



Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Escuela de Teatro

Facultad de Artes

Centro escolar y comunicación:

El teatro y la pedagogía teatral como perspectivas teórico-
metodológicas al servicio del mejoramiento de las relaciones
humanas.

Alumno (a): Peralta Castillo, María José.

Profesor (a) Guía: Dr. Olivari Reyes, José Luis.

Tesis para optar al Grado Académico de Licenciada en Educación.

Tesis para optar al Título de Profesora de Teatro.

Santiago, 2016.

AGRADECIMIENTOS

"La vida me ha llevado por diversos caminos; me ha presentado a diferentes personas; me ha impuesto grandes dificultades; Pero por sobre todo, la vida, me ha entregado significativas lecciones, que guardo con gratitud en mi libro de historias. Muchas gracias vida"

La autora.

Quiero agradecer el apoyo incondicional de quienes, de alguna u otra forma, me han acompañado durante este proceso, complejo, ciertamente, que hoy llega su fin, lo cual traerá consigo, nuevos desafíos.

Quiero agradecer, la paciencia, y la, a veces muy difícil, comprensión que me han brindado, quienes han creído en mí, más de lo que yo he creído, y eso, sin lugar a dudas, ha sido la motivación necesaria.

Además, quiero agradecer todo lo implicado, todo lo confabulado, todo aquello que, siempre ha jugado a mi favor.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, a mis padres, Marisol Castillo Echeverría y Rúbén Peralta Salazar, quienes, a pesar de las dificultades, han sido reales protectores de sueños y ambiciones; A mis hermanos, Marisol Alejandra y Andrés, eternos compañeros de infancia; A mi pareja, Alejandro Álvarez: La vida nos cruzó, la voluntad nos mantiene juntos; A mi gran amiga, Dominique Catalán.

Además, a todos los educadores, quienes son parte importante de nuestro proceso de aprendizaje, en particular, a Don José Luis Olivari: sin su guía, esto no sería igual; y a Don Juan Vargas, quién, de cierta manera, alentó la realización de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	8
1.1	<i>Planteamiento del problema</i>	14
1.2	<i>Objetivos</i>	16
1.2.1	<i>Objetivo general</i>	16
1.2.2	<i>Objetivos específicos</i>	16
1.3	<i>Motivaciones</i>	17
1.4	<i>Justificación</i>	19
1.5	<i>Conjeturas</i>	20
1.6	<i>Metodología</i>	22
2	EL CENTRO ESCOLAR	25
2.1	<i>El centro escolar como organización</i>	26
2.2	<i>La naturaleza de los centros escolares: diferenciándose de otros tipos de organización</i>	27
2.3	<i>El currículum escolar</i>	31
2.4	<i>Dimensiones de los centros escolares</i>	34
2.5	<i>Relaciones interpersonales al interior de los centros escolares</i>	34
2.6	<i>Relaciones micropolíticas al interior de los centros escolares</i>	37
2.7	<i>Cultura escolar</i>	40
2.8	<i>Cultura en los centros escolares</i>	45
3	LA COMUNICACIÓN	48
3.1	<i>Estructura básica del proceso de comunicación</i>	49

3.2	<i>¿Qué es el fenómeno de la comunicación?</i>	52
3.3	<i>Dimensión humana en la comunicación.</i>	58
3.3.1	<i>Emisor y receptor como sujetos.</i>	58
3.3.2	<i>Las Personas.</i>	58
3.3.3	<i>De la persona y los otros.</i>	62
3.3.4	<i>De la persona y las emociones. ¿Es el ser humano, un ser racional?</i>	63
3.4	<i>Implicancias de la comunicación en las organizaciones.</i>	73
3.5	<i>La comunicación y el clima laboral como factores de desarrollo humano al interior de las organizaciones.</i>	79
3.6	<i>La comunicación en el centro escolar.</i>	81
3.6.1	<i>Participación y Motivación en los centros escolares.</i>	82
4	EL TEATRO EN SU DIMENSIÓN COMUNICATIVA	86
4.1	<i>El teatro en su esencia comunicativa</i>	87
4.1.1	<i>Del teatro y su rol social a través de la historia: una breve reflexión.</i>	87
4.1.2	<i>Nuevas formas de entender el arte teatral.</i>	91
4.1.3	<i>Aspectos comunicativos del teatro</i>	101
4.1.4	<i>Relación comunicativa entre Rito y Teatro</i>	111
5	CONSIDERACIONES SOBRE EL APORTE DE LA PEDAGOGÍA TEATRAL A LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ESCOLAR.	115
5.1	<i>El teatro en la educación: Implicancias de la Pedagogía Teatral.</i>	116

6	CONSIDERACIONES PARA UNA PROPUESTA TEATRAL EN EL MEJORAMIENTO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE UN CENTRO ESCOLAR.....	126
6.1	<i>Teatralidad.....</i>	127
6.1.1	<i>Teatralidades en el centro escolar y en la comunicación interpersonal... ..</i>	130
6.2	<i>El cuerpo y la voz en la teatralidad: su potencial comunicativo.....</i>	140
6.3	<i>El factor humano.....</i>	161
6.3.1	<i>El lado humano en el centro escolar, la comunicación y la pedagogía teatral.....</i>	162
6.4	<i>Técnicas teatrales al servicio de la comunicación organizacional al interior de un establecimiento educacional.....</i>	179
6.4.1	<i>El Alba Emoting y la Inteligencia emocional: su contribución al manejo de las emociones, en tanto situaciones dramáticas de la vida cotidiana.</i>	179
6.4.2	<i>El Socio Drama y su aportación a la resolución de conflictos.....</i>	183
6.4.3	<i>El Teatro del Oprimido como mediador entre el debate y la toma de decisiones.....</i>	185
7	CONCLUSIONES	189
8	BIBLIOGRAFIA.....	203
8.1	<i>Fuentes hemerográficas.....</i>	205
8.2	<i>Páginas web.....</i>	205

TABLA DE FIGURAS

Figura1, Esquema basado en "El modelo del proceso de comunicación".....	50
Figura 2, Cuadro creado por la autora con base en el libro: manual de juegos y ejercicios teatrales, hacia una pedagogía de lo teatral	120
Figura 3, Pedagogía teatral, metodología activa en el aula.....	124
Figura 4, Esquema elaborado por la autora.....	199

1 INTRODUCCIÓN

Durante la presente investigación, se intenta establecer si el teatro, y en particular, la pedagogía teatral, pueden convertirse, al menos teóricamente, en metodologías aptas para la intervención de la comunicación organizacional al interior de un centro escolar, que contribuyan al desarrollo de relaciones interpersonales efectivas. Esto, con el propósito de beneficiar aquellos procesos vitales para la comunidad escolar y la consecución de objetivos institucionales de la misma que, dependen del factor humano. Por lo mismo, es importante establecer, en primer lugar, las bases de cómo estos aspectos institucionales influyen en los centros escolares, y por qué adquieren una particular importancia en su funcionamiento.

Aunque existen otros varios aspectos posibles de intervenir que, quizás tengan mayor relevancia para las escuelas, considerando que cada gestión a nivel de centro escolar tendrá sus propias convicciones, prioridades y estrategias, para lograr mejorar los resultados obtenidos por sus estudiantes y profesores en las mediciones nacionales, se cree, de todas maneras que la gestión de personas al interior del centro escolar, influye de manera importante en la obtención de resultados. Al menos, así lo demuestran las investigaciones existentes respecto a las denominadas escuelas que aprenden o efectivas, las cuales, a pesar de las circunstancias adversas, han logrado mejorar, no sólo a nivel de resultados, sino que a nivel de gestión de recursos, de liderazgo, de integración, etc.

Una de las investigaciones más relevantes a nivel nacional respecto a lo anterior, y de acuerdo a la cual se han logrado establecer los lineamientos de la presente investigación, es, “¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza”, estudio cualitativo realizado por la Unicef, publicado en 2004, que da cuenta de los buenos resultados en el SIMCE obtenidos por catorce

escuelas con matriculas para estudiantes de escasos recursos, y que son comparables con los obtenidos por los mejores colegios a nivel país. El objetivo principal de dicha investigación es descubrir cómo estos centros han logrado los resultados expuestos, cuáles son sus estrategias para conseguir que sus estudiantes, los cuales viven en condiciones socioculturales desfavorables, obtengan altos resultados.

En particular, la gestión institucional y pedagógica de estos centros escolares, es uno de los aspectos con gran relevancia en la obtención de buenos resultados. Las catorce escuelas que forman parte de la investigación de Unicef, tienen en común en dicho aspecto, las siguientes características:

Son escuelas que poseen una cultura escolar positiva

La cultura escolar en estas escuelas, se ha gestado para contribuir al logro. Esto quiere decir, que poseen conocimientos, convicciones y motivaciones compartidas, y que, poseen así mismo, una alta retroalimentación acerca del trabajo desempeñado.

- **Son escuelas con objetivos claros y determinados.**

El foco de estas escuelas se encuentra totalmente orientado al aprendizaje significativo de los estudiantes, por lo que sus objetivos poseen dos grandes rasgos característicos: por un lado, buscan el desarrollo integral de los educandos, y por otro, son realistas y alcanzables, vale decir, se generan con base en su contexto en particular y a las capacidades reales de todos sus alumnos. Las actividades extraprogramáticas, por tanto, poseen un lugar de suma importancia en estas escuelas.

- **Son escuelas con gran liderazgo institucional y pedagógico.**

En estas escuelas existe una persona que ejerce el liderazgo técnico-pedagógico. Sin importar demasiado quién sea esa persona, estos líderes tienen en común que, son reconocidos como tales por toda la comunidad escolar, por su gestión, por el apoyo real que brindan a los miembros de la comunidad escolar, por su apertura al diálogo, por sus conocimientos y por los proyectos que han emprendido en beneficio de la escuela. Son unificadores, involucrados con el trabajo de docentes y demás trabajadores, participativos, motivadores, dispuestos a comunicarse y a delegar funciones.

- **Son escuelas que han sabido trabajar con la diversidad de sus estudiantes.**

Todas sus prácticas se encuentran orientadas a lograr que toda la comunidad estudiantil y sin excepción, logre aprender. Los estudiantes con más dificultades en su aprendizaje son tratados en su particularidad, pero de todas formas, fuertemente integrados. Además, han logrado incluir a los padres de los mismos, en sus procesos de aprendizaje. Lo importante aquí es, que estas escuelas reconocen, aceptan y asumen las diferencias que existen entre sus estudiantes, y son consideradas tanto en la planificación docente, como en la institucional.

- **Son escuelas que aprovechan muy bien sus recursos humanos.**

Cuando se quieren cumplir objetivos, a nivel de cualquier organización, la gestión de sus recursos humanos es un factor decisivo. Estas escuelas tienen conciencia de ello, y por lo mismo, se caracterizan por aprovechar al máximo las capacidades de las personas que trabajan en ellas y que constituyen sus equipos de trabajo, dando gran importancia al desarrollo profesional de las mismas. Este tipo de gestión, requiere claridad por parte de la escuela, respecto a lo que

quieren, y el tipo de personal que necesitan. También exige, por parte de los equipos directivos, el conocer fehacientemente las habilidades de cada uno de los trabajadores. Es decir que, estas escuelas se han esforzado por conocer en profundidad a cada uno de sus integrantes, la forma en que trabajan, sus fortalezas y debilidades, entre otros aspectos relevantes a nivel de personas. Se generan también instancias para compartir aprendizajes, conocimientos y experiencia entre colegas, con la finalidad de enriquecer el trabajo de todos, en conjunto, beneficiando así a toda la comunidad escolar.

- **Son escuelas que han construido verdaderas alianzas con los padres y apoderados.**

Los padres y apoderados, en general, tienen un fuerte sentido de pertenencia respecto al centro escolar. Ellos se identifican con el mismo, y se encuentran dispuestos a asumir compromisos. Lo que realmente se destaca en ellas, es que pese a la adversidad del entorno y las situaciones familiares de los estudiantes, los padres y apoderados realmente valoran la función de las escuelas, confían plenamente en ellas y reconocen su labor y las oportunidades reales que otorgan a sus hijos y pupilos.

Todas estas características, las cuales tienen en común las catorce escuelas efectivas investigadas, tienen directa relación con la gestión de personas, la comunicación organizacional, y las relaciones interpersonales y micropolíticas que se producen al interior del centro escolar.

Durante la presente investigación, entonces, se hace hincapié en aquellos aspectos de la gestión de personas que, pueden ser abordados a través del teatro y la pedagogía teatral, tales como, los conflictos de índole humano y laboral, lo que sin lugar a dudas genera una serie de dificultades que pueden llegar a

convertirse en verdaderos obstáculos al momento de plantear y conseguir objetivos, planificar y resolver problemas, motivar y participar, generando en muchas ocasiones, estancamiento, lo que no contribuye a la obtención de buenos resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como el centro escolar es una es una organización con características de comunidad, los conflictos a nivel de personas influyen, al menos en gran medida, en las relaciones laborales, dificultando el trabajo en equipo y el aprendizaje conjunto, propiciando la competencia y el recelo, que se reflejará en el clima laboral y de aula, ambiente que muchas veces logra instaurarse, de forma paulatina pero firme, en la cultura organizacional del centro y en las personas que lo componen, inclusive, apoderados y alumnos.

Por otra parte, si la comunicación a nivel de personas y organización no es la adecuada, los conflictos pueden acrecentarse, los rumores serán cada vez más constantes, y los malos entendidos dificultarán el desempeño de labores, lo cual es perjudicial, no sólo a nivel de relaciones humanas, sino que a nivel de vida institucional, pues esto divide e impacta de forma dañina en el mundo emocional de las personas, ya que genera sensación de incertidumbre, de exclusión, de rivalidad, además de desmotivación, entre otras emociones negativas, que merman el crecimiento, desarrollo y aprendizajes colectivos.

Es en estas circunstancias que el teatro y la pedagogía teatral, parecen ser herramientas válidas que, al menos en teoría y en su condición de disciplinas artísticas, humanas y comunicativas, pueden contribuir de forma decisiva a la organización escolar y la gestión de personas.

Ya que el teatro en sí, es conflicto, es comunicación humana, es gestión de recursos, organización y trabajo en equipo, es observación y escucha activa, es

reconocimiento de las capacidades personales y las del otro, se cree que, la pedagogía teatral, como encargada de transmitir, trabajar y enseñar estos aspectos del teatro para el desarrollo integral de las personas, se convierte en una potencial metodología de trabajo e intervención, en un área social como lo es la educación.

