

Tesina

Bioenergética en las Organizaciones

3er. Año Formación: Terapeuta Corporal Bioenergético

Bioescuela – Buenos Aires - Argentina

Gustavo Ramírez

Mirta Terenzano

Docente tutor:
Lic. Mariana Litvin

**“Amor, trabajo y sabiduría
son las fuentes de nuestra vida.
Deberían también gobernarla”.**

INTRODUCCION

En este trabajo explicaremos la aplicación de la Bioenergética a las Organizaciones.

Entre las definiciones de ORGANIZACION que encontramos, elegimos las siguientes:"

1- "Organización en su nivel más elemental no es ni mas ni menos que una **relación con un fin**, con lo cual, la organización mas simple puede ser compuesta por dos personas que comparten un objetivo, como una pequeña sociedad empresarial, o un casamiento."

2- "Una organización solo existe cuando hay personas capaces de **comunicarse** y que están dispuestas a **actuar conjuntamente** para obtener un objetivo común."

Inferimos que como consecuencia, existirán interacciones entre los integrantes de esa organización, que determinarán las características que devengaran en un "tipo de cuerpo organizacional"

En base a lo anterior y recordando que la Bioenergética "es un modo de entender la personalidad humana en términos del cuerpo y sus procesos energéticos" consideramos que también se puede aplicar este concepto al "cuerpo organizacional."

Entonces, partiendo de la analogía que este "cuerpo organizacional" posee al igual que un ser humano, una personalidad, que es la resultante de la interacción de sus integrantes, podemos entenderlo y aplicarle las herramientas de la Bioenergética.

CUERPO DE LA TESINA

A- Analogía entre el cuerpo humano y el cuerpo organizacional. Definiciones.

Célula: El organismo humano es una compleja organización donde el elemento básico fundamental es la célula, la cual, a su vez, es un sistema prácticamente autónomo
Comparativamente, podemos decir que la célula de la organización, es cada individuo que la integra.

Órganos: Las células conforman tejidos para realizar funciones especializadas, un conjunto de tejidos se denomina órgano.

En la organización, cada sector es análogo a un órgano, ya que está conformado por varios individuos (células) que desempeñan una tarea específica. Ej.: sector contable, sector de costos, sector de cobranzas.

Sistemas: Los órganos se agrupan en sistemas (digestivo, circulatorio, inmunológico, nervioso).

En la organización, cada proceso representa un sistema. Ej.: en el proceso de producción, intervienen varios sectores, ej.: ventas (vende el producto o servicio), compras (adquiere los insumos necesarios para la producción), producción (fabrica el producto con la intervención de RRHH, ingeniería, calidad) y finalmente logística y distribución se encargan de la entrega el producto a los clientes.

A su vez, el organismo humano lleva a cabo cuatro procesos interdependientes, para garantizar su permanencia de vida:

- El proceso vital lo constituyen las actividades metabólicas, voluntarias e involuntarias. El eje central de este proceso es **el sistema circulatorio** y su protagonista principal es el corazón.
- Paralelamente existe el proceso de control, el cual realiza un monitoreo permanente al vital, ejecutado por **el sistema nervioso**. El órgano principal es el Cerebro.
- El Protector es un tercer proceso paralelo, su objetivo es garantizar la salud. Este proceso es mantenido por **el sistema inmunológico, junto al endocrino**, entre otros.
- El Proceso creativo tiene que ver con las actividades que transforman al ser en sí mismo y el uso de la energía para modificar el entorno.

De la misma manera, siguiendo con nuestra comparación, en una empresa (organización), existen básicamente los siguientes sistemas (procesos), también interdependientes, para garantizar su desarrollo y permanencia a largo plazo:

- La Gerencia General encargada de la sinergia, de la visión, del liderazgo y del lineamiento estratégico, es responsable tanto de la planeación estratégica como de la estructura organizacional.
- El sistema de producción encargado de generar y distribuir los recursos, y responsable de la generación de valor.
- El sistema de control y medición que se encarga del control de procesos, y es responsable de la reducción de la entropía (pérdida de energía).
- El sistema de protección que debe velar por el desarrollo humano y organizacional y se encarga de la motivación general e individual, para garantizar su permanencia.

