

INTERNATIONAL BIOCENTRIC FOUNDATION

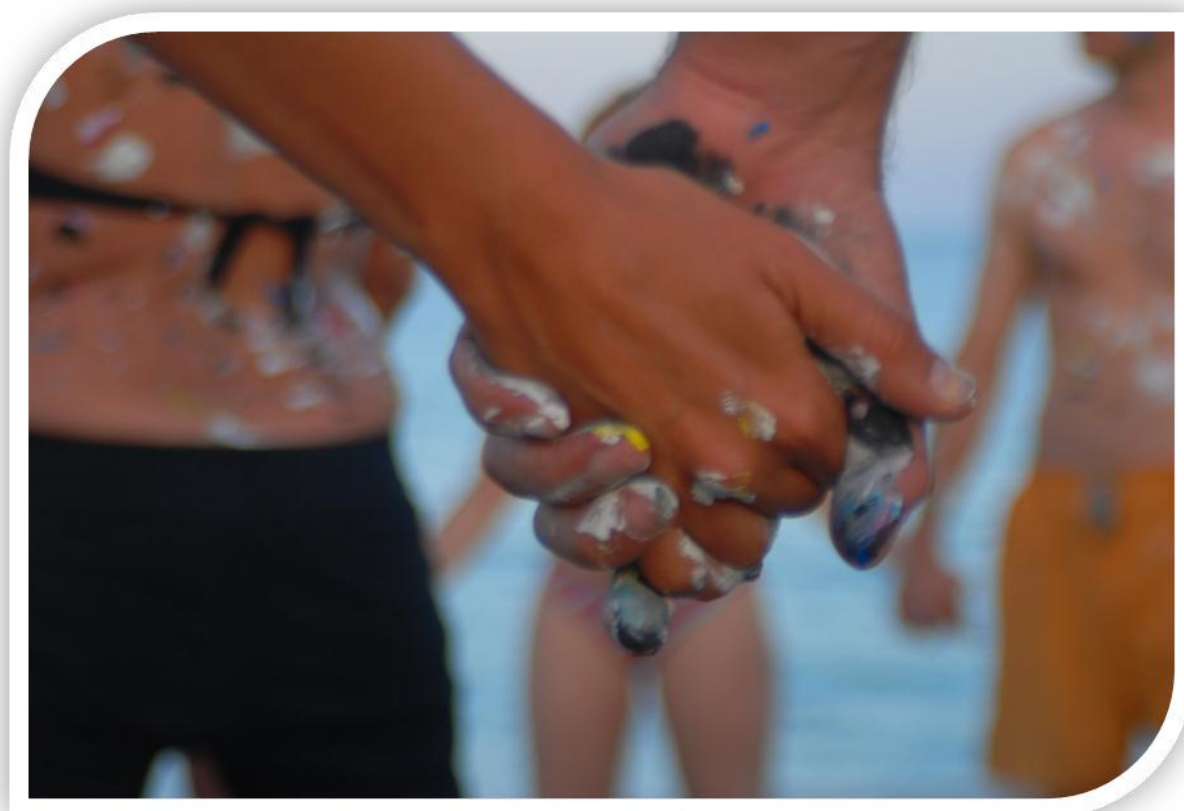
ESCUELA HISPANICA DE BIODANZA DE MADRID

Directora MAITE BERNARDELLE

I^{er} ciclo

CAMINANDO JUNTOS

DINÁMICA DE GRUPOS EN LAS ESCUELAS DE
BIODANZA



Monografía de
Fernando Tucho

El Escorial - 12 de Octubre de 2012

Relatora: Maite Bernardelle
Correlatora: Angelica Scotti

*... frente a la soledad inexpugnable del infinito,
los seres humanos buscan una respuesta mirándose a los ojos.
[...] en el claro paradisíaco de la realidad, nos buscamos recíprocamente*

Rolando Toro

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	4
PRÓLOGO.....	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. LA ESCUELA DE BIODANZA COMO GRUPO HUMANO: APORTES DESDE LA TEORÍA DE FACILITACIÓN DE GRUPOS	8
2.1. Qué es un grupo – La Escuela de Biodanza como grupo	
2.2. Componentes y estructuras de un grupo – Qué podemos hacer para enriquecer el funcionamiento de un grupo	
A) Espacio para la resolución de conflictos	
B) Espacio para la gestión emocional	
C) Estructura de toma de decisiones	
D) La visión común	
E) Una estructura de pertenencia	
F) Estructura para la organización y planificación del trabajo	
G) Espacios de expresión creativa y de celebración	
H) Hacia una articulación efectiva de estas estructuras	
3. A MODO DE CONCLUSIÓN.....	29
4. PROPUESTA DE UNA SESIÓN DE BIODANZA PARA DANZAR LA DIVERSIDAD.....	30
REFERENCIAS.....	34

AGRADECIMIENTOS

Cuando uno decide escribir un apartado de agradecimientos en una obra sabe que corre el riesgo de cometer el imperdonable error de olvidar a alguna persona importante. Para evitarlo, siempre queda la opción de recurrir a un agradecimiento genérico. Pero como la vida es riesgo, prefiero arriesgarme a tal olvido y poner nombre a las personas, pues como bien sabemos en Biodanza nombrarnos unos a otros nos da existencia. Estoy seguro de que si dejo a alguien fuera de esta lista sabrá perdonarme, quizá no esté ahora en mi memoria pero si estuvo en mi camino, sin duda sí estará en mi corazón.

Comenzando por el principio, siento el deseo dar gracias en primer lugar a mis padres, que me dieron la oportunidad de estar aquí y recorrer este maravilloso camino que es la Vida. A Rolando, por traernos la Biodanza de las estrellas, entre las que ahora danza. A mis maestros y facilitadores: Carmen, Fer, David, Maite, Pilar, Angi, Luisa y aquellos tantos otros bajo cuya mano biodancé en algún momento.

A todos los compañeros y compañeras de los grupos por lo que pasé (Joaquín, Orfilia, Karen, Angel,...) y especialmente a mi grupo de escuela, empezando por los rikiños y allegados (Sori, Lagri, Bea, María y María, Eva y Eva, Javi, Luisa, Amaresh, Aurora, M^a Ángeles, Laura, Almu, Ana, Nuria, Araceli,...) y los muchos que vinieron después (Diana, Sandra, Antonio, Luis, Yolanda, Alex,...) hasta llegar a los más recientes. A la Escuela Hispánica en su conjunto, a todos los que la hicieron posible y todos los que la mantienen, con la inconmensurable e incombustible Maite a su cabeza, gracias por tu entrega y pasión. A Bea, de nuevo, por acompañarme en este camino desde el principio, por ponerme en el camino de nuevo cuando lo necesitaba y llevarme de la mano hasta la Escuela. A todos mis compañeros y compañeras de Biodanzaya.

A Mario, por tanto, a María y Fer, de nuevo, que aunque dejaron la Biodanza siguen en mi vida.

A los integrantes de mi grupo regular.

A Ana, compañera de Vida. A Maia, nuestra hija de la Biodanza.

Y a todas esas miradas, caricias, encuentros, abrazos... con tantas y tantas personas ahora sí imposibles de enumerar.

A todas ellas, a todos vosotros y vosotras, GRACIAS.

Y gracias a la Vida, que me ha dado tanto y me lo sigue dando...

PRÓLOGO

Biodanza es la danza de la Vida. Como sistema biocéntrico, cuando uno entra en este camino recorre las fases de todo ser vivo: nace, crece, se reproduce y, un día, se marcha a danzar con las estrellas. Quizá el nacimiento en Biodanza es el día que tomas esa primera sesión, donde sin saberlo estás realizando un ritual de entrada, un bautismo, a una nueva vida. En mi caso, esto fue allá por el año 2001, comienzo de un nuevo siglo y un nuevo milenio. Después uno va creciendo en los sucesivos grupos en los que va practicando la Biodanza, hasta que quizá cruza la frontera de la mayoría de edad cuando decide incorporarse a una Escuela de Biodanza para formarse como futuro facilitador. Y un día, egresa y empieza a dar sus propias clases, a tener sus propios grupos, y así cumple con el mandato biológico de reproducirse, de dejar su semilla, de *facilitar vida* a otras personas, de expandir la Vida a su alrededor. Y en ese momento afortunado del camino me encuentro, devolviendo a la Vida un poco de tanto que me ha dado con la Biodanza. Esta monografía querría formar parte de este agradecimiento a la Vida y su feliz criatura, la Biodanza.

*Fernando Tucho
Zarzalejo, 9 de octubre de 2012*

1. INTRODUCCIÓN

Este camino vital que mencionaba en el prólogo es un camino grupal. Como en la coordinación rítmica de Biodanza, es un camino que hacemos juntos. O como diría Pichon Riviere, autor estudiado por Rolando Toro, el sujeto es un sistema incompleto que "hace sistema con el mundo" (Pichon Riviere citado en Adamson, sin fecha).

Todo caminar en la vida es grupal pero en el camino de Biodanza el grupo cobra una importancia aún mayor. Y entre todos los grupos, sin duda es el de Escuela el que más tiempo y de manera más profunda nos acompaña. Por eso he querido dedicar esta monografía a los grupos de las Escuelas de Biodanza, grupos formados no solo por los alumnos sino también por el *staff* de dirección, con todos sus colaboradores. Y no para hablar tanto del grupo dentro de la vivencia, ampliamente estudiado en el mundo de la Biodanza, sino del grupo en sí y sus dinámicas en conjunto, más allá del momento de las sesiones.

Entre los años 2011 y 2012 tuve la suerte de realizar una formación en Facilitación de Grupos (curiosamente se utiliza el mismo término de *facilitación*, como en Biodanza) donde pude descubrir todo un conjunto de propuestas para facilitar a los grupos su funcionamiento y con ello mejorar la consecución de sus fines. Sentí que eran propuestas llenas de sentido biocéntrico y que podrían ser una buena herramienta para acercar, cual ecofactor positivo que puede ayudar a su desarrollo, a aquellos grupos de los que formo parte, como lo son las Escuelas de Biodanza.

En mis más de diez años dentro del mundo de la Biodanza he podido conocer, a través de mi propia experiencia y de la de muchos otros, cómo las Escuelas de Biodanza, con toda su riqueza y sabiduría, no están exentas de las mismas problemáticas y conflictos que se dan en cualquier otro grupo, pues son inevitablemente consustanciales a cualquier grupo humano. Estas escuelas cuentan con la ventaja de tener la Biodanza como herramienta maravillosa para facilitar las relaciones dentro del grupo, lo cual ayuda a evitar y suavizar muchos de los conflictos al potenciar la vinculación afectiva y la homeostasis interna. Pero estos, inherentes a la vida, no desaparecen. De ahí que me haya atrevido con la posibilidad de acercar a las Escuelas de Biodanza las propuestas de la disciplina conocida como Facilitación de Grupos, de un lado planteando algunas reflexiones generales en torno al tema y, de otro, con propuestas concretas para llevar a la práctica esa posibilidad de enriquecer el funcionamiento de sus grupos.