Por todo lo anterior, se busca entonces, a través de investigaciones teóricas previas, generar los vínculos necesarios para demostrar que la hipótesis planteada en la presente investigación, es válida, y de esta manera abrir el debate y encontrar los lineamientos básicos que, permitan generar una propuesta de intervención pedagógico-teatral, posible de ser aplicada posteriormente al interior de algún centro escolar, abierto a mejorar estos aspectos de su vida institucional, de forma creativa e innovadora.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los centros escolares, al igual que cualquier otra organización, funcionan gracias al trabajo de un grupo de personas que forman parte del mismo. En el cotidiano, habitan el establecimiento, desempeñan sus labores y entran una serie de relaciones interpersonales, tanto de carácter profesional como emocional.

Ya que todas las personas son un universo en sí mismo, con motivaciones, percepciones y creencias diversas, la convivencia a veces se torna compleja. Se producen desacuerdos, malos entendidos, diferencias, rivalidades, en pocas palabras, conflictos. Estos conflictos pueden incidir de manera negativa en el clima laboral, generando rivalidades, desmotivación, falta de consenso y de participación.

En tal contexto, la comunicación juega un papel primordial a la hora de tratar las problemáticas que pueden suscitarse a nivel de personas, ya que las personas son comunicación en su más pura expresión. Es, el medio por el cual se logran transmitir pensamientos, sentimientos, ideas, opiniones, emociones, y es finalmente, lo que permite a las personas, entenderse unas con otras.

Durante la realización de la práctica profesional, llevada a cabo en una escuela municipal, surge la inquietud acerca de si los procesos comunicativos internos son los más apropiados para la gestión institucional, en particular, dentro de la escuela en cuestión, y en general, al interior de otras escuelas. Cuál es la real importancia que se le da al tema en cuestión, y de qué manera afecta las relaciones de tipo profesional y emocional al interior de la escuela, considerando que no sólo se entablan relaciones entre colegas a nivel profesional y afectivo, sino que también, se entablan con estudiantes y apoderados, dándole a este espacio en particular, una característica distintiva: la de comunidad escolar.

El teatro posee un universo de posibles aplicaciones. Su naturaleza excepcionalmente humana, y de una multiplicidad de expresiones, hacen de esta, una herramienta flexible y versátil de la cual pueden beneficiarse diversas áreas externas al arte teatral. Desde esta perspectiva, y ya que el teatro en esencia es comunicación, cabe plantearse las siguientes preguntas:

- ¿De qué manera el teatro podría servir de instrumento para generar un espacio de comunicación interpersonal con la finalidad de fortalecer las relaciones tanto laborales como emocionales?
- ¿Cómo podría abordarse dicha finalidad, en tanto propuesta pedagógico-teatral?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general.

Analizar el teatro como posible instrumento de comunicación que, a través de una metodología pedagógico-teatral, ayude a propiciar relaciones interpersonales efectivas y afectivas entre directivos, administrativos, docentes y asistentes de la educación, que conforman una comunidad escolar.

1.2.2 Objetivos específicos

- I. Enumerar aquellos factores que dificultan la comunicación efectiva y afectiva, y que, producen conflicto al interior de una comunidad escolar.
- II. Explicar la importancia de la comunicación y el lenguaje humano como medio de entendimiento y consenso al interior de una organización escolar.
- III. Precisar, tanto el impacto positivo como el negativo, que pueden tener las relaciones interpersonales en el funcionamiento y la consecución de objetivos de un centro escolar.
- IV. Analizar el por qué elegir el teatro y cuál es el rol comunicacional que desempeña.
- V. Definir las características que debiese tener una propuesta desde el teatro y la pedagogía teatral, para abordar los problemas comunicacionales al interior de una comunidad escolar.

1.3 MOTIVACIONES

Lo que ha dado forma a la presente investigación, es la inquietud que surge durante el periodo de práctica profesional como monitora de taller teatro, llevada a cabo en un centro escolar de la Región Metropolitana en situación de vulnerabilidad social. Lo observado durante dicha experiencia, generó muchas interrogantes acerca de cómo funciona un centro escolar, con base en qué criterios se toman las decisiones, y que tan participes son los actores educativos en cuestiones importantes para la vida institucional. Cuál es la conciencia acerca del rol que se desempeña y como este afecta el aprendizaje de los estudiantes. Cuáles son los mecanismos de organización y los medios de comunicación empleados, entre otras interrogantes acerca la estructuración de un centro, y de cómo se perciben, reciben e integran a los colaboradores del hecho educativo.

Los centros escolares, son un tipo de organización de una complejidad no menor, ya que son organizaciones con dimensiones muy particulares; con un comportamiento organizacional que las hace únicas; y con una misión social de suma importancia: la de educar.

Como cualquier tipo de organización, las escuelas o centros escolares se encuentran influenciados tanto por el entorno, como por los procesos que ocurren dentro de ellos. Uno de estos procesos internos tiene que ver con la gestión de personas, un aspecto que suele tornarse problemático debido a la diversidad natural de los seres humanos, y al tipo de relaciones que establecen entre ellos, ya que no solo son de carácter profesional, sino que tienen una carga emocional y psicológica importante. Se generan vínculos que en organizaciones empresariales grandes no podrían generarse, no sólo a nivel de trabajadores de la institución, sino que también, a nivel de personas que acuden a ellas, debido a lo cual, la comunicación se convierte en algo crucial.

La pedagogía teatral, es una disciplina que crece con la finalidad de apoyar el trabajo pedagógico al interior del aula, ya sea en alguna asignatura, o como actividad extraprogramática, trabajando aspectos como la autoestima, el respeto, o montando una obra de teatro. Siempre enfocada en los estudiantes y sus procesos de aprendizaje y socialización, lo cual es de suma importancia para el desarrollo integral de los mismos. Pero si las personas que trabajan en el centro escolar, desde el/la director/a hasta los asistentes de la educación, no muestran el suficiente interés, ni le prestan la debida importancia apoyando y manteniendo en el tiempo el trabajo que se realiza en el aula, difícilmente se generarán cambios relevantes y permanentes. Por lo tanto, es necesario que los miembros trabajadores del centro escolar conozcan a cabalidad lo que significa la pedagogía teatral y lo que implica, y la mejor forma de hacerlo, es vivenciándola. Pero para que dicha vivencia sea significativa y trascendental en la vida institucional, debe tener un propósito claro que aporte a la comunidad escolar.

En definitiva, lo que motiva a realizar esta investigación es llevar la pedagogía teatral desde el aula, a otras dimensiones del centro escolar que son determinantes para su funcionamiento, que dependen de todos los actores educativos en mayor o menor medida, y que en consecuencia, impactan en el aprendizaje de los estudiantes. Porque en la tarea de educar, todos forman parte.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Debido a que no hay suficiente investigación sobre las vinculaciones y aportes del teatro como disciplina profesional, en lo particular, de la pedagogía teatral, a un campo problemático como el de la comunicación organizacional en el ámbito escolar, es necesario entonces encontrar aquellos puntos de encuentro entre pedagogía teatral, comunicación organizacional y centro escolar, para lograr de este modo, establecer los lineamientos básicos a considerar, en una propuesta de intervención pedagógico-teatral que, busque contribuir a aspectos concernientes a la gestión de personas al interior de un centro escolar.

Por otra parte, se pretende que esta investigación sea el punto de partida para el planteamiento de nuevas ideas. Que de paso a una apertura al debate y la investigación, y que, a modo inicial, propicie la búsqueda de formas más creativas de intervención en diversas problemáticas sociales del contexto educativo nacional, que si bien el teatro y la pedagogía teatral las pueden abordar, en Chile particularmente, no existe la validación social ni los espacios necesarios, para que estas se desarrollen y logren cambios reales, permanentes en el tiempo.

Los principales beneficiados serán los centros escolares que se encuentren en continua búsqueda para mejorar como institución y como comunidad. Que estén dispuestos a aceptar nuevas propuestas y arriesgarse a aplicarlas. También serán beneficiados, todos aquellos que busquen material con respecto a este tipo de temáticas, desde la perspectiva pedagógica o artística, que quieran contribuir con su trabajo a la sociedad.

1.5 CONJETURAS

El teatro posee ciertas características que lo convierten en una forma lúdica y didáctica de relacionarse con otros. Explora, tanto el lenguaje corporal como el verbal, para comunicar y expresar emociones, también pensamientos. Abre la posibilidad de explorar dimensiones de la personalidad humana que en el cotidiano las personas no se permiten explorar. Es medio de autoconocimiento, de conocimiento del otro y de aceptación.

El teatro es una disciplina artística, en esencia comunicativa, que ha podido instaurarse en diversas áreas como un medio o herramienta de apoyo en cuestiones emocionales y expresivas; Ejemplos de esto puede ser lo que se conoce como Clown Hospitalario, Teatro legislativo, Drama Terapia, Teatro Espontáneo, Pedagogía Teatral, entre otras maneras en que se ha utilizado el teatro, como apoyo a otras disciplinas.

Es por su naturaleza humana, expresiva y maleable a diversas situaciones, que se cree que el teatro puede convertirse en un instrumento de apoyo al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, entre los miembros del equipo de trabajo que conforma una comunidad escolar; Esto con la finalidad de permitir un flujo de comunicación efectiva que genere comprensión, discusión y consenso; que favorezca la participación activa de la comunidad escolar, lo que consecuentemente influirá en los niveles de motivación y en el tipo de clima laboral que se viva al interior del centro escolar.

Por otra parte, los centros escolares deben ser organizaciones capaces de adaptarse a los cambios sociales y enfrentar los retos que presenta el quehacer educativo. Por lo tanto, se mantienen en constante búsqueda de nuevas herramientas o propuestas que puedan contribuir a la consecución de sus

objetivos y a su permanencia en el tiempo. Para esto, es necesario que al menos la gran mayoría de las personas que trabajan en este tipo de organización, tenga una visión clara de cuál es el rol que desempeñan, que es lo que el centro escolar y la comunidad esperan de ellos como actores educativos, que sean considerados en la toma de decisiones más relevantes para la vida institucional y que se tenga claridad respecto a todo lo que acontece en la escuela. Es por esto que se cree que, aunque con algunas dificultades, más de algún centro escolar tendría la disposición de aceptar una propuesta desde el teatro, más específicamente, desde la pedagogía teatral, para abordar estas temáticas desde una mirada lúdica, con base en un ambiente de distensión, respeto y reflexión, fuera de la rutina diaria.

1.6 METODOLOGÍA

A continuación se expondrá la metodología empleada para llevar a cabo la presente tesis, definiendo el tipo de estudio realizado, la naturaleza de los datos y la forma en que fueron recopilados, de acuerdo a las necesidades del tipo de investigación emprendida.

Paradigma.

El planteamiento del problema de la presente tesis, exigía interconectar materias que, han sido abordadas de forma aislada, para así, encontrar una posible solución a dicho planteamiento, es que esta investigación, se realiza bajo el paradigma interaccionista.

Según Orozco (1997), "el paradigma interaccionista busca la interconexión de los elementos que puedan estar influyendo en algo que resulte o suceda de determinada manera" dónde, el trabajo del investigador, consiste en "asociar ciertos elementos para producir un conocimiento de ellos que antes estaba o se presentaba como disociado: se les conecta de alguna manera y se produce un conocimiento distinto." (Orozco, 1997, p.34)

Debido a que elementos tales como, centro escolar, comunicación organizacional, teatro y pedagogía teatral, son materias que por lo general se estudian individualmente, ha sido inminente establecer conexión entre ellos, para lograr dar respuesta al planteamiento de investigación.

Método de investigación.

La presente tesis, es una investigación de carácter documental. Este método se concentra exclusivamente en la recopilación de datos o información de

manera teórica, siendo imprescindible, para llevar cabo el presente trabajo investigativo.

Tipo de estudio.

La investigación es de carácter descriptivo - explicativo. Descriptivo, ya que el tema de investigación ha sido poco estudiado, al menos en Chile, en cuanto a las vinculaciones posibles entre las materias concernientes a: centro escolar, comunicación organizacional, teatro y pedagogía teatral. Por lo cual, ha sido necesario explorar individualmente, cada uno de los campos de estudio, para así lograr establecer los puntos de conexión entre ellos. Por otra parte, es también una investigación de carácter explicativo, ya que busca encontrar las posibles causales de conflicto a nivel humano (comunicacional - relacional - emocional), al interior de las escuelas, y las razones de por qué el teatro y la pedagogía teatral podrían abordar dichas problemáticas.

A su vez, intenta entregar una explicación de la implicación que tienen las distintas materias estudiadas, para la formulación de una propuesta de intervención con base en el teatro, a través de una metodología, pedagógico - teatral que, pueda mejorar la comunicación y las relaciones humanas a nivel de organización, en la escuela.

Recopilación de datos.

La técnica empleada para la recolección de datos - y ya que, como se dijo con anterioridad, la presente investigación es de carácter documental - fue la recopilación de literatura especializada en el tema que, contribuyera a la construcción de una reflexión personal por parte de la investigadora, para vislumbrar posibles soluciones a las problemáticas planteadas, desde su área de estudio.

Tratamiento de datos recopilados.

El estudio realizado, considerando que no se creyó necesaria la aplicación de encuestas u otros sistemas de mediciones debido a que, la intención primera de la presente investigación no lo exigía así, es de tipo cualitativo. Esto, ya que aborda aspectos humanos y organizacionales atañidos al centro escolar, desde una perspectiva artístico-didáctico, dando énfasis a los aspectos subjetivos de los tópicos abordados. Se trabajó con fuentes secundarias.

2 EL CENTRO ESCOLAR

2.1 El centro escolar como organización.

Los centros escolares poseen características que permiten visualizarlos, comprenderlos y estudiarlos, como un tipo más de organización. Sin embargo, su dinámica institucional, su cultura y el tipo de función que cumplen, los diferencia de forma definitiva de otros tipos de organización, teniendo en consideración también, su complejidad y la diversidad de factores que influyen en ella.

Para lograr comprender la naturaleza de los centros escolares, es importante objetivar aquellos, dentro de lo posible, que los definen como tales. Por lo tanto, se cree importante precisar qué tipo de educación imparte el centro escolar, teniendo en consideración que existe tanto la educación formal como, la no formal.

Por educación no formal, se puede entender todo aquel proceso de enseñanza-aprendizaje adquirido fuera de la escuela. Mientras que la educación formal, es aquella que comprende el conjunto de enseñanzas "reconocidas por el gobierno de un país, reguladas por leyes y normas y que normalmente conducen a un título oficial" (Ion, Villarreal, 2009, p.14)

Por lo tanto, los centros educativos comprenden a todas aquellas organizaciones que imparten ambos tipos, es decir, educación formal como no formal. En cambio, los centros escolares específicamente, serían todas aquellas organizaciones que sólo imparten educación formal o reglada.

