



INTERNATIONAL BIOCENTRIC FOUNDATION.

ESCUELA VENEZOLANA DE BIODANZA SOL DE MARACAIBO.

DIRECTORA DE ESCUELA: MARÍA GRACIA PARRA PIRELA.

TUTORA DIDACTA: MARÍA MARINARO COLONNA

DANZANDO UNA NUEVA FORMA DE COMUNICARNOS:

AUTOMOTRIZ CABIMAS, SUCURSAL OJEDA.

TÉSIS PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO:

“PROFESOR DE BIODANZA”

MAGALY COROMOTO LINARES BASTIDAS

MIRGUI DEL CARMEN NAVARRO FERNANDEZ

ZOILA ROSA GUZMÁN CERA

MARACAIBO, NOVIEMBRE 2016.

VENEZUELA

A Carlos Enrique y Diego Armando:

Un Amor Infinito que me Inspira;

A Ricardo:

Mi Acompañante Incondicional de Camino,

Un Ser Extraordinario y Único;

A mis Padres y Abuela, aún en su ausencia física me siguen dando tanto;

Y a la Vida, escuela dispuesta y siempre abierta a Darme y Recibirme.

Magaly C. Linares B.

A mí Hijo:

SILVINO mí expresión infinita de amor incondicional;

A mí Madre:

MIREYA, por la vida por tus abrazos, besos y bendiciones, Te Amo Mamá;

A mi Padre:

GULLERMO, que aunque no estés físicamente, vives en mi corazón, Te extraño y Te Amo Papá;

A mi Maestra de BIODANZA:

*MARÍA GRACIA, por toda la sabiduría entregada desde tu inmenso corazón, gracias por
siempre.*

A la Manada:

Por todos sus compartires, por todas las vivencias, por traerme noticias de mí.

Mirgui del C. Navarro Fernández

A Dios, por su bendito amor y luz, que me ha permitido avanzar por encima de las

Complejidades con éxito

A mi madre, María del Carmen Cera, por haberme enseñado el valor de la

Responsabilidad y lo provechoso del estudio, este logro es en su memoria.

A toda mi familia, por esa esperanza que siempre guardaron en mí.

A mi guía espiritual Padre Miguelito, que con su escucha y su sabiduría me mantenía llena de

Esperanzas y fuerzas para el tránsito de este camino.

A mis compadres Lorena y Robert, quien con su oración, compañía, paciencia

Escucha, me motivaron a seguir adelante para culminar esta etapa de formación profesional.

A mis amigos y amigas, por todo lo que logre recibir de ellos en su mejor interés de alcanzar

Un nuevo logro para mi vida.

A mi mejor amiga y hermana Theidy Cabrera, quien con su paciencia y sus palabras de

Aliento, me ayudaron a seguir adelante en esta nueva etapa de mi vida.

A mi manada de Biodanza, que con su nutrición en cada danza me mantenían en

Movimiento para danzar la vida y así poder culminar este proceso de crecimiento personal e

Intelectual.

A la Psicólogo María Gracia Parra, que con su compañía y sus sabias palabras me

Mantén firme en alcanzar mi sueño de seguir profesionalizándome para mejorar mi calidad

Como formadora de vida.

A la Escuela de Biodanza, por sus sabias enseñanzas para transitar por una nueva senda de

Mi vida

Zoila R. Guzmán C.

Nuestros Agradecimientos
A la Fuerza Universal que Nos Vincula al Amor Infinito, Dios;
A la Vida, que nos regaló a Rolando Toro Araneda,
A nuestro Maracaibo, que con su Sol nos trajo a
María Gracia Parra Pírela, a quien un día, después de danzar su Movimiento de Vida,
Y llena de Luz, Humildad, Entrega Incondicional, Ejemplo de Vida
Nos dio la Oportunidad de Formarnos,
A cada Vida Compartida en el rostro del compañero de Escuela durante todo este tiempo,
Por Ser Savia en este viaje de Aprendizaje Existencial,
A cada Facilitador que nos condujo con maestría a cada isla mes tras mes,
Y en especial a Ustedes: María Julia Sánchez y a María Marinaro, por sus
Acompañamientos Oportunos, Sutiles, Dulces.
Gracias Infinitas y por Siempre...

ESQUEMA

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I: ¿Qué Planteamos?

.-Inmersos en la Realidad de la Organización Automotriz Cabimas, Sucursal Ojeda.

.-Un ¿Para Qué?

.-Lo Qué Deseamos Alcanzar.

CAPITULO II: ¿De Qué Nos Nutrimos?

.-Reseña Histórica sobre el abordaje de las Comunicaciones en las relaciones interpersonales en las organizaciones.

.-El Proceso de la Comunicación Humana.

.-Relación entre Comunicación y Organización.

.-Importancia de la Comunicación en las Relaciones Interpersonales en la Organización.

.-Comunicación asertiva en las Organizaciones.

.-Naturaleza y Objetivo de la Organización Automotriz Cabimas, Sucursal Ojeda.

.-Su Misión, Visión y Valores.

CAPÍTULO III: ¿Cómo lo Abordamos?

.-Población.

.-Técnicas de Recolección de Información.

.-Procedimiento de Análisis.

.-Metodología.

CAPÍTULO IV: Otra Mirada Después que Biodanza Comienza a Hacer Efecto.

.-Conclusiones.

.-Nuestras Recomendaciones.

.-Nuevos Aprendizajes.

.-Mi Experiencia ante la Propuesta Trabajada

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Teniendo un camino que tan solo apenas comienza a ser recorrido, y aun faltando mucho más en vivenciar los beneficios que aporta Biodanza, y en la seguridad de que lo único permanente es el cambio; decidimos realizar nuestra tesis en organizacional; motivadas en la potencia del sistema al ser aplicada en cualquier ámbito y ocupadas por adentrarnos en una organización que nos permitiese mirar dentro de ella, conocer de sus fortalezas pero también de sus debilidades; de un quehacer cotidiano organizacional y lo que ello implica en la actualidad, mas en un escenario tan particular como el nuestro; nos asomamos a una que nos dio la oportunidad cuando nos abrió la puerta.

Reconociendo que la Organización es la suma de cada una de las partes que la integra, es todo un sistema que está vivo, que interactúa, respira, se emociona, se vincula, se separa, se integra y se desarticula, que genera evolución y también caos; resultando tan necesario y natural la pulsión dentro del sistema, pues sin ello la organización por sí sola se esfumaría en el aire, hacemos conciencia que siempre la vida a de buscar emerger, en cualquier circunstancia, escenario. Por ello, se nos hace de gran valor existencial y formativo iniciar una intervención desde la metodología y modelo de Biodanza, para ir y quedarnos durante 8 sesiones en Automotriz Cabimas, Sucursal Ojeda. Allí comenzamos a buscar, indagar si había alguna situación que atender, siendo esta la necesidad de mejorar la asertividad en las comunicaciones, tal como lo planteamos en el Capítulo I, donde justificamos la importancia de atender a la organización en relación a una debilidad que requiere, por parte de ellos, una intervención externa; surgiendo a partir de allí los objetivos a ser alcanzados a través de la propuesta de Biodanza. En el Capítulo II, realizamos un recorrido histórico sobre las comunicaciones en las organizaciones, percatándonos que aun cuando ha “evolucionado” la organización, aun en el inconsciente colectivo organizacional hay mucha huella dejada en las formas de comunicación; no obstante; hace evidente la necesidad de modificar nuevas maneras de comunicación dentro de las empresas, que aparecen, diversas herramientas de influir en ella, validando ya

la presencia y el valor de gestar mejores organizaciones, más humanas, más sensibles.

