

TÉCNICAS Y MÉTODOS PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL APLICADAS A LAS INVESTIGACIONES DEL DERECHO DE FAMILIA



FRANCISCO GÓMEZ GÓMEZ*

RESUMEN

El trabajo de investigación del que daremos cuenta parte de un marco teórico justificativo de la aplicación empírica realizada. Los modelos de intervención que recoge son el sistémico, el fenomenológico, la teoría de la comunicación humana en las relaciones interpersonales, el modelo de redes sociales, el de las Constelaciones Familiares en Organizaciones. Los cuales pueden resultar fundamentales para la comprensión y la aplicación del Derecho de Familia.

La parte empírica consistió en aplicar el método de las Constelaciones Familiares creado por Bert Hellinger al Derecho de Familia y a la Sociología de la Familia, así como a las Organizaciones. Para ello se presentaron veintiocho casos, que sólo citaremos aquí, de un total de treinta y dos estudiados, en los que se utilizó el citado método de las Constelaciones Familiares en Organizaciones como modelo aplicado de intervención social. Se diferenció entre los casos de tres ámbitos distintos: uno de

*

Francisco Gómez Gómez. Escuela de Trabajo Social.

Universidad Complutense de Madrid

Campus de Somosaguas

28223 Pozuelo de Alarcón. Madrid

Tel: 913942798

Fax: 913942722

fgomez@trs.ucm.es

Subdirector de Ordenación Académica de la E. U. de trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid

Profesor Titular del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales

Ha publicado dos libros sobre la aplicación de las Constelaciones Familiares de Bert Hellinger y una variedad de artículos sobre las materias de sus especialidad.

investigación, otro terapéutico y un último educativo llegándose a la conclusión de la existencia de similitudes de las tendencias que la aplicación del método produce en los individuos participantes en las dinámicas, independientemente del ámbito en el que se realiza la intervención social.

Damos cuenta de los resultados obtenidos sobre los cambios de creencias, convicciones y grados de satisfacción de los participantes en las dinámicas grupales efectuadas.

En definitiva, el estudio recoge los cambios de representaciones sociales, que los individuos investigados tenían sobre sus relaciones laborales, como consecuencia de la aplicación del método de las Constelaciones Familiares en Organizaciones.

PALABRAS CLAVE: Constelaciones Familiares y en Organizaciones

ABSTRACTS

This research work is built on a theoretical justified frame of the empirical made application. The models of intervention that it includes on, are the systemic, the phenomenological, the theory of the human communication in the interpersonal relationships, the model of social nets, the one of the organizational representations and the one of the social representations. These can be critical to the understanding and application of family law.

The empirical part consist of applying the method of Familiar Constellation created by Bert Hellinger to the Family Law and Sociology of the Family.

. To purchase it, twenty cases exist, a total of thirty two studied, in which the mentioned method of Constellations in Organizations was used as an applied model of social intervention. It differs between the cases of three different contexts: one of research, other therapeutic and last one educative, ending with the conclusion of the existence of similarities of the tendencies that the application of the method produces in the individuals participants in the dynamics, in an independent way of context in which the social intervention was developed.

It shows that the obtained results about the changes in believes, convictions and grades of satisfaction of the participants in the group dynamics achieved.

To end up, this work gathers of social representations that the individuals had about work ship relations, as a consequence of the application of the Constellations in Organizations method.

KEY WORDS: Family Constellations and in Organizations.

0. CUESTIONES INTRODUCTORIAS

El objetivo principal de la investigación sobre intervención social con familias y en organizaciones era aplicar el modelo de las Constelaciones Familiares¹ para visualizar las relaciones familiares: coaliciones relacionales, lugares que ocupan padres, profesores, alumnos, jefes, subalternos, compañeros de trabajo, socios, fundadores, empleados, clientes, proveedores, directivos, etc.

¹ La investigación se fundamenta en las obras de Hellinger, B., (2001 y 2002), de Hellinger, B. y Hoewel, G. T. (2000), de Weber, G. (2001) y de Neuhauser, J. (2001).

La propuesta fue mirar cómo es la toma de decisiones difíciles en las familias y en las organizaciones. Por ejemplo, quien debe quedarse y quien debe marcharse², pues en principio toda persona es necesaria para la familia, o la organización, si ocupa de lleno su posición y su función. Cuando alguien deja de ocupar su espacio y no cumple con la función para la que está en la organización familiar puede ocurrir que deje de ser necesario y tenga que marcharse. Y además, tratábamos de confirmar el fenómeno mediante el cual aquel que constantemente da más de lo que recibe fomenta la ruptura de las relaciones, como indica Gunthard Weber (2001: 23-26). Con ello, se pretendía buscar los principios básicos que se dan en las familias, que son los que ayudan a encontrar la armonía y a evitar desequilibrios en las relaciones (informales y formales).

Otra cuestión importante fue relacionar directamente el modelo de intervención empleado con lo planteado por la Convergencia Europea de los Estudios Superiores, el denominado Espacio Europeo de Enseñanza Superior, donde se pone el acento más en que el alumno aprenda que en querer enseñarle³. Este cambio es muy importante, pues supone pasar casi a un segundo término el conocimiento de informaciones técnicas y fijar más la atención en la adquisición de competencias para las relaciones interpersonales, la resolución de conflictos, la aplicación de la teoría a la práctica, la capacidad de trabajo autónomo, etc., y todo ello puede suponer, analógicamente, un ejemplo próximo a lo desarrollado en nuestra investigación.

Algo, también, similar es lo que plantea el método PBL (Basado en la Resolución de Problemas) que desde 1970 viene aplicándose en campos educativos tan diversos como las ciencias de la salud, el derecho y los MBA. Su metodología se apoya en tratar situaciones de la vida real, método de caso, aprendizaje autodirigido y trabajo en grupo. En él el aprendizaje es la actividad fundamental mientras que la enseñanza es una actividad de apoyo o secundaria. Por ello, se aplica el aprendizaje en su contexto y se busca la aplicabilidad del conocimiento fuera del contexto educativo.

Resaltar también que, entre otros objetivos de la investigación, lo que se planteaba era poder experimentar modelos de aprendizaje en los que las personas aprendieran a relacionarse con su entorno de otras maneras, diferentes a cómo lo hacían, para que adquiriesen habilidades que les hicieran autónomos en la resolución de los problemas, y de los conflictos, que se les presentaran.

La investigación recogió la fundamentación teórica y la aplicación práctica del método de las Constelaciones Familiares de Bert Hellinger, en diferentes grupos, para demostrar cómo cambiaban las representaciones sociales de los participantes en las dinámicas grupales. Las Constelaciones Familiares modifican las representaciones sociales que los individuos tienen de sus relaciones familiares y grupales.

² A este respecto cabe hacer referencia a lo que se ha denominado “Mobbing”, el cual aborda perspectivas diferentes a las de este trabajo. Véase Irigoyen, M. F. (2001), Piñuel, I. (2001, 2003) y Rodríguez, N. (2002).