EMOCIONES

1- En el individuo

“La emoción es un movimiento hacia fuera, por o a partir de él. En consecuencia puede definirse a la emoción como el movimiento que surge por un estado excitado de placer o de dolor “. “Las emociones son hechos corporales, son literalmente movimientos o alteraciones dentro del cuerpo, que generalmente se traducen en alguna acción externa “.

“Aceptar toda la gama de sentimientos, expresarlos y conquistar el auto-dominio, son las señales a lo largo del camino que se recorre en el viaje del auto-descubrimiento.”

2- En las organizaciones

Considerando la organización como *una relación con un fin*, lo que implica como ya dijimos los procesos interaccionales, podemos decir que:

Las emociones surgen como reacciones a relaciones en un proceso interactivo de influencia mutua que responde también a la cultura organizacional y/o de procesos comunicacionales.

Podemos visualizar las emociones como consecuencias de lo que los otros dicen o hacen, entendiendo por otros individuos o normas.

La expresión de los sentimientos, también está condicionada por el contexto, por lo que esta permitido expresar, de que manera y quien. “Las relaciones adultas saludables, se basan en libertad e igualdad. Libertad denota el derecho de expresar libremente los propios deseos y necesidades. Igualdad significa que nos relacionamos por nosotros mismos, no para servir a otro. Si no logramos hablar abiertamente, no somos libres. Si tenemos que servir a otro, no es nuestro igual.”

ENERGIA

1- En el individuo

En el libro Bioenergética, Lowen desarrolla el concepto de energía, postulando: “...la energía está envuelta en todos los procesos de la vida, los movimientos, sentimientos y pensamientos”...

En la definición de Bioenergética explica que “los procesos energéticos del individuo son la producción de energía a través de la respiración y el metabolismo, y la descarga de energía en el movimiento; considerando estos, como las funciones básicas de la vida.”

... “La vida emocional de un individuo, depende de la movilidad de su cuerpo, que es función de la expansión o flujo de excitación a través de él. Las anomalías o trastornos de esta expansión, constituyen obstáculos o bloques, los cuales se manifiestan en las áreas en que se reduce la movilidad corporal. Hay un bloque al ver un área insensible y al sentir o palpar la contracción muscular que la sostiene”.

2- En las organizaciones

La Energía en la organización está representada en todos los recursos materiales, informáticos, financieros y humanos que genera y requiere para su óptimo funcionamiento, entendiéndose desde nuestro punto de vista, que los seres humanos que la conforman son la Organización en Sí Misma.

La Energía debe fluir rápidamente en la organización así como el oxígeno es tomado y distribuido sin demora a todo el organismo. Los bloqueos de energía deben ser atendidos oportunamente, como lo hace un ser responsable al ver los síntomas que afectan su organismo. A su vez, la organización debe mantenerse alerta de los cambios externos para actuar con rapidez frente a los mismos, en otras palabras: mantenerse flexible.

Existen dos elementos fundamentales que pueden determinar la calidad y grado de desarrollo organizacional: la comunicación y la información. La comunicación es la forma como fluye la información, siendo esta misma una fuente de energía; por eso es importante para el desarrollo organizacional, hacer foco en establecer y cuidar los vínculos entre individuos, sectores y sistemas. La calidad y claridad de tales vínculos determinan la capacidad de la organización para generar su propio desarrollo. Son la base del éxito de la estructura organizacional: ellos representan las arterias de la organización.

Con lo desarrollado hasta aquí, podemos entonces nosotros definir la organización desde un punto de vista integrador:

Organización humana es la agrupación de dos o más personas que se relacionan y actúan conjuntamente, comunicándose, en pos de un objetivo común; y según las defensas caracterológicas de sus integrantes, se constituye en un “ser vivo” con su propia estructura de carácter y un cuerpo físico, mental, espiritual y emocional, con sus procesos energéticos correspondientes.

B - Desarrollo de la aplicación de la Bioenergética en las organizaciones.