En el siguiente Capítulo III, exponemos como realizamos el abordaje mediante el modelo y metodología que nos ofrece el sistema Biodanza; llevándonos a lograr resultados que los plasmamos a través del Capítulo IV como son las conclusiones, las recomendaciones, los aprendizajes obtenidos y la experiencia vivida.

Es una intervención que hemos de realizar con todo el interés de vivenciar lo potente del sistema Biodanza, y que te invitamos a adentrarte con nosotras en esta experiencia.

Somos la memoria del mundo. Sólo debemos recordar...

Somos la memoria del mundo.

Sólo debemos recordar

lo que está en nuestras células.

Los frutos del verano,

el amor voluptuoso.

La capacidad de ponerse en el lugar del otro,

El contacto.

El coraje de innovar.

El abrazo, el adiós, el encuentro.

El mar en nuestra piel,

La música de la vida.

La danza de la vida.

Biodanza nos devuelve

la memoria ancestral,

la posibilidad absoluta de amor.

Rolando Toro Araneda.

CAPÍTULO I.

¿QUÉ PLANTEAMOS?

*"Sueño con una humanidad que se abraza y se besa con alegría de vivir,
donde la soledad no existe como sentimiento,
donde cada uno reconoce la sacralidad del otro.*

*Un mundo donde poder conectarnos a través de la mirada, el abrazo
y el movimiento natural, ya que el cuerpo habla en forma más elocuente que las palabras.*

*Y sé que esto es posible,
sólo es necesario que no sea un sueño de uno solo,
sino una visión de muchos."*

Rolando Toro Araneda.

INMERSOS EN LA REALIDAD ORGANIZACIONAL DE AUTOMOTRIZ CABIMAS, SUCURSAL OJEDA...

La comunicación es un factor clave en las relaciones interpersonales. Desde los inicios de la humanidad, el hombre siempre ha buscado diversas formas para expresarse. El lenguaje hablado no es la única manera que de comunicación, dado que también éste puede darse de forma escrita, gestual, visual, entre otras.

Se podría definir el proceso comunicativo como una interacción continua entre varias personas, utilizando símbolos, y cuyo propósito sería el de influir en el área de los pensamientos, sentimientos o acciones de los otros (González, 1997).

De acuerdo con ello, también es válido afirmar que al definir una organización, ésta "equivale a definir sus sujetos, sus procesos y contenidos de comunicación" (Rebeil, 1998). Y por ende, la comunicación equivale a un factor de poder dentro de las organizaciones, pues en base a ella es posible la cohesión e identidad entre sus miembros. Esto explica por qué cada día más empresas, tanto públicas como privadas, buscan el apoyo de comunicadores organizacionales con el fin de

difundir el conocimiento entre empleados y directivos, así como también para generar y potenciar saberes colectivos.

Ante esta situación surgió la necesidad de implementar Biodanza como propuesta, ya que cumple un papel de suma importancia en cuanto al factor comunicativo en las organizaciones, siendo posible el reforzamiento de la identidad de quienes participan en las sesiones, dado que impacta en el sistema de creencias del cual cada persona se ha apropiado desde su nacimiento y tiene efectos sobre los procesos de integración afectiva y conductual de quienes en ella participan. Sus ejercicios están enfocados en estimular la expresión de la identidad a través de las relaciones humanas.

*Las razones para realizar este trabajo surgen precisamente de la necesidad de establecer una comunicación asertiva y efectiva, interna y externa en la organización AUTOMOTRIZ CABIMAS, C.A, Sucursal Ojeda. La cual es una empresa que presta servicios técnicos, ventas de repuestos y ventas de vehículos a la Gran Costa Oriental del Lago de Maracaibo en el Estado-Zulia, siendo el lema de la misma **“Fidelizar Clientes Para Toda La Vida”**.*

Debido a un manejo poco eficiente de la comunicación existen algunos puntos críticos que se han generado, tales como: malentendidos, notificaciones inadecuadas de las prioridades, ordenes confusas, o criterios mal aplicados, como: “yo pensé que”, “a mí me dijeron que”, “yo no sabía que”, entre otros. Afectando notablemente las relaciones interpersonales, incidiendo en un clima organizacional tenso donde no se alcanzan los objetivos planteados como organización.

¿UN PARA QUÉ?

Biodanza busca ser un aporte a la organización AUTOMOTRIZ CABIMAS, C.A., brindando la posibilidad a sus trabajadores de fortalecer la comunicación y los vínculos asertivos y efectivos entre ellos, así como crear y sostener un espacio de

valoración, desarrollo de las relaciones humanas, trabajo en equipo y acuerdos para la buena convivencia.

Biodanza, al mejorar los procesos comunicativos consigo mismo y con el otro, posee relevancia social, ya que los efectos que se pretenden lograr desde la iniciativa planteada, brindarán mayor satisfacción y bienestar a los clientes que se benefician de los servicios que se prestan en la empresa ya mencionada.

Así mismo, puede servir como sustento bibliográfico para futuras intervenciones que se realicen en torno al tema propuesto en cuestión, logrando también repercutir de forma positiva en las relaciones efectivas que pudiesen reproducirse en otras empresas a partir de la difusión de la misma.

Biodanza es una experiencia que se realiza a nivel grupal, las personas comienzan a relacionarse consigo misma, esto a su vez induce a una comunicación intrapersonal, estimulando así la comunicación con el otro, siendo guiados por la música, a través del movimiento pleno de sentido, es por ello que se propone este sistema, como herramienta para abordar la situación de comunicación poco asertiva que vive la empresa en este momento

Esta intervención se justifica ya que propone, poner al centro el potencial humano de esta organización, siendo estimulado a través de biodanza para poder generar encuentros sanos de comunicación y convivencia...

Su importancia radica, en el hecho de permitir la participación de todos los miembros que hacen vida en la empresa, con el fin de que ellos mismos puedan dar solución a la problemática comunicacional existente, sin la necesidad de implantar modelos autoritarios con fórmulas prescritas, sino que a través de la música, la consigna, el movimiento y el encuentro conmigo mismo, y con el compañero, en un ambiente enriquecido, Biodanza a de generar un cambio de impacto positivo desde su vivencia, logrando transformar el entorno personal y organizacional.

LO QUE DESEAMOS ALCANZAR:

Como resultado de la fase diagnóstica realizada en la organización, hemos encontrado que las relaciones interpersonales se ven afectadas por la poca asertividad en sus comunicaciones, generando un clima inadecuado al buen funcionamiento de la empresa, y por ende a la convivencia. Esto nos permite plantearnos una intervención, basándonos en la potencia del Sistema Biodanza, y que en su principio biocéntrico postula la vida al centro, donde hay patrones previos de organización, siendo que cada organización humana, representa un sistema vivo, diverso y cuya naturaleza universal busca su manifestación y expresión. Por ello nos proponemos como objetivo general: Abordar la asertividad en las comunicaciones que se generan entre el personal que labora en Automotriz Cabimas, Sucursal Ojeda.