³ Las declaraciones de Bolonia (1999) y Praga (2001) se extienden en considerar la cuestión. En nuestro país se desarrolla, entre otras normativas, en el RD 1125/2003 de 4 de septiembre (BOE 17 de septiembre 2003) por el que se establece el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS).

El trabajo de investigación parte para el ámbito laboral del concepto del “*homo socialis*” descubierto por Elton Mayo con sus experimentos en la Western Electric Company⁴, así como de su constatación de que las relaciones informales influyen en el organigrama de la organización, en sus relaciones formales.

El desarrollo posterior de esta perspectiva estuvo fundamentada en la dinámica de grupos de Kurt Lewin (1975, 1988 y 1992) y en la Escuela Humanista, básicamente en el planteamiento y aplicaciones de la pirámide de necesidades de Maslow (1963), pero no en el estudio de las relaciones informales que fueron, si no olvidadas, al menos dejadas de lado o no claramente definidas y abordadas. Por eso, este trabajo de investigación pretende aportar conocimiento sobre dichas relaciones informales y sobre su influencia en la consecución de los objetivos perseguidos por las organizaciones.

1. MARCO TEÓRICO

El marco teórico se elaboró partiendo de la idea de un modelo teórico como aquel que se fundamenta en una/s teoría/s explícita/s y conocida/s, mientras que un modelo de intervención es aquel que se apoya en un modelo teórico para llevar a la práctica dichos conocimientos. En dicho sentido, Marx entendía la praxis que era la que, según su criterio, validaba las teorías científicas.

1.1. MODELOS DE INTERVENCIÓN

La investigación se fundamentó primero en el modelo sistémico y su implicación en lo social. Se hacía hincapié en las aportaciones que resultan de interés para su aplicación a las organizaciones. Segundo, se hacía un repaso del modelo fenomenológico desde su aparición dentro de la filosofía y de la sociología alemana hasta su desarrollo más práctico en la corriente humanista. Tercero, se citaban los axiomas de la comunicación humana por interesar sus aspectos, no sólo digitales sino, aquellos más analógicos y sobre todo los que se refieren a los ámbitos relacionales. Cuarto, se realizó un breve análisis del modelo de las redes sociales, resaltando los aspectos que más interesaban, y por último, se propuso una integración de los cuatro modelos anteriores en un intento por llegar a una síntesis de los cuatro para introducir el quinto modelo de las Constelaciones Familiares, sobre el que se apoyó la investigación y que aportaba las técnicas y los métodos para realizar las intervenciones, que son las que producen un cambio en las representaciones sociales de los individuos. Por ello, el modelo de las representaciones sociales es el sexto modelo propuesto como recipiente que puede contener a los otros cinco primeros, que son los que, en definitiva, favorecen el cambio de las representaciones sociales que los individuos tienen sobre sus organizaciones, sus familias, y sobre las relaciones que se dan dentro de ellas, y en las que participan.

Los modelos expuestos considerados de manera conjunta resultan pertinentes como apoyo de las intervenciones sociales familiares y organizacionales, en la certeza de que las

⁴ Véase la obra de Mayo, E. (1972: 65 y ss.), y las de Garmendia, J.A., Navarro, M., Parra Luna, F. (1989: 231-251), Parra de Luna, F. (1992: 223-251) y Garmendia, J.A. y Parra Luna, F. (1993: 73-127).

Constelaciones Familiares requieren de la fundamentación de varios enfoques teóricos, y ello a pesar de que dicha consideración de varios modelos dificulte alcanzar una mayor profundización. Unas breves pinceladas de cada uno de los modelos de intervención expuestos nos dará ideas de cómo se articula el marco teórico con la parte empírica del trabajo de investigación.

1.1.1. El Modelo Sistémico

Este modelo teórico y de intervención ha tenido un gran desarrollo en el campo terapéutico, sobre todo en la terapia familiar. Su aplicación se inició en Palo Alto y después atravesó el Océano Atlántico desarrollándose en Milán a partir de los años 70 del pasado siglo XX. Desde entonces su utilización se ha ido extendiendo tanto a nivel geográfico como disciplinario y su uso en los grupos sociales está hoy en día bastante generalizado.

La noción de sistema, que es sobre la que se analizan diferentes visiones y autores, resulta útil para acercarnos a lo que implica la pertenencia a un sistema familiar u organizacional. Lo que visualizamos en una Constelación Familiar es parte del sistema y de las implicaciones que éste supone para los miembros del mismo. Las Constelaciones Familiares pueden ser importantes en la labor de hacer accesible la comprensión, a cualquier profesional que tenga interés, de lo que suponen las implicaciones sistémicas para los miembros de un sistema, como por ejemplo cualquier institución familiar, educativa o empresarial.

La visión sistémica conlleva un cambio de mirada que no resulta fácil porque para mirar de distinta manera tenemos que posicionarnos de distinta manera y este cambio de posicionamiento es el que muchas veces, por suponer un esfuerzo, no nos deja mirar las cosas desde otras perspectivas.

Cronen y Harris (1.979) desde sus comparaciones entre las diferentes perspectivas de la Cultura Humeana-Reduccionista y la Cultura Sistémica-Revisionista aportan la justificación para que el trabajo de los consteladores familiares, en los grupos en los que se desarrollan las Constelaciones Familiares, pueda apoyarse en unas teorías que no dejen lugar a unas intervenciones sociales sometidas al mero discurrir de los hechos por no estar planificadas previamente. Por el contrario, cuando existe una fundamentación teórica que avala las intervenciones lo que ocurre tiene una justificación previa, al buscarse unos objetivos concretos que son los que pueden evaluarse posteriormente.

1.1.2. El Modelo fenomenológico

La fenomenología como corriente filosófica nació en Alemania y, por eso, creemos que el modelo de las Constelaciones Familiares es un modelo fenomenológico porque su creador, Bert Hellinger, al ser alemán recoge dicha corriente de pensamiento que estaba impregnando las ciencias sociales y humanas. En ese sentido, se realizó en el trabajo un breve encuadre sobre dichas corrientes de pensamiento citando, incluso, a algún autor del campo filosófico de nuestro país, como Ortega y Gasset y Unamuno, para recordar cómo estos filósofos estaban influenciados por el pensamiento alemán y de ahí partieron sus planteamientos fenomenológicos.

Este modelo ha sido criticado epistemológicamente por suponer una oposición a la corriente de la investigación social empírica, la cual es la que ha logrado un mayor desarrollo. Sin embargo uno de los dos autores más importantes de la Escuela de Relaciones Humanas, nacida a partir de las investigaciones de Elton Mayo y Carl Rogers, que desarrolló un método fenomenológico de escucha empática que ha tenido grandes resultados, como modelo terapéutico, sobre todo en el desarrollo del “counseling”, asesoramiento. El asesoramiento ha dado lugar o ha tenido que ver con el desarrollo de una gran mayoría de los diseños actuales de la formación de postgrado y de las dinámicas de grupos, apoyadas por el “role playing” o intercambios de roles y utilizadas mediante la grabación en medios audiovisuales de las sesiones grupales.