En nuestra vida profesional, hemos tenido la oportunidad de vivenciar distintas situaciones dentro del marco laboral. Hemos transitado distintos estamentos dentro de las organizaciones. Hemos sido y aún somos, parte de las mismas, y como tal, tenemos un registro real y personalizado del vivir empresarial. Habiendo incorporado la Bioenergética en cada uno de nosotros, nuestra experiencia laboral sufrió modificaciones importantes. Nosotros cambiamos, y por ende, ese cambio se trasladó al entorno paulatinamente. Nuestra nueva manera de estar en la vida, de vincularnos y de relacionarnos con los otros, nos mostró que es posible generar una mejora individual, que indefectiblemente impactará en el medio donde actuamos. Desde ese lugar, es que nos planteamos aplicar las herramientas de la Bioenergética a las organizaciones empresariales.

Para ello, hemos definido un proceso de cuatro etapas:

- B1 Identificar las diferentes estructuras de carácter predominantes en la organización.
- B2 Análisis y clasificación de datos recabados. Establecer fortalezas y debilidades.
- B3 Diseño de acciones según lo anterior para aplicación del coaching correspondiente o tratamiento, que puede consistir en ejercicios, y/o terapia bioenergética, tanto sea grupal o individual.
- B4 Devolución de resultados y reajuste de las acciones.

B1- Diagnóstico:

Para realizar el diagnóstico, seguiremos estos pasos:

- Presenciar reuniones de trabajo entre pares, con dirigidos, con directivos.
- Observar rutinas de trabajo, y diferentes espacios (comedor, área de fumadores, transporte de la empresa, vestuarios, etc.)
- Observar rutinas de atención al personal en sector RRHH.

En todos estos ámbitos se tomará nota de situaciones y/o comportamientos, incluyendo lectura corporal, que llamen nuestra atención y luego se tratará de identificar en función de aquellos, las distintas estructuras defensivas.

- Desarrollar un cuestionario básico de entrevista personal, (ver cuadro mas abajo), orientando las preguntas hacia los temas centrales a diagnosticar tanto en la organización, como en cada uno de sus integrantes (columna de Preguntas), lo que permitirá identificar los conflictos, (columna de Bloqueos) y en función de los cuales, se aplicará el tratamiento bioenergético a realizar con los entrevistados, (columna de ejercicios-acciones).

	Preguntas	Bloqueos - Conflictos	Ejercicios - Acciones
Organización	# ¿Cuáles son sus principales clientes externos y/o internos? (sectores y/o empresas que utilizan los productos, salidas, servicios, información, Etc. de sus procesos). # ¿Cuáles son sus principales proveedores externos y/o internos? (sectores y/o empresas que utilizan los productos, salidas, servicios información, Etc. de sus procesos). # ¿La comunicación es en tiempo y forma? # ¿La comunicación es precisa? # ¿Considera que tiene demasiada información y que la mayoría de las veces no es relevante para su departamento? # ¿Qué sentimiento le provoca el exceso de información? # ¿Considera que hay información que debería conocer para optimizar el alcance de los objetivos de su departamento, y que no recibe, o la recibe a destiempo? # ¿Qué sentimiento le provoca la falta de información, o recibirla tarde?	Comunicación / Información	De expresión, Dame, De confianza, Entregar Almohadón. Arcos. Enraizamiento. Descarga.
	# ¿Cuáles son sus responsabilidades? ¿Que se espera que UD. haga? # ¿Existen descripciones de cada cargo, indicando las competencias requeridas? # ¿Qué nivel de autoridad tiene UD. delegado? ¿Qué decisiones puede tomar sin pedir autorización previa? # ¿Ud. avisa los inconvenientes que le impiden conseguir el objetivo planteado? ¿Cómo lo hace? ¿A quién se dirige? # ¿Recibe respuesta? ¿Le satisface la respuesta? ¿Cómo se siente ante la situación de no poder alcanzar los objetivos por falta de recursos/maquinarias/asistencia?	Toma de Decisiones - No valorar alertas - Flexibilidad	Enraizamiento, Cabeza en canastita, Caer y ser sostenido. Arcos. Descarga.