Para lograr este, hemos diseñado algunos objetivos específicos, tales son: Identificar las limitaciones que se dan en las comunicaciones entre el personal de la organización; Distinguir la influencia de la percepción; Reconocer la importancia de ser asertivo en un proceso comunicacional y Fortalecer la comunicación afectiva en las relaciones interpersonales.

CAPÍTULO II.

¿DE QUÉ NOS NUTRIMOS?

“Podemos reaprender a sentirnos partícipes del ritmo de la vida y a diseñar con plenitud nuestro camino existencial”.

Rolando Toro Araneda.

RESEÑA HISTORICA SOBRE EL ABORDAJE DE LAS COMUNICACIONES EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LAS ORGANIZACIONES.

Es menester para la presente intervención, contextualizar en la historia los procesos humanos y el interés por las organizaciones y lo que ello implica, donde la comunicación en las relaciones interpersonales no han dejado de ser centro de interés. Aun cuando las organizaciones han existido desde hace mucho tiempo sólo a partir de los inicios del siglo XX es que han surgido teorías, las cuales se han fundamentado en el estudio de los principios de comunicación que rigen en las organizaciones y especialmente al rol que ésta cumple en las organizaciones “eficientes”. Frederick M. Jablin (1986), resume a estas teorías en cuatro básicas:

.-Teoría clásica:

Desarrollada como respuesta a la industrialización masiva de los sistemas de producción económica en los Estados Unidos a principios de siglo. Su importancia estriba en la sistematización de la actividad organizada para la determinación de cuál es la estructura más eficiente. Sus representantes más destacados son F.W. Teylor (1911), H. Fayol (1929) y M. Weber (1947). Consideró de fundamental importancia la retroalimentación basada en las recompensas materiales o económicas (motivación extrínseca), así como el modelo vertical de autoridad. No hizo referencia a las funciones de la gerencia sino fundamentalmente a las tareas

del supervisado y en este sentido uno de los problemas básicos provenientes del rol de la gerencia en la efectividad laboral, quedó sin especial atención.

*Para Fayol, sus catorce principios de administración formulados en *General and Industrial Management*, estaban relacionados con la estructuración de las tareas y autoridad dentro de las organizaciones, destacándose de ellos los conceptos de “unidad de dirección “ , “cadena en escalafón” y “unidad de mando”, todos ellos relacionados con la comunicación vertical en sentido descendente. La “comunicación horizontal” estaba admitida siempre y cuando fuera pre autorizada, como “puente” entre una misma unidad de mando.*

*Max Weber a través de su “teoría de la burocracia”, formulada en *Theory of Social and Economic Organization*, sostiene que: “ los grupos deben funcionar según “reglas abstractas” y firmes que aseguren la predictibilidad y coordinación de las tareas, con una interacción lo más impersonal posible que “aseguren la distancia social” necesaria para evitar conflictos entre los trabajadores”.
(www.comunicacionesenorganizaciones.com)*

De esta forma el paradigma de las estructuras piramidales en las organizaciones se sostiene en base : “a los supuestos de “eficiencia” de la comunicación vertical, que centraliza los controles y las decisiones en función de estrictas reglas y reglamentos, y donde los principios que mueven la disposición laboral de los individuos están basados en las recompensas materiales o motivación extrínseca”.(www.comunicacionenlasorganizaciones.com)

Resulta curioso observar como esta teoría todavía funciona, lamentablemente, en muchas de nuestras organizaciones hoy en día, y pareciera que los mecanismos para generar otro tipo de proceso comunicativo interno, se desvanece entre las fuertes costumbres de una cultura orientada al ejercicio del poder burocrático, y se nota la imposibilidad y la anulación humana de un trabajador de relacionarse y expresarse dentro de su entorno laboral

.-Teoría humanística:

Esta teoría nace a mediados de la década de 1930, y expone que el rendimiento organizacional se da en base al interés de los supervisores y gerentes hacia las necesidades e intereses de sus supervisados. Apunta con especial importancia a

las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización, a las normas y métodos de supervisión para garantizar la eficiencia y , en este sentido los procesos de comunicación son abiertos a fin de conocer cuáles son los sentimientos y motivaciones presentes en el clima organizacional. Se buscan los factores de motivación intrínseca en tanto que, elementos tan significativos como los de la recompensa económica en las actitudes de las personas hacia la tarea. Dentro de esta teoría se destacan las contribuciones de Kurt Lewin, Lippit y White, (1939), Douglas McGregor (1960), Chris Argyris (1957), Rensis Likert (1961).

Es de gran valor la participación horizontal de todos los empleados de niveles bajos y medios en la toma de decisiones de la organización, contemplando de esta forma el incremento significativo de la comunicación abierta y la confianza a través del flujo libre de mensajes por varios canales. "Se centra en el desarrollo y autorrealización de los miembros de la organización, facilitado por el estilo de liderazgo democrático y por los altos niveles de integración (colaboración) de los equipos de trabajo". (www.comunicacionenlasorganizaciones.com).

.-Teoría de los sistemas:

Según este enfoque las organizaciones adquieren una perspectiva dinámica, empiezan a considerarse como sistemas abiertos a las múltiples influencias del medio ambiente y, por lo tanto en permanente transformación. Katz y Kahn (1966) en *Psicología Social de las Organizaciones*, investigadores destacados de esta corriente, en su concepción de sistemas tomado de Bertalanffy (1950), plantean que: "las organizaciones están compuestas de partes interdependientes que no se pueden comprender en su aspecto aislado sino en relación a la totalidad que las contiene, cualquier cambio en alguna de las partes de una organización implica una reestructuración de las restantes, razón por la cual las organizaciones, en tanto que sistemas abiertos, para sobrevivir en un medio ambiente complejo, deberán transformarse y de esta manera mantenerse en "equilibrio dinámico", convirtiendo en "energía" la información interna y externa a su sistema, capaz de "adaptarse" a las necesidades y condiciones existentes".(www.comunicacionenlasorganizaciones.com)

.-Teoría contingente:

Como resultado de considerar a las organizaciones como sistemas abiertos, esta teoría propone que lo que puede hacer “eficiente” a una organización puede no hacerlo en otra, ya que varían aspectos tales como la configuración de las tareas, las características de la gente, la estructura de las relaciones interpersonales y los subsistemas ambientales. Para Lawrence y Lossh (1967), en sus investigaciones destacan que: “ las organizaciones que alcanzan el “éxito” son aquellas que logran adaptar sus estructuras en proporción a la incertidumbre que existe en su medio ambiente, y esto en la medida que su personal está mejor integrado y posee una cantidad considerable de “colaboración y comunicación real” entre todas las personas de los departamentos y estos entre sí.

En resumen, el enfoque contingente está basado en los fundamentos de la teoría de los sistemas, a los que añade la necesidad de considerar la comunicación contextualizada, esto es en función de los factores circunstanciales del medio ambiente interno y externo.

