesiva como la explotación tienen unas consecuencias.

Bert Hellinger (2001: 14-21), con su enfoque fenomenológico ha hecho patente que al configurar una constelación familiar los representantes de los miembros de un sistema familiar sienten las sensaciones de los que representan (aunque no los hayan conocido previamente). Así se expresan las fuerzas complejas que actúan en los sistemas humanos y el camino hacia unas soluciones que resultan inimaginables, a priori. Este método de las constelaciones familiares ayuda a completar las causas pendientes, dejando a cada persona con su responsabilidad y su lugar de dignidad dentro de la familia. Se rompen de esta forma las dependencias existentes que tienen los

miembros de la familia actuales con lo no resuelto por los anteriores miembros de la misma.

El método de trabajo consiste en que una persona sirviéndose de representantes configura su representación interna (Hellinger, B. 2001: 91-92) de su familia. Con ello le da una expresión tangible en el espacio y en el tiempo. Posteriormente, y a partir de dicha expresión sacamos conclusiones acerca del sistema familiar, de su estado actual, deduciendo consecuencias y desarrollando conceptos que llevan a una solución de los problemas planteados por la persona, el cliente.

Las personas además de poseer capacidades para percibir diversos elementos, hechos y estados somos capaces de percibir patrones y estructuras relacionales, es decir, interrelaciones y representaciones sistémicas. Dichas informaciones complejas quedan de alguna manera memorizadas y nos sirven como esquemas afectivos y cognitivos que dirigen nuestros actos. Parece que, las constelaciones familiares nos muestran unas representaciones inconscientes que pueden ser exteriorizadas, traducidas a imágenes espaciales, lo que da lugar a que se puedan reescenificar determinados contextos sistémicos.

Los representantes de los miembros del sistema familiar son capaces de captar de manera representativa la representación exteriorizada del sistema percibiendo y reproduciendo la situación en general. A través de la configuración de imágenes del sistema familiar surgen informaciones sobre las estructuras, dinámicas e interacciones en el sistema que hacen posible que podamos desarrollar comprensiones e imágenes, representaciones sociales, de solución.

En la configuración de la constelación la persona puede experimentar el proceso interrelacional de su familia, desde los problemas existentes hasta las posibles soluciones, primero como observador externo y después como participante directo, ocupando su

propio lugar en la imagen de solución. La configuración del sistema familiar expone a los representantes a las fuerzas de dicho sistema, y a los observadores asistentes y además del cliente. Así vivencian antiguas verdades del sistema familiar y nuevas posibilidades. El grupo entero vivencia primero la dinámica de la representación problemática y después el ambiente de solución. Cuando al final los representantes expresan su acuerdo y bienestar con la imagen de solución, mientras el cliente ocupa su lugar (Hellinger, B. 2001: 440-441), todo el grupo puede modificar sus representaciones sociales del problema planteado.

Existen sospechas fundadas sobre la influencia del trabajo de uno de los miembros de la familia en los demás miembros no presentes en la sesión. Esto podría tener que ver con la teoría de los “campos morfogenéticos” o “campos mórficos” de Rupert Sheldrake (Beaumont, H., 2.001), que definió la morfogénesis biológica como: “*el desarrollo de la forma característica y específica de los organismos vivos*” (Sheldrake, R., 1990: 26). Este famoso biólogo inglés se basó en la física cuántica para demostrar que a través de los “campos morfogenéticos” y de la “resonancia magnética” que cualquier habilidad conseguida arduamente por una rata de laboratorio en Inglaterra repercutía misteriosamente en animales de la misma especie en Australia. Este mismo fenómeno es observable entre los humanos y se explica como un campo de memoria (como un campo magnético) que no está almacenada en el cerebro y que se expresa desde una dimensión no material.

“Las teorías organicistas de la morfogénesis se han desarrollado bajo distintas influencias: algunas han sido influenciadas por sistemas biológicos (...); algunas por la física moderna, en particular por el concepto de campo; otras por la psicología de la gestalt, enormemente influenciada a la vez por el concepto de campos físicos; y otras por el vitalismo de Driesch. Estas teorías se enfrentan con los mismos problemas que según Driesch eran insolubles en términos mecanicistas: la regulación, la regeneración y la reproducción; pero mientras que Driesch propuso la entelequia no física para dar una explicación a las propiedades de integridad y de finalidad exhibidas por los organismos en proceso de desarrollo, los organicistas proponen campos morfogenéticos (o embrionarios o de desarrollo)” (Sheldrake, R., 1990: 62).

Este autor se apoya en el concepto de inconsciente colectivo de Jung para afirmar sus teorías.

“Además de nuestra conciencia inmediata, de naturaleza completamente personal y considerada como la única psique empírica (incluso si nos referimos al inconsciente personal como un apéndice), existe un segundo sistema psíquico de naturaleza colectiva, universal e impersonal, idéntico en todos los individuos. Este inconsciente colectivo no se desarrolla individualmente, sino que se hereda. Está integrado por formas preexistentes. Los arquetipos, que sólo pueden llegar a ser conscientes de modo secundario y que dan forma a ciertos contenidos psíquicos” (Sheldrake, R., 1990: 37).

La diferencia fundamental que existe a nuestro juicio entre la aplicación del modelo de las constelaciones familiares y a las organizaciones es que estas últimas no son comunidades unidas por un destino común como la familia. Pero el ámbito de trabajo es sumamente importante para las personas porque supone, para muchos, una fuente de identidad con consecuencias existenciales que repercuten a nivel familiar (p. e. el paro). Aún así, la pertenencia a una organización puede ser disuelta por ambas partes mientras que la pertenencia a una familia es de nacimiento y no se puede extinguir.

El trabajo con constelaciones familiares nos permite obtener en muy poco tiempo una serie de informaciones sobre un sistema familiar que pueden servir a la persona que configura el sistema para aclarar su lugar y su papel en el sistema. Los representantes, además, tienen la posibilidad de experimentar distintos papeles y vivenciar aspectos importantes del sistema familiar que representan, aprovechando experiencias ajenas para sus propios problemas.

2.- Algunos principios fundamentales del trabajo con constelaciones familiares.

Recogeremos de manera breve algunos de los principios en los que se fundamenta una constelación familiar (Gómez, F., 2005: 86-92):

- Derecho a la pertenencia.

Todos los miembros de una familia tienen los mismos derechos de pertenecer a ella (Hellinger, B. 2001: 491-493) y dichos derechos suponen unas obligaciones de realizar un esfuerzo de apoyo para conservar y renovar el sistema. Cuando los miembros familiares utilizan su familia únicamente para su abastecimiento personal o cuando la familia no reconoce a sus miembros aprovechándose de ellos sólo en su propio beneficio entonces la familia vive condicionada por dichas interrelaciones y es muy posible que no consiga los fines de protección y apoyo al crecimiento de cada uno de ellos.

- Dar y tomar.

Cuando en una familia no existe un equilibrio entre lo que sus miembros dan y lo que toman entonces se suscita el descontento y los sentimientos de culpa, lo que puede llevar a tener que compensar dichos desequilibrios. El intercambio entre dar y tomar crea vínculos mutuos entre los miembros de la familia.

- Quien lleva más tiempo tiene prioridad.