BioEscuela

Directora Lic. Norma Litvin
Terapeuta del Instituto Internacional de Alexander Lowen

+54 011 4773-2233 info@bioescuela.com.ar
J. A. CABRERA 4832 - C.A. BUENOS AIRES - ARGENTINA

Individuo	<p># ¿Además de las tareas o procesos de rutina, le solicitan tareas adicionales frecuentemente? Si la respuesta es SI, puede priorizar?</p> <p># ¿Qué siente cuando esto ocurre?</p> <p># ¿Puede decir que no?</p> <p># ¿Puede pedir ayuda?</p>	Administración del tiempo y Prioridades - No pedir - No dar – Recursos limitados	Decir NO - Límites. Dame. Tomá. Te necesito. Enraizamiento. Descarga.
	<p># ¿Está informado y conoce el organigrama de la organización? ¿Conoce las reglas a cumplir dentro de la compañía? ¿Conoce las medidas de seguridad?</p> <p># ¿Existen instrucciones y/o procedimientos escritos, o en soft (PC) que estandaricen las tareas a realizar en su departamento y que permitan el control de las mismas?</p> <p># ¿Cuáles son los objetivos a cumplir de su cargo? ¿Cómo se integran a los objetivos de la Compañía?</p> <p># ¿La Visión, la Misión y los Valores de la Organización, están definidos? ¿Los conoce? ¿Como los utiliza?</p> <p># ¿Su departamento tiene la Visión, la Misión, y los Valores propios, alineados a los de la organización?</p>	Objetivos difusos	Enraizamiento, lateralización, focalizar la mirada. Ejercicios EMR Arcos. Descarga.
	<p># ¿Cuáles son las principales fortalezas que le permiten o facilitan a UD. y su equipo, el logro de sus objetivos?</p>	Fortalezas	
	<p># ¿Cuáles son las principales debilidades o limitaciones que le dificultan a Ud. y a su equipo, maximizar el logro de sus objetivos?</p>	Debilidades	
	<p># ¿Cuales son las principales amenazas que debe enfrentar la Empresa, según su punto de vista, para sobrevivir y crecer?</p>	Amenazas	
	<p># ¿Cuales son las principales oportunidades internas y/o externas para que la Empresa, según su punto de vista, para afianzarse y crecer?</p>	Oportunidades	
	<p># ¿Cuáles son las principales dificultades que provocan interrupciones o ineficiencias en su tarea? ¿Las ha comunicado? ¿Por qué vía?</p>	Queja y reclamo	Trabajo c/pelvis, hombros, cuello y garganta. Arco contra la pared. Otros.
<p># ¿Qué modificaciones propondría UD. en la organización y/o procedimientos y procesos o tareas para optimizar su gestión y los resultados de la Compañía?</p>	Iniciativa	Succión. Contoneo de los patos. Batir brazos como alas. Otros.	

B2- Análisis de los datos relevados:

El FODA, es una herramienta que utilizan las empresas para establecer la situación competitiva de la misma. Es una matriz de doble entrada que permite identificar los aspectos positivos y negativos de la situación interna (características propias) y la externa (medio).

FACTORES INTERNOS (Controlables)	FACTORES EXTERNOS (No controlables)
FORTALEZAS (+)	OPORTUNIDADES (+)
DEBILIDADES (-)	AMENAZAS (-)

Nosotros aplicaremos este método, para plasmar los resultados de los pasos del diagnóstico, utilizando el cuadrante que muestra los aspectos internos. De esta manera identificaremos aquellos elementos positivos diferenciadores y potenciadores para el desarrollo de la organización, como así también los elementos negativos, barreras o bloqueos que dificultan el flujo energético organizacional.

A su vez, de los datos obtenidos a través del diagnóstico, podemos establecer las distintas estructuras defensivas de carácter encontradas, sean estas individuales o grupales.

A partir de ello, construimos un biograma (sociograma) organizacional, que nos servirá de guía para el tratamiento y devolución posteriores.