Por tanto, ante la multiplicidad de teorías que emergieron como respuestas a situaciones de conflictividad bélica, a la evolución social, cultural, económica, política propia de la existencia, la brújula que estudia al hombre sigue apuntando a un norte de evolución más rápido y en continua renovación, ya no desde la perspectiva finita, sino con la amplitud visionaria de ir a la par de los cambios que hoy acontecen, considerando la vertiginosidad en la vida del hombre inmerso en una cultura tan violentamente desmedida que ha “producido un patrón de hombre característico de una civilización patológica y enfermiza”, a saber: “Movimiento corporal acelerado, tensiones musculares localizadas, que tienden a ser crónicas, fuerza en los objetivos para los cuales no interesan los medios), pensamiento rígido, afectividad pobre, carácter omnipotente, egoísta, competitivo, autoritario, explorador, posesivo, orgulloso. Con fuerte instinto territorial, afirma su valor en sus papeles, se orienta para el dinero, para la presentación social y el poder. Padece de gran dificultad en la comunicación, su actitud sexual es estrictamente genital. Sufre en especial de enfermedades sicosomáticas, esta propenso a

accidentes automovilísticos y a la violencia” (Santos, Liliana y Gerson Berrios, 1997)

“La historia sigue transformándose, hay un nuevo mundo en dirección al cual estamos indudablemente moviéndonos”. (Santos, Liliana y Barros Gerson. 1997, p.10).

La empresa es un grupo, un gran grupo, muchos grupos. Y en cualquier grupo humano coexiste la vida racional, consciente, expresada y la vida afectiva, el mundo subjetivo y subliminal. Aparentemente estrategias, planes, decisiones, acciones que se basan en hechos y datos objetivos. Con Todo esto, “ojos más atentos pueden ver la enmarañada tela de emociones humanas comandando resoluciones y trazando el destino de las organizaciones”. (Santos, Liliana y Barros Gerson. 1997, p.12).

Nacen propuestas de operar esos cambios, desde una propuesta holística, posibilidades de crear nuevas formas de atender el sentir desacelerado tan demandado por la sociedad actual. Ante esta realidad, cada vez más se evidencia la potencia de una propuesta cuyo modelo es coherente y vigorosa en sus respuestas ante la urgencia de las transformaciones profundas.

“El sistema Biodanza, mediante el Principio Biocentrico, que es su base organizadora, toma la vida como valor primordial, como fuerza de creación y de perpetuación del mundo, como foco para donde converge toda nuestra acción. A partir de esos conceptos, podemos pensar en un nuevo modelo de empresa: la empresa que se identifica con los sistemas. Como sistema vivo, la organización tiene que mantener su identidad a lo largo de los cambios estructurales continuos. Como sistema orgánico tiene que ser flexible, adaptable a los cambios, lidiando con la diversidad y las contradicciones como señal de crecimiento y vitalidad” (Santos, Liliana y Barros Gerson. 1997, p.12).

Desde la perspectiva biocentrica, las organizaciones surgen de una necesidad biológica y evolutiva de sentirnos juntos, pertenecer y co-crear y son las herramientas que usamos para cambiar nuestra realidad, a partir de cambiarnos a

nosotros mismos. A través de su metodología y postulados, se busca formas de comunicación clara y sencilla que fomente relaciones sanas y nutritivas, atendiendo el llamado de permitir comunicarnos con nosotros mismos, para después tener la capacidad de vincularme con el otro

EL PROCESO DE LA COMUNICACIÓN HUMANA

Se entiende a "la comunicación como una de las necesidades más apremiantes del ser humano, relacionada conceptualmente con la socialización, su naturaleza es transaccional y como proceso consiste en una comunidad de experiencias e influencias mutuas". (Raymond Ross, 1983). Aun cuando no estemos conscientes de ello mediante la comunicación influimos sobre los otros y nos dejamos influir, en el intercambio de percepciones, imágenes, sentimientos e ideas estamos transfiriendo a nuestro/s interlocutor/es nuestra visión del mundo, o mejor dicho nuestra representación de él.

Para el enfoque de Biodanza, la comunicación humana tiene una respuesta absolutamente coherente para esta época, y es silenciar nuestra habla para escuchar nuestro cuerpo, nuestro instinto, nuestra emoción, siendo la música, los gestos, los movimientos, y las miradas las nuevas maneras de comunicarnos, entendernos, aceptarnos y potenciar todo los recursos humanos estrujados por el carácter imperativo e inmediato de las relaciones humanas en la actualidad. Se abre el camino a lo inaccesible a través del cuerpo, que nos vuelve capaces de dialogar con el mundo en una forma integrada, se aprende de nosotros mismos, no a través de la razón como nos fue enseñado, sino mediante la conexión con nuestra esencia a través de la vivencia, en el aquí y ahora, para generar un reaprendizaje, y con ello la oportunidad de transformar y comunicar de otra forma la realidad al vivirla. Para Biodanza, el punto de partida del conocimiento es la comunicación, el poder expresar el mundo en uno mismo.

RELACIÓN ENTRE ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

La organización y la comunicación se encuentran estrechamente vinculadas dentro del funcionamiento que busca resultados positivos entre necesidades y satisfacciones. Sus vínculos vienen dados a través de los componentes: a) Políticos, de una acción estratégica global, b) Socioculturales, de los valores y de las representaciones simbólicas de las acciones reguladas por normas y c) Psicológicos, los establecidos mediante las acciones dialógicas entre los participantes o miembros de la organización.

Según Annie Bartoli, 1992, la “organización comunicante” presenta ciertas características fundamentales:

- Ser abierta: para comunicarse con el medio ambiente exterior de manera interactiva.*
- Ser evolutiva: no rutinaria ni excesivamente formalista, a fin de manejar con eficacia su desarrollo frente a lo imprevisto.*
- Ser flexible: para permitir igualmente y de manera oportuna comunicaciones formales e informales.*
- Tener finalidad explícita: que proporcione un hilo conductor, coherente a la comunicación formal.*
- Ser auto-responsable para todos los miembros, con la finalidad de evitar la búsqueda de un “poder artificial”, por parte de algunos mediante la retención de información.*
- Ser energética: para crear, por sí misma, mediante información, formación educativa y comunicación, potencialidades internas que pueden ser llevadas a una finalidad práctica.*

Para que esté organizada, y no desfasada, la comunicación en las relaciones interpersonales en una organización, ésta debe estar asociada a objetivos y planes conjuntos (finalidad), circule en todas las direcciones y través de todos los canales (multidireccional), pueda valerse de instrumentos seleccionados en función de los objetivos a lograr (instrumentada), integre necesidades con circunstancias específicas de los respectivos contextos interactuante, (adaptada), de manera abierta entre lo informal y las estructuras (flexible).

Cualquier acción de reorganización de la comunicación, implica un cambio en los estados existentes. Para realizar este cambio con éxito, lo primero será diagnosticar lo disponible, o existente, a fin de analizar las ventajas de lo que conviene reforzar y los puntos negativos a transformar.

Para Biodanza Organizacional, la comunicación esta intrínsecamente relacionada con el proceso de integración, el cual se realiza mediante el estímulo de la función primordial de conexión con la vida, que permite a cada individuo integrarse consigo mismo (rescatar la unidad psicofísica), con la especie o semejante (restaurar el vínculo originario como totalidad biológica) y con el universo (vínculo primordial que une al hombre con la naturaleza y reconocerse parte de una totalidad mayor, el cosmos).

Por tanto, la propuesta biocéntrica plantea un nuevo modo de comunicarnos y relacionarnos, y es a través del sentir y de la expresión genuina del ser, se trata de desarrollar nuestra capacidad para vincularnos, socializar y comunicarnos, es entonces el espíritu creador de cada persona el que determina la productividad, tomando como referencia existencial la vivencia, es decir, la existencia de la vida: aquí y ahora, y es a partir de este supuesto, en que se considera que en todos los seres existe la información necesaria para que la vida se reproduzca y siga creciendo.