También, se debe realizar una distinción entre educación obligatoria y educación no obligatoria. La educación obligatoria o reglada está dividida por las distintas etapas etarias, edad infantil y edad adolescente, periodo que en Chile comprendería entre los 4 a los 18 años de edad y que correspondería a lo que conocemos como educación básica y educación media. Mientras que la educación

no obligatoria o posobligatoria, es toda educación formal o no formal que se adquiere fuera de la escuela o con posterioridad a los años cursados en ella, como por ejemplo, la que imparten las universidades, centros deportivos, centros culturales, entre otros.

Teniendo lo anterior en consideración, es necesario enfatizar que la siguiente investigación se enfoca solamente en los centros escolares, también conocidos como escuelas, las cuales podrían definirse como organizaciones educativas que imparten formación obligatoria no universitaria.

2.2 La naturaleza de los centros escolares: diferenciándose de otros tipos de organización.

Como se mencionó anteriormente, los centros escolares o escuelas, tienen una función social particular y de suma importancia para el desarrollo de las sociedades, que de alguna u otra forma define su naturaleza, la cual es bastante compleja. Dicha complejidad radica en la relación que existe entre lo que la sociedad espera de ellas (como formadoras de ciudadanos), y en como asumen, organizan y llevan a cabo su función, de acuerdo a lo que se les exige y a los recursos de los cuales disponen.

Se podrían identificar cuatro factores, a modo general que, en cierta medida definen la naturaleza de los centros escolares. Estas serían, según González, Nieto y Portela (2003) las siguientes: metas, tecnología, relaciones y naturaleza sistémica:

- **Metas:** Dentro de las organizaciones escolares, existen objetivos o propósitos, que se buscan lograr, de acuerdo al tipo de educación que los mismos, buscan entregar. Los objetivos de un centro escolar, se encuentran plasmados en su PEI, y en teoría, responden a las necesidades

de la sociedad en la cual se encuentran insertos, de acuerdo a las características de los estudiantes que ingresan al mismo, y con base en las capacidades reales de sus recursos, tanto materiales como humanos.

En la gran mayoría de los centros escolares, las metas se formulan, en términos demasiado abstractos o subjetivos, lo que genera ambigüedad, debido a que se encuentran sujetas a diferentes interpretaciones, lo que implica que estas dependan de los actores y miembros del proceso educativo. La problemática está, en que existen tantas interpretaciones, como personas o grupos coexisten al interior del centro.

Debido a que los términos en que se generan las metas por lo general son demasiado abstractos, ocurre que los miembros las aceptan sin analizar, reflexionar o discutir mucho sobre ellas, dando por hecho que todos las entienden de la misma forma, y que no es necesaria la clarificación de las mismas. Por lo tanto, se llega a consensos superficiales para evitar los conflictos que generaría el profundizarlas, lo cual resulta en que cada miembro de la institución, trabajará y actuará de acuerdo a sus propias interpretaciones.

Por lo anterior, se torna difícil hacer que las metas en los centros escolares sean definidas de manera clara, jerarquizarlas a nivel de importancia, y precisar por qué son esas y no otras. Sumándole a esto, que las metas en ellos son numerosas y muy variadas, pudiendo tornarse muy paradójicas.

Santos Guerra (1997, 1999) señala que la escuela es una organización contradictoria, y subraya algunas de tales contradicciones: por ejemplo, recibe el encargo de educar a los alumnos para los valores (solidaridad, paz, autenticidad, igualdad...) y también el de prepararlos para la vida, pero la

vida es en muchas ocasiones insolidaria, belicista, falsa, discriminadora. (Santos Guerra en González, 2003, P. 33)

- **Tecnología:** El término tecnología, se refiere a todos aquellos procesos sistémicos que se emprenden para lograr objetivos. En el caso de las organizaciones escolares y la complejidad del proceso enseñanza - aprendizaje, se utiliza el término tecnología problemática, lo que quiere decir que en el centro escolar no existe una manera única o suficientemente óptima para hacer las cosas. No existen formulas exactas ni específicas.

Se puede inferir entonces que, no se cuenta con una tecnología precisa y simple para trabajar con los estudiantes, considerando que cada uno de ellos representa una realidad única e irrepetible en constante cambio, al cual es necesario flexibilizarse y adaptarse. Sumándole a esto, que cada miembro de la organización tendrá sus propias convicciones educativas, lo cual no permite que exista un modelo único de trabajo ni un procedimiento exacto de ejecución.

Por lo tanto, no es posible realizar el proceso enseñanza - aprendizaje sólo a través de métodos técnicos específicos y formales. Es más frecuente que se actúe de acuerdo a las circunstancias y a la experiencia, aplicando lo que a conciencia parece más oportuno en cada caso.

Se puede concluir de esto, que la necesidad de desarrollar dinámicas de reflexión, de trabajo en equipo y diálogo para lograr acuerdos más concretos, claros y unificados en la interpretación de todos los miembros del centro, se hace evidente.

- **Naturaleza Sistémica:** Algunos autores como Weick (1976), Meyer y Rowan (1977), se refieren a este punto en las organizaciones escolares, como sistemas de débil articulación. Esto quiere decir que en ellas, los

acontecimientos y elementos que la componen poseen una dependencia mutua y forman parte de un todo, pero al mismo tiempo tienen cierta independencia y autonomía.

Para explicar la debilidad en la articulación de los centros, se conocen dos razones básicas: la primera es que no existe en ellos una tecnología que logre conectar a la organización en su conjunto; La segunda es que las posiciones de autoridad son frágiles, lo cual dificulta la coordinación del establecimiento y su unificación a través de lineamientos verticales (reglamentos, jerarquías, etc.).

Es decir que, ambos elementos de unión e interrelación organizativa en los centros escolares, no se encuentran presentes de manera tan sólida como en otros tipos de organización. Esto conlleva a que la coordinación de tareas y procedimientos de los elementos y partes de la organización, sea confusa y conflictiva, y que no se pueda zanjar sólo a través de planes de trabajo y órdenes dictaminadas por aquellas personas que ocupan cargos importantes o de autoridad. La actividad pedagógica demanda que se proceda de manera reflexiva, que se implementen espacios de diálogo, que se cree una dinámica escolar organizativa de participación y actividad compartida.

- Relaciones: En las organizaciones escolares participa una diversidad de personas. De hecho, es una organización de naturaleza participativa. Pero dicha participación, varía de un individuo a otro, ya que dependerá del grado de involucramiento y de la intensidad con que cada miembro participa.

Por otra parte, las relaciones profesionales entre los miembros, sobre todo en el caso de los profesores, tienden al celularismo, entendiendo esto como

un proceso en el que se trabaja de manera aislada e individual, apartados de sistemas de control a nivel de organización que sean efectivos, y sin tener mayor conocimiento del proceso que están llevando sus colegas y las herramientas que utilizan. Hay que sumarle a todo lo anterior, que en la mayoría de los centros escolares, se cree que el profesor es el único responsable de los acontecimientos al interior de las aulas.

Las condiciones expuestas, afectan negativamente las relaciones entre los miembros, lo que inevitablemente impactará en los estudiantes, debido a que se produce una dinámica individualista que no otorga la posibilidad de abrir el diálogo para encontrar nuevas herramientas, compartir experiencias, y lograr acuerdos en cuanto a estrategias y pasos a seguir, en pro del proceso educativo.

Todas las observaciones anteriormente presentadas exigen que, al momento de abordar los centros escolares como organizaciones, se ponga especial atención a cada una de sus dimensiones y al análisis de las mismas, considerando cada uno de los factores que convierten a la escuela, en la escuela.

2.3 El currículum escolar.

Como se expuso anteriormente, las estructuras organizativas de los centros escolares, al ser muy subjetivas en comparación a otro tipo de organizaciones, pueden percibirse como algo frágiles. Una herramienta que le otorga al centro escolar algo más de estabilidad y claridad en sus lineamientos es el currículo o currículum.

El currículum es una especie de pauta o lineamiento esencial, que permite un accionar abierto, y que tiene como finalidad orientar la práctica docente. Manifiesta claramente y define los propósitos educativos como también, los procedimientos y planes de acción con los cuales pueden llevarse a cabo. En

otras palabras, es una herramienta que sirve de guía para la toma de decisiones en cuanto a lo qué se debe enseñar, cómo y cuándo, haciendo referencia también a qué se debe evaluar, cómo y cuándo.

Dependiendo del nivel de independencia que otorgue cada sistema educativo (en el caso de Chile, no es obligatorio), el currículum nacional puede ser desarrollado y planificado por cada organización escolar, por cada equipo de trabajo, por cada profesor, de manera particular en cuanto a la planificación y puesta en práctica de los objetivos, y realización de actividades de enseñanza-aprendizaje, adecuadas para sus alumnos.

El currículum escolar, considerándolo como una herramienta particular y adaptable a las necesidades y propósitos de cada centro escolar, representa las actividades centrales de la organización, y por ende, la cantidad de recursos humanos y materiales, que necesitará, además del rol o roles que asumirá. La orientación del curriculum determinará para la escuela su tipo de administración y de toma de decisiones. En pocas palabras, "los aspectos organizativos del centro escolar no se pueden pensar independientemente de la acción curricular y educativa del mismo" (González, 2003, P.25)

En Chile, el currículum escolar ha sufrido una serie de cambios de índole legal, debido a la aprobación en 2009 de la Ley General de la Educación (LGE), la cual surge en respuesta a los movimientos estudiantiles y sociales en contra de la anterior Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE).

En 2010 se inicia la etapa de 'transición' en la que se encuentra actualmente el currículum nacional, periodo que se ha caracterizado por la superposición de dos procesos de cambio que obedecen a orígenes distintos: un ajuste curricular que deviene de la evolución de la reforma de los '90, junto con una nueva reforma

curricular gestada a partir del cambio del marco legal respecto del currículum. (Espinoza, 2014, pp.1-2)

Esta superposición de procesos se produce por un lado, al instaurar la LGE, la cual debía regir en 2009 mediante el ajuste curricular, siendo finalmente postergada para 2010, lo que implicó una serie de confusiones.

Por otro lado y de forma paralela, comenzaron a generarse las Bases Curriculares de la Educación Básica, las cuales tienen las mismas características de una reforma, en cuanto a aspectos legales. Estas bases son formuladas, aprobadas y puestas en marcha entre los años 2010 - 2012.

Además, y sumado a todos los procesos anteriormente expuestos que se encontraban ya en desarrollo, en 2013 se generaron así mismo, nuevas Bases Curriculares para la Educación Media Técnico Profesional que entrarían en vigencia durante el 2015.

Todos estos procesos de cambios simultáneos al currículum nacional de educación, han generado un ambiente de caos e incertidumbre en toda la comunidad educativa, puesto que aunque no es obligatorio seguir los planes de estudio del mismo, gran parte de los docentes del país los utilizan para planificar la enseñanza. Y es debido al escenario que todo esto presenta, que el Ministerio de Educación ha publicado en su página web, el material "denominado «Sugerencia de planificación», la que corresponde a una distribución temporal de unidades temáticas basadas en los textos escolares propuestos por el Ministerio de Educación". (Espinoza, 2014, p.6) con la finalidad de entregar algunos lineamientos para la planificación mientras este proceso de transición llegue a su fin. Sin embargo, el que no exista un currículum nacional específico ha implicado una serie de inconvenientes en el mundo educativo escolar, que han dejado al

descubierta falencias en la gestión educativa, tanto a nivel nacional como al interior de los centros mismos.

2.4 Dimensiones de los centros escolares.

Los centros escolares como organizaciones, se encuentran compuestos por cuatro dimensiones fundamentales en la cuales se desarrollan el curriculum y los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Estas dimensiones se dividen de la siguiente forma: 1) la dimensión estructural, la cual funciona como el indicador de cómo se divide el trabajo en la organización y cuáles son los mecanismos formales que rigen la toma de decisiones referentes a la vida al interior del centro escolar y su funcionamiento; 2) la dimensión cultural, que encierra los valores y creencias que poseen los distintos centros educativos, y que se encuentran implícitos en el funcionamiento y las acciones al interior de los mismos, así como también, se encuentran explicitados en documentos, en la visión y misión de la escuela, etc.; 3) la dimensión procesual, que comprende todas aquellas estrategias y procesos de acción a través de los cuales, la organización lleva a cabo sus actividades; y 4) la dimensión relacional, que toma particular importancia para la presente investigación, por lo que se profundizará más en ella.

2.5 Relaciones interpersonales al interior del centro escolar:

La escuela o centro escolar, es una construcción social que implica en su desarrollo la participación de personas, las relaciones que establecen y el accionar de las mismas. Es por esto que, para entender la naturaleza de los centros escolares, las personas no pueden quedar fuera del esquema.

Las personas que componen un centro escolar son diferentes entre sí, y aunque pueden congeniar en ciertos aspectos y compartir algunos valores, las percepciones, interpretaciones, motivaciones, actitudes, entre otros, siempre variarían de un individuo a otro. Dichas diferencias, entre personas y grupos, las luchas por influir en los acontecimientos de la escuela y los desacuerdos, pueden generar conflictos, algo habitual en la vida institucional de las mismas. Es por esto, que el consenso es un aspecto relevante en el funcionamiento del centro escolar, siendo conscientes de que este, no es un aspecto que se trate de manera cotidiana y abiertamente, dentro de los mismos.

La dimensión relacional.

Para la presente investigación, esta dimensión adquiere un carácter crucial. Al interior de las organizaciones escolares no sólo se producen relaciones formales o estructurales, también existen en ella interacciones entre las personas que forman parte de la misma. Se genera otro tipo de comunicación, conocido a nivel de organización como comunicación informal.

Las personas que constituyen una organización, con el tiempo establecen diversos esquemas de relación. Cada persona posee sus propios intereses e ideas particulares, que no siempre concuerdan con las de otros. Se desempeñan y trabajan de manera particular; poseen sus propios problemas, y todas las diferencias y similitudes que pueden hallarse en cada uno, coexisten en un contexto cotidiano y de manera permanente. Como señalan Beltrán y San Martín «de la mera copresencia de diferentes actores surge otro tipo de relaciones que exceden siempre a las reguladas y previstas por las normas de funcionamiento» (Beltrán y San Martín en González, 2003, P.28)

Esto quiere decir que, no sólo se encuentran en juego las relaciones establecidas formalmente, sino que en los procesos de la escuela juegan un rol preponderante las relaciones establecidas en el cotidiano, y la percepción e interpretación que hacen los individuos respecto a los sucesos que acaecen al interior del centro escolar.

Es así como se puede ver que las escuelas no sólo se reducen a lo establecido burocráticamente, las relaciones interpersonales también son organización.

