

## ARTÍCULO SOBRE EDUCACIÓN BIOCÉNTRICA Y BIODANZA EN ORGANIZACIONES

Rakel Ampudia nos ofrece en esta conferencia el recorrido de quince años de experiencia como consultora Biocéntrica en trabajo con Organizaciones, con las metodologías de Educación Biocéntrica y Biodanza aplicada a los procesos de cambio, transformación y desarrollo en las organizaciones, equipos de alto rendimiento, cambios culturales y estructurales así como sistémicos.

La educación biocéntrica junto con la biodanza como método de intervención en las empresas, posibilita que sus miembros reconozcan el valor de sus vínculos, saberes, posibilidades a partir de generar espacios de participación y construcción colectiva en los procesos de cambio percibidos como necesarios. Potencia que las personas se desarrollen, den sentido y sean felices asumiendo su responsabilidad.

Organizaciones orientadas a las personas y a la vida

Podemos considerar que de un tiempo a esta parte se está adentrando un paradigma que viene a sustituir la idea de la razón y del poder como centro de la vida social y humana por un sentimiento que pone la vida al centro como la referencia mayor.

Al ser humano no le pertenece la vida, el ser humano pertenece a la vida. Rolando Toro

Estamos delante del paradigma biocéntrico, desde esta perspectiva se deriva la posibilidad de otro modo de vivir, de valores, de un profundo cambio individual y colectivo.

La vida es evolución y cada uno de nosotros vamos creciendo y aumentando nuestra complejidad interna y relacionan.

Una organización viva es una organización que crece y evoluciona aumentando su complejidad.

Está claro que las personas constituyen uno de los puntos fundamentales en las organizaciones.

Así pues, asumir nuevas maneras de hacer las cosas, representa grandes retos, evolucionar exige crear entornos de trabajo que despierten el potencial de las personas.

Las organizaciones están buscando un foro en el que intercambiar ideas que contribuyan a convertirnos en mejores líderes, un espacio de encuentro y participación para generar conocimientos compartidos, que nos ayuden a generar procesos de aprendizaje para transformarnos a la vez que transformamos nuestro entorno.

Necesitamos mejorar nuestras formas de hacer y desarrollar el potencial de las personas como humanas y profesionales satisfechos con un compromiso personal y colectivo.

Se trata de acompañar organizaciones cada vez más diversas y multiculturales y reconocer y facilitar todo el potencial que conlleva esa diversidad. Cada vez más se buscan trabajadores que sean "capaces de convertirse en agentes de cambio, abiertos a procesos de participación y gestión avanzada e interesados en crear lugares de encuentro de renovación constante, una red dinámica afectiva de equipos y que promueva las sinergias en las organizaciones en un equilibrio sostenible".

La organización es una cultura de trabajo viva, se va creando con los procesos, muchas veces las estructuras fijas de las organizaciones impide la facilitación de estos flujos, de este conjunto de interacciones y decisiones por juicios arraigados a la imposibilidad.

Es importante cuidar de estos procesos de desarrollo que son los que crean la estructura de la organización que posibilitan un nuevo trabajador con un emprendimiento refinado más profundo de creación de nuevo futuro.

Necesidad de transformación de las organizaciones

Estamos viviendo un momento donde la organización siente la necesidad de transformación, hay una necesidad de reflexión a cerca de los mecanismos de regulación que ya no descansan sobre el mando y el control sino sobre la autonomía responsable, y fijar la atención sobre claves de

productividad que ya no descansan sobre el estudio de tiempos y movimientos sino en la maestría en el ejercicio de procesos creativos y saberes humanos.