Desde esta perspectiva, donde la vida y sus patrones de organización se reproducen desde el nivel microscópico hasta el macroscópico, es posible ver las organizaciones como sistemas vivos; con necesidades, patrones y comportamientos semejantes a cualquier otro organismo vivo.

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA ORGANIZACIÓN.

Las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre dos o más personas; estas asociaciones se pueden basar en emociones, sentimientos o actividades sociales, entre otros. Estas relaciones se originan a partir de la

comunicación, y ninguna de sus funciones se puede realizar si el ser humano no inicia por interactuar con otros seres para compartir información.

Uno de los aspectos más relevantes que se puede mencionar acerca de la comunicación es, que a través de ella, se logra transmitir y proyectar al medio donde el ser humano se desarrolla. Desde otro punto de vista, se puede decir, que la comunicación es una necesidad que existe desde el inicio de los tiempos y de no existir, el ser humano no podría compartir con otros seres de su especie ni con su entorno. De ser así, la evolución en el mundo no podría haberse dado. A pesar de que las personas se relacionan diariamente con otras y con su entorno, no siempre se reflexiona sobre la importancia de ello ni acerca de los problemas que se pueden originar si la comunicación no se realiza de manera correcta.

Esta situación, hace que se dificulte la forma en la que los seres humanos se relacionan y comprenden el mundo, evitando que las relaciones se den de una forma adecuada. La comunicación es una de las mayores riquezas que tienen las relaciones humanas ya que se puede realizar de variadas formas. A pesar de todo lo que se ha mencionado anteriormente, cabe resaltar que existen también varios problemas que se originan dentro de una sociedad a raíz de una comunicación deficiente. El no darse a entender o no comprender adecuadamente la información que se recibe, es uno de los principales problemas que se pueden nombrar al respecto. Incluso se puede decir, que las grandes guerras fueron ocasionadas por problemas de comunicación, así como la resolución temprana de estos conflictos. Algunas disciplinas y ciencias humanas, como por ejemplo la psicología, ejercen un papel importante al describir, los problemas que se originan en la sociedad por la mala comunicación, aunque también hace énfasis, en la importancia que esta tiene, para el desarrollo del ser humano desde el momento de la concepción.

El Dr. López Ibor dice: “El ser humano no puede vivir en solitario, enloquecería” y al comprender la interpretación de estas palabras se puede determinar que el hombre es un ser comunicativo por naturaleza, y que su existencia en el mundo,

también es originada por la comunicación. En conclusión se puede decir que el hombre es un ser comunicativo por naturaleza, y su evolución en el mundo, va a depender de la buena interacción con su entorno a través de la comunicación.

Desde un punto de vista psicológico, uno de los beneficios de la Biodanza es que: "tiene el efecto de reducir la ansiedad en uno mismo y en la vinculación e interrelación con el otro, el estrés producido por los conflictos emocionales tiende a disminuir a través de ejercicios específicos que suscitan vivencias integradoras para favorecer la autorregulación orgánica. Se desarrollan entonces, las ceremonias de encuentro, rituales de vínculos y danzas de solidaridad y afecto que permiten una reeducación emocional y el acceso a la amistad y al amor. En Biodanza se habla de que una persona sana es aquella que se abre al Encuentro con el otro, que es capaz de establecer vínculos de reciprocidad, intimidad y mutua contención. Y esto es lo que facilita la Biodanza, el encuentro amoroso entre seres humanos. La presencia del otro, es esencial en toda comunicación interpersonal, y para Biodanza esto no significa tratar sobre este asunto de forma dialógica, sino de lo que se trata es, de celebrar la presencia de cada una de las personas que estén en ese momento"(Cuadernillo de la Extensión : Biodanza Organizacional). Celebrar con el otro, en el tiempo presente significa experimentar cada momento como único e intransferible en el tiempo y en el espacio, significa tirarnos de cabeza al momento aquí- ahora y dar lo mejor que tenemos.

COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LAS ORGANIZACIONES.

La Comunicación Asertiva es, el proceso de comunicación donde se establecen relaciones que implican conductas honestas, respetuosas y positivas cuando se interactúa con otras personas. Para lograr una Comunicación Asertiva se debe tomar en cuenta las siguientes áreas:

Cognitiva: eliminar ideas irracionales y construir un sistema de pensamientos asertivos (positivos).

Emocional: reconocer y manejar las propias emociones y el autocontrol.

Conductual: comunicarse de modo efectivo a través de habilidades de interacción o sociales.

Esto se traduce a: Pensamiento + Corazón + Acción.

Tenemos varios tipos de comunicación, entre ellas: Pasiva y agresiva.

Pasiva: son personas reservadas, tímidas, no defienden sus derechos ni sus puntos de vista y tienen autoestima baja, lo que hace que el individuo tenga frustración, coraje, baja autoestima y que otros decidan por él.

Agresiva: Expresa sentimientos de forma hostil y dominante. Viola los derechos de los demás y esto produce violencia. Contribuye a pobres relaciones, inseguridad, rechazo social entre otros.

Una persona que tiene o demuestra una Comunicación Asertiva, expresa pensamientos en forma directa y adecuada, manifiesta conductas de cooperación y negociación, se toma en cuenta las opiniones de los demás, socialmente es responsable y tiene una autoestima alta. La Comunicación Asertiva favorece en el individuo en su salud mental, sin ansiedad, aprende a dar y recibir, le permite ser objetivo, directo, hablar con firmeza, obtener seguridad y solicitar ayuda cuando la necesite.

El planteamiento que hace Biodanza, parte de la Educación Biocéntrica, siendo esta reflexivo-vivencial, teniendo la inteligencia afectiva como base de todos sus fundamentos pedagógicos y sus rituales de vínculos que actúa como mediadora, mediante sus principios, como lo es, el carácter de Lo Sagrado: Es indispensable en nuestra cultura recuperar el sentimiento de "sacralidad de la vida" y el "goce de vivir". "Lo sagrado no es solo un espacio mandálico ritual. Lo sagrado se da en cualquier circunstancia donde la vida se hace presente. Toda la vida es sagrada, y en ella todas sus formas de comunicarse y expresarse lo son también.

Otro de sus principios es el amor, que es la energía que permite la conservación de la vida, y no solo eso sino que la expresa, la comunica y la organiza. No es una

idea abstracta, sino un ejercicio cotidiano. "La necesidad de amor es tanta en el ser humano que, si falta amor, el individuo va en dirección de la desintegración y de la muerte. Carencia de amor es una situación biológica insoportable. Si las personas no consiguen el amor, entran rápidamente en situaciones patológicas: toxicidad, destructividad, locura o enfermedades orgánicas. Estas opciones son siempre programaciones de muerte. (...) El amor, por lo tanto, es la búsqueda de la estructura y unidad como forma esencial del ser en el mundo." Toro 1991. El desarrollo de la afectividad, de la percepción ampliada y de la expansión de la conciencia ética, deben tener prioridad absoluta en donde hayan personas, bien sea en cualquier forma de organización humana.