Reducir a un pequeño número o intentar establecer el tipo de relaciones que se producen al interior de una organización es prácticamente imposible, ya que estas son muy diversas, lo que hace que sea muy difícil definir la forma que pueden llegar a tomar, considerando que el contenido de las mismas es totalmente diferente entre sí.

Es común, para diferenciar las relaciones de convivencia con las burocráticas o establecidas formalmente, referirse a ellas como informales para las primeras, y formales, para las segundas. Las relaciones informales son todas aquellas que ocurren de manera más espontánea y que se encuentran al margen de las estructuras, como lo son las relaciones de amistad o de antagonismo entre individuos, o la cercanía o lejanía entre grupos, o el identificarse con ciertas personas o no, entre otras. Pero la naturaleza de las mismas es tan compleja, que es difícil intentar clasificarlas en conceptos tan amplios como formales o informales.

Para comprender la dinámica de esta dimensión, es estrictamente necesario poner atención a los aspectos micropolíticos y las interacciones de carácter profesional que se producen al interior de las escuelas.

Las relaciones micropolíticas se desarrollan en un plano informal y tácito. En ellas, se encuentran en juego aspectos tan relevantes como los intereses diversos, y la capacidad de influir o tener cierto poder en las decisiones y acontecimientos de carácter organizativo. Esto quiere decir, que en este aspecto, se encuentra la presencia de "conflictos, pactos más o menos explícitos, dinámicas de control, negociaciones, luchas, utilización de estrategias por parte de individuos o grupos en el centro escolar para conseguir que sus intereses pasen a formar parte de la vida organizativa" (González, 2003, p.29)

Las relaciones de carácter profesional, aunque aparte, se encuentran muy conectadas con las micropolíticas. Éste tipo de relaciones configuran el funcionamiento educativo del centro y varían de acuerdo a la institución en las que se produzcan. Por ejemplo, en algunos centros pueden poseer características mucho más burocráticas, mientras que en otros, pueden ser de naturaleza mucho más conflictiva debido a la competitividad profesional. También, hay ciertos centros en los que se establecen relaciones profesionales más orientadas al trabajo en equipo, a la colaboración entre colegas y hacia el curriculum.

Lo anterior determina el clima laboral de la organización e impactará de forma directa o no, en las dinámicas de trabajo, en el grado de satisfacción laboral, en el nivel de participación, de motivación, y en el tipo de comunicación.

2.6 Relaciones micropolíticas al interior de los centros escolares

Se califican como relaciones micropolíticas, todas aquellas relaciones interpersonales en donde las personas o los grupos protegen e instauran espacios de poder para promover sus intereses y objetivos dentro de la organización. Estas relaciones generalmente tienen un carácter implícito y se generan en un marco informal.

Los intereses de las personas constituyen uno de los elementos básicos de las relaciones micropolíticas, ya que las mismas, se originan debido a que cada uno de los miembros de la organización -directores, profesores, alumnos, padres, asistentes de la educación- tienen intereses diferentes, y estos no siempre concuerdan con los intereses de la organización. Las motivaciones e intereses de las personas pueden ser tan diversos como ellas mismas; estos pueden ser de carácter profesional, personal o material.

Generalmente, las personas que forman parte de la escuela actúan de acuerdo a un tipo de interés particular, pero no lo hacen de forma individual. Las relaciones micropolíticas son generadas por grupos de interés, los cuales son más bien de carácter implícito, y se conforman por un grupo de personas con intereses similares o que persiguen un mismo objetivo, sea este temporal o más estable en el tiempo. No necesariamente se corresponden con los grupos formales del centro escolar, y lo que buscan es tener cierta influencia en la vida institucional de la escuela.

Cada uno de los grupos de interés que se encuentran coexistiendo al interior de la escuela, buscan y generan sus propias estrategias para conseguir sus objetivos, y lograr de alguna forma, influir en la vida institucional del mismo. Aquí, se está hablando de poder y de cómo las personas o grupos hacen uso de ese poder. Este tipo de poder, no hace alusión a aquel jerárquicamente adjudicado, sino que a un tipo de poder menos explícito. Dos grandes tipos de poder que encontramos en los centros escolares son: la autoridad en su aspecto formal, y la influencia en su aspecto informal, la cual proviene de fuentes diversas y no circula por los conductos regulares.

Al reconocer y poner mayor atención a las relaciones micropolíticas en el centro escolar, sus miembros pueden ser aún más conscientes de que a través de las relaciones interpersonales que se dan en la cotidianidad del centro, se establecen instancias de control, de poder; y que estas instancias, así como las alianzas o relaciones de cooperación, o de conflicto, tienen un papel relevante en la organización. Además, poseer una mirada micropolítica del centro, permite, cuestionar todas aquellas formas organizativas que benefician sólo a algunos, perjudicando a otros.

Por otra parte, la micropolítica permite comprender los procesos de mejoramiento educativos, como procesos complejos que no se encuentran exentos de conflicto; que deben necesariamente ser discutidos e implementados en conjunto, y no impuestos por los cargos superiores, ya que esto puede provocar un quiebre debido al choque de intereses, lo que inevitablemente entorpecerá el desarrollo del centro escolar.

Es importante entonces que se hablen y discutan en conjunto, temas relacionados al tipo de educación que ofrece el centro escolar, y lo que este debe ser. Para ello debe existir una apertura al diálogo, a nuevas ideas y propuestas, a valoraciones diversas: debe existir negociación. Para ello, las ideas de los diversos actores del centro, deben tener un espacio de expresión y de esta manera abrir el debate, propiciar la reflexión y la crítica constructiva, siempre respetando las limitaciones que existan.

2.7 Cultura escolar.

Otro aspecto importante a considerar en las organizaciones, tanto escolares como en otras, y que se encuentra fuertemente determinada por las relaciones humanas establecidas al interior de las mismas, es la cultura escolar. Para abordar este punto en particular, se abordará la cultura organizacional a modo general, para comprender con mayor detalle y más particularmente, la cultura escolar.

Cultura Organizacional.

La cultura organizacional, podría definirse como "un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras". (Robbins, 1999, p.595)

Por otra parte, Gairín afirma que "La cultura se refiere al conjunto de normas, creencias, asunciones y prácticas, resultado de la interacción entre los miembros de una organización y de la influencia del entorno, que definen un determinado modo de hacer" (Gairín, 2000, p.51)

La cultura organizacional, es la que proporciona estabilidad a la organización, ya que a través de la cultura, sus miembros entienden cual es la manera en que se hacen las cosas dentro de la misma.

En la mayoría de los casos, la cultura de una organización encuentra su origen en sus fundadores. Son estos los que tienen el mayor impacto, ya que impregnan a la misma sus visiones personales.

Es preciso destacar que la cultura nacional, siempre será más preponderante que la cultura de la organización, debido a que a partir de la misma

se puede comprender de mejor manera el comportamiento de las personas en sus trabajos.

La cultura organizacional, simboliza una visión o apreciación común (compartida) que tienen los trabajadores sobre la organización y sus características, independiente de que les agrade o no.

Al estudiarla con mayor profundidad, las últimas investigaciones han revelado que en las organizaciones, existen características que resaltan y son más valoradas por las mismas. Estas características son las que captan la particularidad de la cultura que se desarrolla dentro de una determinada organización:

- Innovación y toma de riesgos: Es el nivel en que la organización anima a los empleados para que estos logren mejorar su capacidad de innovación y se sientan preparados para asumir riesgos.
- Atención al detalle: Es el nivel de capacidad de análisis y precisión que se espera que tenga un empleado, por parte de la organización.
- Orientación a los resultados: Es el grado en que las posiciones de alto mando, gerencia o administración ponen en la consecución de metas u obtención de resultados, sin considerar los medios por los cuales se consiguen.
- Orientación hacia las personas: Es el grado en que las posiciones de alto mando, valoran y dan importancia al efecto e impacto que tendrán los resultados, en las personas que forman parte de la organización.

- Orientación al equipo: Es el nivel de participación. Considera que tan orientadas están las actividades de la organización a trabajos grupales o de equipo, en comparación con las que se encuentran orientadas a individuos.
- Energía: Es el grado de pasividad o actividad existente entre los empleados. Tiene que ver con la competitividad y el emprendimiento.
- Estabilidad: Es que tan orientadas se encuentran las actividades de la organización en mantener el status quo (estado actual) en el que se encuentra, o a buscar el cambio o expansión.

A través de las características expuestas anteriormente, se puede obtener una especie de bosquejo de como es la cultura al interior de una organización. Esto es lo que permite que los miembros tengan mayor discernimiento acerca de la organización, de cómo se hacen las cosas al interior de la misma y de la manera en que se espera y supuestamente, deben comportarse las personas que trabajan en ella.

Existen dos tipos de cultura en el mundo de las organizaciones, las culturas fuertes y las débiles. Las culturas fuertes son aquellas en donde los valores centrales son aceptados y compartidos de manera amplia por los miembros de la organización. A medida que incrementa el número de miembros que se compromete con dichos valores, más se fortalecerá la cultura. En contraste, se encuentran las culturas débiles, que no poseen una identidad clara, ni existe un nivel muy alto de compromiso con los valores centrales de la organización, por parte de los miembros.

Cultura Dominante.

En las organizaciones existe la cultura principal o dominante, y es aquella que encierra los valores centrales que comparten la mayoría de los miembros de una organización. Cuando se habla de cultura organizacional se hace referencia a la cultura dominante, y es la que le otorga las características particulares que la harán diferenciarse de las demás organizaciones.

Subculturas.

Las subculturas responden a la necesidad de manifestar experiencias, problemáticas, entre otras cosas, que tienen en común y deben enfrentar los miembros de una misma organización. Estas incluirán los valores principales de la cultura dominante, pero además integrarán los valores personales de cada individuo, que a su vez, es miembro de un estamento determinado. Esto es lo que hace que las unidades o estamentos que forman parte de una organización, adquieran una personalidad definida que refleja su situación particular.

Funciones de la cultura organizacional.

La cultura adquiere múltiples funciones al interior de una organización. Una de ellas es diferenciar a una organización de otra, delimitando y definiendo sus características propias. También, genera que las personas aumenten su nivel de compromiso con los propósitos de la organización y no solamente con sus objetivos personales. Permite que los miembros se sientan identificados con la organización y con sus compañeros de trabajo, favoreciendo el sentido de pertenencia. Además, actúa como un mecanismo de control o más bien, como un guía del comportamiento y las actitudes que se espera, tengan los miembros de la organización.

Desventajas de la cultura organizacional.

La cultura tiene algunos efectos negativos si no se maneja de la manera más apropiada. Cuando una cultura es fuerte, esta puede producir lo que se conoce como barrera contra el cambio, es decir, dificulta la capacidad de adaptación a las transformaciones que pueden producirse en el entorno o ambiente. Otra desventaja que puede producir una cultura fortificada es la llamada barrera hacia la diversidad, lo que hace alusión a la intolerancia racial, a las diferencias de género, sistema de creencias, grupos étnicos, clase social, entre otros. En otras palabras, se puede generar una especie de resistencia a todo tipo de minoría, por parte de quienes conforman la mayor parte de la organización. Esto es perjudicial para la organización, por la sencilla razón de que no se aceptan las experiencias que tal vez, podrían enriquecer a la misma. Por lo tanto, una cultura fuerte idealmente, no debe estar orientada al prejuicio colectivo ni mucho menos, ser indiferente a las minorías que pueden llegar a formar parte de la organización. Finalmente, encontramos las denominadas barreras contra las fusiones y adquisiciones, en dónde el interés de fusionarse con otra organización o adquirir algo nuevo, debe estar centrado en la compatibilidad de las culturas de ambas partes, y no sólo en el beneficio económico o productivo. El éxito o el fracaso de ambas operaciones, depende de la real integración de las culturas involucradas en el proceso.

2.8 Cultura en los centros escolares

El concepto de cultura escolar se utiliza para identificar a la cultura que se genera en el centro escolar, la cual históricamente se ha encontrado muy intervenida por el contexto social, económico y político que le rodea.

La cultura escolar se puede entender como "el conjunto de supuestos, creencias, valores, normas implícitas, rutinas y formas de hacer que se van construyendo socialmente en la organización" (González, 2003 p.170) Y es particular a cada centro, esto quiere decir, que aunque los centros escolares son similares, sus culturas serán diferentes entre sí.

La cultura al interior del centro escolar, puede diferenciarse de acuerdo al rango etario al que el centro se encuentra orientado. Por lo tanto, la cultura de un centro de educación básica, tendrá características que lo diferenciarán de uno de educación media.

Se ha destacado que en los centros de educación básica o primaria se desarrolla un tipo de cultura que más bien se enfoca en la preocupación por los alumnos, su cuidado e integridad. En cambio, en los centros de educación media o secundaria, la cultura más bien se encuentra determinada por la búsqueda del logro académico del estudiante, y suele dársele una gran importancia en comparación a otro tipo de logros.

Aunque es un poco difícil lograr establecer con total objetividad el tipo de cultura que tiene un centro, puesto que la naturaleza de los mismos es muy variada, puede decirse a modo general que los centros escolares, se encuentran entre una cultura individualista (centros en dónde existe gran diferenciación de roles y cargos, y exiguo consenso) y una cultura colaborativa.

Según Gairín, Armengol (1999) distingue cuatro tipos de cultura organizacional que pueden adoptar los centros escolares: Individualista, Fragmentada, de la Coordinación y Colaborativa, en dónde, por el escenario actual en el plano educación y las exigencias que ha establecido, parece ser que la cultura más acertada, es la colaborativa.

Una cultura colaborativa, como su nombre lo indica, acciona en colaboración. Esto quiere decir, que la organización escolar cae en cuenta de que las tareas que deben ser emprendidas, no pueden ser llevadas a cabo desde la individualidad. Se necesita de trabajo cohesionado y realmente comprometido, por parte de todos los actores educativos, para que el tipo de enseñanza que exige el sistema sociocultural actual, sea una realidad y logre satisfacer las necesidades educativas de la sociedad en la que se desarrolla.