Esta monografía, por tanto, podría considerarse una propuesta de pequeño *manual sobre facilitación de grupos*, que pudiera servir para que cualquier Escuela de Biodanza pudiera revisarlo, hacer un autochequeo reflexivo y sentido de su propia situación y quizá poder aplicar, si lo ve oportuno, algunas de las propuestas para enriquecer su funcionamiento, siempre respetando y adaptándolo a su idiosincrasia y a la idiosincrasia de la Biodanza como sistema (y siempre respetando el papel de las figuras que tienen la autoridad para imponer o sugerir medidas en las Escuelas de Biodanza a nivel global). En ningún caso pretendemos entrar aquí a comentar lo que ya se está haciendo en las Escuelas en este sentido, que sin duda es mucho: ni está dentro del alcance de este trabajo, pues supondría una obra de mucho

mayor calado, ni es nuestra intención entrar en el ámbito evaluador sino simplemente proposicional. O dicho en terminología más *biodancera*, al igual que hacemos con los asistentes a un grupo de Biodanza, no pretendemos señalar los posibles aspectos a corregir en su movimiento sino simplemente acercar el mayor número posible de ecofactores positivos para facilitar su desarrollo.

Tras la marcha de Rolando, el Movimiento Biodanza se encuentra en un inevitable momento de revisión y adaptación a los nuevos tiempos, incorporando algunas novedades en su organización y funcionamiento a la vez que intentando preservar el legado de su fundador. Las propuestas que aquí se presentan podrían considerarse, modestamente, una pequeña aportación a este momento de cambio.

2. LA ESCUELA DE BODANZA COMO GRUPO HUMANO: APORTES DESDE LA TEORÍA DE FACILITACIÓN DE GRUPOS

Como seres relacionales que somos, sin duda los seres humanos tenemos grabado en nuestras células todo el potencial necesario para funcionar adecuadamente en los diversos grupos que formamos. Pero lo cierto es que la realidad nos demuestra una y otra vez que el funcionamiento de los grupos humanos está plagado de dificultades, de conflictos, de frustraciones... de grupos rotos por no saber funcionar conjuntamente, experiencias todas ellas que sin duda nos ayudan a aprender. La Biodanza, a través de su trabajo de reaprendizaje de las funciones originarias de vida, nos ayuda a ir recuperando esa memoria primordial, y así ser capaces de establecer vínculos más auténticos y afectivos, de respetar y aceptar al otro y sus diferencias, de integrarnos de manera sana en los grupos y permitir que los grupos se integren en nosotros, y un largo etcétera de mecanismos necesarios para nuestra vida en comunidad que iremos viendo más adelante. La Teoría de Facilitación de Grupos¹ nos propone otra serie de herramientas complementarias que se han demostrado eficaces para el buen funcionamiento del organismo que supone todo grupo. Una síntesis de estos aportes es lo que presentamos a continuación.

2.1. Qué es un grupo – La Escuela de Biodanza como grupo

Para el mencionado Pichon Riviere, un grupo es un “conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna, se proponen en forma explícita e implícita una tarea que constituye su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.” (Pichon Riviere citado en Schvarstein, 2002).

Escorihuela aporta una definición más detallada de los requisitos que necesita todo conjunto de personas para que se la pueda considerar un grupo, a saber:

✎ “Las personas interactúan regularmente entre ellas y comparten, a través de estas interacciones, información y recursos. A través de diferentes actos de comunicación expresan también opiniones, deseos y emociones, aunque no siempre se tenga conciencia de esto último.

¹ Lo que aquí llamo “Teoría de Facilitación de Grupos” comprendería un amplio abanico de teorías y metodologías prácticas en torno al mundo de los grupos y su funcionamiento. En concreto, en esta monografía nuestra inspiración principal, aunque no única, es el trabajo sistematizador realizado por José Luis Escorihuela “Ulises”, experto en Facilitación de Grupos (como él mismo define, facilitación de grupos es “un conjunto de herramientas, técnicas y habilidades para garantizar el buen funcionamiento de un grupo, tanto en la consecución de sus objetivos y realización de su visión colectiva, como en la creación de un clima relacional donde reine la confianza y una comunicación fluida, empática y honesta” (Escorihuela, 2011a: 2). Su trabajo tiene una fuerte influencia de la Teoría de Procesos de Grupo, desarrollada por Arnold Mindell. Se complementa con nociones de Comunicación no Violenta, Gestión Emocional, Indagación Apreciativa, Sabiduría Colectiva, Organización de Reuniones, Consenso, entre otros ámbitos. Más información en <http://www.selba.org/UlisesCurriculo.htm>

- ✚ Todas estas interacciones y actos comunicativos tienen como fin conseguir unos objetivos, más o menos compartidos por los miembros del grupo, son la base para la realización de una intención común que no siempre es explícita. Para realizar sus objetivos, los grupos desarrollan diferentes estrategias, planifican sus actividades y toman decisiones.
- ✚ Con el tiempo se crean unas normas tácitas de conducta, surgen hábitos y rutinas, se comparten ciertos valores e ideas; es decir, se crea una identidad grupal, un campo de significado compartido definido por límites más o menos difusos y que determinan quién pertenece al grupo y quién no. En grupos formales existe un protocolo de membresía que regula el proceso de entrada y salida de personas en el grupo.” (Escorihuela, 2011a: 3).

Toda escuela de formación se puede considerar por tanto un grupo, ya sea una academia de inglés, una escuela de Primaria o una clase de Universidad, pues se dan los tres criterios: hay una interacción regular (sea diaria, semanal o mensual); hay unos objetivos compartidos, fundamentalmente obtener la formación que los reúne pero también otros no tan declarados como crear lazos de amistad, compartir con gente que tiene intereses comunes,...; y existen unas normas de conducta, algunas impuestas por la organización, otras creadas de manera tácita por los miembros. Una escuela de formación sería de entrada un grupo secundario (no primario como la familia o el grupo de amigos).

Una Escuela de Biodanza constituye, pues, también un grupo, como el resto de espacios para formación, pero con algunas importantes peculiaridades de partida que marcan relevantes diferencias con el resto, como serían:

- ✚ la formación en las Escuelas de Biodanza es de 3 años, un periodo amplio que permite alcanzar gran profundidad en las relaciones;
- ✚ las Escuelas de Biodanza no son solo un lugar de formación para ser futuros facilitadores/as, son también un espacio declarado de crecimiento personal, donde de hecho puede haber gente que solo asista con este fin;
- ✚ esta última es otra peculiaridad en algunas Escuela de Biodanza, la convivencia entre gente fija que realiza la formación con otras personas que asistan con mayor o menor regularidad a algunos módulos. En ese sentido, es gente que puede no compartir los mismos fines que el grupo principal, lo cual siempre puede constituir un hándicap. Igual puede ocurrir con Escuelas de Biodanza donde se permite el acceso de nuevos miembros en cualquier momento de la formación (salvo quizá durante la fase de las metodologías), generándose una peculiaridad dentro de ese grupo que es importante tener también en cuenta (y que trataremos más adelante);
- ✚ la Biodanza, por sus características y el papel central que le da al grupo (constituyendo uno de sus siete poderes según la formulación de Rolando), hace que las relaciones naturales que se dan en cualquier grupo se produzcan de manera mucho más intensa. En cierto sentido, aunque de entrada la Escuela de Biodanza sería un grupo

secundario, como hemos señalado, donde en principio no se asiste a satisfacer las necesidades más básicas (propias de los grupos primarios) sino otras de carácter secundario (como sería la formación o el compartir entre iguales) lo cierto es que la evolución del grupo dado el tipo de relaciones que propicia la Biodanza genera que la Escuela de Biodanza se convierta en una suerte de mezcla entre grupo primario y secundario, pues no es raro que muchas personas encuentren una verdadera “familia” en ese grupo, muchas veces obteniendo la satisfacción de necesidades básicas (como la protección, el cuidado, la nutrición afectiva) que no encuentran en sus grupos primarios de referencia, y que se lleguen a generar vínculos tan intensos propios de grupos primarios, con lo que ello implica: fuertes lazos de apego entre personas, alto grado de identificación con el grupo,... No en vano, si los grupos primarios se caracterizan por ser la primera fuente de socialización, en el ámbito de la Escuela de Biodanza se produce muchas veces un proceso de “resocialización”² pues se reaprende a vivir y comportarse de otra manera diferente a la convencional, gracias precisamente a la fuerza y unidad que alcanza el grupo de escuela³.

La facilitación de grupos resulta especialmente adecuada para grupos de iguales, aunque se aplica con éxito igualmente para cualquier otro tipo de grupo, como sería una Escuela de Biodanza (de entrada, no podemos considerar a las Escuelas de Biodanza como grupos de iguales pues hay una jerarquía establecida de antemano).

Por tanto, a partir de aquí realizamos nuestra propuesta de cómo se podría aplicar la experiencia de la Teoría de Facilitación de Grupos a las Escuelas de Biodanza. Como pretendemos que este sea un trabajo muy práctico y de fácil aplicabilidad, dentro del amplio marco de la Teoría de Facilitación de Grupos focalizamos en este caso en la propuesta de estructuras con que todo grupo podría contar para enriquecer su funcionamiento. Todo lo que se propone a continuación está especialmente pensado para las escuelas, pero igualmente podría ser adaptado para otros grupos en el ámbito de la Biodanza, especialmente asociaciones de facilitadores, organizaciones formales de gestión de la Biodanza, etc. (también se pueden aprovechar ideas para los grupos regulares de Biodanza aunque estos constituyen un tipo de grupo muy diferenciado respecto a los otros). En todo caso, como hemos señalado en la introducción, pretende ser una propuesta profundamente respetuosa con la identidad de cada una de las escuelas en particular y con el movimiento Biodanza en general, por lo que optamos por una descripción lo más neutra posible de las estructuras citadas para dejar al

² Como afirma Rolando al hablar de los grupos de Biodanza, “el grupo induce procesos de integración, reparentalización o *retribalización*” (Toro, sin fecha: 4).

³ Esta indefinición entre grupo primario y secundario podría explicar que en ocasiones haya alumnos, de escuela o de grupos regulares, que sientan cierto extrañamiento cuando dentro del grupo se generan vivencias de afectividad muy fuertes y después fuera de clase esa vinculación no tiene continuidad, sintiéndose incluso “decepcionados” cuando los compañeros no cumplen con sus expectativas de lo que sería una relación de amistad convencional. De todos son conocidos casos, incluso, de personas que llegan a dejar la Biodanza al no terminar de integrar adecuadamente lo que ellos viven como una disociación. Estos hechos nos hablan de un tema importante para ser tratado tanto en las escuelas como en los grupos regulares de Biodanza.

máximo en las manos de cada escuela, o de las autoridades competentes a nivel global, la posibilidad de adaptarla a sus necesidades si así lo considerara conveniente.