Siempre tiene prioridad sobre sus iguales aquél que llegó antes a la familia, pues adquirió al incorporarse una serie de derechos que no ostentan los que llegaron después, que deben reconocer dichos derechos. Los que ostentan una jerarquía más alta en la familia deben reconocer a los que estuvieron antes porque les aporta muchos beneficios, al poderse apoyar en dicha experiencia.

- La dirección tiene prioridad.

Todo grupo necesita una dirección y por ello el director será valorado en su posición si justifica su función por su rendimiento y compromiso con el grupo y los demás miembros. Los conflictos relacionales en los grupos, muchas veces, tienen que ver con mitos del

tipo: “todos somos iguales” que crean inseguridad y hacen discutir interminablemente a los miembros de la organización sobre la manera de tomar las decisiones. El responsable de la economía en un grupo, es decir, de la supervivencia material del sistema tiene prioridad sobre los demás miembros (Hellinger, B. 2001: 46-47).

- Marcharse y quedarse.

Es una pregunta frecuente en los grupos humanos si alguien debe marcharse o puede quedarse. Las personas que pueden quedarse son aquellas que son necesarias para la familia. Cuando alguien ya no es necesario debe marcharse, pues si se queda comete un error. Los excluidos y los injustamente tratados crean un efecto paralizador sobre la familia o son fuentes de conflictos relacionales entre los miembros actuales. Las separaciones y las incorporaciones nuevas deben tener rituales de despedida y de bienvenida para evitar hipotecas posteriores.

- Fortalecer o debilitar.

Cuando una persona ocupa su lugar correcto y adecuado en su organización se siente en él seguro, y con serenidad y fuerzas para la realización de sus funciones (Hellinger, B. 2001: 418). Por el contrario, cuando una persona no ocupa el lugar que le corresponde suele tener fantasías de grandeza y ello le debilita porque ahí no recibe el reconocimiento de los demás, no se valora a sí misma o no encuentra el apoyo necesario. Los sentimientos debilitadores que, a veces, expresan los representantes de una representación suelen estar relacionados o con patrones antiguos o con injusticias cometidas en la organización anteriormente.

- La conciencia de grupo.

Podemos distinguir entre conciencia personal que es la que cada uno de nosotros sentimos y una conciencia de grupo que es aquella que no sentimos. Únicamente podemos conocerla por sus efectos. En las constelaciones familiares podemos ver sus efectos al tomar conciencia de los destinos trágicos que se repiten en una familia. Esta

conciencia grupal da prioridad a la supervivencia del grupo. Así tienen preferencia los que aparecieron antes en el tiempo sobre los que lo hicieron después. Por ejemplo, cuando se comete una injusticia con alguien excluyéndolo, se rompe el equilibrio entre el dar y el tomar, y un miembro que nace después va a intentar corregir el desequilibrio, reparar la injusticia, en aras de la supervivencia del grupo y reivindicando su derecho a pertenecer a él. De esta forma es como los miembros, a veces son sacrificados por la supervivencia del grupo. Lo que hacemos con la representación es mirar aquí quien pagó el precio y quién tuvo la ganancia.

El trabajo con constelaciones familiares trata de la reconciliación. Se trata de dejar el pasado allí donde corresponde, es decir que sea pasado y para ello es necesario reconciliar el pasado. Así se llega a estar en paz con las personas que nos hirieron. Pues cuando el pasado no está reconciliado entonces los miembros de la familia actuales expían algo que corresponde a otro miembro y otro tiempo sin que dicha expiación tenga ya que ver con el hecho concreto que ocurrió. Aquí es donde se producen las implicaciones sistémicas.

Con respecto al método empleado en las constelaciones familiares queremos establecer un paralelismo con Jung cuando se refiere al método:

“El método... consiste, por un lado, en hacer consciente lo más acabadamente que sea posible la constelación de contenidos inconscientes, y por el otro, en una síntesis de éstos con la conciencia por un acto de reconocimiento.

(...) Todo conocedor de la antigua ciencia natural y filosofía de la naturaleza sabe hasta qué punto se proyectan los datos del alma en lo desconocido del fenómeno exterior. En realidad esto ocurre hasta tal punto que de ningún modo podemos hacer afirmaciones sobre el mundo en sí ya que, siempre que queremos hablar de conocimiento, estamos constreñidos a convertir el acontecer físico en un proceso físico”. (Jung, C.G., 1.984: 47-52).

- Tipos de sentimientos en la intervención.

Los sentimientos que debemos reconocer y diferenciar son aquellos que nos resulten válidos para trabajar con la persona y que nos lleven a una solución.

Hellinger distingue cuatro tipos de sentimientos que nos pueden resultar muy útiles para la intervención (Weber, G., 1.991: 287-290):

1.- Sentimientos de tipo primario, son aquellos que llevan a la acción, que dan fuerza y tienen que ver con lo que ocurre en el momento. Son sentimientos simples que no requieren mucha explicación, suponen tranquilidad. Tienen poca duración y alcanzan su meta enseguida, produciendo en los demás empatía porque se sienten libres, ya que la persona que muestra dichos sentimientos es fuerte.

2.- Sentimientos de tipo secundario, son aquellos que impiden la acción, absorben la energía, llevan a la duda para impedir la acción. Podríamos denominarlos metafóricamente como “la sopa negra” porque el otro quiere convencernos de su incapacidad pasándonos la responsabilidad de su vida pero, eso sí, cualquier solución que le demos no le valdrá y además, si caemos en esa trampa de trabajar con él automáticamente él detectará que somos, al menos, tan incompetentes como él para lograr una solución. Son esas personas que van de víctimas, cuyo diálogo interno está basado en frases como: “siempre me ocurre lo mismo”, “los demás no me quieren”, “nadie cuenta conmigo”, etc. todo ello dicho con la mirada hacia el suelo. Suponen movimientos circulares cuya energía no lleva a ningún lado, a nada.

Estos sentimientos los detectamos cuando nos ponemos nerviosos con lo que el otro nos dice. Son los más expresados, más exteriorizados, ya que lo que se pretende con ellos es convencernos de que la persona que nos los comunica no puede hacer nada, por eso los exagera y los dramatiza. Así se siente débil, junto con los demás al no haber nada con lo que se le pueda ayudar. Duran mucho ya que pretenden mantener la situación de no-actuar y empeoran al ser expresados, por eso las terapias basadas en cuidar dichos sentimientos duran tanto, porque desvían la atención e impiden la percepción que el terapeuta tiene del problema.

“Quisiera aportar un ejemplo, en este caso, refiriéndose a la aflicción primaria y secundaria. Una aflicción primaria puede ser, por ejemplo, un dolor muy intenso por una separación. Si la persona se abandona a este dolor la aflicción pasa rápido, dejando a la persona liberada y con la posibilidad de comenzar de nuevo. La aflicción secundaria se muestra, por ejemplo, como autocompasión. Este

sentimiento por ejemplo puede durar toda la vida. Este tipo de dolor no crea ninguna separación, únicamente sustituye la aflicción primaria.

También la venganza es un sentimiento secundario: Muchas veces se trata de la reacción a un movimiento interrumpido hacia uno de los padres.” (Weber, G. 2.001: 288).