Si bien la palabra, más que la destreza física, es el fundamento del trabajo en las organizaciones, la confianza, en lugar del miedo, se convierte en la emocionalidad que regula las interacciones entre los individuos en el nuevo modelo organizacional. La integración de equipos de seres humanos con base en la supervisión directa, la jerarquía y las normas y procedimientos estandarizados resulta poco efectiva. En cambio la confianza, como opuesta a la fuerza y el control, reduce la vulnerabilidad y el sentimiento de inseguridad e incertidumbre en las transacciones entre los seres humanos, incrementando el optimismo y el bienestar, e impactando positivamente en la productividad. Una empresa en constante transformación requiere que sus miembros operen y se relacionen entre ellos con una alta dosis de confianza. El trabajo no es sufrimiento, el trabajo también es alegría, es satisfacción, es compromiso es reconocimiento... El efecto que el hablar, el escuchar, el manejo de la información, la toma de decisiones y el cumplimiento de promesas tienen sobre la construcción de un espacio participativo afectivo confiable donde se reconozca la riqueza que cada ser humano puede aportar es inmenso.

La organización esta viva , reflexiona aprende y transforma.

Los trabajadores necesitan desarrollar la capacidad reflexiva desde su propia acción profesional. La organización no dispone -y resultan cada vez más urgentes- metodologías suficientes para sustentar un tipo de reflexión diferente de aquella a la que hemos estado acostumbrados. Así la Educación biocéntrica invita a las personas a convertirse en un *practicante reflexivo*, que sepa integrar reflexión construcción del conocimiento y acción, de manera de producir un permanente enriquecimiento de su hacer, y de su hacer con.

Hasta ahora, el énfasis estaba puesto en las acciones que se aprendían cognitivamente, pero escasamente en las acciones que aseguran aprendizajes eficaces, aprender a aprender, aprendizajes que desde la metodología vivencia permanezcan reforzando los vínculos asegurando así un movimiento de apertura ,espontaneidad y flexibilidad para responder a las necesidades de cada situación.

El desarrollo del trabajo nace de una profunda cooperación que la revolución industrial no percibió por que necesitaba otro modelo de poder de control y de competitividad. En el modelo de organización moderna la base del trabajo es la cooperación y el hilo que mantiene fuerte la cooperación es el cuidado; cuidar en una conversación ,cuidar cuando trabajamos juntos , cuidar el intercambio de conocimientos y experiencias. Profundizar cada vez el vinculo con uno mismo, con el equipo de trabajo , con la sociedad y la especie humana y con la totalidad y la naturaleza. El acto de cuidar del trabajo puede rescatar la cooperación de vida, para desarrollar el mundo que queremos, para desarrollar productos- servicios, para crear nuestras organizaciones y crear nuestras ciudades y nuestras vidas.

En este nuevo escenario, la respuesta ha de ser necesariamente colectiva. Las soluciones no serán el resultado de un plan previsto por unos pocos, sino que emergerán de la acción valiente de muchas personas a todos los niveles de la organización, que han sabido adaptarse y cambiar sus modelos en un proceso de transformación.

La educación biocéntrica en organizaciones tiene como objetivo fundamental posibilitar que los miembros de una organización/ institución reconozcan el valor de sus vínculos, saberes y posibilidades a partir de generar espacios de participación y construcción colectiva del cambio percibido como necesario compartido por sus miembros.

Iniciamos un camino de aprendizaje- desarrollo a través de la vivencia, el dialogo, la reflexión, se va creando la construcción del conocimiento, el desarrollo de habilidades, el reconocimiento de la experiencia acumulada de cada persona , el fortalecimiento de vínculos y la acción compartida y transformadora.



Integramos en nuestra metodología la vivencia pedagógica ( reflexión, dialogo, vivencia, acción) que se basa en la sabiduría de las personas, en el talento interno, que a través del dialogo, reflexión, dar sentido y aplicación, las personas se van desarrollando personal y profesionalmente, ampliando la consciencia y descubriendo formar parte del proceso vivo, como sujeto individual y colectivo.