El pensamiento de Rogers (1989) supone una aproximación fenomenológica al estudio del hombre y en ese sentido nos resulta muy útil para nuestra investigación porque supone un paso en la comprensión de lo que ocurre con la aplicación del método de las Constelaciones Familiares.

1.1.3. La teoría de la comunicación humana en las relaciones interpersonales

Algo que resultó fundamental en la investigación fue la priorización de los aspectos analógicos de la comunicación sobre los aspectos digitales, que son sobre los que hasta ahora se había venido apoyando, principalmente, la investigación social. Ello, supone unas consecuencias nuevas y distintas para la intervención y la investigación social. Se puede avanzar en la realización de experimentos encaminados a intervenir grupalmente que después puedan ser estudiados para saber los cambios que se producen.

El axioma de la comunicación humana que plantea los dos niveles de la comunicación, un nivel de contenido y otro de relación, que es una metacomunicación, nos permite abordar la relación que se da entre dos individuos en unos términos diferentes a como se había venido considerando hasta la actualidad. Metacomunicar sobre las relaciones interpersonales permite que estas puedan ser estudiadas e investigadas socialmente. Estos aspectos comunicacionales han estado escasamente presentes en las investigaciones realizadas y nuestro trabajo de investigación las incorpora por ser muy útiles para abordar las organizaciones como sistemas relacionales donde las distintas estructuras están en constante relación dinámica. Dicha relación dinámica puede ser abordada desde la intervención social con el objeto de poder estudiar los efectos que produce.

Los axiomas de la comunicación humana también nos aportan una visión jerarquizada en términos comunicacionales de las relaciones entre los sujetos y ello apoya algo muy importante para nuestro método de intervención social que consiste en ordenar jerárquicamente las partes del sistema que se encuentran en desorden disfuncional.

1.1.4. El modelo de redes sociales

Con el modelo de redes sociales podemos trazar un puente entre los niveles sociológicos macro y micro. La aplicación de este modelo a la Salud Mental Comunitaria en Norteamérica ha sido importante como para poder ser incluido en el marco teórico de nuestro trabajo de investigación.

El concepto de red social ayuda a comprender un poco más los sistemas sociales, porque en ellos las relaciones interpersonales suelen exceder las fronteras de los grupos y en ese sentido nos proporcionan una nueva perspectiva. Entender la red social de un sujeto en términos relacionales de proximidad afectiva es considerar los sistemas sociales como algo muy importante para un individuo, ya que es el centro de la red. Esta visión resulta del máximo interés para comprender la aplicación del método de las Constelaciones Familiares.

Entender la red social de un sujeto como un sistema de relaciones que se articula concéntricamente por la proximidad afectiva de dicho sujeto a las personas que constituyen su red y a partir de esta perspectiva plantear la división de una red social como primaria y como secundaria es muy eficaz para poder trabajar con las relaciones de tipo formal e informal que se dan en los sistemas.

Las redes sociales primarias⁵ son aquellas que contienen las relaciones sociales “más estrechas”. En ellas se incluyen las relaciones familiares.

Las redes sociales secundarias estarían formadas por:

- Los grupos de recreo, en ellos pueden encontrarse relaciones interpersonales que después pasan a formar parte de las redes sociales primarias.

- Relaciones comunitarias y religiosas, son relaciones de tipo impersonal al estar basadas en las mismas creencias o sistemas de valores.

- Relaciones de estudio o laborales, los grupos de estudio y de trabajo⁶ que en un principio surgen por proximidad en la realización de unas tareas.

Las redes sociales institucionales son las más alejadas del sujeto, si la más próxima es la familia, y se accede a ellas cuando ciertas necesidades específicas no pueden ser satisfechas por las redes sociales primarias. Las formas de organización que se constituyen para satisfacer necesidades concretas de los individuos y que se canalizan a través de los organismos creados para tales fines. Entre ellas podemos destacar a la escuela⁷ que es la primera institución que obliga a los miembros familiares a salir hacia “afuera”. La escuela es considerada como una red social institucional porque sus funciones, delegadas por las familias, están encaminadas a “complementar” el proceso de formación y de educación que

⁵ Para una mayor amplitud véase Chadi, M. (2000: 28-72).

⁶ Sobre las redes formales e informales referidas a la comunicación en las organizaciones puede consultarse a Gil Rodríguez, F. (2003: 335).

⁷ “En esta época de mutación y cambio, a pesar de todas las reformas, la escuela está intocada en lo esencial... Si ubicamos su nacimiento a mediados del siglo pasado, ese ecosistema escolar en sus elementos fundamentales no ha cambiado... Hace alrededor de veinte años el quehacer educativo comenzó a ser valorizado en términos de éxito y fracaso en los aprendizajes. Se planteó primeramente en Estados Unidos y en Europa que la educación resultaba poco eficaz en función de los requerimientos del mundo moderno: no formaba para el mundo del trabajo ni para las transformaciones constantes que éste experimentaba. Esto es una ruptura epistemológica importante porque nunca antes nadie había solicitado esto a la escuela.” (Dabas, E. 1998: 33-34).

es competencia familiar⁸. Colabora con la familia en los “procesos de socialización y de emancipación”. La escuela es en sí misma un fin y un medio a la vez. Un fin en cuanto institución formadora y un medio como mediadora con la familia, la escuela como institución y la red social general⁹.

1.1.5. El modelo de las Constelaciones Familiares

Sobre este modelo creado por Hellinger, B. (2000,2001, 2002) de las Constelaciones Familiares, pero aplicadas a otros ámbitos como las organizaciones, denominadas como Constelaciones en Organizaciones es sobre el que se fundamenta el método aplicado en nuestra investigación. Se recoge por qué se le considera como un modelo fenomenológico y sistémico, lo que está muy estrechamente relacionado con las redes sociales y que tras su aplicación podemos deducir que los individuos cambian las representaciones sociales que tenían sobre sus organizaciones.

Aporta al método de intervención social utilizado unas concepciones útiles sobre la jerarquización de los miembros y estructuras de un sistema familiar u organizacional en función de la responsabilidad de cada uno de ellos y de su antigüedad en la organización. Y algo esencial para comprender lo que hacemos en el grupo con la persona que trabaja su problema, que es no permitirle que cuente todo aquello que le lleva a la inacción y le debilita mediante la queja (sentimientos de tipo secundario), favoreciendo, en cambio, todo aquello que le lleva a la acción y le da fuerza (sentimientos de tipo primario).

Se explican algunos de los principios fundamentales del modelo como: el derecho a la pertenencia, diferencia entre dar y tomar, prioridad que tiene la dirección y quien lleva más tiempo, cómo el rendimiento tiene que ser reconocido, quien debe marcharse y quedarse, fortaleza y debilidad, lo antiguo y lo nuevo. Además, se diferencia entre conciencia de grupo que es la que no sentimos frente a la conciencia individual que sí sentimos. Todo ello resulta de una gran importancia para comprender el modelo y las intervenciones que se llevan a cabo por su aplicación.