Para lograr una cultura colaborativa, las personas que constituyen el centro escolar, deben necesariamente identificarse con el mismo, con sus prácticas, valores, objetivos, y en definitiva, con su PEI, y esto se logra al otorgarles mayor participación activa, generando en cada uno de ellos un alto sentido de pertenencia. Esto es lo que hace posible que las organizaciones aprendan, se adapten al cambio y se mantengan en el tiempo. Gairín (2000) dice al respecto:

Pero, además de la participación, parece necesario profundizar y conseguir una colaboración efectiva de todos los miembros de la institución, que permita ver la enseñanza como una responsabilidad colectiva. Este trabajo colaborativo parte, en primer lugar, más del interés de los participantes por las relaciones de las personas y de los grupos, que por una coincidencia en los planteamientos

pedagógicos y didácticos. Éste no nace y crece de creencias compartidas sobre la naturaleza u organización del contenido del currículo o de las metodologías de enseñanza, sino que proviene de un amplio consenso pedagógico y curricular que es tolerante con la diferencia y la divergencia. (Gairín, 2000, p.58)

La cultura escolar entonces, al igual que en otros tipos de organizaciones, es aquello que le otorga identidad, y que, de alguna u otra forma, comparten los miembros del centro escolar, estén de acuerdo o no con las consignas de la misma. Sin embargo, diversas investigaciones y reflexiones acerca de la importancia de la cultura en la escuela, dan cuenta de que, las personas que trabajan dentro de la misma, deben estar de acuerdo con las consignas e identificarse con ellas, para lograr así adhesión y trabajo colaborativo.

El tipo de trabajo cooperativo y consensuado, fundado en relaciones interpersonales propicias, y con apertura comunicativa, es lo que logrará establecer al interior de un centro escolar una cultura colaborativa, que en definitiva, y respondiendo a la crisis educativa actual, hará que dicho centro se adapte al cambio y logre su permanencia en el tiempo.

3 LA COMUNICACIÓN.

3.1 Estructura básica del proceso de comunicación.

Las personas son seres sociales por excelencia. La convivencia con otros y su interacción con el entorno es lo que definirá finalmente su "forma de ser". Ya que cada individuo se desenvuelve en un entorno particular, tendrá vivencias diferentes a las de otros, lo que hará que forje un sistema de valores particular, que desarrolle actitudes y aptitudes personales, así como conocimientos e ideas totalmente propias.

Considerando que las personas son semejantes en muchos sentidos, no se debe pasar por alto que la experiencia resultante de la interacción de un individuo con otros y con su entorno, será finalmente aquello que lo diferenciará del resto, ya que en medida no menor, esto moldea la personalidad y los patrones de comportamiento y conducta de una persona. Cuando las personas interactúan y socializan, se establecen conexiones, a través de las cuales logran compartir experiencias, obtener nuevos conocimientos y transmitir los propios, haciendo de la comunicación, algo imprescindible.

Para comprender el proceso comunicativo, es importante identificar cuáles son los tipos de comunicación que se ven implicadas en el proceso de socialización humana. Estas son, la comunicación verbal, que a su vez se divide en oral y escrita; y la comunicación no verbal, que corresponde a todos aquellos códigos corporales que, no se sustentan necesariamente en la palabra.

Elementos básicos del acto comunicativo.

Se puede describir el proceso de comunicación de manera simple, de acuerdo a las características básicas que se ilustran en el siguiente modelo:

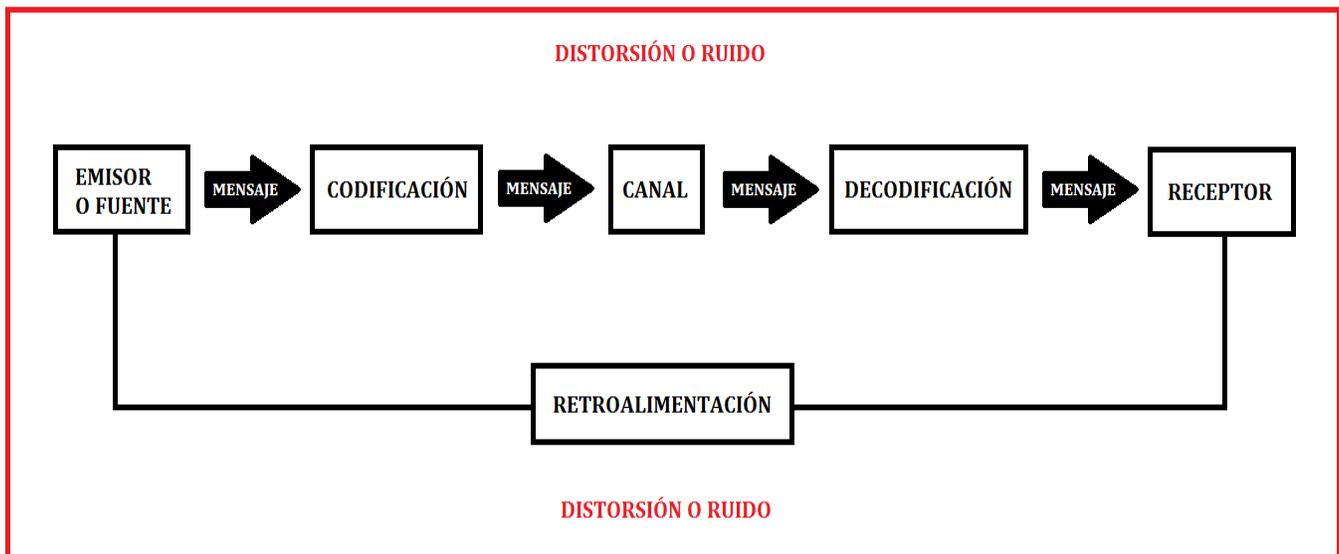


Fig. 1. Esquema basado en "El modelo del proceso de comunicación". (Robins, 1999, p.312)

En éste esquema, se muestran siete partes que componen el proceso comunicativo. Sin embargo, se cree pertinente agregar al esquema una octava parte que, sin lugar a dudas, influye de manera decisiva en dicho proceso, lo cual se profundizará más adelante.

- Emisor o Fuente: El emisor es aquel que inicia el proceso, transmitiendo el mensaje que desea. El rol del emisor puede cambiar; este puede ser el receptor y volver a ser emisor cuantas veces sea necesario, de acuerdo a la dinámica que adquiera el proceso de comunicación.
- Codificación: Corresponde al significado personal que se le da a los mensajes que serán transmitidos. Este depende de la preparación y experiencia que posea el emisor. Se conocen cuatro elementos que influyen en la codificación: el conocimiento, la actitud, las habilidades y el sistema sociocultural del individuo que transmitirá el mensaje.
- Mensaje: Es aquello que se comunica y la forma que adquiere. En él están contenidos los datos transmitidos, y los símbolos codificados, ya sean

verbales o no, que otorgan significado a los datos. Por ejemplo, cuando se escribe, el mensaje será lo que se escribe y cómo se escribe.

- Canal: Este corresponde al medio por el cual el mensaje se transmite o viaja. Siguiendo el ejemplo anterior, al escribir, el mensaje será la escritura y el canal será el papel, el lápiz, el teclado, correo electrónico, etc. Dependiendo de cuál sea el canal más apropiado según el emisor.
- Decodificación: Mediante la decodificación se logra comprender y dar un significado personal al mensaje, que permita interpretarlo de la manera más apropiada al ser recibido. Esto, al igual que en la codificación, variará de acuerdo al conocimiento, actitud, habilidad y contexto sociocultural del receptor. A través de un lenguaje común o cercano entre emisor y receptor, se logrará recibir un significado lo más próximo posible al que inicialmente fue transmitido.
- Receptor: El receptor es aquel a quien va dirigido y recibe el mensaje. Al igual que el emisor, el rol del receptor puede cambiar para adaptarse a la dinámica que adquiera el proceso de comunicación.
- Retroalimentación: Es la respuesta del receptor o destinatario al mensaje enviado inicialmente por el emisor, y es lo que revelará si el mensaje fue recibido de acuerdo a la intención con la que fue enviado. En otras palabras, es la verificación de que si aquello que se buscaba transmitir con el mensaje, fue entendido como se deseaba inicialmente.
- Ruido o Distorsión: Son los obstáculos que se presentan y que generan que el mensaje no sea transmitido y/o comprendido de la manera adecuada.

Con respecto al ruido o distorsión, son muchos los factores que pueden generarlo. En muy pocas ocasiones, el mensaje llega al receptor exactamente como fue concebido en un principio, debido a los múltiples obstáculos o fuentes de distorsión que existen y pueden entorpecer el proceso. Además, cada parte que compone el circuito comunicativo se convierte en una potencial fuente de distorsión, en el sentido de que si el mensaje es ambiguo, la codificación hecha por el emisor es poco clara o el canal elegido no es el apropiado, la retroalimentación se verá perjudicada, ya que la decodificación que hará el receptor no será exactamente la que el emisor espera que haga. El mismo receptor en sí mismo es una potencial fuente de distorsión debido a sus conocimientos, habilidades, a la percepción, atención y cuidado que ponga en la decodificación, y por supuesto, los prejuicios que posea, también pueden obstaculizar la significación del mensaje.

3.2 ¿Qué es el fenómeno de la comunicación?

Si bien, el esquema de la ilustración anterior, permite comprender el proceso de comunicación de manera simplificada, el fenómeno de la comunicación es mucho más complejo. Por lo mismo ha despertado el interés de estudiosos de diferentes materias, abriendo el debate y dando origen a diversas teorías.

Aunque ninguna de ellas puede definirse como acertada o absoluta, para la presente investigación es importante comprenderlo desde un punto de vista complementario. Esto quiere decir, que de alguna u otra manera, todas se relacionan entre sí, aunque el origen de las mismas, difiera profundamente.

Se puede decir, que las teorías se dividen en tres grandes grupos, los cuales no necesariamente encierran la totalidad de los postulados existentes, pero que, por la consistencia de sus investigadores, han sido las más aceptadas.

Según la corriente lingüística, la comunicación es "el empleo de signos con el fin de establecer una comunidad de significados" (Morris, en Sarramona, 1988, p.19) Por lo tanto, los signos son parte fundamental de la comunicación, y la utilización de los mismos, generalmente, es para cumplir con algún objetivo; para que el comunicador (emisor) logre desencadenar en el "comunicatorio" (receptor), una interpretación del mensaje, similar a la suya. Sea cual sea el objetivo, propósito o intención, este provocará cambios en el proceso comunicativo. Y para que la comunicación logre su propósito inicial, no solo depende de los signos, sino que también, depende de la disposición que él comunicatorio tiene hacia el comunicador. Es por esto que la comunicación puede ser utilizada tanto para acercar o alejar a las personas, establecer semejanzas o diferencias, generar empatía o apatía. Entonces, el problema de la comunicación se hace evidente: ¿cómo lograr un lugar común de entendimiento entre comunicador y comunicatorio? Según Morris, esto se logra mediante los signos del lenguaje, que comparten un significado común para los miembros de una comunidad. Lamentablemente, esto no siempre es así, ya que los signos pueden poseer significaciones diferentes para cada individuo. Entonces:

Para lograr un perfeccionamiento fundamental de la comunicación debe llegarse a un cuerpo de signos con un alto grado de similaridad de significación para los distintos miembros de una comunidad, y asegurarse una habilidad grande en el empleo de estos signos con el fin de aclarar la significación particular que un individuo dado entiende comunicar en una situación específica. (Morris, en Sarramona, 1988, p.21)

Por otra parte, de acuerdo a la visión fiscalista, la comunicación se basa en la interpretación del mensaje. De hecho, una cultura, "se reduce en última instancia a una enorme cantidad de mensajes" (Moles, en Sarramona, 1988, p.22)

Según Moles, el proceso de comunicación se produce entre un emisor y un receptor a través de un canal físico. Para que dicho proceso se lleve a cabo, es necesario que el emisor haga una selección de signos con los cuales él se encuentra familiarizado y forman parte de su "repertorio" personal. Sin embargo, para que se produzca un entendimiento entre ambas partes, es necesario un espacio común. Vale decir que, el receptor necesariamente debe estar vinculado o familiarizado durante un buen periodo de tiempo, con los signos que conforman el repertorio del emisor, y así, ser capaz de integrarlos a su propio repertorio. Se produce entonces una modificación en el receptor, dando cabida al proceso de aprendizaje. "(...) Los semantemas propuestos con mayor frecuencia por el emisor, poco a poco se insertan en el repertorio del receptor, modificándolo: es el punto de partida del circuito sociocultural." (Moles en Sarramona, 1988, p.23).

Por lo tanto se puede concluir que, para Moles, la comunicación implica un proceso de aprendizaje en el cual, el receptor adquirirá los signos empleados por el emisor, y los integrará dentro de los suyos. Dichos signos conforman el mensaje, aquello que se desea comunicar, y que, necesariamente, requiere de un espacio signifiante común para ser interpretado de manera correcta.

Según la visión fundamentalista, de carácter más bien filosófico, la comunicación no puede ser, si no es con otro. El sustento de la comunicación se encuentra en la posibilidad de establecer relaciones humanas. La comunicación es el origen de la propia existencia, y la integridad de la comunicación no es solo parte de la integridad individual, sino que de la humanidad, ya que el individuo es y

se desarrolla con otros. Cuando una de las partes se cierra a la otra, se produce una ruptura en la comunicación, lo que hace finalmente fracasar la existencia.

En conclusión, y teniendo en consideración las diversas visiones expuestas con anterioridad, el proceso de comunicación se comprende como una acción en colaboración y participación con otros. Es un proceso de aprendizaje a través del cual, se validan y comprenden las personas, debiendo generarse en un espacio común en el que las diversas realidades (repertorios) integren signos similares, para que las interpretaciones individuales no difieran sobremanera, unas con otras. La comunicación es, para la presente investigación, una apertura con y para el otro, sea cual sea el propósito, sin tener que utilizar medidas imperativas, coercitivas o competitivas para conseguir dicho propósito.

Información v/s Comunicación

Ciertamente, la información es algo muy diferente a la comunicación, aunque se encuentran relacionadas.

En la actualidad, la información ha adquirido las características propias de una mercancía externa al ser humano, debido a su estrecha vinculación con el crecimiento económico y el poder. La producción de información y el dominio de la misma, puede ser determinante al momento de controlar e influir en los seres humanos.

Dada su creciente y rápida expansión, permite mayor acceso al "saber", pero al mismo tiempo, hace desaparecer las relaciones comunicativas. Esto, debido a que informarse, no implica comunicarse; es decir, no es necesario relacionarse directamente con otros para obtener información.

En la comunicación, todos los elementos que la componen, dependen de alguna manera, de la relación existente entre emisor y receptor. Inclusive, uno depende del otro, en un proceso totalmente dinámico y relacional.

Es cierto que sin información no puede existir la comunicación, pero en sí misma, la información no es comunicación.