Para impactar en las formas de comunicarse y relacionarse vigentes en las organizaciones humanas, Biodanza se apoya en su metodología, la cual consiste en inducir vivencias integradoras a través de la música, el canto, el movimiento y situaciones de encuentro en grupo. La función esencial, de evocar vivencias personales por medio de la música, produce efectos orgánicos, siendo estas, experiencias interiores. Una de las características de estas vivencias es que frecuentemente da origen a emociones, acompañada de sensaciones cenestésicas que compromete todo el organismo. La vivencia otorga a la experiencia subjetiva de las personas una intensa experiencia de vivir aquí y ahora, y con ello un reacomodo en su forma de comunicarse, ya no tanto de la expectativa racional inconsciente, sino de una valiosa comunicación de consciencia existencial para consigo mismo y en vinculación con el otro.

Por ello la propuesta biocéntrica para las organizaciones, es: "generar la organización flexible, fluida, creativas, con gran capacidad de homeostasis, en constante equilibrio, desequilibrio, basadas en la integración de las fuerzas ying y yang, femeninas en su cuidar de la vida, en los valores de la cooperación, igualdad, integración, horizontalidad, unión; organizaciones intuitivas y masculinas en su fuerza de acción transformadora, en su capacidad de invertir, de hacer" (pag,8, J. Pablo Escorcía, Cuadernillo Extensión de Sistema Biocéntrico para las Organizaciones)-

NATURALEZA Y OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN AUTOMOTRIZ CABIMAS, SUCURSAL OJEDA:

Según lo indica David R. Hampton (1997), toda organización no importando su índole tiene ocho elementos característicos, los cuales son:

- *Un grupo de personas.*
- *Relativa permanencia o existencia ininterrumpida.*
- *Una característica común en la sociedad moderna.*
- *Orientación en un fin o metas comunes o limitados.*
- *Actividades y responsabilidades diferenciadas.*
- *Jerarquía de autoridad.*
- *Coordinaciones relacionales deseadas.*
- *Interacción con el medio ambiente.*

Uno de los elementos anteriormente señalados en los que Hampton hace hincapié porque lo considera de gran importancia, es que la organización es, sin duda un sistema abierto expuesto a la variable ambiente que tiene vida y tiene cambios de estructura y de comportamiento originados por la misma variable.

AUTOMOTRIZ CABIMAS, C.A., una empresa privada con fines de lucro, comercial, de servicio y con una estructura funcional. La cual persigue dentro de sus objetivos:

- *Buscar la integración Producto-Cliente.*
- *Revisar Programa y Contenido.*
- *Actualización para ofrecer Servicios Nuevos e Innovadores.*
- *Desarrollar y ejecutar las mejores capacidades de la cadena de suministro.*
- *Desarrollar nuevos programas para lograr la calidad, el tiempo y los costos correctos.*
- *Modelo competitivo: implementación del estándar GM Difference!*
- *Mejorar el SCI (INDICE DE SATISFACCION AL CLIENTE).*

- *Lograr indicadores claves: Mercadeo, Postventa y financieros.*

SU MISIÓN, VISIÓN Y VALORES:

Misión.

Brinda calidad de servicio y seguridad en cada uno de los procesos que se realizan: servicio mecánico-automotriz, distribución de repuestos y ventas de vehículos, contando con la más alta tecnología en el ramo automotriz, capacitando constantemente nuestro capital humano y de esta manera las necesidades y exigencias de cada uno de nuestros clientes y del mercado en la región zuliana, fortaleciendo nuestros valores de confianza, responsabilidad y respaldo para garantizar un crecimiento continuo como organización.

Visión.

Fortalecer y mantener el liderazgo en la región como empresa automotriz, gracias a la calidad de gestión y bajo un esquema de trabajo capacitado con compromiso, innovación y servicio que ofrezcan excelencia.

Valores.

- *Alto compromiso con el cliente.*
- *Compromiso con la marca que representamos. (CHEVROLET).*
- *Dispuestos a hacer nuestro mejor esfuerzo para lograr la excelencia.*
- *Mejoramiento continuo.*
- *Integridad.*
- *Respeto Mutuo.*
- *Responsabilidad.*
- *Innovación*

CAPÍTULO III.

COMO LO ABORDAMOS.

“Solo necesitamos una nueva forma de percepción, ingresar al paraíso e iniciar una forma de vida en donde los referentes sean amorosos, cenestésicos, estéticos y trascendentes”.

Rolando Toro Araneda.

Nuestro propósito fue, abordar la asertividad en la comunicación, desde el enfoque Biocentrico de Biodanza como herramienta esencial para optimizar las relaciones interpersonales; la misma se prestó para llevar a cabo una intervención en el campo laboral, por el hecho de que los datos fueron recabados directamente de la realidad. En este caso tenemos un contacto directo con los trabajadores, a través de las sesiones de biodanza, lo cual nos ha permitido comenzar conocer algunos resultados expuestos por los trabajadores, así como la tendencia a mejorar las relaciones interpersonales.

POBLACIÓN

Arias (2006), señala que, en una población, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio. El conjunto finito para la presente investigación está conformado por (15) empleados que laboran en Automotriz Cabimas, Sucursal Ciudad Ojeda.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la obtención de información confiable y autentica se pusieron en práctica las siguientes técnicas:

OBSERVACIÓN DIRECTA Y/O PARTICIPANTE A través de la utilización de esta técnica se obtuvieron datos, que colocaron los investigadores en contacto directo con el objeto de estudio.

ENCUESTA ABIERTA: la misma consistió en dos preguntas la cual nos permitió obtener de forma escrita la información necesaria para para dar inicio a la propuesta que ofrece el Sistema Biodanza para la organización.

REVISIÓN DOCUMENTAL

Esta consistió en la revisión bibliográfica a manera de obtener información sobre el tema que se investigó, se extrajeron de distintas fuentes de consultas, textos, documentos, archivos y en la web en sus diferentes portales sobre el tema.

PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Para el análisis de la información en primer lugar se realizaron visitas a la Empresa Automotriz Cabimas, Sucursal Ciudad Ojeda. Con respecto al instrumento utilizado en este proceso, se realizó y se aplicó una encuesta abierta de dos preguntas, para dar espacio al participante de responder sin encasillar su sentir. Obtenido los resultados se agruparon en categorías, indicándonos de esta manera la problemática a abordar.

METODOLOGÍA

Nuestro trabajo parte desde lo “sano” y positivo de las personas. Cuidamos la corporalidad, la sensibilidad y los deseos de los participantes, respetando sus necesidades particulares, sin perder de vista nuestro objetivo general. Cada ejercicio está acompañado de una música específicamente clasificada y seleccionada para esa actividad concreta. Así como la profundidad de cada ejercicio dependerá de la preparación y avances del grupo específico.

No realizamos juicios de valor sobre otras personas, por lo cual en los relatos cada uno podrá realizar comentarios solo su vivencia junto a los compañeros, pero no sobre los compañeros

Por otro lado, las actividades y comentarios de las personas dentro del espacio serán de intimidad del grupo. Por lo cual se solicita no comentar fuera del espacio, lo que se realiza en el grupo para mantener el cuidado del grupo y sus integrantes.