2.2. Componentes y estructuras de un grupo – Qué podemos hacer para enriquecer el funcionamiento de un grupo

Según la Teoría de Facilitación de Grupos, en todo grupo se pueden identificar tres **componentes** fundamentales: a) las personas que lo forman; b) los objetivos que tienen y lo que se hace para lograrlos; y c) los procesos que se crean entre esas personas y que se ponen en funcionamiento para conseguir esos objetivos. Veámoslos un poco más en detalle:

a) Personas: el buen funcionamiento de un grupo requiere atender tanto a las necesidades grupales como a las necesidades individuales de cada miembro del grupo, especialmente a sus necesidades de expresión en todos los sentidos (recordemos cómo Rolando situaba en la falta de expresión muchos de los problemas que nos aquejan). Un grupo es mucho más que la suma de sus partes. O en palabras de Rolando, “la concentración de energía convergente dentro de un grupo produce un potencial mayor que la suma de sus partes” (Toro, sin fecha: 3). Por tanto, hay unas necesidades individuales de los miembros pero también del grupo en conjunto.

b) Objetivos y contenidos: constituido por aquello que el grupo persigue y lo que hace para conseguirlo, los contenidos que pone en juego para alcanzar esas metas. En el caso de las Escuelas de Biodanza el objetivo fundamental sería la formación de futuros facilitadores/as y los contenidos, todo aquello que hacen para lograrlo. Este aspecto suele ser el que se lleva toda o la mayor parte de la atención en la mayoría de los grupos, descuidando en muchas ocasiones el resto. Lo prioritario en un grupo parece ser siempre lograr los objetivos que lo ha reunido, olvidando a veces que para ello es fundamental cuidar al máximo tanto a las personas que forman ese grupo como los procesos que se generan entre ellas (en Biodanza, conscientes de la importancia de la afectividad en las relaciones, solemos cuidar más estos aspectos aunque no estamos exentos, imbuidos como estamos en esta sociedad, de priorizar en muchas ocasiones la consecución de los objetivos).

c) Procesos: los procesos incluirían:

- ✧ “cómo la gente interactúa y comunica entre sí,
- ✧ cómo se relaciona con el grupo como totalidad,
- ✧ cómo se diseña y gestiona el trabajo,
- ✧ cómo se toman las decisiones,
- ✧ cómo se identifican y afrontan los problemas y se resuelven los conflictos,
- ✧ y cómo se evalúa y hace seguimiento de las acciones del grupo y de su propia evolución.” (Escorihuela, 2011a: 5).

Estructuras

Para atender adecuadamente a los tres componentes de todo grupo y con ello alcanzar el mejor funcionamiento posible del mismo, la experiencia de muchos grupos a lo largo de décadas de estudio ha venido demostrando que sería necesario contar con una serie de espacios o estructuras dentro de cada grupo. De hecho, de una forma u otra la mayoría de estas estructuras siempre existen en todo grupo pero normalmente de forma inconsciente, no explícita, lo que dificulta su conocimiento y aceptación por todos así como su participación en la definición de las mismas, perdiendo con ello la posibilidad de facilitar al máximo la expresión de todo el potencial del grupo cuando no, en muchas ocasiones, siendo motivo de conflictos. Por ejemplo, en todo grupo hay siempre una forma en que se toman las decisiones, en que se atienden los conflictos (aunque sea no atendíéndolos), en que se organiza el trabajo (aunque sea no organizándolo), etc.

Hablar de estructuras en ningún caso debe entenderse como la creación de rigideces dentro del grupo. Las estructuras deben ser siempre flexibles y fluidas, en sintonía con lo que va emergiendo en cada etapa del mismo, en sintonía con el flujo de la existencia. Pero sí es importante remarcar que la existencia de estas estructuras en ningún caso supone una cortapisa para la libertad del grupo, todo lo contrario, su existencia garantiza que todos los miembros del grupo puedan expresarse en igualdad de condiciones. Como todos hemos podido experimentar alguna vez en los muchos grupos en los que hemos podido estar en nuestras vidas, cuando no existen tales estructuras, solo los que tienen más poder dentro de un grupo (poder para expresarse, poder para imponer sus ideas,...) pueden hacer uso de su libertad, coartando en muchas ocasiones la de los demás (suelen ser estas personas, no casualmente, las que más se oponen a la creación de tales estructuras argumentando que coarta la libertad del grupo, refiriéndose con ello a su propia libertad).

Las enumeramos primeramente para a continuación entrar en detalle en cada una de ellas y plantear hasta qué punto pueden estar existiendo ya de manera genérica en las Escuela de Biodanza y cómo podrían implementarse en caso necesario, adaptándose siempre a las peculiaridades de cada escuela:

- ✚ **Una visión común:** el marco de referencia que todo el grupo comparte, aquello que les ha reunido y en lo que todos están de acuerdo.
- ✚ **Un espacio⁴ de toma de decisiones:** quién y cómo se toman las decisiones que afectan al grupo.
- ✚ **Una estructura de pertenencia:** cómo se entra en el grupo, cómo se sale, derechos y obligaciones de los miembros.
- ✚ **Espacio de gestión emocional:** un espacio para la expresión segura de las diferentes fuerzas emocionales que actúan sobre el grupo y sus miembros y que determinan de manera fundamental los procesos que ocurren en el mismo.

⁴ El término "espacio" debe ser entendido tanto en su acepción espacial como temporal: un lugar y un momento para...

- ✚ **Estructura para la organización y planificación del trabajo:** organigrama del grupo, distribución de tareas, cuál es el papel de cada miembro en la organización del trabajo desarrollado en el interior del grupo, creación de planes de trabajo, quién elabora estos planes, cómo se realiza su seguimiento y evaluación.
- ✚ **Espacio para la resolución de conflictos:** dado que es difícil que no se produzcan los conflictos en el seno de un grupo, todo grupo debería contar con un procedimiento para resolver conflictos y situaciones difíciles.
- ✚ **Espacio de expresión creativa:** un espacio para la acción, funcional y/o meramente expresiva, donde poder crear cosas conjuntamente.
- ✚ **Espacio de celebración:** un espacio para celebrar juntos, sabiendo lo importante que esto resulta para la cohesión de todo grupo.

Como decíamos, todas estas estructuras debieran ser explícitas y conocidas por todos, y en lo posible consensuadas, formando parte de lo que se conoce como **estructura externa o campo primario del grupo**, es decir, la parte visible de un grupo, conocible desde el exterior, a diferencia del **campo o proceso secundario**, aquel formado por todo lo no dicho dentro de un grupo, lo inconsciente, lo oculto consciente o inconscientemente (ya sean estereotipos, creencias, emociones, opiniones, valores, conductas,...), y que determina en gran parte el funcionamiento del mismo. Precisamente, el objetivo de algunas de las estructuras del campo primario, como el espacio de gestión emocional o de resolución de conflictos, es poder acceder a esas corrientes que circulan por el campo secundario con el fin de poner consciencia sobre ellas, sacarlas a la luz, permitirles expresarse, y de esta forma desactivar de un lado el poder desestabilizador que tienen dentro de los grupos y, de otro, alcanzar el máximo de sabiduría del grupo al permitirle expresarse en todo su potencial, incluidas aquellas partes que rechazamos o negamos. Igual que los individuos negamos o reprimimos parte de nuestro potencial, a cuya recuperación dedica parte de sus objetivos la Biodanza⁵, también los grupos lo hacen.

Este doble nivel manifiesto/oculto, lo que se quiere decir frente a lo que realmente se expresa, también lo apreciamos, como decimos, a nivel individual. Por ejemplo, en Biodanza utilizamos para ello la Lectura Corporal, una maravillosa herramienta para acceder al “campo secundario” de una persona, a lo que está oculto bajo la primera apariencia de lo que se dice expresar. Por ejemplo, en un caso ampliamente relatado por Maite Bernardelle, creadora de esta extensión, es habitual encontrar personas que se dicen abiertas a recibir a otras personas mientras mantienen sus piernas y brazos cruzados.

⁵ Es de resaltar la similitud de objetivos, aunque no de metodología, de la Biodanza con el mencionado Trabajo de Procesos que se aplica a los grupos, pues como señala Escorihuela: “Una preocupación fundamental del Trabajo de Procesos es apoyar la totalidad de las experiencias de una persona y ayudar a que se muestren completamente aquellas partes menos valoradas y se manifiesten como una parte importante del todo. El primer paso consiste en “amplificar” o fortalecer aquellas experiencias negadas, hasta que se vuelvan accesibles a nuestra conciencia.” (Escorihuela, 2011a: 39).

Sobre la idea de campo grupal

Utilizar el concepto de “campo” al hablar de grupos conlleva una serie de implicaciones importantes. El concepto de campo surge dentro de la física para intentar explicar las interacciones a distancia entre partículas o cómo la presencia de una partícula afecta a otras con su simple presencia sin que medie contacto físico directo, algo demostrado científicamente. De esta forma, toda partícula modifica su espacio circundante, *el campo*, el cual puede afectar, en función del grado de esa modificación, a las partículas de su entorno, las cuales, a su vez, también pueden modificar con su acción sobre el campo a la primera partícula. Es decir, toda partícula modifica el campo y a la vez es modificada por él. Como bien recoge la periodista Lynne Mctaggart en su libro “El campo. En busca de la fuerza secreta que mueve el universo”, se especula dentro del ámbito científico con que esa modificación del campo pudiera extenderse, aunque sea muy sutilmente, a lo largo y ancho de todo el universo, pues todo ese campo en definitiva es uno solo y único, formado por vibraciones energéticas capaces de transmitir de un punto a otro del cosmos cualquier pequeña alteración. A ese “campo unificado” los científicos lo llaman “campo punto cero” o la malla energética substrato de todo (incluidas las formas materiales, que serían un tipo de manifestación particular de ese campo). El reciente descubrimiento (julio 2012) del Bosón de Higgs vendría a ser una prueba más de la existencia de ese campo unificado que llena todo el universo⁶. Según recoge Mctaggart, la existencia de este campo podría dar base a fenómenos hasta ahora no explicados como la sanación a distancia, el acceso a tiempos pasados o futuros, la modificación voluntaria de procesos azarosos o la comunicación a distancia entre partículas. Aunque difícil de investigar, es fácil suponer que la práctica de Biodanza estaría generando un efecto positivo sobre el campo que podría estar llegando mucho más allá de la sala donde se realiza la sesión. Sin duda una relectura de la Biodanza desde los avances científicos que demuestran la existencia de este campo vibracional sería una tarea apasionante.

Esta idea de campo no solo se aplica al ámbito de la física sino también al de las interacciones humanas, pues no dejamos de ser sujetos físicos con un sinnúmero de procesos internos y externos que tendrían esa misma base vibracional y por tanto afectando igualmente al campo que nos rodea. Como señala Escorihuela, “durante mucho tiempo se ha pensado que los seres humanos sólo interactúan comunicando, a través del lenguaje y de la expresión no verbal (lo que incluye el contacto físico). Sin embargo, hoy día muchas personas piensan que también los seres humanos interactúan dentro de un campo dinámico que, por una parte nosotros co-creamos con nuestra presencia y aportando cualidades nuestras, y que por otra parte nos re-crea con su propia dinámica. El campo creado por un grupo de personas se nutre de las aportaciones o cualidades que cada persona trae al grupo (valores, ideas, expectativas, temores...), pero a la vez —y esto es lo más importante—, el campo tiene una dinámica propia que afecta de alguna manera a las personas que lo componen, generando en ellas diferentes estados de ánimo.” (Escorihuela, 2011a: 34). Los estudios de Fast, comentados por Rolando, reforzarían también esta idea al hablarnos de cómo la mera presencia de una persona provoca cambios en el cuerpo de otra, sin que medie contacto físico.