Como ejemplo, y basados en nuestra experiencia personal en distintas organizaciones empresariales, mostramos a continuación, un gráfico ilustrativo de las estructuras típicas que podemos hallar según segmentos del organigrama de las mismas:



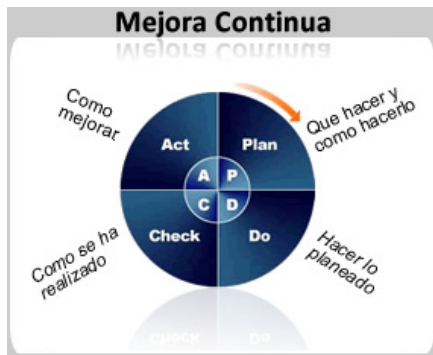
B3- Ejercicios – Acciones (Tratamiento)

Establecido el biograma organizacional, según las estructuras predominantes, se establecen los ejercicios recomendados, formando grupos de trabajo acordes.

B4- Feedback del trabajo – Alimentación para la mejora continua:

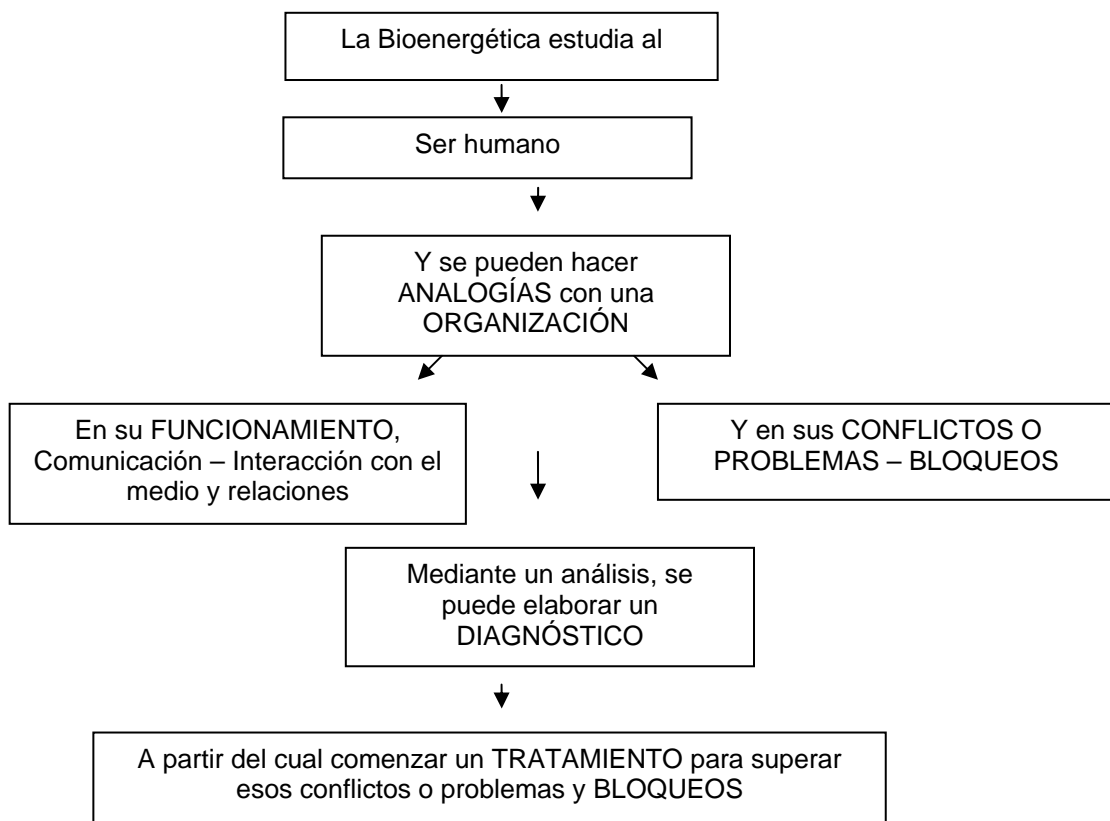
En las organizaciones empresariales, se utiliza el término de “mejora continua” y uno de los métodos que se aplican para lograrla es el llamado PDCA, que es nada mas ni nada menos que una herramienta que usamos en nuestro cotidiano vivir sin darnos cuenta y que es “aprender de la experiencia”. En otras palabras, primero planificamos, luego ejecutamos ese plan, a continuación chequeamos la experiencia para identificar errores, y finalmente aplicamos lo aprendido a la nueva acción, evitando la equivocación detectada.