(...) una información comienza a ser «comunicativa», comienza a ser educativa cuando se convierte en aquel lugar de la cultura en el que se «coexiste», en el que se «participa» y habita conjuntamente, en él se coincide o se discrepa, y desde dónde el mundo, las cosas, se hacen más comprensibles para la mente de los hombres (Sarramona, 1988, p.34)

A modo de conclusión entonces, la gran diferencia que existe entre la información y la comunicación, es la relación entre emisor y receptor, y la retroalimentación que surge de esta. Mientras que para que exista comunicación debe haber retroalimentación entre emisor y receptor, para que exista información, no es necesaria la retroalimentación, ni primordial la relación emisor-receptor. Es decir, en la información es necesaria la existencia de alguna novedad, cambio o noticia, la cual debe informar al emisor, sin necesitar una respuesta del receptor.

Ambigüedad de la información.

Sin lugar a dudas, nos encontramos en una era sobrecargada de información. Los medios de comunicación masivos y la expansión del internet, hacen posible que cualquier acontecimiento en cualquier lugar del mundo, sea conocido públicamente de manera casi instantánea. Algo asombroso por cierto, pero no menos problemático. Desde esta difusión masiva de información es,

desde dónde surgen graves problemas de comunicación que afectan en diversos sentidos. Por una parte, en la individualidad misma de la persona, y por otra, en las relaciones interpersonales.

Hoy en día, si bien gracias a la multiplicidad de canales o medios de comunicación, se ha logrado acercar cada vez más el conocimiento a las personas, la individualidad, al encontrarse expuesta a toneladas de información, a veces de forma violenta y de manera tan rápida que apenas es capaz de asimilar, se encuentra enfrentada a un mundo, a una realidad de cambios vertiginosos, de manera constante. Esto puede traducirse en sentimientos de angustia, frustración y aislamiento en la persona.

En cuanto al ámbito de las relaciones interpersonales, es la parte de la comunicación más perceptiblemente afectada. Estas son instancias en las que se genera apertura de parte de un ser humano a otro, y un espacio de intercambio de experiencias, de vivencias, de cuanto dispone dicho ser humano, para ser compartido. Con la sobrecarga de información a la que actualmente se ven expuestas las personas, el "compartir" se dificulta cada vez más. Los niveles de interferencia que se producen por la saturación de los diversos mensajes y canales que existen en el entorno, imposibilitan el comunicarse, el relacionarse. Y al mismo tiempo que esto ocurre, se van perdiendo los espacios de comunidad; aquellos lugares comunes que reunían a diversidad de seres humanos, y en los cuales se produce necesariamente el intercambio comunicativo y se desarrollan las relaciones humanas.

3.3 Dimensión humana en la comunicación.

Si se analiza la comunicación como un fenómeno humano y se profundiza en sus características sociales, se encontrará mucho más que un esquema y una teoría. Es un proceso vivo, expresivo, participativo, sociocultural, racional y emocional. Engloba al ser humano como ser en su conjunto; en individualidad y en comunidad.

3.3.1 Emisor y receptor como sujetos.

Todas las teorías comparten la premisa de que, para que exista comunicación, necesariamente deben existir emisor y receptor, y la mayor parte de las personas se encuentran familiarizadas con los esquemas universales que ilustran el proceso comunicativo.

Si se piensa en emisor y receptor como sujetos, se puede al menos vislumbrar, cuales son los factores que hacen del proceso de comunicación, un proceso complejo y digno de un análisis a mayor profundidad.

El sujeto, para la presente investigación es un ser multidimensional, (racional, emocional, experiencial, etc.), consciente de la existencia de sí mismo y de los otros. Por lo tanto, en la presente ponencia la palabra sujeto(s), hará referencia particularmente a los seres humanos, como seres capaces de relacionarse externa e internamente, sintientes, pensantes, con capacidad de reflexión y de expresión. En definitiva, al hablar de sujetos, se hablará de personas.

3.3.2 Las Personas.

Al considerar a los sujetos (emisor y receptor), como personas, se hace necesario comprender que "cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a las influencias de muchas variables" (Chiavenato, 2001, p.61)

Entendiendo como fenómeno multidimensional, la coexistencia de las diversas dimensiones que constituyen al ser humano, y que lo convierten en una persona compleja y única. Dichas dimensiones, son el resultado de las distintas experiencias vividas y la interpretación personal de las mismas, que definen su personalidad.

Podría decirse que la personalidad, exterioriza las características propias que distinguen a un sujeto de los demás. Es un conjunto de propiedades físicas y psicológicas que muestran cómo siente, piensa y actúa una determinada persona.

Se preserva la convicción de que las personas tienen cosas en común, así como también, particularidades. Por lo tanto, la comprensión de la personalidad necesariamente tendrá que distinguir entre aquello que las personas comparten y aquello que las hace únicas. Lo anterior señala que, inevitablemente, cada persona que forma parte de una organización, puede reaccionar de diferente manera a una determinada situación o estímulo. Y se cree importante acotar que, la personalidad es permanente en el tiempo, y aunque estable, esta puede modificarse conforme se van adquiriendo nuevas experiencias. Esta modificación es paulatina y se desarrolla prácticamente, a lo largo de toda la vida.

Factores que determinan la Personalidad: Herencia y Ambiente.

Algunas características de la personalidad, se encuentran fuertemente vinculadas a la herencia genética que tiene la persona. De hecho, se cree que al menos un 50% de las características de personalidad de un individuo, están determinadas por la herencia genética.

Por otra parte, se considera que la influencia del ambiente, es mucho más relevante al momento de hablar de personalidad.

Componentes ambientales.

- **Cultura:** Podría decirse que la cultura es la forma en que las sociedades humanas logran organizar sus vidas. Esta, encierra valores y patrones de conducta aceptables para un determinado tipo de población. La cultura, en cierta medida, determina la similitud del comportamiento entre las personas, aunque no logra ser del todo homogénea. Esto quiere decir, que no todas las personas responden de la misma manera a la influencia de la cultura.
- **Familia:** La familia es el vínculo principal e inmediato con el cual una persona socializa. Los padres y hermanos son influencias directas en el desarrollo de la personalidad; desarrollo en donde los padres principalmente, cumplirán un rol de suma importancia, ya que actúan como "modelos a seguir", vale decir, como guías o referencias con los cuales los niños se identifican. Los padres premian o castigan ciertos patrones de comportamiento sin olvidar que, el comportamiento mismo de los padres, favorece o mitiga conductas en el niño. Además, la "realidad" o situación familiar actuará a su vez como diferenciador entre la personalidad de una persona, en comparación a otra, con otro núcleo familiar. Esto tiene directa relación con el nivel socioeconómico de la familia, el nivel educativo de los padres, la cantidad de personas que la componen, la raza a la que pertenecen, su religión e ideología; el lugar geográfico del cual forman parte, entre otros factores que tienen que ver con la naturaleza de la dinámica familiar.
- **Pertenencia al grupo:** Teniendo en consideración que la familia es el primer grupo al que generalmente, pertenecen todas las personas, la realidad es que, las personas forman parte de grupos durante toda su vida.

Comenzando por la familia, pasando por los compañeros de juegos o amigos de la infancia y de la adolescencia; los grupos escolares, y los de estudio universitario; compañeros y equipos de trabajo en la edad adulta. Lo que da cuenta de que, el sentido de pertenencia al grupo es parte esencial de la naturaleza humana y la dinámica social. Dichas dinámicas sociales, aunque son más determinantes en la infancia y adolescencia, mientras sigan dándose, seguirán influyendo en la personalidad de las personas.

Experiencias vitales: La vida en sí misma, es única y particular para cada persona, ya que los acontecimientos que debe enfrentar, y la experiencia que adquiere de ellos, son producto de momentos únicos y específicos para esa persona en particular. Esto, inevitablemente influirá en la personalidad de un individuo. Un aspecto fuertemente impactado por las experiencias vitales, es el desarrollo del autoestima, ya que este depende de numerosas experiencias, como por ejemplo, cumplir con diferentes expectativas, o el sentirse valorado por los demás.

Actitud.

La actitud también es una característica que diferencia a las personas y condiciona su comportamiento. De cierta manera las actitudes reflejan la historia y vivencias particulares. De manera similar al desarrollo de la personalidad, aquellas personas más cercanas a un individuo y por lo tanto, más importantes para él, son las que influyen de manera considerable en sus actitudes.

La actitud se encuentra compuesta por lo afectivo, lo cognitivo y lo conductual, en dónde lo afectivo es todo aquello relacionado con sentimientos y emociones que se experimentan con respecto a situaciones, personas, etc.; lo

cognitivo tiene que ver con los conocimientos que posee una persona, el nivel de información que maneja, sus creencias, ideas, etc.; y lo conductual hace referencia a la preferencia de una persona a ejecutar una acción u otra, según las circunstancias.

Los componentes expuestos en el párrafo anterior, no funcionan de manera disgregada, sino que forman parte de un todo en el individuo. Y siempre operan en función a un estímulo externo, ya sea una persona, una situación, una propuesta, entre otras cosas.

3.3.3 De la persona y los otros.

La persona como tal, es capaz de establecer relaciones no solamente con las cosas o con su entorno, sino que también, como se ha establecido anteriormente, con otras personas. Este tipo de relación es totalmente inherente al ser humano, y absolutamente necesario para su desarrollo integral. Al sentenciar que el ser humano, la persona, es un ser relacional, se está aceptando que la propia existencia (existencia personal) sólo es posible en la existencia del otro. La persona es en el mundo, con los otros. Y aunque reconocerse a sí mismo, es una parte importante del desarrollo humano, no es posible sin el otro. El desarrollo de la persona para llegar a ser, se encuentra en la comunidad, en la convivencia con los otros, en las interacciones y la reciprocidad. El crecimiento individual sólo es posible en la relación con el otro.

Son muchos los teóricos que concuerdan con respecto al ser de la persona, que aunque se mueve en dos direcciones (interior y exterior), es vital la existencia del otro, para relacionar la existencia propia con la otra existencia. Max Scheler dice al respecto: "Tengo necesidad del otro para aprender las estructuras de mi

ser. (...); no sólo es el yo un miembro del nosotros, sino que también el nosotros en un miembro necesario del yo (...)" (Scheler en Sarramona 1988, p.35)

La relación del «yo-tu» es originaria. Las etapas que comprenden la edad pre-natal y la primera infancia del ser humano, son en dónde el niño establece vínculos de manera natural a través del diálogo; aunque este diálogo sea algo confuso o sin forma, de todas maneras establece una relación comunicativa con su entorno inmediato (los otros), la familia.

La relación yo-tu sólo existe en el encuentro, en el nosotros, en la relación en dónde ambos encuentran lo que no poseen individualmente. Dicho encuentro se produce en el diálogo, entendiendo el mismo como una unión en la acción.

Heidegger plantea que la existencia del ser humano, de la persona, del yo, es de hecho una relación de coexistencia. Vale decir, no puede existir el yo sin el tú: "Así como no puede haber un sujeto sin mundo, del mismo modo no es posible la existencia de un yo aislado, un yo sin los otros" (Heidegger en Sarramona 1988, p.38)

Y al entender al ser humano, a la persona, como un ser en esencia relacional, en permanente interacción con los otros; como un ser que es lo que es, por lo que los otros son, entonces se admite que es ineludiblemente comunicacional y que existe connaturalmente en el diálogo.

3.3.4 De la persona y las emociones. ¿Es el ser humano, un ser racional?

Conocido es el postulado que René Descartes, matemático, físico y filósofo Francés, hacía con la llamada Duda Metódica, a través de la sentencia "Yo pienso, luego existo". Planteamiento que lo llevó a ser conocido como uno de los padres de la filosofía moderna, y que tuvo amplia aceptación.

La duda metódica de Descartes plantea que el Yo, puede dudar de todo aquello que no conoce fehacientemente como para aceptarlo como una verdad absoluta, vale decir, puede dudar de todo aquello que se muestra confuso, o que, posee una naturaleza cuestionable dentro de los parámetros de su conocimiento. De lo único que el Yo no puede dudar, dice Descartes, es de qué duda, vale decir, de su capacidad de pensar.

El pensamiento cartesiano tiene sus fundamentos en la Razón: el Yo es en la Razón, y la razón es el único acceso al mundo verdaderamente confiable para el yo. Los sentidos, pasan a un plano inferior como medio de conocimiento, ya que no se puede confiar en ellos. Por lo tanto, el ser sólo es en tanto se reconoce a sí mismo como ser pensante, como ser dotado de razón.

Esta manera de comprender a la persona, implica que la razón es el motor del desarrollo humano en todos los aspectos, ya que la razón tiene estrecha vinculación con la libertad. El hombre, al reconocerse a sí mismo como un ser puramente racional, se reconoce como un ser con plena libertad de acción. Sin embargo, no debe olvidarse que dicho pensamiento, dicha creencia, responde a un determinado periodo histórico, en dónde el orden social se regía por la religión, por la distinción racial, entre otros parámetros que, no dejaban mucho espacio al cuestionamiento de los dogmas que regían dicho periodo.

Durante más de un siglo, el ser racional ha sido valorado como un sujeto autónomo, pero con el pasar del tiempo, y el constante cambio de la sociedad, se ha caído en cuenta de que ese ser racional que rige su comportamiento por la razón, no es tan libre como cree. Se encuentra totalmente subyugado ante el principio de costo/beneficio el que, implica que ante cada situación en dónde la persona necesita tomar una decisión, debe, a través de la razón, discernir qué tan

grande es el costo, y que tan gratificante es el beneficio. Casassus dice al respecto:

Sin embargo, se ha visto que este ser racional, no es tan libre como él cree. Si es que quiere seguir el modelo racional, está obligado a seguir la regla del costo/beneficio. Un primer efecto de esta regla es que a este ser le ocurre que no puede tener deseos y creencias que sean contradictorias con ese principio. Ello le crearía una disonancia cognitiva que lo llevaría a la enfermedad, como lo evidencia el impacto de las tensiones hoy en día. La libertad, como se ve en el modelo racional, aparece como un espejismo. (Casassus 2007, p.34)

Y al seguir el modelo racional, rigiéndose por el principio de costo/beneficio, no sólo está perdiendo esa libertad que tanto defiende, sino que inevitablemente se comienza a transformar en un ser que sólo vela por el beneficio personal. Entendiéndolo así, el modelo racionalista conlleva al ser a tomar decisiones pensando en el bien propio, adoptando un comportamiento orientado al individualismo.

Sin embargo, decir que todas las personas actúan de la misma forma, y que todas son individualistas, es tener una concepción bastante obtusa acerca de la naturaleza de la conducta humana. Con el pasar del tiempo, se ha demostrado que el modelo racionalista es limitado, y no puede aplicarse como verdad absoluta en cuanto al comportamiento de las personas, ya que el comportamiento depende de diversos factores, entre los cuales encontramos sus sistemas de valores o sus motivaciones.