La vivencia pedagógica basada en el Principio Biocéntrico, busca generar una postura armoniosa de la existencia en el sentido de la cooperación y desarrollo evolutivo en equidad y unidad, combina el uso de la palabra con dinámicas corporales en una metodología que consta de cuatro fases con una estructura circular que transita desde la expresión verbal, la reflexión crítica, la integración de los aprendizajes de manera lingüística, espacial y corporal y la toma de decisiones/ compromisos como acción transformadora para incorporar prácticas concretas en la organización.

Diálogo liberador > Reflexión crítica > Vivencia corporal > Acción transformadora.

En los procesos de intervención, el participante es invitado a aprender a través de una ambiente enriquecedor afectivo, en el que son considerados el espacio físico agradable y adecuado, vivencias, reflexiones, diálogos y acciones significativas. En este caso, el participante vive momentos de encuentros y descubrimientos acerca de uno mismo y del mundo, mediados por el otro, por el grupo y por el propio facilitador del proceso.

En ese momento, están presentes los saberes, las emociones, los sentimientos y las experiencias, todas importantes en la construcción de nuevos conocimientos y en la recreación de la propia existencia de modo compartido, vivido, pensado y activo.

El tema generador (ya sea social, técnico, científico, existencial, cultural, ecológico, espiritual u otro tipo) definido por la propia organización y de la vivencia se abre el camino a ser recorrido por el grupo con sentido y materializado en acciones de mejora.

Final

A lo largo de mi intervención en diferentes organizaciones he podido darme cuenta que la esencia está en la forma de hacer empresa y estas es una clave. La empresa no nace se hace.

Se trata de acompañar a las personas a que descubran el potencial que tienen y posibiliten los espacios para su expresión realizando aquellas cosas que tienen sentido para ellos”.

Entre el propósito de cambio y la concreción del resultado, se interpone un proceso de aprendizaje desarrollo que tiene unos componentes esenciales: el potencial de las personas y el crecimiento espiritual, los modelos mentales, la visión compartida, el aprendizaje en equipo y el pensamiento complejo y sistémico y el reconocimiento de que las cosas están interconectadas en un movimiento de vida.

Es una actividad conjunta de las personas a favor del desarrollo biocéntrico, sostenible y consciente de la colectividad, respondiendo a la demandas individuales y colectivas, así cada miembro es reconocido como agente de cambio para una transformación para lo que son esenciales los espacios de accion-conversacion, cuestionamiento y conocimiento crítico , la concienciación, la elaboración de un nuevo sentido y el impulso de una nueva acción transformadora.

“En los países desarrollados crece la desigualdad y la clase media sufre los efectos de la automatización, la deslocalización y los desequilibrios en el mercado del trabajo”.

A pesar de estos factores, “la persona siempre va a constituir el elemento diferencial, las empresas necesitan más que nunca contar con los saberes, incorporar todas las voces, las habilidades, la capacidad de leer el entorno y el potencial de aprendizaje de todas las personas, no basta con modelos antiguos de explotación, de dirección o las capacidades de unos pocos.

En la sociedad moderna se estructuró el trabajo dividiéndolo y esto permitió un avance pero ¿quién está en el centro del proceso del trabajo? no están los roles, ni las funciones, sino la capacidad humana de realizar trabajo que se desarrolla cada vez más cuando este ser humano es reconocido como un compañero que comparte, que piensa que puede ayudar y puede influir y hacer cosas importantes.

Podemos prever como imprescindible para las nuevas organizaciones la adaptabilidad, por tanto, las organizaciones pasarán de estructuras fijas a estructuras flexibles que permitan el flujo de interrelaciones entre sus equipos: “para un profesional lo más importante no es ni será poseer competencias concretas sino la posibilidad del flujo de interconectividad entre las personas que le permitan reinventarse y evolucionar con, y ante cambios del entorno difíciles de prever” personas sensibles a la vida, a la expansión de conciencia que aprenden para construir en la complejidad la singularidad de la identidad de cada organización.

*Rakel Ampudia Gonzalez*  
*[rakelampudia@gmail.com](mailto:rakelampudia@gmail.com)*  
*Tel 679441229*