- Aplicación de la Bioenergética en las Organizaciones aplicando el método PDCA



- Letra P (Planning) Diseño de Plan inicial de actividades a 3 meses. (Plan de acción inicial), en base al diagnóstico y biograma.
- Letra D (Do) Ejecutar el plan inicial de actividades. Programa de Ejercicios y eventualmente terapia bioenergética individual y/o grupal (Coaching).
- Letra C (Check) Revisión de lo ejecutado.
- Letra A (Action) Re- diseñar plan de actividades a mediano y largo plazo incluyendo feed back con los resultados obtenidos.

C - Resumen: La Bioenergética aplicada a Organizaciones



D- Concepto integrador desde el punto de vista bioenergético:

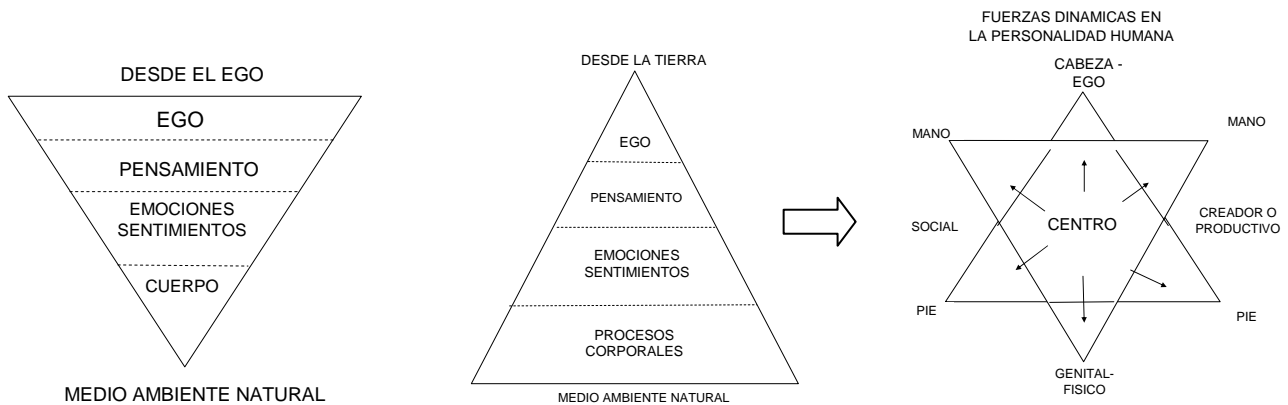
Según lo desarrollado, siguiendo nuestra línea comparativa tenemos que:

El individuo:

- es a la organización, lo que la célula es al organismo.
- depende de la buena circulación de su energía, de su nivel energético y del conocimiento y la expresión de sus emociones, para estar sano.
- interactúa con el contexto y reacciona a los estímulos externos en forma permanente
- necesita de relaciones saludables en términos de igualdad y libertad
- los bloqueos pueden dificultar su expresión y sus movimientos, influyendo en sus relaciones y actividades.

En las figuras siguientes, podemos observar la propuesta de optimización integral del individuo, desde el punto de vista Bioenergético:

En la primera figura, vemos al individuo centrado en el EGO, con una mínima base de apoyo en el contexto. Desde la bioenergética, tratamos de enraizar al hombre en su medio ambiente, dándole más base, lo cual está reflejado en la figura 2. La figura tres, muestra la integralidad del ser interactuando con el medio.



La organización:

- es el reflejo de los individuos que la integran
- la energía organizacional, fluye a través de la comunicación e interacción de sus componentes
- la salud de la organización, dependerá del tipo de relación que establezcan sus integrantes
- la rigidez y los bloqueos dificultan la comunicación, el flujo de información, su productividad y su adaptabilidad al contexto.

Siguiendo histórica y sociológicamente la evolución de la concepción de las organizaciones, podemos decir que las mismas han tenido diversas formas de estructurarse en el tiempo, según las épocas y la manera de entender su propio funcionamiento e integrar los relacionamientos humanos como uno de los aspectos fundamentales de su productividad y eficiencia.