Nadie puede discutir que existen personas que se encuentran mucho más inclinadas a actuar sólo en beneficio propio, pero también existen muchas otras que sienten mayor satisfacción en actuar hacia el beneficio de otros. Hablando contemporáneamente, la tecnología ha permitido registrar, y tener acceso a esos registros, de conductas que claramente demuestran conexión y orientación a la acción con otros. ¿De dónde provienen esas conductas desinteresadas, orientadas al beneficio colectivo? ¿Cuál es su origen, que las motiva? El modelo racionalista, es incapaz de responder estas preguntas y explicar este tipo de comportamiento de manera satisfactoria, por lo tanto, hay algo más que actúa como motor de las acciones humanas que, puede tal vez abordar de una mejor manera la naturaleza del ser, algo más que sólo la razón.

¿Que son las emociones?

Ya que el modelo racionalista, no explica a cabalidad la conducta del ser, es que a mediados del siglo XX, se comienza a cuestionar e investigar acerca de qué otros motores alternos a la razón, podrían abordar de mejor manera el comportamiento humano. Es por esto que la filosofía, la psicología, la educación, inclusive la biología, dirigen sus esfuerzos a encontrar respuestas a esas preguntas que la teoría de Descartes no puede responder. Y es así como diversas investigaciones de diferentes áreas, han caído en cuenta que las emociones juegan un papel relevante en materia de conducta, de naturaleza del ser; que influyen en la toma de decisiones, en el comportamiento, en fin, en la vida de las personas. Y es así, como la forma de concebir al ser humano da un vuelco. Ya no es un ser puramente racional, sino que también es un ser emocional, en dónde ambas dimensiones se complementan.

Pero, ¿que son las emociones? Aún no se llega a acuerdo con respecto a cuál es la respuesta a esta pregunta. Son diversas las visiones acerca de qué es un emoción, pero en la presente investigación, se hará alusión a dos autores e investigadores chilenos. Por una parte Humberto Maturana y por otra, Juan Casassus.

Para Maturana las emociones son dominios de acción, "(...) lo que connotamos cuando hablamos de emociones son distintos dominios de acciones posibles en las personas y animales, y a las distintas disposiciones corporales que los constituyen y realizan." (Maturana, 2007, p.22) Con esto quiere decir que dependiendo de qué tipo de emoción embargue a la persona, el tipo de acción que llevará a cabo. Si está en tal o cual emoción, actuará de tal o cual manera. Pero para Maturana, las emociones no son sólo una característica del ser humano, sino que es un rasgo biológico, tanto de seres humanos, como de animales.

Para Casassus las emociones son energía vital que, pasan por una experiencia sensorial a través del cuerpo, y que también, conllevan a la acción:

Para mí las emociones son una energía vital. Esta es un tipo de energía que une los acontecimientos externos con los acontecimientos internos. Por esta cualidad de ligar lo externo con lo interno las emociones están dentro de la experiencia humana interna y social. Son un modo de relación entre lo interno y lo externo, de internalización y externalización unidos por una energía vital que es una disposición a actuar. (Casassus, 2007, p. 99)

Ambos coinciden en que la emoción es una "energía", que impulsa o lleva a la acción. Además de ser una forma de relacionarse con el entorno. Para la presente investigación, las emociones son energía que se genera a través de algún estímulo externo que afecta al mundo interno del ser, lo cual impulsa una

acción y genera un tipo de comportamiento. Además posibilitan la relación entre el mundo interno del ser y el mundo externo a él, incluyendo a los otros. Y son inherentes al ser humano, así como también, a otras especies.

Las emociones y su funcionalidad.

Es difícil definir la emoción en sí misma, mucho más complejo es darle una función específica. Pero, con el tiempo y años de investigación evolutiva, se ha llegado a concluir que las emociones son vías de supervivencia. Esto, en tanto le permiten al ser, sobrellevar, superar, o tomar acción, en algún momento crucial o crítico, en el cual se ve expuesta su existencia.

Ya se decía en el punto anterior, que la emoción es acción, o al menos orienta a la persona o al ser a tomar acción, ante situaciones particulares. Las emociones en este sentido, son las que permiten al ser, tomar acción ante situaciones reales de conflicto, o situaciones cruciales dentro de su vida, que muchas veces no responderán a un comportamiento racional.

En este sentido, nuestro bagaje emocional, tiene un extraordinario valor de supervivencia y esta importancia se ve confirmada por el hecho de que las emociones han terminado integrándose en nuestro sistema nervioso en forma de tendencias innatas y automáticas de nuestro corazón (Goleman, 1996, p. 36)

Por lo tanto, las emociones sirven a la supervivencia, en tanto permiten reaccionar ante una situación particular. Esto es el resultado de siglos de evolución, no solo de los seres humanos, sino que también, de los demás animales.

Cabe destacar que cada una de las emociones que puede llegar a experimentar el ser humano, tiene una naturaleza particular, y actuará al servicio de una situación determinada. Goleman (1996), dice al respecto: “La aparición de nuevos métodos para profundizar en el estudio del cuerpo y del cerebro confirma cada vez con mayor detalle la forma en que cada emoción predispone al cuerpo a un tipo diferente de respuesta.” (Goleman, 1996, p. 40)

Así, las emociones generan distintos procesos corporales que llevan al ser a tomar acción. Un ejemplo de esto es el miedo, en dónde la emoción experimentada implica la desviación de la sangre, desde el rostro, hacia las piernas, para predisponer al cuerpo a huir, de ser necesario. Además, se experimenta una serie de eventos hormonales que ponen al cuerpo en estado de alerta; todo esto con la finalidad de tomar la decisión más acertada que resguarde la supervivencia de quien experimenta la emoción.

Los estados de ánimo.

Los estados de ánimo también son emociones, sin embargo, corresponden a un estado emocional permanente en el tiempo. Cuando se habla de emoción, se entiende por esta, una reacción momentánea a un evento determinado. En cambio, el estado de ánimo, puede mantenerse por largos periodos de tiempo e influir de la misma manera, en las acciones que emprende o no, la persona.

Como es un estado emocional permanente, el estado de ánimo ya no responde a una necesidad de adaptación, por lo tanto no necesita del estímulo inicial para seguir existiendo. Además, el ser humano, siempre se encuentra en algún estado de ánimo casi de manera inconsciente, sin haberlo elegido; y este influye en su manera de actuar de tal forma que, su comportamiento se alinearé con los parámetros que dicho estado de ánimo delimita en él.

Echeverría expone:

Existe una estrecha relación entre emociones y estados de ánimo. Por un lado, lo que empezó como una emoción ligada a un determinado acontecimiento, puede a menudo convertirse en un estado de ánimo si permanece con la persona el tiempo suficiente y se traslada al trasfondo desde el cual ella actúa. Esto pasa normalmente con los acontecimientos importantes. (Echeverría, 2007, p.275)

Es así, como varios entendidos en la materia, han logrado distinguir a las emociones, de los estados de ánimo que, aunque encuentran su origen en la dimensión emocional del ser humano, operan de maneras distintas.

Las emociones y las interacciones sociales.

Un punto importante que se debe abordar para comprender la relación existente entre comunicación y emoción, es aquel que compete a las interacciones sociales.

El proceso de comunicación, como se ha expuesto anteriormente, es una relación de apertura hacia el otro. Pero para que exista una apertura, debe existir una interacción; y para que dicha interacción se produzca debe haber una emoción.

Para que se produzca un fenómeno social, debe producirse la aceptación del otro. Esta aceptación del otro se produce en una emoción en particular, a la cual Maturana (2007) denomina Amor, pero no en el sentido romántico, novelesco, o religioso del término. Al contrario, es puramente objetivo, y lo denomina así, ya

que es la forma en que hacemos referencia en el lenguaje, a todas aquellas relaciones que implican la aceptación del otro.

El amor es la emoción que constituye el dominio de conductas dónde se da la operacionalidad de la aceptación del otro como un legítimo otro en la convivencia, y es ese modo de convivencia lo que connotamos cuando hablamos de lo social. (Maturana, 2007, p.24)

Sin embargo, existen relaciones que no se encuentran fundadas en dicha emoción, por lo tanto, no son relaciones sociales. Para que una relación sea social, debe existir un vínculo basado en la aceptación del otro como alguien legítimo, y merecedor de una actitud de respeto. En donde se puede llegar a consenso y a coordinar esfuerzos. Para Maturana, los seres humanos, son animales biológicamente orientados a compartir con otros, a la cooperación, a la agrupación y a la sensualidad (de tener contacto físico con otro) cuando no existe una lógica (razón) que lo limita.

El amor es la emoción central en la historia evolutiva humana desde su inicio, y toda ella se da como una historia en la que la conservación de un modo de vida en el que el amor, la aceptación del otro como un legítimo otro en la convivencia, es una condición necesaria para el desarrollo físico, conductual, psíquico, social y espiritual del niño, así como para la conservación de la salud física, conductual, psíquico, social y espiritual del adulto. (Maturana, 2007, p.25)

Por lo tanto, todas aquellas relaciones basadas en otras emociones, opuestas al amor, no son relaciones sociales, del mismo modo que comunidades

que se relacionan con base en emociones opuestas al amor tampoco son comunidades sociales. Esto quiere decir, que sus acciones no estarán orientadas a la coordinación, ni a la colaboración, ni a la aceptación del otro. Sus acciones estarán basadas en relaciones no sociales.

Relaciones No Sociales

Como se ha visto anteriormente, las emociones corresponden a dominios de acción. Por lo tanto, cada emoción establecerá un dominio diferente de acción. Entonces, si se experimentan emociones diferentes, habrán acciones diferentes, lo que generará relaciones humanas diferentes, según en qué tipo de emoción se sostengan.

Las relaciones no sociales, son aquellas que no encuentran su sustento en la emoción del amor. Esto quiere decir, que son otras las emociones que establecen el dominio de acción. Un ejemplo de esto son, en general, las relaciones estrictamente laborales o jerárquicas, ya que en estas, no se acepta al otro como legítimo en la convivencia. Y una emoción que es contraria al amor, es la emoción del rechazo, por ejemplo, y su dominio de acción es negar al otro como legítimo en la convivencia.

Para Maturana, lo social es estrictamente biológico, mientras que lo cultural es aquello que desde la Razón, limita dicha aceptación:

(...) mantengo que lo cultural, en lo social, tiene que ver con la acotación o restricción de la aceptación del otro. Es en la justificación racional de los modos de convivencia donde inventamos discursos o desarrollamos argumentos que justifican la negación del otro. (Maturana, 2007, p.78)

Se puede concluir entonces que las emociones son parte fundamental del desarrollo humano y de su supervivencia, sin con esto negar, la relevancia de otros factores en el desarrollo integral de la persona, ya que como se ha dicho anteriormente, es un ser multidimensional. Sin embargo, no se puede negar que las mismas, son inherentes al ser humano, biológicas y que de alguna u otra forma definen sus acciones, así mismo, su comportamiento. Además, las emociones sustentan las relaciones interpersonales, por lo que influyen en la manera de comunicar. Relacionarse con otros, implica comunicarse con otros, ya sea de forma social o no.

3.4 Implicancias de la comunicación en las organizaciones.

De acuerdo a lo planteado en el punto anterior, los seres humanos se relacionan permanentemente con otros y con el medio en el que se encuentran insertos, a través de la comunicación. Por lo tanto, es de suma importancia racionalizar este proceso y comprender el impacto que posee en las organizaciones.

Funciones.

Dentro de un grupo u organización, se podría decir que la comunicación tiene cuatro funciones principales entre las cuales se encuentran la de control, de motivación, de expresión emocional y de información.

Cuando se habla de la comunicación con función de control esto quiere decir que actúa para controlar el comportamiento individual de distintas maneras. Por un lado se encuentra la comunicación formal, que responde a una jerarquía determinada por la organización, en dónde surgen dinámicas de control. En dichas dinámicas, cuando el empleado desea comunicar algo con respecto a su puesto de trabajo, debe hacerlo con su jefe directo para que este haga pasar el mensaje a

sus superiores, y así sucesivamente. Por otra parte, existe la comunicación informal que también crea dinámicas de control entre los mismos compañeros de trabajo. Por ejemplo, cuando desplazan o molestan a algún trabajador sea por el motivo que sea, de manera indirecta e informal, están controlando su comportamiento.

En cuanto a su función en la motivación, la comunicación la favorece. A través de la comunicación se pueden establecer metas concretas, reforzar comportamientos positivos con los avances que se han logrado, y propiciar la retroalimentación, factores que siempre tendrán un impacto positivo en la motivación de las personas.

Su función como expresión emocional hace referencia a las dinámicas sociales que se generan en los grupos que conviven al interior de una organización, La comunicación del individuo con su grupo es fundamental para expresarse emotivamente. Esto es, la expresión de frustraciones o satisfacciones tanto personales, como del ámbito organizacional. Entonces, la comunicación cumple la función de desahogo emocional, de expresión de sentimientos y de medio para satisfacer necesidades sociales.

Finalmente, encontramos su función como transmisor de información en la toma de decisiones. Los grupos o equipos de trabajo deben tomar decisiones, y para ello es necesario manejar la información suficiente y apropiada para evaluar las distintas opciones que existen. Es a través de la comunicación que la información necesaria es conocida, reflexionada y procesada por los distintos miembros del grupo o equipo para llegar a consenso frente a la mejor opción.

No puede decirse que alguna de las funciones sea más importante que las otras. Todas estas dinámicas de comunicación coexisten y se desarrollan dentro de grupos, equipos u organizaciones.

Trayectorias de comunicación.

Las trayectorias o direcciones que puede tener la comunicación se clasifican en verticales y horizontales:

La comunicación que fluye de manera vertical, puede hacerlo de manera ascendente o descendente.

Cuando es ascendente, fluye hacia un nivel superior dentro de la organización o grupo. Es la que permite que las personas que ocupan cargos superiores puedan tener retroalimentación con respecto al desempeño y alcance de metas, además de enterarse de cómo se sienten los empleados con respecto a compañeros de trabajo, puestos de trabajo y con respecto a la organización en sí. Con ella los puestos superiores pueden llegar a tener una idea de lo que pasa en los niveles inferiores, cómo funcionan las cosas, qué puede ser mejorado y de qué manera sería posible hacerlo. Los ejemplos más comunes de comunicación vertical ascendente son los informes de desempeño, discusiones informales entre empleado y jefe directo, y procedimientos para expresar quejas en general.

Cuando es descendente, fluye hacia los niveles inferiores. Se utiliza básicamente para informar acerca de decisiones que ha tomado la organización, para dar instrucciones, asignar metas y retroalimentar a los empleados acerca de su desempeño. No necesariamente debe ser una comunicación frente a frente, sino que la gran mayoría de las veces, se hace a través de comunicados por escrito.