La metodología de aplicación del Sistema de Biodanza se desarrolla en sesiones de aproximadamente 1 hora y 30 minutos de duración. Cada una de ellas consta de una breve introducción verbal, en la que se comparten contenidos teóricos, en concordancia con el objetivo propuesto para desarrollar cada sesión y una parte vivencial, con música y ejercicios, este espacio se va enriqueciendo con el aporte de todos los participantes, quienes comienzan a compartir las experiencias vividas durante cada encuentro y su objetivo básico es el refuerzo de la confianza para comunicarse y expresarse de forma asertiva en la intimidad del grupo. Luego de un breve receso comienza la parte vivencial. Durante la misma, los participantes son invitados a expresar sus potencialidades a través de ejercicios orientados por consignas y acompañados de músicas específicas. En Biodanza, el núcleo transformador es la vivencia. El término vivencia significa "instante vivido con intensidad", las emociones la palpante cualidad existencial de lo vivido "aquí y ahora". Cada ejercicio está destinado a inducir vivencias específicas relacionadas con cinco líneas de expresión de los potenciales humanos, haciendo énfasis en: Vitalidad, Creatividad, Afectividad, y cuidadosamente la sexualidad y la Trascendencia. Ello con el fin de llevar a cabo el principio de progresividad, permitiéndonos remover estructuras y rigideces personales, y así buscar en forma armoniosa la conexión consigo mismo, con el otro y con el todo. La cantidad de participantes es de 15 personas. La propuesta se está realizando en un espacio cerrado dando a conocer lo que ofrece el Sistema Biodanza a nivel Organizacional y al finalizar cada sesión se invita a cada participante a establecer un compromiso, consigo mismo y con el otro.

CAPÍTULO IV

OTRA MIRADA DESPUÉS QUE BIODANZA COMIENZA A HACER EFECTO.

“Lo que nosotros estamos dando con la Biodanza es lo que las personas más necesitan: salud, vitalidad, alegría, energía disponible para poder disfrutar de todo lo que el mundo nos ofrece, es decir, una disposición amorosa. Sentir que somos parte del universo, que la vida tiene sentido, que es sagrada y que vale la pena vivir”.

Rolando Toro Araneda

Durante la intervención a la organización AUTOMOTRIZ CABIMAS, Sucursal Ciudad Ojeda, iniciada con la fase diagnóstica, 8 sesiones y reunión semanal con la gerencia, para validar los procesos generados en estas 8 semanas con el personal; exponemos a continuación algunas conclusiones:

-La Propuesta trabajada en Automotriz Cabimas, Sucursal Ojeda parte como una intervención a la misma desde el modelo y la metodología del Sistema Biodanza, vivenciando en cada sesión desarrollada, que es un Sistema de Integración Humana, de renovación orgánica y de reeducación afectiva, lográndose estos efectos en los miembros de la organización.

-En la primera sesión, pudimos darnos cuenta que por parte de la gerencia se sentía la resistencia, miedo y hasta la posibilidad de cancelarla, para no hacer el trabajo allí, por los pocos integrantes de la empresa, aun estando en el conocimiento de que era una herramienta necesaria, que pudiera influir en la mejora de la comunicación dentro de las relaciones interpersonales; por lo que inferimos que una gerencia no involucrada ni animada y abierta a los cambios; difícilmente ha de permitir la aplicación de un sistema como por ejemplo, el de Biodanza. En tanto, que una gerencia dispuesta a innovar y generar cambios

positivos para su personal y la empresa que lidera, abona y mantiene un terreno fértil para que se inicien los movimientos necesarios en pro de lograr en primera instancia la armonía personal de cada miembro de la organización, y en lo sucesivo el logro de objetivos organizacionales. Frente a este escenario, la facilitadoras decidieron dar inicio con el personal asistente a su trabajo para ese momento; en el transcurrir de la sesión pudimos ver que los miedos y resistencias al trabajo fueron transformándose poco a poco, generando un buen ambiente de confianza y de camaradería entre el personal, observando que al término de cada sesión, cada uno expresaba su sentir, asumiendo un compromiso consigo mismo durante esa semana, el cual chequearía su experiencia en la próxima sesión.

-La gerente manifiesta un darse cuenta que, en la empresa las personas necesitan ser estimuladas a través del reconocimiento verbal, y que esto impacta en el ser como célula viva de la organización. Es de suma importancia acotar, la experiencia de la gerente desde el inicio y durante el desarrollo de las sesiones, por cuanto hace consciencia que aun cuando pedía “cambios” ella se mantenía en “espera” de los mismos, lo que hace que comience a generar movimiento en ella desde otra mirada a favor de aportar para la organización y su personal, un ambiente enriquecido.

-La mejora en la comunicación entre el personal ha comenzado a impactar en la asertividad de la misma, mejorando notablemente las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, y por ende, en el clima organizacional, ya que se observa y se siente un ambiente de trabajo diferente en cuanto a la comunicación

-El personal manifiesta que han comenzado a percibir, el disfrute de la jornada laboral, cada uno desde sus espacios: el vendedor de repuesto, el recepcionista, la obrera, los técnicos.

-Después de la tercera sesión se ha generado el encuentro de manera voluntaria del personal en horas no laborable por vez primera, en un espacio común como lo

es el comedor de la empresa, desde una relación más cercana de escucha y de compartidas de la vida.

-En el desarrollo de la cuarta sesión, se observó la apertura de algunos compañeros, los cuales se dieron el permiso de salir al encuentro con el otro de manera indiferenciada y auténtica, así las expresiones de algunos participantes el poder de mirar al otro desde el respeto, la compasión y la presencia activa en el aquí y el ahora.

-Hemos observado que a los trabajadores se les ha estimulado la alegría en momento de su jornada laboral, esto responde a las líneas de vivencia que ofrece el sistema, uno de los trabajadores refería: “¿qué tiene este sistema? que practicamos estos ejercicios he sentido cambios en mí, como por ejemplo ya casi no peleo y he dejado de ser negativo, mi humor es diferente, aunque me he sentido indispuerto he tratado de acoplarme y hacer el movimiento que ustedes nos vienen a dar”.

-Se nos comparte a través de los relatos verbales, que los niveles de stress han disminuido, generando un ambiente de mayor fluidez en las relaciones con los compañeros y concentración en los trabajos realizados.

-Algunos trabajadores, han expresado que siente renovado el sentido de identidad y pertenencia, que son un equipo de trabajo y que juntos podrán lograr grandes metas, como el sueño que tiene la gerente de que sean una sucursal de renombre.

-La gerente nos compartió que los trabajadores han tenido un buen rendimiento en la productividad, ya que en la empresa se colocan una meta y objetivos del mes, y que gracias al sistema, ve que el equipo de trabajo están más animados en la jornada de trabajo desde el disfrute y la alegría.

-La gerente también manifiesto que ahora tiene mejora sustantiva en la comunicación, siendo asertiva con los diferentes gerentes de la organización, y con el equipo de trabajo de cada departamento; involucrándose desde el hacer, y

liderizando los compromisos asumidos cada semana; manifestando que anteriormente, ella daba todo por hecho y resultaba que no era así, y que este sistema, le ha ayudado a mirar su práctica como gerente y a mejorar en cuanto a su liderazgo afectivo y efectivo.

-Se realizaron las sesiones, sobre todas las primeras, con énfasis en las 3 líneas de vivencias que se mencionan en el siguiente orden: vitalidad, ya que estas otorgan capacidad de transformación, ligereza, alegría del día a día, permitiendo que el inconsciente vital se expresa a través del humor endógeno, el bienestar cenestésico y el estado general de salud. Creatividad: por ser al igual que los otros potenciales, inherentes al ser humano, y es la posibilidad de crear y co-crear lo que deseo. Afectividad, por ser la expresión de la identidad y la columna vertebral del sistema Biodanza. Y finalmente, la sexualidad como expresión auténtica del disfrute y goce de vida, de trabajar en lo que me gusta, de sentir placer en estar donde quiero estar. Y Trascendencia, como potencial a valorar que permite superar el ego, superar lo circunstancial para sumergirse en una inmensidad de armonía con el todo.