Según nuestras experiencias, podemos establecer que el tipo organizacional vertical, es el que mas abunda, donde prima el concepto de cumplir órdenes.

Sin embargo, se ha establecido desde distintos estudios y desde diversas disciplinas que ese modelo ya no obtiene los resultados esperados en los tiempos actuales y se torna imprescindible incluir la totalidad de los integrantes, atendiendo a sus necesidades de desarrollo personal, con motivación y estímulos, lo que resultará en el desarrollo de aquélla, garantizando su permanencia en el medio.

Creemos que hoy en día, la llave del éxito de las organizaciones está sin duda alguna en la formación de sus líderes para poder visualizar y satisfacer las necesidades de los liderados, considerando nuevos paradigmas. Las siguientes definiciones sintetizan esta nueva significación de "dirigir".

"Liderar es comunicar a las personas su valor y su potencial, de forma tan claras que ellas acaben por verlos en sí mismas".

"Liderar es la habilidad de influenciar personas para que trabajen entusiasmadamente, teniendo por fin alcanzar los objetivos identificados como bien común."...

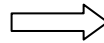
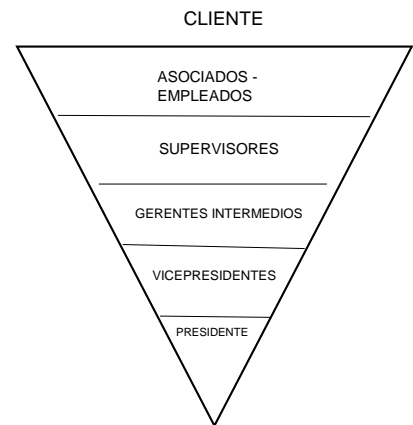
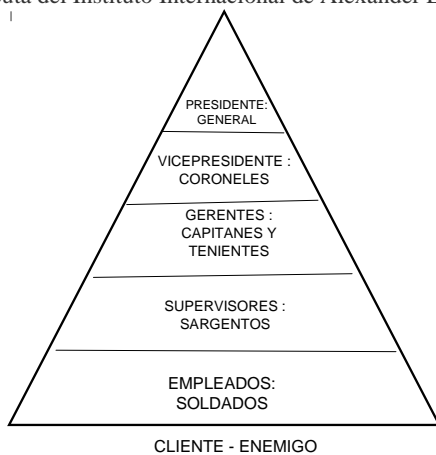
"La llave del liderazgo es ejecutar las tareas mientras se construyen relacionamientos."

En las figuras siguientes podemos apreciar comparativamente, la típica estructura organizacional según el principio de *poder y obediencia*, y la estructura planteada desde un nuevo paradigma, donde toda la organización está orientada a cubrir las *necesidades* del cliente, con vocación de servicio, adoptando una nueva actitud al aceptar que *todos son clientes de todos* dentro del encuadre de las *relaciones*, y cada segmento atiende las necesidades del segmento - cliente que está arriba, *"reconociendo que el papel del líder no es imponer reglas ni dar ordenes a la camada siguiente. En vez de eso, el papel del líder es servir"*.

BioEscuela

Directora Lic. Norma Litvin
 Terapeuta del Instituto Internacional de Alexander Lowen

+54 011 4773-2233 info@bioescuela.com.ar
 J. A. CABRERA 4832 - C.A. BUENOS AIRES - ARGENTINA