3.- Sentimientos sistémicamente adoptados, son aquellos mediante los cuales una persona está enajenada, fuera de sí, no pudiendo los demás hacer nada por ella porque es un sentimiento ajeno. Es cuando alguien nos cuenta algo que vemos que no corresponde con la situación actual de la persona. Lo que debemos hacer es devolver dichos sentimientos al lugar que les corresponde.

4.- Meta-sentimientos, son aquellos que se expresan sin emoción. Son una fuerza concentrada como el valor, la humildad como asentimiento al mundo tal como es, la serenidad, etc. También existe el meta-amor que es un amor superior y la meta-agresión que supone hacer daño a alguien sin querer hacerle ningún mal, este es el caso del cirujano y del psicoterapeuta por ello ambos necesitan de mucha fuerza. La sabiduría supone la posesión de todos los meta-sentimientos y conlleva el valor, la humildad y la fuerza. Supone un actuar sabiendo lo que tengo que hacer y lo que no. No es deducido y el sabio sabe enseguida lo que corresponde. Es un actuar diferente a lo que se esperaría. Se adquiere como un premio de la experiencia y el esfuerzo, como un fruto maduro.

- Normas a las que debe ajustarse el coordinador de grupo en el desarrollo de las constelaciones familiares.

Lo primero que nos interesa es la forma de reunir los grupos, esto nos dará una idea previa de cómo se debe posicionar el coordinador de grupo para desarrollar su labor. El grupo es convocado con el fin de representar en él las dinámicas grupales de aquellos participantes que quieran trabajar su problema o problemas.

En cuanto a las normas a seguir por el coordinador de grupo citaremos a continuación las que, a nuestro juicio, son más relevantes para que el lector pueda tener unas ideas fundamentales tanto de las dinámicas grupales como de, algunas, de las finalidades pretendidas:

1.- Mantener una actitud atenta, sin intenciones y orientada hacia los recursos.

El coordinador de grupo tiene que bloquear los sentimientos de tipo secundario que los clientes quieren expresar porque ellos sólo nos llevan a un bucle paralizador (como ya se ha explicado anteriormente). Su trabajo se apoyará en una actitud de aceptación incondicional que se oriente a los recursos y a la consideración de todos los miembros del grupo como igualmente válidos. Cuando el papel del coordinador de una constelación familiar está libre de intenciones y es discreto se hace más probable que las realidades se presenten más claras y los representantes se sientan más libres para probar distintas posibilidades de solución (Hellinger, B. 2001: 14-17).

Las preguntas que hace el coordinador de grupo tienen que estar dirigidas a las soluciones para evitar y cortar todo intento de que el cliente cuente un discurso de todo lo negativo que le ocurre (sentimientos de tipo secundario que debilitan tanto al cliente como al coordinador de grupo). De ahí que las preguntas sean casi siempre muy parecidas: ¿si encontráramos una solución para qué la utilizarías?, ¿qué sería una buena solución para ti?, ¿qué quieres conseguir? o defíneme tu problema con tres palabras.

Las soluciones siempre pasan por incluir a los excluidos y por ello la actitud del coordinador de grupo tiene que ser activa en cuanto a considerar a todos los miembros de la organización como iguales en su derecho a pertenecer a la misma. Los miembros de una organización ya sean presentes o pasados, da igual, no pueden ser excluidos porque dicha exclusión afecta al presente de la organización. En cuanto que algún miembro es excluido se comete con él una injusticia y se le otorga un poder en la organización que aunque no se ve a simple vista ejerce una influencia tal sobre la vida cotidiana de la organización que condiciona todo lo que se realiza en ella.

El coordinador de grupo ha de favorecer un clima de libertad en el grupo, mostrando una actitud de estar libre de intenciones, para que los representantes se sientan libres a la hora de buscar soluciones, pues los representantes tienen más fácil no negar el problema que los

propios clientes tienen y por tanto pueden también aportar soluciones con mayor facilidad.

2.- Tener en cuenta no sólo el problema presentado por el cliente sino el contexto más amplio.

Una pregunta clave que debe hacerse el coordinador de grupo es si ¿el problema que plantea el cliente puede abordarse mediante una constelación familiar? Si la respuesta es afirmativa debe preguntarse seguidamente ¿qué tipo de constelación familiar habrá que elegir? ¿La persona está centrada, emocionalmente implicada y dispuesta a trabajar por encontrar una solución o por el contrario lo que busca es que el coordinador de grupo le solucione sus problemas? ¿Busca que los demás cambien o es una mera curiosidad? ¿Es la urgencia de la persona lo bastante grande como para realizar la representación del problema? Todas estas preguntas son pertinentes pues hacer la representación de un problema sin dejar el tiempo necesario para que el cliente sienta la necesidad por él mismo debilita al cliente y puede en algún momento bloquear el proceso.

Toda constelación familiar desde el punto de vista fenomenológico ha de efectuarse con el fin de ayudar, de que le sirva al cliente como un servicio que se le presta. Por eso, ha de evitarse cualquier intento de manipulación que el cliente pretenda realizar como resistencia a enfrentarse con sus propios problemas. Todo cliente lucha entre hacer frente a sus problemas y negarlos, no querer verlos para no afrontarlos. Así, el coordinador de grupo debe sopesar si el momento en que se encuentra el cliente es el adecuado o no es el adecuado para poder ayudarle a que resuelva su problema. Si en su lucha interna por hacer frente a sus problemas o no hacer frente a sus problemas gana esta última fuerza y niega los propios problemas habrá que dejar la constelación familiar para otro momento en el cual en esa misma lucha interna puedan más las fuerzas que llevan al sujeto a hacer frente a sus problemas. Entonces será el momento adecuado para abordar la constelación familiar.

El coordinador de grupo deberá ampliar el foco de observación al sistema familiar del cliente para que mediante dicha ampliación pueda tenerse en cuenta o considerarse a los demás miembros familiares que participan en el problema presentado. En esto consiste, en la mayoría de los casos, la solución de los problemas, por eso puede afirmarse que el método de las constelaciones familiares de Bert Hellinger es un método de intervención social fenomenológico.

3.- Elegir el sistema que resulte más adecuado.

Según el tema que debamos tratar se implicará más a un sector del sistema que a otros. Pues todo sistema tiene que ver con las distinciones que en torno a él realiza un observador. Por tanto el coordinador de grupo debe incluirse en el propio sistema como alguien significativo del mismo ya que es él quien realiza las distinciones al elegir qué sectores se representan y cuales quedan fuera. Si el coordinador de grupo se considerara fuera del sistema, por la propia lógica del modelo al quedar fuera no puede intervenir para favorecer o facilitar las soluciones. Así se determina que el rol de coordinador de grupo no puede ser parecido ni confundirse con el rol de un observador participante.

Configurar un sistema demasiado amplio puede resultar complejo para lograr imágenes que lleven a unas soluciones que sean pertinentes. Así el coordinador de grupo tiene que ver cual es el sistema disfuncional que ha llevado al problema y quienes podrían ayudar en el logro de las posibles soluciones. Es mejor comenzar por el menor número posible de representantes (Hellinger, B. 2001: 439-440, 497-499) y luego ir incluyendo algunos más, que no al revés, para reducir la complejidad. Aunque se puede también pedir a algún participante, si ya no es necesario, que se retire y se siente.