1.1.6. El modelo de las Representaciones Sociales.

⁸ “El proyecto institucional ofrece una oportunidad para potenciar la red de relaciones internas en una organización escolar y esto posibilitará el afianzamiento de las relaciones con los que habitualmente estaban ubicados ‘de la puerta para afuera’ de la escuela: padres, familiares, vecinos, organizaciones de la comunidad, comercios, instituciones, empresas.... La mayoría de nuestras acciones no podemos realizarlas solos, pues vivimos inmersos en redes y para poder sostenerlas es imprescindible actuar éticamente, saber compartir y por lo tanto aprender a convivir, colaborar y competir de un modo diferente al que estábamos acostumbrados.... Permitir emerger modelos alternativos para la resolución de problemas es una de las características más claras del cambio de paradigma en las formas de pensar y abordar la realidad, y abarca, consecuentemente, todas las esferas de actividad.” (Dabas, E. 1998: 46).

⁹ “Todas las instituciones se concibieron como un cubo con una sola puerta de entrada y salida, con ventanas altas, para que nadie pudiera distraerse mirando hacia fuera y que desde el exterior no se observara lo que acontecía adentro. Pero ésta no es sólo una concepción arquitectónica, sino que ésta correspondía al paradigma dominante, que concebía unidades aisladas y aislantes.” (Id. 1998: 35-36).

Para poder saber si las representaciones sociales de los individuos cambiaban se les preguntó, mediante un cuestionario, sobre sus creencias, sus niveles de satisfacción y sus convicciones, que eran las que subyacían a las representaciones sociales. Las respuestas dadas en el cuestionario fueron consideradas como conductas, por lo que si éstas cambiaban era de suponer que también lo hicieran las representaciones sociales de los participantes.

Además, los que participaron en la investigación hicieron múltiples propuestas de cambio para sus organizaciones y algunos de los que realizaron sus constelaciones afirmaron un mes después que se habían producido cambios importantes en sus relaciones laborales dentro de sus familias y organizaciones, lo que resulta significativo para corroborar el cambio en las representaciones sociales que ellos tenían. Este es el cambio de representación social que se quería demostrar y por ello se elaboró el marco teórico a partir de unos modelos de intervención que dieran una justificación al método que se iba a utilizar para intervenir en las organizaciones familiares y sociales.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación pretendía estudiar los efectos sobre los individuos de la aplicación del método de las Constelaciones Familiares. Por eso, se ideó realizar una serie de grupos, con un número de participantes que oscilase entre 12 y 20, en los cuales algunos de los participantes expusieran sus problemas laborales. Se querían analizar las relaciones familiares y laborales en las organizaciones, que fuesen representadas en los grupos, mediante el método de las Constelaciones Familiares y los efectos que el método producía en los que componían los 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 en la organización, así como en la consecución de sus objetivos. Las Constelaciones Familiares estarán determinadas por los problemas que planteen los miembros que trabajen sus problemas en el grupo. Los participantes de los grupos representarán, algunos, a las distintas unidades familiares o 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 resolver dicho problema.

El objetivo fundamental fue comparar tres ámbitos distintos para poder establecer similitudes o diferencias. Así se aplicó, por el autor de la investigación, el método de las Constelaciones Familiares en Organizaciones en un *ámbito de investigación* y se comparó con la aplicación del mismo método realizada por otros dos profesionales distintos en dos ámbitos diferentes, uno denominado *terapéutico* y otro denominado *educativo*, por haberse desarrollado los casos estudiados en dos instituciones dedicadas a ambas tareas.

Se elaboró un cuestionario para investigar sobre 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 Constelaciones Familiares que se realizaran. Así, se pasó previamente un cuestionario (nº 1), a las personas que plantearon sus problemas laborales y realizaron sus Constelaciones Familiares. Después de realizadas las Constelaciones Familiares se les volvió 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 realizadas las Constelaciones Familiares 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 se buscaba poder demostrar de manera objetiva los efectos que produce en los individuos la aplicación del método de las Constelaciones Familiares. Para ello, fue necesario contar con las opiniones de los participantes en las Constelaciones Familiares y no sólo con la descripción de las mismas. También, se pasó otro cuestionario (nº 4) a los demás miembros de los diferentes grupos que observaron las Constelaciones Familiares realizadas para comparar los resultados y contrastar si las dinámicas llevadas a cabo producían en los demás miembros del grupo efectos parecidos a los que producían en los individuos que realizaron su Constelación Familiar.

3.1.- ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO Y DE SU TERMINOLOGÍA

Para la elaboración del cuestionario que se pasó a los que participaron en los grupos se pensó que la terminología más exhaustiva que existía sobre organizaciones era la de la Norma Europea EN ISO 9000, la cual adopta íntegramente la Norma Internacional ISO 9000:2000, aprobada por el Comité Europeo de Normalización CEN, sobre Sistemas de Gestión de Calidad. Esta norma emplea una terminología aceptada internacionalmente, por lo que sus términos han sido ampliamente consensuados y probados en cuanto a los conceptos a que se refiere. Estos términos sobre organizaciones, así como los demás que eran de interés, resultaron muy útiles porque ayudaron para los propósitos de la investigación, pues no sólo están claramente definidos sino que resultan de una gran sencillez y de una fácil comprensión para los encuestados.

Durante el diseño del cuestionario se consultó con diferentes expertos para que el mismo resultara un instrumento válido¹⁰ para el trabajo de investigación, pues lo que se

¹⁰ Aquí cabe hacer referencia a la validez interna de la investigación y del cuestionario, ya que el mismo se compartió con gran número de expertos solicitando sus indicaciones y aportaciones. No se podría hablar de efecto Pigmalión o del experimentador por el propio desarrollo del trabajo, tampoco las características de la demanda, ni las críticas de Harré y Secord (Véase al respecto a Clemente, M. 1992: 68-71).

pretendía era contrastar lo que decían los intervinientes en los grupos y si se producían cambios en sus opiniones como consecuencia de la aplicación del método de las Constelaciones Familiares.

3.2.- PROCEDIMIENTOS PARA LA CONFIGURACIÓN EN EL GRUPO DE LAS CONSTELACIONES FAMILIARES.

En este apartado de la investigación se explicitan algunas normas básicas del método de las Constelaciones Familiares de las que se sirve el coordinador de grupo para realizar o facilitar el desarrollo de una Constelación Familiar en un grupo. Lo que ocurre en una Constelación Familiar está dirigido por unos pasos que se siguen de acuerdo con las normas establecidas por el modelo teórico. Así, se siguen unos procedimientos y unas metodologías sobre las que el coordinador de grupo necesita adquirir una formación previa, seria y reconocida. Esta formación se recibe de profesionales que están avalados como expertos y formadores en el modelo.