-Mediante su metodología, el sistema Biodanza nos ha permitido vivenciar los cambios de la mayoría de los trabajadores, ya que su presencia y participación no es desde los brazos y piernas cruzadas, con posturas rígidas, sino en la realidad de un rostro sonriente, vivo, dispuesto, gozoso, puntual en la asistencia, distendido y con ganas de más; lo que nos reafirma que a través de su propuesta pedagógica, lúdica, de salud; siempre a de generar tarde o temprano una respuesta de que lo imposible puede suceder.

-A la luz de los objetivos planteados, para llevar a cabo la intervención en la organización Automotriz Chevrolet Cabimas, Sucursal Ojeda, se puede exponer que han sido alcanzados los mismos, utilizando para cotejar estos resultados lo siguiente: relatos personales compartidos en la ronda de intimidad verbal, observación directa: dentro de su jornada laboral, al llegar a las sesiones, al finalizar cada sesión con su feedback, en la corporalidad asumida durante cada sesión; en las experiencias expresadas a la gerente.

NUESTRAS RECOMENDACIONES.

“Si fuera el director de una empresa les propondría que hicieran cursos de Biodanza, lo primero es conectar con uno mismo”.

Rolando Toro Araneda.

-Se sugiere un programa de acompañamiento, como mínimo una vez al mes, para darle continuidad al crecimiento y expansión de conciencia del grupo como organización viva.

-Propiciar antes las empresas y organizaciones la Biodanza Organizacional, como una propuesta pedagógica y de salud dentro del programa motivacional y de salud ocupacional que promueve la ley de seguridad y salud laboral.

-Fomentar dentro de las instalaciones físicas de la empresa, un espacio para que sea un lugar de encuentro humano, para y del personal.

-Reforzar la comunicación horizontal, creando espacios de diálogo para una convivencia laboral armoniosa y sana.

-Trabajar una sesión organizacional no más de 9 vivencias, y en un tiempo no mayor de una hora treinta minutos.

APRENDIZAJES DE LAS FACILITADORAS

“Lo cotidiano habla en voz baja con lo eterno”

(Frase de Rainer María Rilke citada de forma reiterada por Rolando Toro Araneda).

- La confianza como facilitadora en la potencia del sistema, pese a que al principio hubo resistencia y miedos, imperó la confianza y la capacidad que teníamos como facilitadoras de vida.

-Las consignas de cada ejercicio marcó la diferencia entre un grupo regular inicial y el grupo de personas de la empresa, debido a que las mismas deben contextualizarse dentro del lenguaje organizacional y dentro de los objetivos a la cual estamos atendiendo.

-El número de vivencia debe ser corto no más de nueve, respetando los tiempos de la jornada laboral; así como tomar en cuenta el principio de progresividad en la aplicación de cada vivencia.

-Dentro de las diferentes dificultades económicas y problemas individuales, de cada miembro, el equipo como tal, logro superar las circunstancias adversas, sirviendo de contención y apoyo para salir adelante, con pasión por este trabajo tan hermoso que es llevar el sistema de Biodanza desde nuestro testimonio de vida.

-El refuerzo constante en las primeras sesiones para generar un clima de confianza donde cada uno pudiera expresar y comunicar su sentir.

-Al principio no se debe expresar lo que es Biodanza hay que hablar que es una herramienta a nivel sistémico que ayuda a las organizaciones como célula viva de una organización.

-Nos percatamos al inicio de las sesiones, que los trabajadores resguardaban celosamente su tiempo de culminación de jornada, por lo que nos permitió aprender a valorar aún más el tiempo para desarrollar la misma.

-Desarrollar la biodanza en las organizaciones, nos deja el aprendizaje que, para lograr el impacto deseado, estas deben llevarse a cabo en 8 sesiones, pues para la experiencia aquí ganada, comenzamos a saber de los cambios a partir de la tercera sesión, y fue cuando los participantes comenzaron a tener apertura para compartir sus experiencias.

-Realizar las sesiones con todas las líneas de vivencia, incluyendo sexualidad y trascendencia; es dar el sentido existencial al sistema Biodanza materializado en cada uno, pues todo parte de la vida misma, en todas sus formas y expresiones, es llevarla al centro.

MI EXPERIENCIA ANTE LA PROPUESTA TRABAJADA.

“Para mí nunca los problemas del otro eran del otro. Los problemas del otro eran mis problemas”.

Rolando Toro Araneda.

Esta propuesta ha sido desde mi punto de vista y experiencia vivida durante las ochos sesiones, como gerente de la empresa, la apertura a proyectarnos como una nueva organización, donde es la comunicación asertiva la forma de relacionarnos y vincularnos la fuente para desarrollar nuestro trabajo.

Una organización, es un sistema vivo y que como tal necesita fortalecer los valores humanos como: el respeto, confianza, integridad, dar, recibir, la identidad. Y es directamente lo que biodanza aborda.

Poder sentir a mis compañeros desde el contacto, desde la mirada, tomarnos de las manos, el abrazo, ha sido potenciador. Sentirme en la libertad de hacer contacto con ellos sin la etiqueta de la jerarquía y donde todos somos iguales, es maravilloso, mostrarme vulnerable ante ellos es un poco decirles que también soy humana y que también estoy viva.

Hoy en día puedo sentir como el movimiento me lleva a realizar cambios, a tener nuevas propuestas para la empresa, que nos involucre a todos, y que siga generando movimientos internos, para una mejor relación y por ende poder alcanzar el logro de nuestros objetivos.

Puedo decir que reconocer al potencial humano, los talentos, las capacidades, y la presencia en la organización, impulsa al personal a ser partícipe de los nuevos liderazgos y de la transformación de una organización que multiplique y expanda la fuerza creadora en conjunto.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.-*Internacional Biocentric Foundation. Escuela Modelo de Biodanza Sistema Rolando Toro- Chile. Curso de formación para profesores de Biodanza. Cuadernillo de: Definición y Modelo Teórico de Biodanza.*
- 2.-. *Internacional Biocentric Foundation. Escuela Modelo de Biodanza Sistema Rolando Toro- Chile. Curso de formación para profesores de Biodanza. Cuadernillo de: Principio Biocentrico e inconsciente vital.*
- 3.-*La Empresa en el tiempo del Amor. Biodanza en las organizaciones. Litina Santos Viotti y Gerson Barros de Carvahlo. Belo Horizonte- 1997.*
- 4.- *Cuadernillo de la extensión de Biodanza Organizacional. "SISTEMA BIOCÉNTRICO PARA ORGANIZACIONES". Juan Pablo Escorcía.*
- 5.- *"La quinta disciplina". Peter Senge. Edit. Granica.*
- 6.-*El Lenguaje del Cambio_ Edt. Herder . Barcelona 1986. María Asunción Anca García*
- 7.-*BARTOLI, Annie: Comunicación y Organización. Edt. Paidós Empresa. Barcelona. 1992.*
- 8.- *Rebeilih Correia R, y Ruiz Sandol . C . El poder de la comunicación en las Organizaciones. México, Plaza y Valdez 1998.*
- 9.- *Catalina González. Identidad alteridad y comunicación. Definiciones y alteraciones 1997*