El número de personas participantes en la representación puede reducirse haciendo que los representantes lo sean de conjuntos de personas, como clientes, trabajadores, profesiones, etc. Lo ideal es que una constelación familiar no supere un número de entre cinco y siete personas aunque para la imagen que lleva a la solución se pueden añadir más personas. Si se configuran demasiadas personas el proceso se alarga y los participantes pueden cansarse, por eso la duración de una constelación no debe pasar de los 40 - 45 minutos. Debemos tener en cuenta que toda constelación familiar que realicemos queda de algún modo incompleta, dado que representa un primer paso hacia una futura solución, pese a lo cual tiene su fuerza.

Durante la configuración de la constelación familiar y mientras los representantes están posicionados es necesario que el coordinador de grupo llegue a conseguir una actitud centrada en el fenómeno que se muestra. El coordinador de grupo tiene una influencia especial sobre el proceso (Hellinger, B. 2001: 493-494) aunque dependa totalmente de la información que le provean los representantes, por eso toda constelación familiar es una obra conjunta. Así, los que realicen su constelación familiar deben preguntar a los que eligen como representantes si quieren participar como tales en ella, deben posicionar a estos según su imagen interior para que los representantes puedan sintonizar con las sensaciones que les proporciona su posición sistémica y puedan así comunicarlas de la forma más breve que sea posible (Hellinger, B. 2001: 92-93). La labor de los representantes es someterse a las posiciones del sistema que representan y eso es suficiente para que puedan proporcionar una serie de informaciones relacionales sobre el sistema que son las que facilitan la adopción de soluciones relacionales y sistémicas.

4.- Pasos hacia una imagen de solución.

Lo que guía a una constelación familiar es el asunto presentado. El proceso evolucionará desde una imagen que refleja el problema hacia una imagen de solución, pero recorriendo una serie de pasos intermedios necesarios para llegar a dicha imagen final (Hellinger, B. 2001: 429-430). Estos pasos intermedios son el camino que se recorre

desde unas imágenes a otras, por lo que mediante ellos se produce un cambio progresivo de imágenes que posibilitan las que el cliente se queda como últimas imágenes de la constelación familiar.

El coordinador de grupo tiene que plantearse: quienes fueron excluidos de la organización injustamente para poder ser integrados, cuáles son las hipotecas del pasado sobre las que se asienta el sistema, si los sentimientos expresados por los representantes son primarios o secundarios, si el problema planteado puede encontrar la solución en el nivel del sistema o ha de pasarse a un nivel más elevado, donde encontrar la fuerza para el cliente (Hellinger, B. 2001: 329-331) y si las dificultades del sistema representado se basan en problemas de relación o de estructura.

En las constelaciones familiares se ha podido constatar que aquellos que tienen prioridad deben posicionarse hacia la derecha. El padre se coloca a la derecha de los demás miembros familiares o enfrente de ellos.

La imagen de solución se produce cuando los representantes expresan unos sentimientos de tipo primario, que es cuando se encuentran bien y con fuerzas en la posición que ocupan. Es entonces cuando, muchas veces, el coordinador de grupo hace entrar al cliente para que ocupe la posición que le corresponde a esa imagen de solución. Esto se hace para que compruebe por sí mismo la fuerza que tiene en dicha posición frente a la debilidad que tenía en la posición que ocupaba al principio de la constelación familiar. Todo esto resulta fundamental en la aplicación del método de las constelaciones familiares.

5.- Rituales de reconocimiento.

En efecto, por otra parte, reconocer a los demás supone el reconocimiento de uno mismo, por ello son tan importantes los rituales llevados a cabo en las constelaciones familiares en los que el cliente, sobre todo, reconoce a los demás miembros y a partir de dicho reconocimiento se produce un cambio significativo en las posiciones ocupadas por cada uno de los participantes en la constelación familiar. Es como si se diluyeran las tensiones existentes y apareciera una nueva situación más relajada que hará posible las soluciones.

Las formas de llevar a cabo los rituales, aunque puedan resultar llamativas, para el lector al igual que para los que presencian por primera vez una constelación familiar, no deben distraer su atención pues lo importante son los objetivos que pretenden conseguir, dentro de la propia dinámica de la constelación familiar, entre los representantes y el cliente. Por tanto, como podrá observarse en la presentación de casos los rituales de reconocimiento casi siempre cumplen con la función para la cual se realizan y además cuanto más llamativos son, como por ejemplo ponerse de rodillas o hacer una inclinación profunda, más pronto logran lo que se pretende que es “cambiar el calidoscopio” de la relación existente entre el cliente y los otros miembros de su familia.

3.- Aplicación de las constelaciones familiares a las organizaciones.

Cuando conocimos el método de Bert Hellinger quedamos en un principio impresionados por el mismo, sin llegar a alcanzar o a saber, en aquellos momentos, lo que podría ocurrir para que las intervenciones, que presenciamos, tuvieran lugar. A partir de estas primeras impresiones fuimos imaginando cómo podríamos llegar a implicarnos y colaborar en lo que la aplicación de éste método podía suponer para la intervención social con familias. Desde este interés por las constelaciones familiares fue desde el que iniciamos nuestras investigaciones aplicadas sobre el tema (Gómez, F., 2003, 2004, 2005a, 2005b, 2006, 2007a y 2007b).

Una constelación familiar consiste en la representación de las relaciones familiares (subsistemas: individuos o grupos). Las dinámicas grupales permiten que los participantes puedan visualizar, y tomar conciencia de las relaciones familiares que están influyendo, realmente, así como en la consecución de sus objetivos. Las constelaciones familiares estarán determinadas por los problemas que planteen los miembros que trabajen su constelación familiar en el grupo. Los participantes de los grupos representarán, algunos, a los miembros de la familia a la que pertenece el cliente que plantea el problema, que es quién los elige y realiza la demanda de ayuda para su problema.

A partir de nuestras primeras aproximaciones ideamos cómo podríamos investigar los efectos que producían las constelaciones en las organizaciones y en los que participaban en las dinámicas grupales y fuimos diseñando cómo realizarlo (Gomez, F., 2004 y 2005b). El diseño de las pruebas empíricas del trabajo de investigación consistieron en la realización de una serie de grupos, con un número de participantes que osciló entre 12 y 20, en los cuales algunos de los participantes expusieron sus problemas, con el objeto de realizar las constelaciones que después serían utilizadas en la investigación. Lo que pretendíamos era analizar las relaciones interpersonales que existieran en las instituciones, que fuesen representadas en los grupos, mediante el método de las constelaciones en organizaciones y los efectos que el citado método producía en los que componían los grupos.

La aplicación de las constelaciones familiares de Bert Hellinger a las organizaciones es uno de los campos en los que este modelo está logrando un desarrollo diferente de la terapia familiar (Weber, G., 2002 y Gómez, F., 2005b). Como ya hemos afirmado, las constelaciones en organizaciones se diferencian de una constelación familiar porque una organización es diferente a una familia, pero el método de intervención social es el mismo.