En definitiva, todo grupo genera un campo grupal en el que influye cada individuo y que a la vez es influido por él, un campo de fuerzas con una dinámica propia que, como defienden las teorías sistémicas y holísticas, no puede explicarse por la simple suma de sus partes, y que estaría compuesto por una parte visible, manifestada, el campo primario, pero también por una parte no visible, no manifestada, el campo secundario.

⁶ Alberto Sicilia: “El Bosón de Higgs (‘la partícula de Dios’) en 9 claves” (blog “Principia Marsupia”, 4/07/12). Accesible en: <http://principiamarsupia.wordpress.com/2012/07/04/el-boson-de-higgs-la-particula-de-dios-en-9-claves/>

Tras esta introducción, comenzamos ya a describir cada una de las estructuras grupales mencionadas. Empezamos por el espacio para la resolución de conflictos ya que nos sirve también de prólogo a la necesidad del resto de estructuras, pues todas ellas cuando funcionan adecuadamente sirven para prevenir la aparición de tales conflictos (muchos conflictos surgen precisamente, como decíamos, de la ausencia de estas estructuras o de su indefinición).

A) ESPACIO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

“El conflicto es inseparable de la diversidad y de la vida. Donde hay homogeneidad, no hay conflicto, no hay tensión, pero tampoco hay movimiento, ni vida. Nuestro gran reto, como seres humanos, es mantener y apreciar la diversidad —necesaria para que la vida siga existiendo en este planeta— a la vez que aprendemos a reconocer la unidad subyacente⁷, de manera que podamos vivir el encuentro con lo diferente, tal vez con tensión y dificultades, pero sin caer en la violencia, la agresión o la (auto)destrucción.” (Escorihuela, 2011b: 1).

Los conflictos son inevitables en la vida, tanto dentro de uno mismo como en nuestras relaciones. La posición que tomemos ante ellos es una cuestión clave en nuestras vidas. Sin profundizar ahora en el tema, sabemos que tratar de evitar u ocultar los conflictos no ayuda a resolverlos sino a que aparezcan por otro lado. Un conflicto no resuelto nos perseguirá indefinidamente. Tomar los conflictos como oportunidades de crecimiento nos ayudará, por el contrario, a ir evolucionando en nuestras vidas.

En la vida de los grupos, la aparición de conflictos es una fase inevitable. Los conflictos nos hablan siempre de la existencia de la diversidad dentro del grupo y nos permiten avanzar en el reconocimiento de esas diferencias. La diversidad es un constitutivo esencial de la Vida, intentar reducirla es constreñir la Vida, reconocerla y darle espacio en su magnitud representa, por el contrario, favorecer su flujo⁸. Aquellos que buscamos regirnos por el Principio Biocéntrico que postuló Rolando tenemos una importante labor en este sentido. Por tanto, atender adecuadamente a los conflictos que surgen en nuestros grupos se revela como una tarea prioritaria.

Elementos del conflicto⁹

Todo conflicto se compone de tres elementos fundamentales. Todo comienza por percibir como amenaza para nosotros una diferencia que vemos en otra persona o grupo de personas. Ahí empieza el conflicto. Su grado de dureza y la escalada de tensión que se produzca después

⁷ La “Unidad Suprema de la Vida”, como la llamaba Rolando (Toro, 2000/2007: 76).

⁸ Como señala Rolando, “los procesos de diferenciación evolutiva constituyen una de las expresiones más extraordinarias de las múltiples facetas del poder creador de la vida” (*op.cit.*: 72).

⁹ El mundo de los estudios sobre el conflicto es amplísimo. Lo que aquí presentamos es una breve síntesis acorde a los objetivos de esta monografía.

dependerá del grado de “combustibilidad” de las personas afectadas (algo directamente relacionado con la capacidad de gestión de las emociones de cada uno), este sería el segundo elemento, y del grado de desigualdad en la distribución del poder dentro de ese grupo (tercer elemento), que determinará en gran parte lo que ese conflicto se prolongue en el tiempo (cuando la distribución de poder es muy desigual, una parte del grupo impone su criterio, forzando al resto a aceptarlo, lo cual esconde pero no resuelve el conflicto, todo lo contrario, permanecerá indefinidamente oculto en el campo secundario del grupo). Veámoslos más en detalle.

A. 1. La diferencia como amenaza

El conflicto surge con el descubrimiento de las diferencias dentro del grupo y la percepción de tales diferencias como amenaza para nuestra integridad o la consecución de nuestras necesidades.

Como es bien sabido, dentro de cualquier grupo, en este caso una Escuela de Biodanza, no todos somos iguales. Aunque compartamos el interés por la Biodanza, por ejemplo, cada uno podemos vivirlo y expresarlo de una manera diferente. Esta es una realidad obvia e inmutable: somos diferentes, con un sustrato común pero diferentes en la forma de expresarlo. Estas diferencias se pueden manifestar en muchos ámbitos de la vida. Así por ejemplo, desde el punto de vista de los estilos de comunicación, podemos hablar de manera general de tres grandes estilos diferentes de forma de expresarse:

- ✎ Lenguaje de los sentimientos, centrado en lo emocional-relacional: personas que se preocupan más por la forma del mensaje que por el fondo, por el tono que por el contenido, por el cómo se dice que por lo que se dice, más por cuidar las relaciones que por los resultados de la comunicación.
- ✎ Lenguaje del poder/acción, centrado en la acción: personas que se preocupan por lo que hay que hacer, por resolver las cuestiones, por encontrar los pasos necesarios para actuar (menos atentos a las emociones).
- ✎ Lenguaje del significado, centrado en los principios: personas que se preocupan por las causas, los porqués, las ideas, la teoría de lo que está ocurriendo, buscar claridad en los principios (ideólogos que están poco por la acción y poco por las emociones).

De igual forma, además de estas diferentes formas de comunicarse, también podemos identificar diferentes formas de pensar, de ver el mundo, diferentes mentalidades (con valores, normas y actitudes específicas) con las que establecemos límites protectores y con las que determinamos lo que está bien y lo que está mal (Escorihuela, 2011a: 28). La Teoría de la Espiral Dinámica, por ejemplo, habla de los siguientes niveles y sus respectivas características, que se desarrollan de manera ascendente (una persona suele moverse entre varios niveles aunque suele haber uno dominante; intrínsecamente no hay un nivel mejor que otro pero sí se desarrollan ascendentemente, en evolución, integrando y trascendiendo un nivel para poder pasar al siguiente; estar en un nivel y haber integrado realmente los anteriores implica que

podemos comprender y comunicarnos (“ponernos a la altura”) sin problema (sin tensiones emocionales importantes) con los niveles inferiores):

- ✧ Nivel instintivo: centrado en supervivencia, necesidades biológicas, reproducción, impulsos instintivos;
- ✧ Nivel animista: mundo de espíritus, honrar antepasados, protección y seguridad, familia;
- ✧ Nivel egocéntrico: poder, acción, afirmación individual y dominio, control, placer sensorial;
- ✧ Nivel conformista: estabilidad, orden, obediencia, sentido, propósito, certidumbre;
- ✧ Nivel pragmático: oportunidad, éxito, competir por resultados, influencia, autonomía;
- ✧ Nivel relativista: armonía, amor, crecimiento juntos, conciencia, pertenencia;
- ✧ Nivel sistémico: independencia, autovaloración, conocimiento, interés teórico;
- ✧ Nivel holístico: comunidad, fuerza vital, honrar la vida, adaptabilidad;
- ✧ Nivel armónico: unidad con el todo, espiritualidad profunda, inmanencia.

También podemos establecer diferencias desde el punto de vista de la forma en que los individuos nos vinculamos con nuestros semejantes. Así, Rolando creó una escala evolutiva de niveles de vínculo humano que incluyen, en orden ascendente, el individualismo, el personalismo, la prioridad del nosotros y el diálogo, la expresión de la identidad con el Otro, la empatía y, por último, la epifanía, formulada por Levinas (Toro, 2000/2007: 251-257).

La comunicación entre personas con diferentes modos de pensamientos, estilos de comunicación o grado de vínculo resulta siempre complicada. Si una persona hace/dice algo que no encaja en nuestra manera de ser/expresar, solemos vivirlo como una amenaza para nuestra identidad y por tanto rechazarlo, generándose el conflicto. En una civilización como la nuestra, donde —como bien señalara Rolando— el hombre-tipo está lejos de la identidad saludable (Toro, sin fecha-2), es normal que la diferencia sea habitualmente vivida como amenaza para nuestra identidad¹⁰. Es normal, pues, que el conflicto entre personas esté a la orden del día¹¹.

¹⁰ La Biodanza busca precisamente restaurar una identidad sana por lo que su trabajo va facilitando paulatinamente que esas diferencias que muestran los otros sean percibidas cada vez menos como amenaza.

¹¹ Aunque no hagamos hincapié aquí en ello, es importante también en un grupo ir logrando maneras de comunicarse más asertivas y menos violentas, independientemente del lugar en el que esté cada uno, como propone el movimiento de la Comunicación No Violenta. Una comunicación más asertiva y compasiva se basaría en dos aspectos claves: saber escuchar activamente y saber expresarnos de manera positiva, creando conexión y eliminando toda forma de violencia de la comunicación, partiendo desde nuestras necesidades y sentimientos, sin culpar a los otros de lo que nos pasa.

Partiendo de esta diversidad, al integrarnos en un grupo, sea de nueva creación o ya existente, tendemos a mostrar de nosotros aquello que más fácilmente puede ser aceptado, marginando otros aspectos importantes de nuestra persona. En la fase inicial de un grupo todos tendemos a comportarnos así, dando lugar a lo que se conoce como fase inicial o “fase de enamoramiento” de un grupo. Pero tarde o temprano esas partes ocultas surgirán, no podemos estar indefinidamente reprimiéndolas pues forman parte de nosotros. Un día surge un conflicto porque una parte del grupo le expresa a otra de alguna forma, más o menos clara, que se siente dañada (agredida, ignorada, no atendida,...) por su forma de actuar. “Es un momento perturbador pero muy importante, pues en la polarización se encuentra el despertar hacia la diversidad” (Escorihuela, 2001a: 42). De repente, donde parecía que todos éramos iguales, el campo se polariza y surge la diferencia, la diversidad oculta hasta ese momento se hace manifiesta. La clave estará en cómo se reciba esa manifestación de una diferencia hasta entonces oculta. Si es bien acogida, no habrá problema y habremos ganado en diversidad. Pero habitualmente, como decíamos, solemos vivir las diferencias como amenazas para nuestra integridad pues cuestionan la identidad que nos hemos construido (valores, creencias, actitudes) o porque pensamos que nos dificultará satisfacer nuestras necesidades. Tendemos, de forma muy generalizada, a intentar marginar la parte que pone de manifiesto la diferencia, como solemos hacer dentro de nosotros mismos cuando surge algo (un sentimiento, un pensamiento) que nos incomoda¹².

