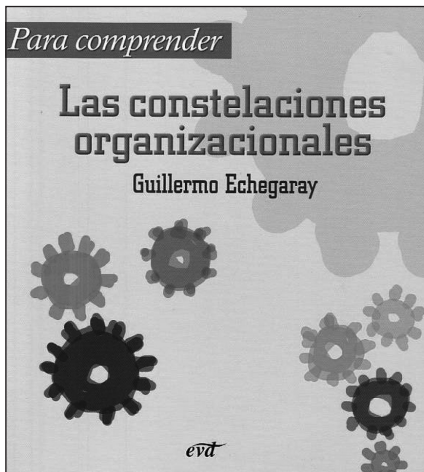


Herramientas para intervenir conflictos

Jesús Sanjosé del Campo



ECHEGARAY, Guillermo
*Las constelaciones
 organizacionales*
 Verbo Divino, Estela, 2008, 170 pp.

Dentro de la colección «Para comprender...», la editorial Verbo Divino ofrece a sus lectores un nuevo título, en este caso relacionado con la psicología organizacional. Se trata de poner

ante el lector interesado por el funcionamiento de las organizaciones una herramienta que, aunque nueva, comienza a tener una cierta relevancia por su eficacia: la constelación organizacional.

El libro comienza planteando un desafío: ¿es posible ampliar a las organizaciones una herramienta que se viene utilizando desde hace más de diez años para analizar esa forma especial de organización que es una familia? Cómo es lógico, la respuesta a esta pregunta retórica es sí, y la labor del autor va a ser convencernos a base de explicar la novedad del cómo.

Los primeros capítulos están dedicados a recordar de una manera sencilla una serie de elementos básicos comunes a cualquier teoría organizacional: más allá de los elementos constitutivos —clientes, clima, estrategia, valores, tecnología, ...—, las organizaciones manejan tres principios: el de pertenencia, el de posición y el de equilibrio. Por el

primero, al igual que el criterio de parentesco sirve para definir quién pertenece o no a una familia, una organización debe definir un criterio que sirva para discriminar quién se encuentra incluido y quién no; en el caso de pertenencia, cuando de una familia se trata, se entiende que la pertenencia es indefinida en el tiempo —no se acaba— y por el contrario en el caso de una organización es limitada. Por el segundo, el orden, la jerarquía, toda familia y toda organización ponen de manifiesto quién es superior y quién es inferior y quién está supeditado a quién: en la jerarquía familiar, los mayores sobre menores —padres sobre hijos, hijos mayores sobre hijos menores—; en el caso organizacional, los más antiguos sobre los nuevos, los mejor titulados sobre los peor titulados, ... Por el tercero, el de equilibrio, si bien hay organizaciones, tales como la familia o la escuela, en la que unos miembros, los padres o los maestros, siempre dan más que lo que reciben, en el resto de las organizaciones se busca el equilibrio entre lo que se da y lo que se recibe.

Hasta aquí, el autor sólo hace un repaso sencillo de principios elementales de teoría organizacional, a partir de aquí es donde comienza a explicar la herramienta que propone y a mostrar los beneficios que se pretende sacar de ella. En cuanto a la herramienta, las constelaciones

organizacionales, se presenta como un modo eficaz, rápido y físico de acceder a la dinámica interna de una organización mediante una representación física de los elementos que componen el sistema. Consistiría en sustituir los elementos que se van a constelar por personas en una especie de representación teatral con el fin de recoger la experiencia que de forma espontánea puedan transmitir estos actores improvisados.

A diferencia de una obra de teatro, en la que los actores tienen que representar un papel y recrear su actuación en torno a un guión, en este caso no hay ni guión, ni estudio previo sobre lo que se va a hacer, únicamente hay una buena elección de la persona que se elige para representar un elemento de la constelación.

Como en otros libros de esta colección, eminentemente didáctica, se desarrollan en éste cuadros de hipertexto que pretenden ayudar a una mejor asimilación planteando preguntas a responder, tests de comprobación de avances de lectura, cuadros e imágenes que ayudan a comprender mejor la técnica que se plantea. ■