Nos parecía que, por analogía y proximidad la descripción de lo que para Dabas, E. (1998: 47-48) es la realización de un taller explicaba de alguna manera lo que nosotros nos proponíamos llevar a la práctica con nuestro trabajo de investigación. La citada autora afirma que:

“Actualmente gran parte de la capacitación se imparte en forma de taller (...) Se utiliza este dispositivo teniendo en cuenta cuestiones de forma, tales como

disposición espacial, técnicas de motivación y actividades participativas (...) El planteamiento es que no se trata sólo de que los integrantes participen sino que sean protagonistas, agentes sociales. Desde esta perspectiva la organización de esta actividad debe contemplar que un grupo de personas lleva a cabo un taller cuando se reúne para definir en conjunto cuál es la problemática compartida, analizar soluciones intentadas, plantearse un proyecto de solución... Sería entonces importante que los objetivos estuviesen planteados no sólo en términos de contenidos a lograr sino también de los procesos que se intentan favorecer. Si bien existen diversas metodologías para encarar la capacitación, el taller cumple con las mejores condiciones para favorecer un proceso de fortalecimiento de la red. Es importante, entonces, que todo taller tenga como metas:

introducir información que posibilite la toma de decisiones;

identificar y analizar desde diversas perspectivas un aspecto de la realidad considerado como problema;

plantear y evaluar alternativas de solución a la problemática planteada;

establecer un programa de trabajo involucrando a los participantes;

mejorar la integración del grupo y el desarrollo de su organización a partir del trabajo”.

Nuestro taller lo denominamos representación organizacional, aunque en realidad era una constelación en organizaciones, y por ello consistía en la representación de las relaciones existentes entre las diferentes unidades o estructuras de la organización (subsistemas: individuos o grupos). Las dinámicas grupales permiten que los participantes puedan visualizar, y tomar conciencia de las relaciones que están influyendo, realmente, en la toma de decisiones dentro de la organización, así como en la consecución de sus objetivos. Las constelaciones en organizaciones están determinadas por los problemas que planteen los miembros que trabajan su constelación en el grupo. Los participantes de los grupos representarán, algunos, a las distintas unidades de la organización a la que pertenece la persona que plantea el problema, que es quién los elige y realiza la demanda de ayuda para su problema.

Una descripción más exhaustiva de la dinámica que se desarrolla en una constelación en organizaciones y de sus efectos en los que participan en el grupo lo realiza el siguiente artículo de prensa de Dagmar Deckstein publicado en el diario alemán Süddeutsche Zeitung en julio de 1999 que fue traducido por Sylvia

Gómez, que es la traductora de las obras de Hellinger al castellano, y que en su momento obtuvimos de la dirección electrónica: <http://www.poieticas.8m/HellingerOrg.htm> (Gómez, F., 2005b: 112-113) . Lo recogemos de manera literal porque explica de manera bastante exhaustiva tanto los pasos que se siguen como alguna de las finalidades que se pretenden lograr con los mismos. Dice así:

“Asesoramiento Sistémico de la Gestión en Organizaciones

– Un nuevo método abre perspectivas hasta ahora desconocidas en la percepción de los miembros de una empresa.

‘¡Otra vez una nueva moda de management!’ También Wolfgang Rösler se sintió en un principio escéptico y no quería creer que esto podía funcionar. El gerente de la Oficina de la Seguridad Social de Munich-Este (Alemania) una vez más había participado en uno de los seminarios habituales para el personal directivo: organización de la agenda de trabajo, selección de personal solicitando empleo. Todo aquello que se consideraba indispensable para un directivo competente. Esta vez, sin embargo, el organizador del seminario tenía una oferta bastante exótica: ‘Constelaciones de Estructuras Sistémicas’. Este método permitía detectar y solucionar los trastornos en el orden de un sistema. O, como explicaba la asesora Kristina Erb en el programa de su taller: ‘Las Constelaciones Sistémicas nos brindan la oportunidad de obtener en poco tiempo una gran cantidad de informaciones de un sistema, descubriendo asimismo ideas para cambios adecuados, que al mismo tiempo repercutirán de manera positiva sobre todos los miembros del sistema. Además, los participantes en una Constelación aguzan sensiblemente su percepción de los contextos sistémicos.

Con los ojos cerrados.

Hasta aquí, Wolfgang Rösler no entendía absolutamente nada, igual que cualquier persona que no hubiera oído nunca del trabajo con Constelaciones. La experiencia del taller, sin embargo, le ‘dejó atónito, para decir la verdad’. Wolfgang Rösler abordó la Constelación con la pregunta de por qué la cooperación entre los siete miembros del equipo directivo de la Oficina de la Seguridad Social no funcionaba de la manera deseada. Así, pues, Wolfgang Rösler eligió de entre los doce participantes del taller –todos personas ajenas a su empresa que no conocían a ninguno de los colaboradores de Wolfgang Rösler, ni siquiera de vista– sendos representantes para sí mismo y los siete directores de departamento.

Con los ojos cerrados, las manos puestas en sus hombros, condujo a cada uno de ellos hasta el centro de la sala, dándole una orientación en el espacio de acuerdo con su intuición – algunos, más juntos, otros, de espaldas al grupo. Y a partir de ahí empezó lo fascinante, que una y otra vez asombra sobre todo a la persona que configura una Constelación por primera vez: los representantes de los compañeros de Wolfgang Rösler comenzaron a expresar sensaciones e impresiones corporales como: ‘Éste no es mi jefe’, ‘Me siento excluido’, ‘De alguna manera me da igual todo y no tengo nada que ver con los demás’. La escena de la Constelación reflejaba de manera inequívoca, e inmediatamente comprensible para el jefe, el patrón relacional que unía a los miembros del ‘sistema de siete’.

Así, por ejemplo, Wolfgang Rösler se dió cuenta, a través de la imagen configurada, de que solía tratar con preferencia a un miembro de su equipo directivo. ‘Si yo mismo cambio, en el sentido de no colocar tantas veces a la persona preferida en el centro, acercando más a los demás miembros del equipo, puedo lograr un mayor equilibrio entre todos’ –así lo percibe Wolfgang Rösler hoy.

La comprensión más asombrosa para él fue descubrir que él mismo era responsable del desequilibrio y que ‘no eran los demás’ –como él había pensado– ‘que no funcionaban’. También podríamos decir: ésta es la comprensión de la responsabilidad del cargo directivo.

¿Magia? ¿Esoterismo? ¿Abracadabra mística? ¿De dónde ‘sabían’ los representantes configurados la trama relacional entre personas absolutamente extrañas? ¿Cómo es posible que alguien, a raíz de las afirmaciones de unos representantes configurados, pudiera sacar conclusiones en relación a un sistema, a su historia y a su estado, para después llegar a consecuencias e ideas de solución? Porque, como afirma Kristina Erb, en estas imágenes exteriorizadas de los sistemas –sean familias, departamentos, empresas enteras, incluso procesos judiciales o guiones de cine, que también pueden ser configurados– se trata de ‘una forma generalizada de lenguaje’.

Vivencias cruciales.