Los puntos que se desarrollaron como normas que sigue el coordinador de grupo para facilitar las dinámicas grupales son: mantener una actitud atenta, sin intenciones y orientada hacia los recursos, tener en cuenta no sólo el problema presentado por el cliente sino el contexto laboral más amplio, elegir el sistema que resulte más adecuado, pasos hacia una imagen de solución, rituales de reconocimiento de los miembros de las organizaciones y las soluciones que se pretenden con las Constelaciones Familiares.

4. PRESENTACIÓN DE CASOS

Se presentaron veintiocho casos, de un total de treinta y dos estudiados, pertenecientes a los tres ámbitos mencionados y en cada uno de dichos ámbitos los dos primeros casos fueron analizados de una manera más minuciosa que el resto, describiendo paso a paso lo que iba ocurriendo en cada uno de los movimientos que se producía y el por qué de dichos movimientos. Los casos presentados fueron los siguientes:

Ámbito investigador:

Caso nº 1. Militar del Cuerpo de Ingenieros del Ejército.

Caso nº 2. Ingeniero jefe de servicio técnico.

Caso nº 3. Profesional de un centro para niños discapacitados.

Caso nº 4. Oficial de un juzgado.

Caso nº 5. Responsable de empresa familiar.

Caso nº 6. Contratada laboral en un ayuntamiento.

Caso nº 7. Contratado precario de empresa de servicios.

Caso nº 8. Trabajadora de una empresa privada.

Caso nº 9. Funcionaria de ayuntamiento.

Caso nº 10. Becaria de inserción laboral.

Caso nº 11. Propietaria de restaurante.

Caso nº 12. Profesional de un equipo de atención.

Caso nº 13. Profesional de un centro de salud.

Ámbito terapéutico:

Caso nº 14. Propietario de una empresa de servicios.

Caso nº 15. Aspirante a trabajar en una institución internacional.

Caso nº 16. Encargada de empresa familiar.

Caso nº 17. Miembro de un gabinete.

Caso nº 18. Profesional de la terapia.

Caso nº 19. trabajadora de empresa familiar.

Ámbito educativo:

Caso nº 20. Cofundador de una ONG.

Caso nº 21. Profesional que cambia de trabajo.

Caso nº 22. Profesional de escuela extranjera.

Caso nº 23. Profesional de centro municipal.

Caso nº 24. Socio de patrimonio familiar.

Caso nº 25. Profesora interina.

Caso nº 26. Jefe de departamento.

Caso nº 27. Profesional de un gabinete de formación.

Caso nº 28. Periodista de un gabinete de comunicación.

5. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA

La población a la que representaban los individuos a los que se les pasó el cuestionario no pudo extrapolarse a ningún otro sector que no fuese a los mismos participantes en los grupos. Por ello, no se podía hablar de muestra pues los casos presentados y los individuos a los que se pasó el cuestionario no fueron elegidos para que pudieran ser representativos de otros, salvo de ellos mismos. Pero ese era uno de los objetivos de la investigación, ya que al ser la aplicación de un método lo que se quería saber eran las opiniones de los participantes en dicha aplicación.

Los casos presentados de cada uno de los ámbitos tuvieron el siguiente orden:

A.- Las primeras trece Constelaciones Familiares fueron llevadas a cabo en un *ámbito de investigación*, y coordinadas por el autor de la investigación, porque los participantes en los cuatro grupos que se realizaron llegaron a ellos a partir del requerimiento de participar en las dinámicas para el proyecto de investigación diseñado.

B.- Los casos descritos del número catorce al dieciocho fueron efectuados en un *ámbito terapéutico* pues el grupo donde se realizaron las dinámicas fue convocado por un instituto terapéutico privado y su coordinación la realizó un profesional distinto del autor de la investigación, el cual sí que participó en el grupo y facilitó los cuestionarios.

C.- Los casos descritos del diecinueve al veintiocho se llevaron a cabo en un *ámbito educativo* ya que el grupo fue realizado en una institución privada cuyo ámbito de actuación está dirigido a la formación de postgrado de los profesionales de la educación, de todos sus niveles y su coordinación fue realizada por una profesional diferente del autor de la investigación que participó en las dinámicas y facilitó los cuestionarios.

En estos dos últimos ámbitos se realizaron cuatro casos que no fueron descritos porque no se obtuvo la información necesaria para ello, al fallar los registros para recoger la información. Por eso, se describieron veintiocho casos y se dio la información obtenida de treinta y dos casos a los que se pasaron los cuestionarios, en tres momentos diferentes como ya se ha descrito. El número total de cuestionarios que se pasó a los participantes en los grupos superaron los trescientos veinte. Esta cifra puede ser bastante significativa para poder comparar dichas opiniones con las de los que realizaron sus Constelaciones Familiares.

A modo de ejemplo y, dada la igualdad en las tendencias mostradas por los datos sólo expondremos aquí uno de los gráficos que nos parece representativo de los recogidos en la investigación. En el *ámbito educativo* los que estaban seguros que sus problemas laborales sí tenían solución pasaron del 50% antes de realizar las Constelaciones Familiares al 91% después de realizarlas y al 89% un mes después de realizadas, mientras que a los que participaron en los grupos les pareció que el 50% de los que realizaron sus Constelaciones Familiares sí estaban seguros de la solución de sus problemas laborales.

Los que manifestaron que posiblemente sus problemas laborales sí tendrían solución fueron el 33% antes de las Constelaciones Familiares y el 9% después de las Constelaciones Familiares, y el 11% un mes después, mientras que los participantes en los grupos que eligieron esta opción fue el 49%.

La respuesta de que probablemente los problemas laborales no tengan solución la dieron en un 17% los que realizaron las Constelaciones Familiares antes de llevarlas a cabo, bajando al 0% después y al mes después de efectuadas. Los grupos sólo señalaron esta opción en el 1%.

Resulta importante destacar que la respuesta sobre la seguridad de que los problemas laborales no tienen solución no fue elegida por ninguno de los participantes en cada uno de los diferentes momentos en que se les pasó el cuestionario.