Vivir la manifestación de esa diferencia como amenaza es el primer paso para el conflicto. De aquí se desprende que “el primer paso para prevenir los conflictos sería pues aceptar la diferencia, dejar de verla como una amenaza y buscar maneras de utilizar la diversidad para la satisfacción de nuestras necesidades individuales y colectivas” (Escorihuela, 2010: 2) conscientes de que “la diversidad es el motor de la vida y del universo. Necesitamos celebrar la diversidad, no temerla ni percibirla como una amenaza. La diversidad de seres y cosas que pueblan el mundo es fundamental para nuestra existencia, pues todo tiene su función en la red de la vida.” (Escorihuela, 2011b: 7). Todo conflicto encierra una riqueza enorme para nuestro crecimiento si somos capaces de verlo creativamente como una oportunidad y no solo como una amenaza.

Con este fin, todo grupo, incluidas las Escuelas de Biodanza, podría hacer manifiesta esta realidad entre sus miembros, para comprenderlo a nivel conceptual. Y a la vez los grupos de Biodanza tienen la ventaja de poder proponer sesiones vivenciales específicas para ayudar a aceptar esa diversidad y no vivirla como amenaza (como la que se propone al final de esta monografía), partiendo de que el trabajo general de Biodanza ya facilita esta integración de la diversidad.

¹² Como afirma Rolando al hablar de la integración de un persona en un grupo regular de Biodanza, “al entrar en el grupo expone su identidad a una serie de riesgos por el sólo hecho de enfrentar identidades diferentes. Fenómenos de intensa proyección se facilitan a través de los grupos, hasta tal punto que podríamos decir que los demás pasan a representar las cualidades reprimidas inconscientes” (Toro, sin fecha: 4).

A. 2. El grado de “combustibilidad”

El segundo aspecto, como señalábamos, y que determina el grado de intensidad del conflicto, es lo que se conoce como grado de “combustibilidad” de las personas afectadas, es decir, lo que nos “encendemos” cada uno cuando sentimos esa amenaza por el comportamiento del otro, y que está determinado por nuestras experiencias previas, por nuestros patrones emocionales y de comportamiento. El mismo fuego que nos calienta y nos da luz también puede quemarnos y un fuego incontrolado, al igual que un conflicto, puede ser muy destructivo. Cuanta mayor “hojarasca seca” tengamos en el interior, más fácilmente arderá el conflicto. Pero si hemos logrado una identidad más o menos “limpia”, más o menos saludable como decía Rolando, es más complicado que ese fuego que despierta el conflicto se extienda destructivamente.

Sentir esa emoción y a la vez ser capaces de encontrar el grado de combustibilidad adecuado para cada situación (sin reaccionar de manera desproporcionada ante un conflicto menor, por ejemplo) es un aprendizaje emocional imprescindible, pues, para la prevención de los conflictos. A ello se une la capacidad de canalizar esa emoción y expresarnos de manera asertiva y no violenta, como señalábamos, favoreciendo el flujo de la vida.

A. 3. La distribución del poder

Entendemos aquí poder como la capacidad que tiene una persona o grupo de hacer que las cosas sean como él desea. Desde este punto de vista, todos tenemos poder... aunque no todos tenemos el mismo. La desigual distribución del poder es un factor clave de cara a entender los conflictos y su permanencia en el tiempo. Como señala Escorihuela, “cuando la diferencia surge, las personas con poder utilizan su poder para imponer a los demás su forma de pensar o de hacer. Esto les permite mantener sus privilegios y conseguir más fácilmente sus propósitos. Consiguen convencer al resto de que lo que ellos hacen o dicen es lo natural, es la verdad, y quien dice o hace lo contrario se equivoca y, por tanto, debe cambiar.” (2010: 3).

De un lado existe el poder aceptado que se deriva de ocupar tal o cual lugar dentro de una estructura jerárquica formalmente aceptada por el grupo, como podría ser ocupar el puesto de director/a o coordinador/a dentro de una Escuela de Biodanza. Y de otro, el poder que cada uno tenemos independientemente de esas estructuras y que se deriva de nuestros rasgos y características (sociales, psicológicas, económicas, educativas, naturales,...), como podría ser el tener mayor o menor carisma, tener mayor o menor facilidad para expresarse, tener más o menos dinero o, también, ser más o menos atractivo físicamente¹³. Nuestros rasgos determinan una posición u otra dentro de un grupo, lo que se denomina “rango”, y ese rango lleva aparejados unos privilegios u otros, de los que se deriva más o menos poder.

Tener poder no es malo, es algo natural y deseable (y de hecho es importante que todo grupo trabaje en reforzar el empoderamiento de todos sus miembros, como hace la Biodanza en su

¹³ Véase cómo todavía en nuestra sociedad características tan básicas como ser hombre, blanco y heterosexual supone formar parte de una mayoría que tiene privilegios sobre los que no forman parte de ese grupo.

trabajo regular). La cuestión es qué hacemos con ese poder, si lo usamos de manera creativa, poniéndolo al servicio de la comunidad, o si lo usamos de manera reactiva, sirviendo solo a nuestros intereses y utilizándolo contra los que se oponen, marginándolos o rechazándolos. ¿Dónde estaría la frontera entre un uso u otro del poder? No es fácil señalar esta frontera pero hay una cuestión clave que nos ayuda a diferenciar entre el uso y el abuso del poder: ¿qué hacemos cuando alguien se queja de cómo usamos nuestro poder? Si alguien se queja porque siente que estamos ejerciendo un mal uso del poder, y con ello hace que esa diferencia que hasta ahora permanecía oculta se haga visible en la relación, posiblemente estemos haciendo un uso reactivo del mismo. Esa queja, ese conflicto que surge, nos ayuda a tomar conciencia del uso que estamos haciendo de nuestro poder. ¿Qué hacemos ante esa queja? Si la obviamos, si la rechazamos sin más, si despreciamos a la persona que la hace, si la marginamos, si la calificamos de error, de antinatural, de buscar simplemente el conflicto... entonces, consciente o inconscientemente, continuaremos en una posición de abuso¹⁴. Si, por el contrario, la acogemos, si la damos un espacio, si la escuchamos e intentamos buscar una solución creativa al conflicto, entonces podemos decir que estamos intentando hacer un uso creativo de nuestro poder, sirviendo a todos y no solo a nuestros intereses. Si somos capaces de atender la queja la primera vez que aparece, estaremos evitando que derive en un conflicto mayor, producto de la escalada en la tensión que puede provocar una persona o grupo minoritario cuando siente que para que sus quejas sean atendidas necesita reforzar su llamada de atención.

Así pues, aquí tenemos una pregunta clave para nuestras vidas en general y para los grupos en los que estamos en particular: ¿cómo utilizamos el poder que tenemos? ¿utilizamos los privilegios que nos da nuestro rango para servir fundamentalmente a nuestros intereses? ¿o intentamos hacer un uso de nuestro poder al servicio de los otros? ¿qué hacemos cuando otras personas se quejan del uso que hacemos de nuestro poder?

De aquí se deriva la necesidad de que todo grupo se dote de una estructura para resolución de conflictos, un espacio donde la gente pueda expresar sus quejas ante lo que considera usos abusivos del poder y se puedan buscar soluciones creativas. ¿Cómo afrontan las Escuelas de Biodanza los conflictos que surgen en su seno? ¿Cuentan con algún tipo de estructura en este sentido? En caso negativo, ¿podríamos plantearnos su creación?

Cuando esas quejas no se atienden adecuadamente, pasan a formar parte del campo secundario del grupo, alimentando la bomba de relojería que tarde o temprano puede estallar de una forma u otra. El abuso del poder para despreciar esas quejas y/o a los que las realizan provoca, pues, la extensión indefinida del conflicto, por soterrado que este esté, creando estructuras invisibles de opresión.

¹⁴ Algo que suele ocurrir con frecuencia pues como señala Escorihuela muy acertadamente en una afirmación que nos parece clave, “normalmente las personas con poder están tan convencidas de que su manera de ser o actuar es lo natural, que ni siquiera son capaces de ver el daño que hacen a otras personas al actuar así y, por tanto, no pueden comprender que alguien se queje, o que les pida que cambien. Si tienes poder, es muy probable que alguna vez hayas abusado inconscientemente de él. De ahí la necesidad del conflicto. Nos ayuda a ganar conciencia.” (2010: 3).

A.4. Hacia una propuesta para la prevención y resolución de conflictos

La Biodanza es una herramienta muy poderosa para ir trabajando en profundidad las causas del conflicto, como venimos señalando: reconstruyendo y reforzando una identidad sana que no se vea amenazada por la simple diferencia, ayudando a integrar las emociones para rebajar la combustibilidad (también con trabajos específicos apoyados en Biodanza como los desarrollados por el didacta David Díez), ayudándonos a aceptar mejor a los otros y sus diferencias, reforzando la conexión con nuestro poder interior y así también poder expresarnos de manera más asertiva, potenciando nuestra creatividad para buscar soluciones a los conflictos, ayudándonos a conectar con la unidad que subyace y soporta la diversidad existente, más allá de las diferencias visibles,... y a la vez, mientras este trabajo profundo se va produciendo, las Escuela de Biodanza podrían utilizar otras herramientas complementarias para prevenir los conflictos y abordarlos cuando surgen pues la realidad nos muestra que los conflictos, patentes o latentes, se siguen produciendo. La falta de esta estructura explícita podría ciertamente fomentar la iniciativa de una persona que siente un conflicto a buscar maneras propias de canalizarlo, pero siguiendo la premisa de la Biodanza de facilitar el desarrollo de las personas con un “bombardeo de ecofactores positivos”, igualmente consideramos más adecuado enriquecer en todo lo posible los espacios que faciliten la expresión del grupo para favorecer al máximo sus posibilidades de crecimiento. De igual forma, esta propuesta parte de que no hay conflictos individuales sino que todos son de alguna forma grupales, por lo que las soluciones individuales que una persona pueda buscar por su cuenta no ayudan a enriquecer el bienestar global del grupo de la misma forma que si se tratan en espacios grupales.

La prevención eficaz de conflictos pasa pues por atender adecuadamente a las diversas estructuras que todo grupo debería tener, mencionadas al inicio de este capítulo y que se continuarán desgranando a continuación, muy especialmente:

- ✧ Una visión común aceptada por todos;
- ✧ Un protocolo claro y aceptado por todos de toma de decisiones;
- ✧ Un espacio para la gestión emocional.

Junto a ello, sería deseable un trabajo específico para desarrollar nuestras habilidades en comunicación asertiva y no violenta.