Hasta ahora, la asesora sistémica no sólo ha desencadenado vivencias cruciales, como en el caso del director de la Oficina de la Seguridad Social de Munich, sino que también pudo ayudar a más de un fundador de empresa para encontrar el camino hacia la independencia, configurando en una Constelación los diversos proyectos alternativos. Asimismo, trabajando con herederos de algunas empresas, pudo descubrir la causa fundamental de su escaso éxito tras ocupar la

dirección del negocio: su falta de valoración de la persona del fundador, por ejemplo. También este reconocimiento puede ser recuperado en el transcurso de una Constelación. Para este fin, la persona en cuestión se acerca al representante del fundador y le dice, por ejemplo: ‘Hasta ahora no te he valorado lo suficiente, ni he reconocido tus méritos para la empresa. Quisiera rectificarlo ahora’.

Lo más fascinante en todo esto es que tales frases, que más bien recuerdan fórmulas de conjuro ritual, desarrollan su eficacia en la realidad. ‘Algo’ cambia allá fuera, en la vida cotidiana después de una Constelación, aunque aquellos que buscaban una solución o respuesta no se den cuenta tan conscientemente. ‘El que un problema se haya solucionado se reconoce por la desaparición del mismo’ –así resume Kristine Erb una experiencia muy frecuente en el trabajo con constelaciones. Ésta es también la experiencia de Wolfgang Rösler que configuró su primera Constelación hace tan sólo dos meses. Mientras tanto, ya nos ha contado de una reunión de trabajo de su equipo directivo durante la cual sus colaboradores hablaron por primera vez de las relaciones entre ellos. Además, para lo que queda del año ha fijado cuatro encuentros temáticos en los que se configurarán varios temas con la ayuda de Kristina Erb. Esto último, sin embargo, lo considera algo ‘absolutamente normal; de todos modos, esto habría sido un punto en la agenda, incluso sin la configuración previa de aquella constelación’. ¿De veras? No es de extrañar que el método de Configuración de Estructuras se propague a una velocidad tan vertiginosa en una época en que los conceptos de ‘globalización’ o de ‘pensamiento sistémico’ dominan el debate sociopolítico y de estrategias en organizaciones. Karl Weick, por ejemplo, experto en teorías de organización, opina: ‘El clima que preocupa a una organización ha sido creado por la misma organización. Las cosas de las que nos quejamos, cambian en cuanto nos damos cuenta de que tenemos parte en su desarrollo’. También se podría decir que, gracias a la experiencia con Constelaciones de Organizaciones, los participantes se hacen una idea del posible significado de expresiones como ‘la empresa como organismo vivo’, o la organización se halla en vías de aprendizaje’.

El fundamento del trabajo con Constelaciones Sistémicas fue sentado por el terapeuta familiar Bert Hellinger, quien en un principio únicamente aplicaba este método al sistema de la familia. Fue sólo a mediados de los años 90 que este método conoció un desarrollo ulterior para su aplicación a otros sistemas, sobre todo gracias a Matthias Varga von Kibéd e Insa Sparrer que en 1995 fundaron el Instituto de Formación e Investigación Sistémicas en Munich. Desde entonces, el

método de configuración de Constelaciones de Estructuras Sistémicas cuenta con un número de adeptos cada vez mayor. Kristina Erb, por ejemplo, afirma que no hay forma más clara de visualizar inmediatamente si una persona actúa en su lugar (de trabajo) con tranquilidad y lleno de energía, o debilitado. Y aquello que le debilita, también se manifiesta. Así, como directora de su asesoría de empresas ‘Sistemas en Acción’, Kristina Erb frecuentemente ha tenido la experiencia de que algunos mitos como: ‘Aquí, todos somos iguales’, únicamente fomentan la inseguridad y los conflictos relacionales. ‘Toda organización siente la necesidad de dirección, de una dirección justificada por el rendimiento’. Otra experiencia muestra que bajo la influencia de aquellos ejecutivos que suelen abrirse paso a codazos, sin reconocer ni a sus compañeros ni a sus antecesores, todo el sistema puede quedar bloqueado. De nada sirven ni el mejor control ni el esfuerzo por bajar los precios a toda costa, el éxito duradero se malogra mientras los patrones relacionales ‘invisibles’, que únicamente salen a la luz a raíz de una Constelación, siguen actuando de esta manera nefasta.

El Inconsciente Colectivo.

El director de la Oficina de la Seguridad Social, Wolfgang Rösler, hasta hoy no sabe explicarse muy bien qué es lo que ‘funcionó’ en aquella Constelación, ni de qué manera ocurrió. Los expertos en teoría y práctica sistémicas, sin embargo, ya hablan del Inconsciente Colectivo, en el que se hallan memorizadas todas las informaciones, incluso de otros sistemas. O de aquellos campos morfogenéticos con los que el biólogo inglés Rupert Sheldrake explica por ejemplo el siguiente: antes de que la mujer llegue a casa, incluso faltando más de diez minutos para su llegada, su perro ya muestra signos de saber que su dueña está próxima. ‘Cuando por primera vez en mi vida vi una Constelación’ -comentó Sheldrake alguna vez- ‘por fin supe de dónde lo sabía el perro’. ¿Y por qué los humanos no habrán de participar también de este saber que los perros tienen desde hace tanto tiempo?’.

Lo que pretendíamos con nuestra investigación era, por un lado, aplicar nosotros el método de las constelaciones en organizaciones en algunos grupos que convocáramos y reuniéramos para tal fin y, además, poder participar en otros grupos coordinados por otros profesionales con el fin de poder establecer algún tipo de comparación. Elaboramos un cuestionario para estudiar los cambios de representación social que se producen en los que participaron en los grupos, preguntándoles sobre sus creencias, convicciones y niveles de satisfacción en

cada una de las representaciones que se realizaran. En Alemania se han realizado una serie de investigaciones sobre la aplicación y efectividad del modelo de las constelaciones familiares de Bert Hellinger que han dado lugar a la presentación de algunas tesis (Ulsamer, B., 2000: 170-189).

Pasamos previamente un cuestionario (nº 1), a la persona que planteaba su problema laboral y quería realizar su representación organizacional. Después de realizada la constelación en organizaciones le volvimos a pasar el cuestionario (nº 2) de nuevo para comprobar si se habían producido cambios en sus opiniones, sobre sus creencias, convicciones y niveles de satisfacción. Un mes después de realizada la constelación en organizaciones se les pasó nuevamente el mismo cuestionario (nº 3) para comprobar si los cambios, en caso de haberse producido, perduraban o se modificaban: disminuían o aumentaban. Con la medición de dichos cambios pretendíamos poder demostrar de manera objetiva los efectos que produce en los individuos la aplicación del método de las constelaciones en organizaciones. Pues, creíamos necesario contar con las opiniones de los participantes en las diferentes dinámicas grupales realizadas. También, se le pasaría otro cuestionario (nº 4) a los demás miembros de los diferentes grupos que observaran las constelaciones en organizaciones para poder comparar los resultados y contrastar si la dinámicas grupales llevadas a cabo producían en los demás miembros del grupo efectos parecidos a los que producían en los individuos que realizaban su constelación en organizaciones.