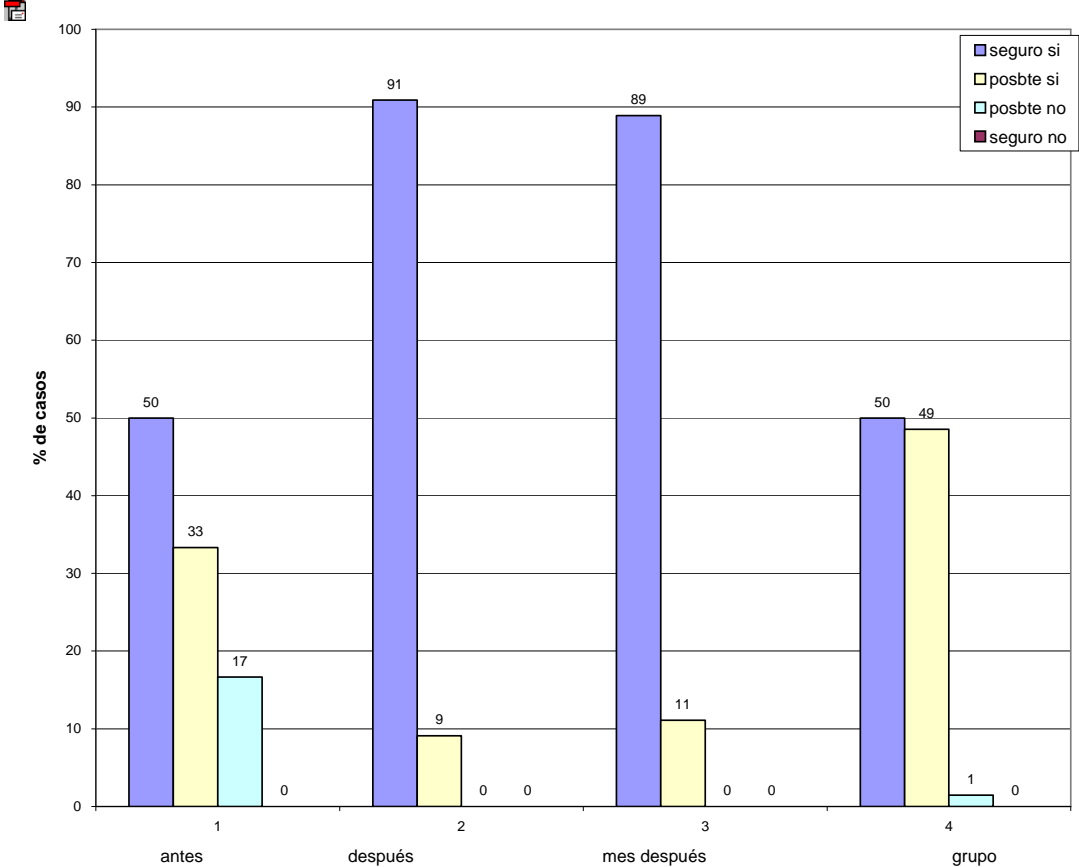


GRÁFICO C-3. CREENCIAS SOBRE LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS LABORALES (ÁMBITO EDUCATIVO)

Se presentaron también una serie de acciones para la mejora de las relaciones laborales en las organizaciones, que son las respuestas dadas a una de las preguntas del cuestionario por los encuestados y de las que se puede deducir, entre otras, que existe una demanda de mejora de la comunicación en las organizaciones.

También, y en el mismo sentido se presentaba lo que dijeron algunos de los que hicieron sus Constelaciones Familiares al mes de realizarlas sobre los cambios inducidos por ellas. Por ejemplo, la profesora interina del caso nº 25 afirmó: *“Cambios fuertes en este tema no he notado, aunque sí tengo más claro que la seguridad y confianza en mí misma como docente es la clave...”*.

6. CONCLUSIONES

En la primera parte de este trabajo de investigación se planteó la necesidad de avanzar en el redescubrimiento y aplicación de lo que Elton Mayo denominó relaciones informales en la industria. Dichas relaciones informales tenían una gran influencia en el logro de una mayor productividad. La importancia dada a este tipo de relaciones entre los trabajadores es lo que después se conoció como la aparición del "*homo socialis*" frente al "*homo economicus*". Y es en ésta línea de defensa y desarrollo del "*homo socialis*" en la que se fundamenta el marco teórico. Los modelos sistémico y fenomenológico, la teoría de la comunicación humana en las relaciones interpersonales, el modelo de redes sociales, el de las Constelaciones Familiares en las organizaciones y el de las representaciones sociales lo que ofrecen es un mayor desarrollo del hombre, sobre todo en sus aspectos sociales.

El estudio aportó unas justificaciones interesantes de por qué los aspectos implícitos de las organizaciones tienen más fuerza que los explícitos. Lo informal domina sobre lo formal. En definitiva, lo que se aportó en la práctica es cómo en las organizaciones el contenido, de lo que se habla en un momento determinado, siempre está condicionado o supeditado a las relaciones existentes, al poder y a su ejercicio.

Los modelos teóricos y de intervención utilizados son los que justifican la parte empírica de este trabajo de investigación. En los seminarios o talleres, en los que se aplicó el método de las Constelaciones Familiares, los individuos que realizaron su constelación modificaron sus representaciones sociales, lo cual les llevó a adoptar otras formas de relacionarse con los demás y de entender a su organización y a la sociedad. Ahí es donde habría mucho que decir para el Derecho e Familia.

Las conclusiones más concretas a las que se llega en la investigación son las siguientes:

A.- Desde el ámbito de las ciencias sociales pueden experimentarse y proponerse nuevas formas de intervención microsociales y macrosociales. Dichas formas han de suponer cambios en las Constelaciones Familiares que los ciudadanos tienen sobre las conductas familiares, sociales, laborales, educativas, etc. y las aportaciones de este trabajo de investigación suponen un nuevo enfoque en la dirección de crear nuevas vías de conocimiento que faciliten dichos cambios de representaciones sociales.

B.- El modelo de las Constelaciones Familiares tiene su fundamento en teorías y corrientes de pensamiento que ya estaban explicitadas con anterioridad, según se recoge a lo largo del marco teórico. Lo que resulta novedoso es la aplicación que se hace, el cómo se realizan las dinámicas y su efectividad, como queda demostrado en el desarrollo de la parte empírica del trabajo de investigación.

C.- Como método de intervención social familiar, organizacional, y educativa, y como dinámica grupal, las Constelaciones Familiares suponen unas formas y unas maneras sencillas de realizar y de ser llevadas a la práctica. Frente a lo que ocurre con otros métodos que conllevan algún tipo de aprendizaje o de instrucciones, los participantes en los talleres

sólo tienen que tener la predisposición de someterse a la acción del sistema. Lo cual, salvo excepciones, va implícito con la propia atención a la convocatoria para asistir al grupo.

El coordinador de grupo necesita de una formación previa para poder actuar como facilitador de las Constelaciones Familiares, de acuerdo con unas mínimas normas. Pero los demás participantes sólo han de tener la necesidad de resolver un problema en su organización y 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.

D.- Lo que se muestra en una Constelación Familiar es una imagen, que puede ser la que el propio individuo 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 individuos a ocupar otros lugares diferentes en su organización. El lugar que se ocupa en un grupo social o laboral determina no sólo los sentimientos y las emociones del individuo sino, lo que es más importante, su conducta y por eso este trabajo de investigación demuestra que el nuevo enfoque, el cambio de representaciones sociales, lleva a los individuos que realizaron sus Constelaciones Familiares a cambiar de lugar, posicionándose de otras maneras, y eso modifica sus sentimientos, sus emociones y sus conductas, como demuestran los datos y las afirmaciones que hacen esos mismos individuos.

E.- Para adquirir una visión holística o total de una organización 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 de la organización. Para comprender la totalidad hay que mirar 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”*. La investigación es una demostración del hecho de que los miembros de los sistemas familiares y de las organizaciones no son sistemas aislados y de que por ello están conectados con las demás partes y en interacción con ellas, por eso la pertinencia del modelo de intervención social utilizado se basa en considerar los problemas dentro del contexto sistémico y organizacional.