Además de la existencia de todas estas herramientas para la prevención de los conflictos, como éstos aparecerán casi inevitablemente, también es necesario dotarse de un protocolo adecuado de actuación para cuando surgen. Es importante que el método exista antes de esperar a que un conflicto se desborde y haya que crearlo a toda prisa, por dos razones: de una parte, saber que existe un protocolo que nos va a ayudar a resolver los conflictos que pudieran surgir rebaja el miedo hacia la aparición de conflictos, algo que puede provocar que los conflictos tiendan a ocultarse; y de otra, porque intentar crear un método de resolución de

conflictos en mitad de uno de ellos resulta una tarea mucho más complicada y que puede verse afectada por la falta de neutralidad de un momento así.

Existen muchos protocolos creados a tal efecto y que no detallaremos aquí por falta de espacio y porque cada grupo puede buscar aquel que más se ajuste a sus necesidades. Pero en todo caso, un buen protocolo de resolución de conflictos debería basarse en el método “Tú ganas / yo gano”, que busca que ambas partes puedan salir satisfechas del conflicto, y que se basa en cuatro pasos claves según la formulación de Cornelius y Faire (1989/2010) y que de manera sintética se exponen a continuación:

Paso 1: obtener más información sobre las necesidades de cada una de las partes en conflicto. Partir de reconocer y valorar las necesidades y valores de cada uno es un paso clave.

Paso 2: indagar dónde se pueden encajar las diferencias.

Paso 3: buscar opciones creativas para la resolución del conflicto.

Paso 4: hacer todo el proceso de manera conjunta y cooperativa. Hacerlo conjuntamente nos sitúa en posición de compañeros buscando soluciones a un conflicto y no en posición de contrincantes. Aunque no se lograra una solución plenamente satisfactoria para ambas partes, el hecho de hacerlo conjuntamente tiene la virtud de que la relación puede salir no solo no dañada sino incluso reforzada.

Escorihuela, por su parte, considera los siguientes elementos esenciales para aplicar el “tú ganas / yo gano” ante un conflicto (2011b: 6):

- ✚ Colaborar en la creación de una atmósfera propicia, fomentando la comunicación empática y la compasión.
- ✚ Clarificar percepciones: ¿cómo veo yo el conflicto? ¿cómo lo ve la otra parte? ¿dónde se encajan nuestras diferencias?
- ✚ Distinguir entre posiciones (lo que decimos), intereses (lo que queremos conseguir) y necesidades, entre necesidades individuales y compartidas.
- ✚ Construir un poder positivo compartido: ¿cuál es mi poder? ¿qué poder tiene la otra parte? ¿cómo podemos utilizar nuestro poder conjuntamente para beneficio mutuo?
- ✚ Manejar las emociones: ¿Cómo manejo mis emociones? ¿cómo las manejan los otros? ¿qué puedo hacer para tener un mejor control de mis emociones?
- ✚ Reconciliación y perdón: ¿cómo influye el pasado en la relación? ¿tengo necesidad de que me pidan disculpas? ¿deberé pedir disculpas?
- ✚ Generar opciones y desarrollar factibles.
- ✚ Establecer acuerdos y cooperar en su realización.

B. ESPACIO PARA LA GESTIÓN EMOCIONAL

Como venimos señalando, una adecuada gestión emocional individual y colectiva es fundamental para el buen funcionamiento de un grupo, siendo un factor clave en la prevención y resolución de los conflictos, pues son un elemento clave en su surgimiento¹⁵.

Es por ello que se recomienda la existencia de un espacio para la gestión emocional en todo grupo, dirigido a dar salida a las corrientes emocionales que fluyen en los grupos, normalmente en su campo secundario, y que son fuente de incomodidad en un primer lugar y, si no se atienden a tiempo, de futuros incidentes, malentendidos, tensión creciente hasta desembocar en crisis y conflicto seguro. La existencia de este espacio donde de manera regular y periódica los miembros de un grupo puedan expresar de forma segura su campo emocional sirve, pues, al bienestar y la armonía dentro del grupo.

En Biodanza, conscientes de la importancia fundamental que tienen las emociones en nuestros comportamientos, ya existe un espacio similar de expresión segura de las emociones, en su formato oral, como es el relato de vivencia. Se trataría de crear un espacio similar para las emociones que surgen no relativas a las vivencias en sí sino a la vida cotidiana del grupo.

Junto a esta inspiración que nos da para las Escuelas de Biodanza el relato de vivencia, sumado a aquellas otras que se pueden adaptar desde la Educación Biocéntrica, se pueden tomar también otros modelos ya existentes de espacios y técnicas de gestión emocional. Son múltiples y cada escuela podría crear la más adecuada a sus necesidades. Dos de ellas que aquí simplemente mencionamos serían el “Foro Orientado a Procesos” y la técnica “Compartires”.

C. ESTRUCTURA DE TOMA DE DECISIONES

Uno de los ámbitos que más malestares y conflictos provoca en los grupos, ya sean grupos pequeños o sociedades enteras, es el de la toma de decisiones. Unas veces porque no resulta claro quiénes y cómo se toman las decisiones. Otras veces porque las personas sienten que no se las tiene en cuenta en cuestiones que les afectan. Resulta una necesidad de primer orden del ser humano poder participar en las decisiones que afectan directamente a su vida, de ahí que se pueda contar la historia de la humanidad en términos de la lucha de los más desfavorecidos en el reparto de poder por ir logrando mayores cotas de participación en la toma de decisiones sobre los aspectos que afectan a sus vidas, camino en el que seguimos embarcados. Dotar a los miembros de un grupo de mayores cotas de participación en la toma de decisiones implica, de un lado, ayudar al desarrollo personal de los individuos al empoderarles y ampliar su potencial de expresión y, de otro, ganar en riqueza creativa a la hora de buscar opciones para las diversas decisiones que todo grupo debe tomar. Todo ello, convenientemente gestionado, redundará en el crecimiento del grupo.

¹⁵ Respetamos aquí la terminología “gestión emocional” habitualmente empleada en Facilitación de Grupos aunque en una terminología más *biodancera* podríamos hablar de “expresión emocional”, por ejemplo. En definitiva, lo que se busca con este espacio es precisamente favorecer la expresión de las corrientes emocionales que circulan por el grupo y no encuentran una salida adecuada.

Comúnmente, se han ido creando estructuras formalmente aceptadas en las que recae el poder de la toma de decisiones. Así por ejemplo, en el caso que nos ocupa, las Escuelas de Biodanza se han dotado de una dirección y una coordinación en las que descansa este poder legítimo, sobre las que recae también el poder que tienen estructuras superiores (la IBF en este caso). A partir de ahí, se plantea la cuestión: ¿es posible abrir la toma de decisiones a todos los miembros de la escuela? ¿en qué aspectos sí y en cuáles no? ¿qué temas son los que los alumnos sienten que les afectan más y por tanto en los que tendrían una mayor necesidad de participación? ¿cómo organizarlo?

En todo caso, de entrada lo fundamental es que la estructura de toma de decisiones, aunque esté centralizada en la dirección/coordinación de la escuela, esté claramente definida y todos los miembros la conozcan fehacientemente. A partir de ahí, la invitación es a ir abriendo ese espacio de toma de decisiones a todos los miembros de la escuela y con ello ir potenciando el empoderamiento y expresión de los miembros del grupo y, con ello, del grupo entero.

Cuando un grupo entra en este ámbito, son muchas las herramientas disponibles tanto para la indagación colectiva en la búsqueda de opciones para cualquier decisión como para métodos de toma de decisiones en sí, desde la tradicional asamblea (cuyo potencial real requiere de una adecuada realización) hasta las posibilidades que permiten las nuevas tecnologías, teniendo en cuenta también que las decisiones pueden ser tomadas de diversas formas: mayorías, consenso, consentimiento, etc.

D. LA VISIÓN COMÚN

Otro de los aspectos fundamentales en todo grupo, y cuya falta de definición y/o aceptación por todos los miembros suele ser fuente de conflicto, es la visión común, es decir, una definición clara del marco de referencia que todo el grupo comparte, aquello que les ha reunido y en lo que todos están de acuerdo.

En grupos formales tipo escuelas de formación, como las Escuelas de Biodanza, esta visión común suele venir dada, a diferencia de grupos de iguales que se crean de nuevas para la consecución de unos fines y se ven en la necesidad de generar esa visión. En los grupos tipo escuela los miembros que se van integrando se adhieren a la visión común ya existente.

Aquí, la primera y fundamental necesidad es que cada miembro que se incorpora al grupo conozca y se adhiera fehacientemente a tal visión común. ¿Existe en las Escuelas de Biodanza actualmente una visión común puesta por escrito? Esta es una respuesta que solo puede dar cada escuela. En todas ellas existe el Estatuto de la IBF, que cada alumno debe leer y firmar al iniciar la escuela. Con todo, este documento, muy valioso, es más bien un reglamento básico de funcionamiento de las escuelas, podría considerarse una parte de ese marco de referencia pero no agota lo que supone una visión común. Salvo que una escuela haya plasmado esta visión por escrito, lo normal es que esa visión la vayan comentando los directores/as y coordinadores/as en las entrevistas previas o en las diversas alocuciones durante el desarrollo de la escuela, dando forma a esa visión, pero lo cierto es que de esta forma cada alumno puede ir haciéndose una visión propia, no generándose esa visión común, lo cual puede ser, y

muchas veces efectivamente lo es, una fuente de malentendidos y conflictos. Por ejemplo, a veces las Escuela de Biodanza son acusadas de falta de coherencia entre lo que aparentemente dice el movimiento Biodanza y lo que, a entender de alguna persona, realmente hacen en su funcionamiento del día a día. Este hecho podría estar indicando de entrada una falta de conocimiento claro de cuál es la visión concreta de esa escuela, de cómo articula en la práctica real las propuestas globales de Biodanza, dando respuesta a lo que muchas personas puedan estar viviendo como incoherencias (otra cuestión aparte es que realmente se estuvieran haciendo cosas diferentes a las dichas y no fuera solo una cuestión de percepción, algo que podría gestionarse a través de los espacios de gestión emocional o de resolución de conflictos).

Lo deseable, así pues, sería que cada Escuela de Biodanza plasmara por escrito esa visión común propia que promueve la escuela, en consonancia lógicamente con los principios generales de la Biodanza, que todos conocieran y aceptaran desde el principio. Otra cuestión sería que además idealmente se diera cabida a todos los miembros de la escuela a generar conjuntamente esa visión común, a partir, quizá, de una base ya establecida por la dirección de la escuela. De esta forma se aseguraría una mayor integración de todos en esa visión común al poder formar parte de su formulación (otra cuestión serían los alumnos que se pudieran incorporar posteriormente al establecimiento de esta visión común, que tendrían que adherirse a lo ya establecido, pues aun siendo siempre una visión abierta a modificaciones periódicamente, no es conveniente revisarla continuamente).

E. UNA ESTRUCTURA DE PERTENENCIA

Otra de las estructuras básicas en un grupo es la estructura de pertenencia, que incluye cómo se entra en el grupo, cómo se sale, y derechos y obligaciones de los miembros. Es una estructura que siempre existe en todo grupo pues siempre hay gente que sale y entra, aunque normalmente no exista de manera explícita, lo cual supone otra fuente habitual de conflictos (generados en muchas ocasiones en el proceloso ámbito de lo que se espera que haga cada uno, las tensiones entre los que hacen mucho y hacen poco,...).