4. Conclusiones sobre este método fenomenológico y sistémico de intervención familiar.

Aunque ya se habrá deducido que las soluciones buscadas conllevan la provisión de unas imágenes de solución que se facilitan a los clientes, las cuales les fortalecen para seguir adelante en su camino, no queremos dejar de pasar la oportunidad de aclarar que las constelaciones familiares no pueden, por decirlo así, resolver la vida de nadie, en el caso de que ésta tuviera solución si fuera un problema, lo que hacen es proporcionar impulsos para que, como hemos afirmado, el individuo resuelva el problema que plantea en un momento muy concreto. En otros momentos diferentes planteará, tendrá o sentirá otros problemas que necesitará resolver o quizás tras un tiempo necesite abordar el mismo problema que vuelve a reaparecer. No obstante, parece que las constelaciones familiares

ayudan en ese sentido a resolver los problemas que los individuos plantean y eso es lo que pretendemos evidenciar y constatar (Alonso, Y., 2005).

1.- La supervisión de la intervención familiar puede ser realizada de una manera pertinente mediante la aplicación del método de las constelaciones familiares, como hemos recogido y demostrado en nuestros trabajos de investigación sobre la temática (Gómez, F., 2005: 44-128), cuyos resultados pueden ser extrapolables a todos los ámbitos de intervención social.

2.- La aplicación del método de las constelaciones familiares modifica las creencias que tenemos sobre la solución de nuestros problemas personales y familiares.

3.- Desde el ámbito de la intervención familiar pueden experimentarse y proponerse nuevas formas de intervención social y de supervisión profesional. Estas formas suponen cambios en las representaciones sociales que tienen los ciudadanos sobre las conductas sociales. Las aportaciones que realizan las constelaciones familiares significan un nuevo enfoque para crear nuevas vías de conocimiento que favorezcan los cambios de representación social que resulten pertinentes.

4.- Como método de supervisión profesional, las constelaciones familiares suponen unas formas y unas maneras sencillas de realizar y de ser llevadas a la práctica, pues el supervisor y los supervisados sólo han de tener la predisposición para aceptar:

- el orden y la jerarquía de la organización,
- el respeto por lo anterior,
- reconocer verbalmente lo precedente,
- incluir lo excluido,
- respetar la organización,
- agradecimiento a la organización,
- que la organización supone la pertenencia a algo más amplio de lo que podemos presenciar.

5.- Lo que se muestra en una constelación familiar es una imagen, que puede ser la que el propio supervisado tiene interiorizada, y eso por sí mismo ya supone un cambio que hace posible que puedan surgir nuevas imágenes interiores, más liberadoras, que lleven a los supervisados a ocupar otros lugares diferentes en su familia. El lugar

que se ocupa en un grupo social, familiar o laboral determina no sólo los sentimientos y las emociones del individuo sino, lo que es más importante, su conducta y por eso nuestro trabajo de investigación demostró que el nuevo enfoque, de las constelaciones familiares, llevaba a los clientes que realizaron sus constelaciones familiares a cambiar de lugar, posicionándose de otras maneras, y eso es lo que modificó sus sentimientos, sus emociones y sus conductas.

6.- Para adquirir una visión holística o total de un sistema tenemos que mirar su estructura y eso supone tener que incluir a los que fueron excluidos en un momento dado, porque dicha exclusión les otorgó un poder invisible que sigue estando presente y por eso afecta a la estructura familiar u organizacional. Para comprender la totalidad hay que mirar la familia, o a la organización, como sistema total y ello es una aproximación al dilema, tantas veces repetido, de que “EL TODO ES MÁS QUE LA SUMA DE LAS PARTES”.

7.- Las constelaciones familiares sacan a la luz aquello que estaba oculto o latente de las relaciones. Un aspecto importante es que se demuestra que actuar (en el sentido de hacer) supone intervenir y conocer a la vez, pues actuando los demás resultan afectados por dichas actuaciones al estar en interacción mutua. Quizás, lo más significativo de nuestro comportamiento sea que produce reacciones y respuestas en los demás y las respuestas de los demás producen reacciones y respuestas en nosotros mismos. Pero no sólo materializan lo que no se ve, por estar implícito, sino que van más lejos al producir unas imágenes de solución que eliminan definitivamente lo que en el psicoanálisis se denominaban las “resistencias”.

Este modelo, de intervención social con familias, de las constelaciones familiares de Bert Hellinger es, con diferencia, el que más difusión a nivel mundial ha logrado en menos de una década. Sólo

una búsqueda sobre constelaciones familiares de Bert Hellinger en cualquiera de los buscadores de internet corroborará nuestra afirmación, pero aquí sólo queremos dejar constancia de su difusión y extensión planetaria³. La Asociación Española de Constelaciones familiares Bert Hellinger⁴ agrupa a los profesionales de habla hispana que se dedican profesionalmente a aplicar el citado modelo.

Algunas de las Web oficiales de Bert Hellinger que el lector puede consultar para un mayor conocimiento son:

- www.hellinger.com
- www.hellingerschule.com (en alemán).

Otras webs relacionadas:

- www.hellingerargentina.com.ar Actividades en Argentina.
- www.hellingercolombia.com Actividades en Colombia.
- www.hellingermexico.com.mx
- www.constelaciones.net Actividades en México.
- www.echi-dacak-behrens.de Actividades en Paraguay.
- www.hellinger-ve.com Actividades en Venezuela.
- www.hellinger.co.uk Actividades en Inglaterra.
- www.hellinger.it Actividades en Italia.
- www.institutohellinger.com.br Actividades en Brasil.
- www.hellingeruruguay.com Actividades en Uruguay.
- www.aebh.net Actividades en España.

5. Bibliografía básica para el tema:

ALONSO, Y.: “Las constelaciones familiares de Bert Hellinger: un procedimiento psicoterapéutico en busca de identidad”. International Journal of Psychology and Psychological Journal, Universidad de Almería, 2005, pp. 85-96.

BEAUMONT, H.: Morphic Resonance and Family Constellations. (Hunter Beaumont in conversation with Rupert Sheldrake). En Systemic Solutions Bulletin. London. Portland Printing Co, Issue 2, 2001.

³ Ver <http://www.hellinger.com/db/international.php?en> [Consultado el 1.VII.07]

⁴ Ver <http://www.aebh.net> [Consultado el 1.VII.07]

BOSZORMENYI-NAGY, I.: Lealtades invisibles. Ed. Amorrortu, Buenos Aires, 1983.

FOERSTER, V. H.: “La metáfora del punto ciego: conferencias y diálogos sobre la construcción de la realidad. Sistémica. Rev. nº 3, A.A.T.FA.S.H., Sevilla, 1997.

FOERSTER, V. H.: Las semillas de la cibernética. Gedisa, Barcelona, 1991.

FOERSTER, V. H.: Soñar la realidad. Paidós, Madrid, 1996.

FRANKE-GRICKSCH, M. Du gehörst zu uns. Systemische Einblicke und Lösungen für Lehrer, Schüler und Eltern. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, 2002.

GÓMEZ GÓMEZ, F.: “Investigación sobre un nuevo Método de Supervisión Profesional: Las Constelaciones en Trabajo Social”. Revista de Servicios Sociales y Política social, nº 71, Madrid, 2005a, pp. 101-126.

GÓMEZ GÓMEZ, F.: “La intervención profesional: espacios y prácticas profesionales”. ALEMÁN BRACHO, C. y FERNÁNDEZ GARCÍA, T.: Introducción al trabajo social. Alianza Editorial, S.A. Madrid, 2003, pp. 466-514.

GÓMEZ GÓMEZ, F.: “Los cambios relacionales en los recursos humanos de las organizaciones”. Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, (259) Oct., Madrid, 2004. pp. 155-224.