Otro 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. Y la investigación social y los que la llevan a cabo no pueden estar ajenos a ello.

F.- Las Constelaciones Familiares sacan a la luz aquello que estaba oculto o latente de las relaciones laborales. Pero no sólo materializan lo que no se ve, por estar implícito, sino que producen unas imágenes de solución que eliminan definitivamente lo que en el psicoanálisis se denominaron las “resistencias”, que impedían el cambio debido a la reacción contraria a perder el equilibrio existente. La satisfacción que expresan los participantes en los talleres se fundamenta principalmente en el mantenimiento del equilibrio de las organizaciones y por tanto en la seguridad y la fuerza que esto proporciona a los individuos.

G.- La metodología de las Constelaciones Familiares al poder ser aplicada en una única intervención facilita que se pueda preguntar a los participantes de los grupos acerca de sus creencias, sus convicciones y sus niveles de satisfacción para estudiar los efectos que las dinámicas producen en las familias y en las organizaciones, y en sus miembros, con el paso del tiempo. Las respuestas que dan los encuestados reflejan las opiniones que tienen y el cambio en las mismas apunta a un cambio en las representaciones sociales que los individuos tenían sobre las relaciones laborales en las organizaciones. Las Constelaciones Familiares suponen unas imágenes que los individuos han interiorizado y el cambio de representaciones sociales pasa por el cambio de esas imágenes por otras nuevas, que son las que proporciona el método de las Constelaciones Familiares. Por eso, fue pasado el mismo cuestionario antes e inmediatamente después de cada intervención realizada y un mes después de cada taller.

H.- Algunos de los cambios que se han producido después de haber realizado las Constelaciones Familiares y que los encuestados han imputado a éstas, sobre todo aquellos cambios que conciernen a otras personas que no participaron en las dinámicas grupales, parecen sugerentes para dejarlos abiertos para futuros estudios.

I.- Las Constelaciones Familiares sugieren nuevos métodos de aprendizaje y de formación. Lo importante no es adquirir informaciones y conocimientos sólo a nivel intelectual sino también a nivel emocional, lo que Goleman (1997: 30) ha denominado mente racional y mente emocional. Este es el modelo de formación que pretende imponerse mediante la Convergencia Europea de los Estudios Superiores. Los alumnos aprenden habilidades sociales que les hacen competentes para el desempeño de unas funciones previamente establecidas, en lugar del modelo tradicional basado más en enseñar y en transmitir informaciones.

J.- Una de las mayores preocupaciones, expresadas por todos los participantes de los grupos, fue la de poder mejorar la comunicación en sus organizaciones. Creemos que dicha mejora se puede lograr de modo satisfactorio mediante la aplicación de este modelo porque produce un cambio de representaciones sociales en los individuos y dicho cambio les lleva a asumir su responsabilidad, a hacerse responsables de sus relaciones con los

demás en la parte que les corresponde, dejando de achacar o imputar a los otros la culpabilidad de sus problemas, de lo que les ocurre.

K.- Este trabajo de investigación se ha movido dentro del campo de la intervención social, por eso ha sido un trabajo aplicado. Las Constelaciones Familiares suponen aproximar dos corrientes que hasta ahora habían intentado caminar de manera separada, cuando no pueden separarse por ser complementarias y darse en la realidad unidas. Son dos niveles distintos de consciencia, uno más racional y ligado a la objetividad de los datos y otro menos racional y ligado a la propia praxis. Así el planteamiento de la investigación al moverse entre estos dos niveles de conciencia ha resultado novedoso y aplicado al buscar la capacitación para el desempeño de unas funciones.

Lo que se ha intentado llevar a la praxis es lo que Confucio (2001) ya afirmó allá por el año 450 AC:

“Cuéntamelo y lo olvidaré.

Enséñamelo y puede que lo recuerde.

Implicame y lo entenderé”.

7. PROPUESTAS

Se propone seguir profundizando en la investigación pues este trabajo no es considerado como una meta final sino como una etapa más en un proceso iniciado que puede producir otros trabajos de investigación diferentes, que sean complementarios o se desarrollen en la misma línea.

En el diseño de la propia investigación se podría pasar el cuestionario además de al mes de realizadas las Constelaciones Familiares a los tres meses o más, de forma longitudinal, para estudiar qué ocurre cuando, la fuerza que suponen, las imágenes de solución aportadas por las dinámicas a los individuos que realizaron sus Constelaciones Familiares pierden fuerza con el paso del tiempo. En cuanto a aplicaciones concretas se propone aplicar el modelo al “mobbing” y al Derecho de Familia.

7.1. EL “MOBBING”

Existe un campo en crecimiento que es el “mobbing” (definido como *“el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”*. Piñuel, I. 2003: 59) que es un fenómeno donde puede resultar muy útil la aplicación de las Constelaciones Familiares.

Se deja claro que algunas de las propuestas para superar el “mobbing” se pueden lograr mediante la aplicación del método de las Constelaciones Familiares, que suponen un cambio en las representaciones sociales de los individuos y con dicho cambio unos

comportamientos diferentes de los mismos. Pues ¿cómo se puede? si no, perdonar al acosador como forma de liberación final.

7.2. LA SOCIOLOGÍA DE LA FAMILIA Y DE LAS ORGANIZACIONES.

Habría que reflexionar e indagar sobre cómo aproximar el método de la Constelaciones Familiares a la sociología familiar y de las organizaciones, sobre todo en aquello que se refiere a los recursos humanos de las mismas.

Es evidente que si las organizaciones “*priorizan en función de unos objetivos, como el crecimiento*” (Garmendia, J.A, 1990: 20-21), y desatienden las condiciones de trabajo de sus empleados realizando políticas que originan la exclusión de su personal esto produce unas consecuencias para las organizaciones que en principio no han sido ni calculadas ni investigadas. En ese sentido el trabajo de investigación puede resultar pionero en cuanto a la forma de mirar los hechos o de inducir a indagar las consecuencias que dichas políticas de exclusión producen en las organizaciones que las llevan a cabo.

Cabría preguntarnos una serie de cuestiones en torno al modelo cultural japonés porque dicho modelo se fundamenta en un tipo de relaciones interpersonales y grupales que han favorecido un desarrollo organizacional distinto a lo conseguido en el mundo occidental. No pretendemos con ello defender dicho modelo sino cuestionar ciertos prejuicios sobre el mismo y apuntar sus similitudes con algunos aspectos que se visualizan en las Constelaciones Familiares. Todo ello con la pretensión de poder contribuir a una mejora de las relaciones laborales.