Las Escuela de Biodanza tienen resuelto en gran parte este asunto con el Estatuto de la IBF, que recoge cómo se produce la entrada y salida de los alumnos y las obligaciones básicas de los mismos (los derechos se suponen aunque no aparecen tan explícitamente redactados).

Con todo, cada escuela podría poner por escrito una adenda propia a estos estatutos precisando aún más esa estructura de pertenencia, lo cual ayudaría también a aclarar cuestiones que suelen ser factor de malentendidos, por ejemplo: posibilidad de que se incorporen alumnos una vez iniciado el ciclo de escuela (algo que unas escuelas permiten y otras no), lo que puede generar cierta confusión a los alumnos ya inscritos cuando ven que el grupo no termina de formarse; la obligación de pagar el 50% de un módulo aunque no se asiste, algo que aparece explícitamente en el estatuto pero que suele ser causa de conflicto, lo cual podría necesitar de una mayor aclaración; etc.

Una cuestión aparte que también forma parte de esta estructura de permanencia es la posibilidad que dan algunas Escuela de Biodanza de que asistan a los módulos personas solo

como *vivenciantes*, sin formar parte de la escuela. Esta es una cuestión que también puede generar incomodidades, por lo que sería importante que también apareciera por escrito en la formulación de tal estructura.

Como ocurría en el caso anterior, lo más importante es que esta estructura de pertenencia aparezca por escrito y sea fehacientemente conocida por todos los miembros al ingresar a la escuela. A partir de ahí, cada escuela puede plantearse también la deseabilidad de abrir la formulación de tal documento, en conjunto o en alguna de sus partes, a todos los miembros de la escuela.

F. ESTRUCTURA PARA LA ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

Esta estructura responde a la necesidad de crear un organigrama del grupo, distribuir tareas entre los miembros del colectivo, elaborar la planificación de trabajo a corto y largo plazo, fijando también las pautas para su seguimiento y evaluación.

Las Escuela de Biodanza suelen contar en principio con un organigrama muy básico, a veces formado simplemente por el director/a y el coordinador/a, aunque algunas escuelas dan también cabida a tutores y/o alumnos colaboradores en diversas tareas. De cara a la propia organización del grupo es conveniente plasmar este organigrama por escrito, fijando claramente las tareas que competen a cada miembro. Lo idóneo es que este organigrama pudiera ser conocido por todos los alumnos y alumnas de la escuela, eso ayudaría a que se pudieran dirigir a la persona adecuada en función de la necesidad del momento. Respecto al interior del grupo de gestión que dirige la escuela, con todos los miembros que pudieran ser incluidos desde la dirección, también resulta de especial importancia una adecuada organización y planificación del trabajo. Nótese que este pequeño número de personas que gestionan la escuela es en sí mismo un grupo, por lo que se le podría aplicar todo lo comentado en estas páginas.

La estructuración fundamental del trabajo en las Escuela de Biodanza es la creación del calendario formativo (fechas, orden de los módulos, didactas que los imparten, carácter residencial de los módulos,...). Es obviamente conveniente que éste esté fijado con suficiente antelación y se dé a conocer de manera adecuada. En principio esta es una tarea lógicamente que se atribuye la dirección/coordiación de la escuela pero ¿sería posible abrir este ámbito, en conjunto o en alguna de sus partes, también a la participación del resto de miembros de la escuela? Mayor participación siempre implica mayor compromiso en el desarrollo del grupo.

Lo mismo se puede aplicar para otro de los trabajos claves de la organización de la escuela: las pruebas de evaluación a los alumnos. Los estatutos de la IBF fijan un tipo de evaluación que en la práctica cada escuela adapta a sus necesidades. Es clave que el alumno conozca de antemano cómo será ese proceso de evaluación. De igual forma, pudiera estar abierto a ser diseñado conjuntamente entre la dirección de la escuela y los participantes.

Otra tarea importante en esta estructura es cómo y quién realiza el seguimiento y evaluación del trabajo realizado en la escuela. La primera pregunta clave es: ¿existe tal seguimiento y evaluación? Estas labores son fundamentales para todo grupo que desea ir mejorando en su

funcionamiento y la consecución de sus fines. Nuevamente, es importante que el método utilizado para realizar el seguimiento y evaluación del trabajo sea conocido por todos. De igual forma, aquí es especialmente relevante que en la labor de evaluación puedan participar todos los miembros del grupo, pues todos ellos tendrán algo que aportar para la mejora del trabajo. Sería igualmente una buena oportunidad para fomentar la calificación desde el afecto que promueve la Biodanza.

Existen múltiples técnicas conocidas para realizar tal seguimiento/evaluación, ya sea una evaluación más continuada o en momentos puntuales del ciclo formativo (por ejemplo, al final de cada curso), que se podrían adaptar desde los principios de la Biodanza. La información que se obtuviera de esas evaluaciones podría ser de gran relevancia para el desarrollo de las escuelas.

G. ESPACIOS DE EXPRESIÓN CREATIVA Y DE CELEBRACIÓN

Por último, todo grupo necesita de dos espacios que suelen ser de los más olvidados pero que son igualmente importantes. De un lado, un espacio para la acción, para crear conjuntamente, ya sea cosas funcionales y/o meramente expresivas. El objetivo es tener espacios en el grupo donde compartir no solo ideas, palabras o emociones sino también la acción, un espacio especialmente necesario y valorado por aquellos que, como decíamos en la tipología de formas de comportamiento, son más proclives a la acción que a las ideas o los sentimientos.

De otro lado, otro espacio muy relevante es el de celebración, un tiempo y lugar para celebrar conjuntamente sin tratar aspectos relacionados con los objetivos y contenidos del grupo. Este espacio es muy importante para la cohesión grupal y la conexión con la unidad subyacente en el grupo.

Los presentamos aquí conjuntamente porque en las Escuelas de Biodanza son éstos dos espacios que se dan simultáneamente en las vivencias, un tiempo/lugar donde conjuntamente creamos con la danza y celebramos al grupo y la vida en su conjunto. Esto no quita que se puedan vertebrar otros espacios complementarios, como los que se dan en algunas escuelas en los módulos residenciales mediante “noches de talentos” u otras acciones celebrativas más o menos improvisadas. De igual forma, la institución no oficial de la “biocaña” tras las sesiones de escuela también es un momento muy adecuado para la celebración más allá del espacio propio de la escuela. De igual forma, también se podrían proponer otras iniciativas para la acción conjunta, desde un simple vídeo fórum en relación a la temática de alguno de los módulos de escuela, la visita a alguna exposición vinculada, o no, con la propuesta de Biodanza... hasta una quedada para plantar árboles o pintar la casa de uno de los miembros de la escuela. Todo ello constituye oportunidades de creación conjunta que refuerzan los vínculos de unión entre los miembros del grupo¹⁶.

¹⁶ Como ya afirmara Rolando al hablar del grupo regular de Biodanza, “compartir experiencias con miembros del grupo fuera de las horas de entrenamiento (excursiones, reuniones sociales) facilita la integración” (Toro, sin fecha: 6).

H. HACIA UNA ARTICULACIÓN EFECTIVA DE ESTAS ESTRUCTURAS

Es razonable que la persona que se acerca por primera vez a estas propuestas pueda sentir que es mucho el trabajo que le espera si quiere poner en marcha todas estas estructuras en su escuela, suponiendo que no cuente todavía con ninguna de ellas. De igual forma, todos estos espacios requieren de un elemento fundamental que precisamente no sobra en nuestras vidas: tiempo. ¿De dónde sacar el tiempo para hablar de emociones, para gestionar conflictos, para tomar decisiones, para crear conjuntamente un plan de trabajo,....?

Evidentemente, son dudas razonables, y no hay una respuesta sencilla. Lo primero y más importante, objetivo fundamental de esta monografía, es invitar a reflexionar y sentir sobre la importancia que este tipo de estructuras puede tener para un grupo tal cual es toda Escuela de Biodanza. Buscar la máxima eficacia en el cumplimiento de sus funciones es un impulso biocéntrico propio de la evolución de todo organismo, cual es un grupo. A partir de ahí, queda en la mano de cada escuela, siempre acorde a las directrices provenientes desde estructuras superiores, qué hacer con estas propuestas y cómo implementarlas en caso de que lo vean útil para su funcionamiento. Aquí se apuntan algunas breves ideas para andar este camino, aunque la creatividad de cualquier grupo de escuela puede generar las suyas propias:

- ✚ Crear un espacio de reunión de los miembros de la escuela dentro de cada fin de semana de módulo. Si este ya existe, quizá se pueda ampliar su duración para dar cabida a más contenidos. Otra opción es aprovechar el mayor tiempo disponible en módulos residenciales, para aquellos grupos que los tienen. También se puede habilitar un horario extra, por ejemplo los viernes anteriores a cada módulo. Cada escuela podría buscar este espacio en función de su estructura horaria particular. Cuando los miembros de la escuela saben de la importancia de ese tiempo, es fácil contar con su presencia.
- ✚ Muchas veces las reuniones de escuela que ya pudieran existir pueden estar aprovechándose para dar informaciones que podrían facilitarse por otros medios, ganando tiempo para actividades que requieren de la presencialidad. Se podría revisar este aspecto.
- ✚ No es necesario que cada contenido se trate en todas las reuniones, por ejemplo: un mes podría dedicarse un espacio para gestión emocional, otro para tomar decisiones, otro para resolver algún conflicto que haya podido surgir,...
- ✚ Asimismo, gran parte del trabajo que plantea la puesta en marcha de estas estructuras se puede realizar fuera de la escuela y en pequeños grupos que después pongan en común su trabajo (por ejemplo, crear un protocolo de resolución de conflictos, poner la base para la visión común, elaborar un borrador de plan de trabajo, etc.). El uso de las tecnologías de la información y la comunicación facilita mucho esta labor.
- ✚ De otro lado, aunque las reuniones pueden ser auto-organizadas, siempre es recomendable que una persona que conozca la dinámica a seguir (por ejemplo, si es una técnica de gestión emocional, de resolución de conflictos, una asamblea de toma de decisiones,...) ejerza el papel de facilitador/a de la reunión para alcanzar la mayor eficacia.

3. A MODO DE CONCLUSIÓN

Hasta aquí esta pequeña propuesta que, como decíamos al principio, aspira simplemente a ser una herramienta al servicio del funcionamiento y los fines de las Escuelas de Biodanza, con el importante cometido que tienen en sus manos.

A partir de aquí, el guante queda tendido para los que deseen recogerlo. El camino continúa. ¿Caminamos juntos?