GÓMEZ GÓMEZ, F.: Métodos y Técnicas para la intervención social en las organizaciones. UCM, Madrid, 2005b.

GÓMEZ GÓMEZ, F.: “Postgrado en la Universidad de San Agustín de Arequipa en "Orientación y consejería al niño adolescente y psicoterapia familiar". In: III Congreso Universidad y Cooperación al Desarrollo. UCM, Madrid, 2006, pp. 393-410.

GÓMEZ GÓMEZ, F., LORENTE MORENO, J. C. y MUNUERA GÓMEZ, M. P.: “Lo fenomenológico en la intervención socio-familiar”. Portularia. Revista de Trabajo Social, Vol. 4, Huelva, 2004, pp. 398-406.

GÓMEZ GÓMEZ, F. y LORENTE MORENO, J. C.: “Programas para la convivencia familiar y social desde una cultura de la paz”. In: Los desafíos de la violencia. Un compromiso del Trabajo Social para una sociedad más justa. IV Congreso de Escuelas Universitarias de Trabajo Social. Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad de Alicante, Alicante, 2002, pp. 681-693.

GÓMEZ GÓMEZ, F. y MUNUERA GÓMEZ, M. P.: “Acompañamiento y “Gente corriente”: Lo Funcional y Lo Humano”. Adaptar la igualdad, normalizar la diversidad, UCM, Madrid, 2006, pp. 593-598.

GÓMEZ GÓMEZ, F. y MUNUERA GÓMEZ, M. P.: “Experiencias grupales innovadoras en la Segunda Especialidad en Orientación y Consejería al Niño, Adolescente y Psicoterapia Familiar”. II Encuentro sobre experiencia grupales innovadoras en la docencia universitaria, UCM, Madrid, 2007a, pp. 1-7.

GÓMEZ GÓMEZ, F. y MUNUERA GÓMEZ, M. P.: “El Espacio de Coordinación de Centro (ECC) del Campus Virtual como plataforma para la orientación, el asesoramiento y la tutorización de estudiantes”. Innovación en el Campus Virtual. Metodologías y herramientas, Vol. III, UCM, Madrid, 2007b, pp. 247-254.

GÓMEZ GÓMEZ, F. y PÉREZ DOÑORO, A. M.: “Investigación sobre la aplicación del método de las Constelaciones Familiares de Bert Hellinger a la supervisión clínica”. Revista de Investigación en Psicología, 8 (1). Lima, 2005, pp. 29-50.

GÓMEZ GÓMEZ, F. y TORRE HERNÁNDEZ, M. A.: “Una nueva lógica de investigación e intervención psicosocial”. Portularia. Revista de Trabajo Social, VI (1). Huelva, 2006, pp. 7-17.

HELLINGER, B. Die Mitte fühlt sich leicht an. Vorträge und Geschichten. Múnich: Kösel, 1996.

HELLINGER, B. Ordnungen der Liebe. Ein Kurs-Buch. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, 1994.

HELLINGER, B.: Ordenes del amor. Ed. Herder, Barcelona, 2001.

HELLINGER, B.: El centro se distingue por su levedad. Ed. Herder, Barcelona, 2002.

HELLINGER, B. y HOEVEL, G. T.: Reconocer lo que es. Conversaciones sobre implicaciones y desenlaces logrados. Herder, Barcelona, 2.000.

HELLINGER, B. WEBER, G. y BEAUMONT, H. Love's hidden symmetry. What makes love work in relationships. Phoenix, AZ: Zeig, Tucker & Co, 1998.

JUNG, C. G.: Arquetipos e inconsciente colectivo. Paidós, Barcelona, 1984.

NEUHAUSER, J.: Lograr el amor en la pareja. El trabajo terapéutico de Bert Hellinger con parejas. Ed. Herder. Barcelona, 2.001.

NOLL, R.: Jung. Ediciones B, Barcelona, 2002.

SENGE, P. y otros: La danza del cambio. Cómo crear organizaciones abiertas al aprendizaje. Gestión 2000, S. A., Barcelona, 2000.

SHELDRAKE, R. (1981). A new science of life. The hypothesis of morphic resonance. London: Blond & Briggs, 1981.

STIEFEL, I., HARRIS, P. y ZOLLMANN, A.W.F. Family constellation: A therapy beyond words. Australian and New Zealand Journal of Family Therapy, 23, 38-44, 2002.

SHELDRAKE, R.: Una nueva ciencia de la vida. La hipótesis de la causación formativa. Kairós, Barcelona, 1990.

ULSAMER, B.: Senza radizi non si vola. La terapia sistemica di Bert Hellinger. Edizioni Crisalide, Roma, 2000.

WEBER, K.: "Die Schuld der Eltern geht die Kinder nichts an". Psychologie Heute, 3 , 2003, pp. 28-33.

WEBER, G.: Felicidad dual. Bert Hellinger y su psicoterapia sistémica. Ed. Herder. Barcelona, 2.001

WEBER, G. Praxis der Organisatiosaufstellungen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme, 2002.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES

Las actividades estarán organizadas por exposiciones teóricas más breves posibles como preámbulos de los diferentes ejercicios individuales y grupales encaminados a las vivencias experienciales de los asistentes, con el fin de que comprendan y hagan suyos los contenidos y conceptos fundamentales del módulo.

Se realizarán movimientos sistémicos así como representaciones familiares, organizacionales y educativas en el aula.

METODOLOGÍA

El módulo será planteado desde una metodología práctica y vivencial en un 60% de su duración total. En ese tiempo los estudiantes vivenciarán la práctica de la intervención con Constelaciones Familiares y Organizacionales para hacer suyos los conocimientos teóricos impartidos en la parte teórica. Se realizarán algunos ejercicios y movimientos sobre constelaciones familiares y otros modelos de intervención afines.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL MODULO

El aprovechamiento del módulo se considerará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Asistencia continuada
2. Manejo en la aplicación de los contenidos teóricos. (Se trabajará mediante la realización de análisis individuales y grupales de las entrevistas presentadas).
3. Control de las lecturas realizadas y prueba objetiva sobre los temas impartidos en las clases.

RECURSOS

- Aula para la impartición de las clases, con sillas móviles para que los estudiantes puedan sentarse en círculo con el fin de facilitar tanto la comunicación en el aula como las dinámicas grupales necesarias en las sesiones de Constelaciones Sistémicas. Las sillas deberán disponer de los medios necesarios para que los estudiantes puedan escribir y tomar notas.
- Medios audiovisuales que permitan la proyección de presentaciones, multimedia y documentales o películas en el aula (retroproyector, reproductor de material audiovisual, ordenador y cañón de proyección, pizarra).
- Acceso a fuentes de documentación y bibliografía, DESDE EL Campus Virtual de la UCM

EVALUACIÓN DEL ALUMNO

(para entregar por el alumno al ICE despues de cada modulo)

Aspectos positivos para ti de este mòdulo.

Aspectos confusos o no interesantes del mòdulo desde tu mirada.

Propuestas a mejorar para próximas ediciones.

Anònimo

- Confecciona un resumen personal del modulo, de 3 folios máximo, para entregar en el siguiente módulo. Pon tu nombre y el del módulo.