Algunas preguntas pertinentes, a nuestro juicio, serían:

- ¿No puede ser que la cultura corporativa a la japonesa -que no rompe con la cultura tradicional “*feudal*” (Garmendia, J. A., 1993: 25 – 30) y establece una estructura jerárquica que respeta a los miembros de la organización en el lugar que a cada uno le corresponde para el buen desarrollo de su función- lo que consigue es proporcionar a sus miembros la fuerza y la seguridad necesaria para cumplir con los cometidos que les corresponden, al no existir ningún miedo para ser excluidos injustamente de su organización?
- ¿No puede ser que la cultura corporativa japonesa además de respetar y reconocer a los que formaron parte de la organización con anterioridad también respete a sus miembros actuales favoreciendo un sentimiento de pertenencia a la organización. Sentimiento de pertenencia desde el cual cada uno puede lograr su desarrollo personal?
- ¿No puede ser que las cooperativas de producción de Mondragón tengan incorporado culturalmente el reconocimiento de cada uno de sus socios miembros, y en ese sentido la “*cultura peculiar donde respiran y fabrican*” (Garmendia, J. A., 1989: 40) tiene mucha más relación con la integración y seguridad de sus miembros que con variables estrictamente económicas?

- ¿No puede ser que lo que la Escuela de Relaciones Humanas comenzó a tener en cuenta fueron los aspectos implícitos de las relaciones humanas, mediante los cuales lo importante a considerar en toda organización es el cuidado de la dignidad y del respeto de sus miembros para el logro de unos mejores resultados en todos sus aspectos, incluido el económico. Y que habría que estudiar por qué se buscan explicaciones complejas a problemas relacionales simples?

Tras las cuestiones anteriores, con las que se pretende abrir unas vías que sirvan no sólo para la reflexión y el debate sino para dar lugar a nuevas formas de abordar los aspectos referidos a la cultura organizacional de las empresas, para plantear algunas propuestas de aplicación del método de las Constelaciones Familiares a la sociología de la familia y de las organizaciones.

El método de las Constelaciones Familiares puede ser útil para que los miembros de las familias y de las organizaciones, a los que voluntariamente se les aplica, puedan visualizar sus relaciones informales e implícitas dentro de sus sistema familiar y de su empresa así como el lugar más idóneo que pueden ocupar para sentirse con fuerza a la hora de cumplir con sus cometidos. Todo ello, con independencia de que se puedan establecer comparaciones o similitudes con sistemas de producción o culturas organizacionales distintas, de acuerdo con algunas categorizaciones como por ejemplo las relacionadas con los conceptos de comunidad y sociedad.

Lo que se visualiza en una Constelación Familiar está muy relacionado con el conflicto o los conflictos que existen en las organizaciones pero en ese sentido mirar dichos conflictos supone un claro avance para poderlos afrontar. El conflicto es vida y en ese sentido tendríamos que descontaminarnos de los prejuicios existentes. Los prejuicios que dan lugar a unas imágenes que representan socialmente el conflicto como una patología son, a nuestro parecer, un obstáculo para poder llegar a solucionar el mismo, mientras que las imágenes que presentan el conflicto como una fisiología facilitan que pueda ser solucionado. De ahí que su visualización resulte pertinente y su negación produzca disfunciones.

Lo que esta investigación apunta es que los que visualizaron su situación en sus sistemas familiares y en sus organizaciones modificaron sus sentimientos de integración en las mismas. A partir de las dinámicas realizadas se sintieron mucho más integrados en los objetivos generales de sus organizaciones. En ese sentido el método de las Constelaciones Familiares resulta muy útil y satisfactorio para la intervención social familiar y en las organizaciones.

8. BIBLIOGRAFÍA

Clemente Díaz, M. (1992). *Psicología Social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Eudema, S. A.

Confucio (2001). *Los cuatro libros*. Barcelona: Círculo de Lectores.

Cronen, V. E., Y Harris, L. (1979): What is a statistical association that a scholar may know it?: the meaning of empirical findings and theoretical speculations in two "cultures" of Communications Research. Massachussets. Uni. of Massachussets. Cit. en Parra de Luna, F. (1992). *Elementos para una teoría formal del sistema social*. Madrid: Editorial Complutense.

Chadi, M. (2000). *Redes Sociales en el Trabajo Social*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

Dabas, E. (1998). *Redes sociales, familias y escuela*. Buenos Aires: Paidós.

Garmendia, J. A., (1989). La empresa como organización e institución. En Garmendia, J. A., Navarro. M., Parra Luna, F, (1989). *Sociología industrial y de la empresa*. Madrid: Aguilar.

Garmendia, J. A. (1993). La empresa como organización e institución, cap. IV y Gestionar la organización en sistema, cap. V. En Garmendia, J. A. y Parra Luna, F. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Taurus Universitaria.

Garmendia, J.A., Navarro. M., Parra Luna, F, (1989). *Sociología industrial y de la empresa*. Madrid Aguilar..

Garmendia, J.A. Y Parra Luna, F. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Taurus Universitaria.

Gil Rodríguez, F., María Alcover, C. (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

Gómez Gómez, F. (1998). Elementos epistemológicos para una metodología sistémico-relacional. Madrid: II Congreso de Escuelas Universitarias de Trabajo Social, 272 a 279.

Gómez Gómez, F. (2008). *Intervención social con familias*. Madrid. Mc-Graw Hill.

Gómez Gómez, F. (1998). El Trabajo Social desde el paradigma de la complejidad. *Rev Trabajo Social Hoy, nº 21, Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Madrid*, 50 a 69.

Gómez Gómez, F. (2001). Ponencia presentada en el Área nº 9: "Psicosociología Aplicada: Intervención y Mediación Social". Madrid: *Actas del I Congreso Profesional de Politólogos y Sociólogos*, 28.

Gómez Gómez, F. y otros (1998). Aproximación al cambio social desde la teoría de los sistemas alejados del equilibrio: sociología de las relaciones inestables. La Coruña: *VI Congreso Español de Sociología. Federación Española de Sociología*.

Gómez, F. y otros (1990). Estrategias en la formación de los trabajadores sociales. *Rev. de Servicios Sociales y Política Social, nº 20. Madrid. Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Servicios Sociales*, 40 a 57.

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

Hellinger, B., (2002). *El centro se distingue por su levedad*. Barcelona: Herder.

- Hellinger, B. Y Hoevel, G.T. (2000). *Reconocer lo que es. Conversaciones sobre implicaciones y desenlaces logrados*. Barcelona: Herder.
- Lewin, K. (1975). *Psychologie dynamique: les relations humaines*. París: Presses Universitaires de France.
- Lewin, K. (1988). *Teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona: Paidós.
- Lewin, K. y otros (1992). *Investigación-acción participativa : Inicios y desarrollos*. Madrid: Ed. Popular.
- Maslow, A.H. (1963). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Neuhauser, J. (2001). *Lograr el amor en la pareja*. Barcelona: Herder.
- Parra DE Luna, F. (1992). *Elementos para una teoría formal del sistema social*. Madrid: Editorial Complutense.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Aguilar.
- Rogers, C. (1989). *El proceso de convertirse en persona*. Barcelona: Paidós.
- Watzlawick, P. y otros (1986). *Teoría de la comunicación humana*. Barcelona: Herder.
- Weber, G. (2001). *Felicidad dual*. Barcelona: Herder.