4. PROPUESTA DE UNA SESIÓN DE BIODANZA PARA DANZAR LA DIVERSIDAD

Aunque el tema de esta monografía supone una propuesta para la organización y dinámica de las escuelas y no versa tanto sobre aspectos directamente relacionados con las sesiones de Biodanza, sí queríamos proponer al menos una sesión de Biodanza relacionada con el tema tratado. Como ya hemos señalado, la Biodanza en general ya contribuye a generar las bases para que las estructuras propuestas en esta monografía puedan desarrollarse de manera fluida y eficaz, pero queremos proponer una sesión específica para tratar específicamente uno de los aspectos fundamentales que subyace a todo lo tratado: la aceptación e integración de la diversidad dentro del grupo. Lo que viene a continuación sería pues una propuesta de sesión para desarrollar en las Escuelas de Biodanza, por ejemplo en un día en el que se presentaran las estructuras existentes en la misma y/o en un día en el que, fuera de los módulos oficiales de la formación, se tratara el tema de la dinámica de grupos. También podría servir para incluirla en la Metodología V, que versa en torno al Grupo de Biodanza. También sería válida, lógicamente, para un grupo regular de Biodanza de carácter avanzado.

Introducción teórica de la sesión

Elementos a tratar:

- ✎ La importancia del grupo en Biodanza (algunas claves sobre la línea de afectividad)
- ✎ El principio Biocéntrico y la diversidad como condición indispensable para la Vida. Se acompañaría de algunas notas sobre la línea de creatividad en Biodanza.

Sesión (se incluye danza, música propuesta y objetivo del ejercicio)

Dado el objetivo de la sesión, trabajaríamos dos líneas fundamentalmente: la creatividad, para facilitar la expresión genuina de cada persona, y la afectividad, para reforzar el vínculo con el otro y de esa forma integrar/aceptar la diversidad.

Los ejercicios claves serían: para la primera parte de la sesión, una danza creativa libre, culmen en la sesión de la línea de creatividad; para la parte regresiva, un grupo compacto de caricias, culmen de la línea afectiva.

[otros ejercicios clave posibles que reforzarían el objetivo de la sesión podrían ser “Mandala de las virtudes”, donde cada participante expresa al resto del grupo sus virtudes, reforzando la expresión de la individualidad y su aceptación por el resto del grupo; o “Percepción estética del otro”, donde en este caso es el otro el que señala las virtudes del compañero]

1. Ronda de integración inicial – “Conto de areia” (Clara Nunes)

El objetivo fundamental es favorecer la integración inicial del grupo. La consigna reforzaría la idea de la comunidad humana, apuntando ya desde el inicio cómo la comunidad integra a

todos sus miembros con las particularidades de cada uno, a la vez que conectamos con la unidad subyacente a todos, representado en este caso por la conexión con el ritmo común (algo que habremos tratado en la introducción teórica). Se recordaría la importancia de ir mirando a los compañeros a los ojos como forma de saludarnos (y a la vez, dar reconocimiento a la existencia del otro, primer paso para aceptar su diversidad).

Utilizamos una música suave y con un toque sinuoso que facilita ir soltando el cuerpo, suavizándolo para que más adelante sea más fácil sacar nuestro potencial creativo. El toque sensual también ayuda a ir despertando la afectividad que buscamos. Eventualmente, puede proponerse una ronda sinuosa con besos.

2. Caminar con motivación afectiva / Coordinación rítmica – “Hello goodbye” (The Beatles)

Potenciar la integración afectivo-motora. Este caminar permite ir abriendo el centro afectivo y abrirse al mundo, preparándose para recibir a los otros con sus diferencias. La consigna también invitaría a ir saludando a los compañeros. En un momento dado, se invitaría a caminar a dos en coordinación rítmica, lo cual nos permite sintonizarnos con el otro y sensibilizarnos a su presencia. Se alargaría la música para que diera tiempo a bastantes cambios.

3. Sincronización rítmica – “When the saints go marchin' in” (Traditional Jazz Band)

Continuamos reforzando la integración con el otro, a la vez que vamos activando más nuestro movimiento (reforzando sinergia y capacidad rítmica). La alegría compartida que genera esta danza y su música es muy útil para generar la integración. Se harían diversos cambios.

4. Danza rítmica expresiva – “Mack the knife” (Ella Fitzgerald)

Comenzamos a estimular la creatividad individual con una danza rítmica expresiva, donde “los participantes danzan inventando movimientos y expresiones al son de una música predominantemente rítmica”, como recoge el Elenco de ejercicios.

5. Liberación del movimiento – “Good lovin” (The young rascals)

Para favorecer la expresión creativa, invitamos a realizar una liberación del movimiento, que ayuda a soltar los patrones habituales de movimiento.

6. Juegos de mímica en grupo – “Arroz con leche” (Piojos y piojitos)

Una vez que hemos liberado el movimiento, buscamos reforzar el despertar de nuestra creatividad invitando a realizar movimientos poco convencionales, libres, que nos produzcan placer. A la vez, lo hacemos como juego de mímica, con la consigna de que nuestros movimientos creativos son “dignos” de ser imitados=aceptados por el resto. Cada uno danza a su manera, por lo que se muestra la diversidad del grupo. Imitar los movimientos de los

compañeros es un signo de aceptación de la expresión genuina de cada uno y con ello de la diversidad del grupo.

Se puede hacer saliendo al centro del grupo grande, si no son muchos, o en grupos más pequeños si el grupo fuera muy numeroso.

El ejercicio se haría con alguna música alegre que invite a la creación de movimientos diversos. La alegría compartida vuelve a ser un elemento importante de integración grupal.

[aunque es un ejercicio que suele proponerse, no es un ejercicio elencado como tal. Sería una combinación entre juego de mímica, danza de romper esquemas y danza en el centro de la ronda].

7. Danza libre creativa – “Music” (John Miles)

Llegamos a nuestro ejercicio clave de la primera parte, invitando a la expresión máxima de la creatividad individual con una danza libre creativa, donde cada uno exprese todo su potencial creativo (como afirma Rolando, en una frase que se podría incluir en la consigna, “el artista es aquel que tiene el coraje de expresar sus potencialidades”). Se invita a conectar con ese coraje y expresar su potencial creativo. El hecho de que todos los participantes realicen simultáneamente su danza creativa genera a la vez una expresión de la individualidad con un sustrato de unidad subyacente. O dicho de otra forma, la Vida en su unidad subyacente se expresa en una diversidad de formas a través de cada una de sus criaturas.

La música propuesta presenta una pulsación entre yin y yang, cuyo descubrimiento e integración es una de las bases de la Creatividad en Biodanza según Rolando Toro.

8. Danza libre de fluidez – “Isn't it a pity” (George Harrison)

Esta danza nos sirve de un lado como ejercicio de transición hacia la parte regresiva de la curva. De otra, permite canalizar la energía que se ha generado en el ejercicio anterior. Y, por último, nos ayuda a ir preparando a los participantes para los siguientes ejercicios. La fluidez es una cualidad necesaria para adaptarse a la diversidad. De igual forma, nos va preparando para los ejercicios de caricias.

9. Sincronización melódica – “For sentimental reasons” (Natalie Cole)

Con la sensibilidad despertada en el ejercicio anterior, vamos recuperando la comunicación afectiva que empezamos a estimular al inicio de la clase. La sincronización melódica produce la integración afectiva con el otro, necesaria para los ejercicios posteriores. Eventualmente se podría proponer algún cambio para favorecer la integración con otras personas.

Dado el lugar de la curva en que se encuentra este ejercicio y su objetivo, elegimos una música afectiva con un toque sensual para ir preparando para los ejercicios siguientes.

10- Fluidez en grupo con contacto sensible – “Nice to be around” (Paul Williams)

Como señala Rolando en el Elenco oficial, esta danza “es un primer paso de aceptación de la diversidad”, objetivo fundamental de esta sesión. Así pues, una vez que hemos danzado la fluidez individualmente y hemos despertado la afectividad- sensualidad, damos un paso más con esta danza, donde los participantes se desplazan fluyendo delicadamente entre los compañeros, con contactos fugaces. Como señala Rolando, esta danza “posee un elemento indiferenciado, orientado hacia una comunión intra-especie”, lo cual nos ayuda a la aceptación de la diversidad.

11- Grupo compacto de caricias – “Isso e aquilo” (Nana Caymmi)

Si el ejercicio anterior era un primer paso de aceptación de la diversidad, este ejercicio es un paso más en esa aceptación de la diversidad humana, siendo este uno de sus objetivos según reza el Elenco. Los contactos ahora son más intensos y siguen siendo indiferenciados (es importante resaltarlo en la consigna), lo cual refuerza nuestra integración en la especie. Este ejercicio tiene un alto poder regresivo. Aunque es un ejercicio que despierta el erotismo, se elige una música con una carga más afectiva, con su necesario toque sensual, por ser esta la línea que se quiere reforzar.

12- Nido ecológico – “Melodía desencadenada” (Maurice Jarre)

Se invita al grupo a descansar en el suelo formando un nido ecológico, que refuerza el instinto gregario, la pertenencia a la especie, con todo lo que tiene de aceptación incondicional de todos sus miembros. Eventualmente las caricias pueden continuar de manera suave si ha quedado la necesidad tras el ejercicio anterior. Se elige una música de marcado carácter afectivo.

13- Activación y encuentros

Poco a poco, se invitaría al grupo a ir saliendo de ese estado, con caricias más tónicas, ayudándose unos a otros a ponerse en pie, recuperando la individualidad. Y desde ahí, a encontrarse (no se proponen ahora músicas concretas pues dependerá del estado en el que se encuentre el grupo; serían músicas de corte afectivo-sensual en progresiva activación).

14- Ronda final – “Gracias a la vida” (Mercedes Sosa)

Cerramos recordando las ideas claves de la sesión, reforzando la integración de la diversidad grupal. En honor a la Vida y su diversidad, se podría concluir con “Gracias a la vida” o con “Honrar la vida”. También dependería de si es necesario activar más o menos al grupo, en función de la ubicación de esta sesión. En el caso de necesitarse más activación, se podría utilizar otra música o incluir otra más activa después de una de las dos propuestas.

REFERENCIAS

Adamson, Gladys (sin fecha): "El ECRO de Pichon Rivière". Accesible en <http://www.antroposmoderno.com/biografias/pichonriviere.html>

Escorihuela "Ulises", José Luis (2010): "El conflicto. Prevención y facilitación".

Escorihuela "Ulises", José Luis (2011a): "Apuntes del curso *Introducción a la facilitación de grupos*: Facilitación, Grupos, Roles".

Escorihuela "Ulises", José Luis (2011b): "Apuntes del curso *Introducción a la facilitación de grupos*: Gestión del conflicto".

Mctaggart, Lynne (2002): "El campo. En busca de la fuerza secreta que mueve el universo". Sirio: Málaga.

Schvarstein, Leonardo (2002): "La psicología social de las organizaciones". Accesible en www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/LA%20Psicolog%C3%ADa%20social%20de%20las%20Organizaciones.doc

Toro, Rolando (sin fecha): "Curso de Formación para Profesores de Biodanza. Metodología V: El grupo de Biodanza".

Toro, Rolando (sin fecha-2): "Curso de Formación para Profesores de Biodanza. Identidad e integración".

Toro, Rolando (2000/2007): "Biodanza". Indigo / Cuarto Propio: Santiago de Chile.