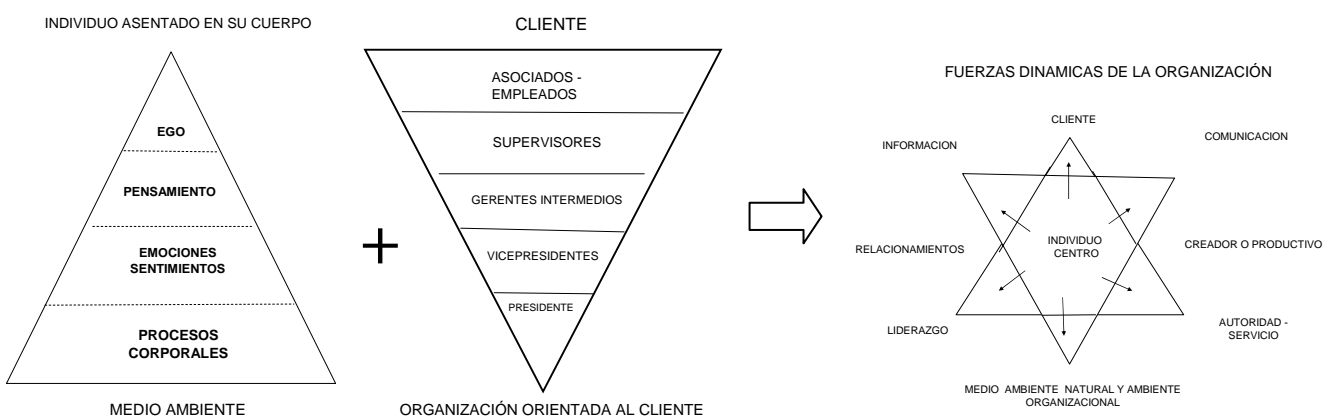


Viejo Paradigma - Poder: es la facultad de forzar o coaccionar a alguien para que haga algo, en función de su posición o fuerza, aunque la persona no lo

Nuevo Paradigma - Autoridad: Es la habilidad del líder de llevar a las personas a hacer algo, de buena voluntad, por causa de su influencia

E- Conclusiones finales

- La bioenergética postula una mirada totalizadora del individuo considerando su contexto, apoyándose en su corporalidad, promoviendo la integración del sentir, el hacer y el pensar en total interacción con el medio. (pirámide 1).
- En la concepción de Empresas basadas en un cambio de paradigma, la organización tiene una vocación de servicio enfocada al cliente, tanto externo como interno. (pirámide 2).
- Apoyados en nuestra definición de organización donde entendemos que la misma funciona como **“un “ser vivo” con su propia estructura de carácter, y tiene un cuerpo físico, mental, espiritual y emocional con sus procesos energéticos correspondientes”**, postulamos la estrella de las fuerzas dinámicas de la organización, donde el centro es el individuo enraizado en el medioambiente organizacional, orientado al cliente, relacionándose saludablemente e interactuando con el medio exterior de manera productiva, potenciando su creatividad. (gráfico final).



Aplicar la Bioenergética a las organizaciones contribuirá al crecimiento y competitividad de las mismas. El desarrollo y la saludable interacción de sus integrantes son esenciales para conseguir los objetivos. Personas eficaces, conforman organizaciones exitosas.

Método de trabajo utilizado y Estrategia general

Debido a nuestro desarrollo laboral en distintas empresas multinacionales y pymes, a lo largo de más de 20 años, hemos vivido muchas situaciones y experiencias que sirvieron de base para el desarrollo y enriquecimiento de la Tesina. La modalidad de trabajo fue la siguiente:

- Reuniones semanales del equipo
- Reuniones mensuales con la Tutora
- Correos
- Búsqueda y lectura de material bibliográfico e Internet

Aplicación en Organizaciones

No podemos aportar casos específicos de aplicación de nuestra propuesta, debido a que hasta el momento no conseguimos plasmar una prueba piloto. Fueron consultas cuatro empresas de distinto porte que, por diversos motivos de orden interno, no dieron su aprobación para realizar la aplicación.

Bibliografía

- Monografias.com - Ernesto Molano Devia - Ibagué, Colombia – 01/07/2009 [Aproximación a la energética organizacional](#).
- R de Janeiro, Set /Out. 2006 - Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica*Sergio Proença Leitão -Graziela Fortunato-Angilberto Sabino de Freitas.
- El 8° Hábito (de la eficacia a la grandeza), Stephen R, Covey.
- El monje y el ejecutivo, James C. Hunter.
- Wikipedia.
- Bioenergética, A. Lowen.
- Ejercicios de Bioenergética, A. Lowen.
- La experiencia del placer, A. Lowen.
- Alegría, A. Lowen.
- EMOÇÕES: DIMENSÃO DIFERENCIAL PARA A TRANSFORMAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES - Cecília C.Jacinto Andrade – Ma. Ercília Rielli.