La que fluye de manera horizontal, es aquella que tiene ocurrencia dentro de un mismo nivel. Se conoce también como comunicación lateral y tiene lugar entre miembros de un mismo grupo de trabajo, miembros de una misma jerarquía, y entre los grupos que forman parte de un mismo nivel, pero se encargan de diferentes tareas.

Las comunicaciones verticales y horizontales, idealmente debiesen mantenerse en equilibrio dentro de las organizaciones. Ambas cumplen funciones relevantes y necesarias al interior de estas. Las verticales por ejemplo, frecuentemente se utilizan para coordinar de manera más eficiente y rápida, dando como resultado un significativo ahorro de tiempo, mientras que las horizontales sirven de apoyo a las verticales, ya que hacen que el flujo de información llegue de forma más resuelta y precisa, saltándose la jerarquía vertical para acelerar la acción. Para que esto se logre, es necesario el apoyo por parte de los puestos en niveles superiores, aunque en la mayor parte de los casos, este tipo de comunicación se genera de manera informal.

Redes.

Cuando se habla de redes de comunicación, se hace referencia a los canales por los cuales fluyen las informaciones concernientes a la organización. Existen los canales de tipo formal y los de tipo informal.

Las redes formales, son todas aquellas que se encuentran establecidas expresamente por la organización. Siguen un conducto regular, son principalmente verticales y tienen directa relación con las tareas a realizar y con las líneas de mando de la organización.

Las informales, por otra parte, tienen una direccionalidad totalmente libre. No responden a ninguna jerarquía, por lo tanto, no existe un control por parte del

alto mando dentro de la organización. Se producen generalmente a través de lo que se conoce como rumor o chisme.

Los chismes o rumores poseen tres características identificables: en su mayoría satisfacen intereses personales, no son controlables por los niveles superiores, y poseen mayor credibilidad para los empleados que aquello que informa la organización a través de las redes formales. Surgen como una forma de dar respuesta a sucesos trascendentales para las personas, que son ambiguos y que dan cabida al temor o al surgimiento de ideas extrañas o infundadas.

El rumor o chisme, ocupa una parte importante de la comunicación. Si es entendida y se le presta la atención adecuada, puede ser una herramienta útil, para los puestos superiores. A través del rumor, aquellas personas con mayor autoridad dentro de un grupo o de la organización, pueden lograr hacerse una idea de cuáles son los factores que a los empleados les causa mayor preocupación o que tienen mayor relevancia para ellos. Se puede encontrar en el, una substancial fuente de retroalimentación. Es importante comprender esto, ya que jamás se podrá eliminar definitivamente el rumor. Lo único que se puede hacer con él, es disminuir su impacto negativo.

Barreras u obstáculos.

Anteriormente, en el modelo de comunicación, se expuso una octava parte. Aunque no es una parte de la comunicación efectiva como tal, siempre acompaña a este proceso, ya que es parte de su entorno. Se está haciendo referencia a las fuentes de ruido o distorsión, que actúan como barrera u obstáculo para que la comunicación sea totalmente eficaz.

Existen barreras u obstáculos, atribuidos a rasgos de personalidad que tienen que ver básicamente con la timidez, el nerviosismo excesivo, la

inseguridad, terquedad, hostilidad, impulsividad, entre otros. Los atribuidos a la percepción que se encuentran relacionados con los prejuicios, primeras impresiones, defensa contra ideas externas, etc. Otro factor que puede convertirse en un obstáculo es lo que se conoce como aprensión comunicativa o ansiedad, que genera una tensión excesiva al momento de expresar algo, ya sea de forma oral o escrita.

También, son fuentes de distorsión, factores como:

- Ruido: El ruido hace alusión a cualquier interferencia o deformación que se produzca en el canal y que ensucie el mensaje o dificulte su entendimiento.
- Semántica: Tiene que ver con el significado de las palabras. El problema se genera cuando la intención del mensaje es ambiguo o poco claro, teniendo en cuenta que el significado de las palabras y el sentido de la oración pueden cambiar de un individuo a otro.
- Rumor: El rumor es todo aquello que distorsiona, amplifica o desvía la comunicación. Son fuentes de interferencia que desfiguran el mensaje al punto de no llegar a una cercanía entre lo que el emisor quiso transmitir y lo que el receptor comprendió.

Por otra parte, existen otros factores que obstaculizan de manera habitual la comunicación en las organizaciones, y que se desarrollan de forma cotidiana. Entre estos encontramos:

- Lenguaje: Se encuentra ligado con la semántica, ya que tiene que ver con la significación de las palabras. El significado de las mismas no está en ellas, sino que en las personas. Esto quiere decir que las palabras tendrán tantos significados como personas existen, y estará determinado por el

nivel de educación de las mismas, su rango etario y su cultura, generalmente.

- **Filtración:** Es la manipulación de la información o mensaje. Está influido por los intereses de la persona que emite dicho mensaje, para así obtener una respuesta deseada por parte de quien lo recepciona. Tiene directa relación con el número de niveles dentro de una organización: entre más verticales los niveles de la jerarquía, mayor es la probabilidad de se produzcan filtraciones.
- **Defensa:** Actuar de manera defensiva, es una reacción que se produce cuando las personas sienten que se encuentran bajo una situación de amenaza. El lenguaje se vuelve defensivo, y la manera de expresarse es más agresiva, lo cual dificulta el entendimiento.
- **Percepción selectiva:** Hace referencia a la selección de los estímulos. Vale decir, un individuo verá, escuchará y entenderá, de acuerdo a sus necesidades y características personales.

3.5 La comunicación y el clima laboral como factores de desarrollo humano al interior de las organizaciones.

El clima o ambiente laboral, es un concepto ampliamente estudiado en cuestiones de desarrollo humano al interior de las organizaciones. Son diversos los factores que influyen y forman parte del clima laboral. Entre estos factores se encuentran, desde las condiciones físicas del lugar de trabajo, pasando por las remuneraciones, la satisfacción laboral, las actitudes y relaciones interpersonales, el tipo de dirección y liderazgo, hasta las normas que rigen a la organización, entre otras cuestiones altamente comunicativas, en cuanto son posibles en la interacción y comunión con otros.

El concepto de clima laboral ha sido calificado desde hace décadas como uno de los conceptos más importantes para la comprensión de la vida organizacional. Esto se debe, a que un mal clima laboral al interior de la organización se convierte en un indicador de que algo no está funcionando, es un reflejo de la situación en que se encuentran los miembros de la misma, la percepción que tienen y como se sienten al respecto. Además, se convierte en un obstáculo importante en la consecución de objetivos de la organización, lo que se traduce en una grave situación para la misma.

Por otra parte, al existir un buen clima laboral, se genera en la organización todo lo contrario. Habla de que los miembros que la integran son cercanos entre sí, que existe disposición a la resolución de conflictos; se generan emociones positivas, lo que contribuye a que la organización logre la gran mayoría de sus objetivos. Un buen clima laboral es sinónimo de buena comunicación o comunicación efectiva, y generará una alta satisfacción laboral. Indica que la participación y motivación son óptimas, que las remuneraciones son adecuadas, y que las relaciones interpersonales y el tipo de liderazgo que se desempeña, funcionan favorablemente. Todo esto es lo que facilita la consecución de objetivos y el cumplimiento de metas en cualquier organización.

Clima laboral y motivación.

El ambiente interno de una organización se encuentra fuertemente relacionado con la motivación de los miembros que forman parte de la misma. Una alta motivación genera relaciones psicosociales más satisfactorias, ya que se basan en la colaboración e interés por el otro, además de que propicia el desarrollo humano.

El clima organizacional, tiene una estrecha vinculación con la motivación de los individuos dentro de una organización. Si la motivación de los individuos es óptima, el clima de la organización será agradable y propiciará relaciones igualmente satisfactorias, de interés y colaboración entre las personas. De ahí la importancia de comprender este aspecto de las organizaciones y entender cuáles son las influencias que esta puede tener en la consecución de objetivos de una organización.

3.6 La comunicación en el centro escolar.

Los centros escolares dependen de la comunicación. Es un proceso fundamental al interior de los mismos, por la sencilla razón de que prácticamente no existen tareas, ya sean didácticas o administrativas, que no estén ligadas a la comunicación.

El cometido principal que concierne a los centros escolares conlleva la comunicación de un currículum a través de procesos y actividades que denominamos enseñanza y aprendizaje, lo que supone transacciones de símbolos a través de múltiples formas verbales y no verbales.
(González, Nieto y Portela, 2003, p.107)

El acto de comunicar se produce en todos los niveles de la organización escolar, desde profesores, pasando por administrativos, estudiantes, asistentes de la educación, apoderados, y todos los actores involucrados. Es por ello que, como organización, es preciso que los centros escolares busquen, encuentren e implementen medios y métodos de comunicación adecuados.

3.6.1 Participación y Motivación en los centros escolares.

Los centros escolares como se ha visto anteriormente, son organizaciones compuestas por diversas personas que desempeñan roles diferentes y que se relacionan de manera disímil unas con otras.

También, en los centros escolares existe una división con respecto a la toma de decisiones que consta generalmente de dos partes: una, en la que algunas personas deciden, y otra, en donde el resto, que es la mayor parte de los miembros, siguen u obedecen lo que han decidido los primeros. Esto quiere decir que, un reducido número de personas, y a veces solamente una, toma la mayor parte de las decisiones de manera externa a la escuela; mientras que los demás miembros quedan al margen de las mismas, lo que se traduce en un nivel deficiente de participación. Lo negativo de lo anteriormente expuesto es que, aquellas personas que conviven de manera más directa y cotidiana con los estudiantes y sus realidades, como profesores y asistentes de la educación, entre otros, quedan marginados del proceso de toma de decisiones, no sólo en materia administrativa, sino que también en materia de vida escolar y pedagógica, siendo esta última, especialidad de los profesores. Lamentablemente, son muy pocos los establecimientos escolares en donde existe participación efectiva de los profesores, de acuerdo al rol que desempeñan. Esto se debe, entre otros factores, a la cultura organizacional de cada centro escolar, y por supuesto, a la del estamento docente que lo integra.

Esta condición podría mejorarse, modificándose los estilos de liderazgo que poseen los directores de establecimientos escolares. Expertos en el tema señalan que, existe un vínculo estrecho entre calidad y equidad de la educación, y la promoción de la participación efectiva y pertinente de las personas involucradas, primaria o secundariamente, en el proceso educativo. Marchesi y Martín exponen

que "Los sistemas de participación y control social de los centros docentes, junto con la mayor eficiencia en su organización y gestión, forman parte de los factores más estrechamente vinculados a la calidad de la enseñanza" (Marchesi y Martín, en Servat, 2005, p.21)

Entendiendo la participación como la forma de actuar de una persona junto con otros, esta se convierte en parte esencial de una comunidad, en donde ser miembro no sólo es formar parte de, sino que es participar activamente dentro de la misma. Y aunque la persona, en la participación logra tomar parte de la acción de otros, nunca abandona su valor personal, más bien lo complementa.

Dentro de una comunidad escolar, es importante hacer algunos alcances con respecto a lo que realmente define una real participación. En primera instancia participación no es lo mismo que representatividad. La representación estamental no implica necesariamente participación, debido a que la gran mayoría de las veces, dicha representación, no se encuentra basada en los intereses de los diversos miembros educativos. La participación es cooperación de cada uno de los miembros de la comunidad, en la organización y la materialización de las actividades escolares.

Por otra parte, debe de establecerse una actitud de solidaridad en la comunidad educativa. Esta actitud de solidaridad hacia el bien común, es la que favorece la participación personal, y a la vez, la participación personal orientará sus esfuerzos a la búsqueda y obtención del bien común, en una relación recíproca.

En virtud de la solidaridad la persona tiene una referencia siempre viva al bien común y al actuar «junto con otros» (...)

Por esta dimensión, la persona no sólo es capaz de ser y

actuar «junto con otros» en la obtención del bien común, sino que tiene la posibilidad de participar en la humanidad de cada hombre concreto en su significado personal, al mismo tiempo que se convierte en actor y protagonista de su propio desarrollo perfecto. (Sarramona 1988, p.31)

Finalmente, para que la participación, sea realmente una participación activa, debe existir también una actitud de oposición, ya que tomar acción junto con otros, ineludiblemente implica perspectivas distintas. Cuando la actitud de oposición es constructiva, no tiene porque ser poco solidaria. Cuando proviene de la misma necesidad del bien común, persiguen un mismo objetivo, por lo tanto no debe generarse una actitud negativa hacia la divergencia o diferencia de opinión; las mismas son parte de una buena participación en conjunto y activa.

Es importante destacar que la participación de los miembros que cumplen un rol significativo en la vida escolar, impactará de manera importante en la motivación, comunicación, y por ende en el clima laboral del centro escolar y en la satisfacción del personal y de la organización.

La motivación, al contrario de lo que se percibe de ella en la mayoría de los casos, no es una característica personal. Que una persona no haga mayor esfuerzo para lograr algo, y proyecte ser perezoso, no significa que no tenga motivación. Tal vez el estímulo u objetivo que se le presenta y las circunstancias en que se genera, no son lo suficientemente movilizadoras para el sujeto en cuestión. Un profesional, por ejemplo, puede no comprometerse de la misma manera con su trabajo que con otros propósitos, por muchas razones. Si el mismo profesional parece ser holgazán, puede deberse a que se encuentra en una situación de estancamiento profesional, debido a que no ha podido desarrollarse

como desea dentro de la organización, ya que el ambiente laboral es adverso para cumplir con dicha expectativa. Pero puede que el profesional en cuestión, fuera de la organización y con otros proyectos personales como una banda musical o un negocio personal, muestre un comportamiento radicalmente opuesto con actitudes proactivas, capacidad de decisión, creatividad y entusiasmo, ya que siente que en su esfuerzo sí obtiene los frutos deseados, y que el ambiente es el adecuado para que esto sea posible.

Por lo anterior, se puede deducir entonces que la motivación es un resultado entre las interacciones y las situaciones que experimenta el individuo, y varía de una persona a otra, como también cambiará en la misma persona. Por lo tanto, no siempre es el individuo, muchas veces es la situación la que hace que se comporte de determinada manera.

La motivación, es la forma o manera en que una persona satisface una necesidad. Dicha necesidad es la que hace a ciertos objetivos y resultados, atractivos para la persona en cuestión. Cuando nace una necesidad, y esta no se satisface de manera inmediata, la persona o sujeto entra en un estado de tensión permanente. Para lograr aliviar la tensión en la que se encuentra, deberá desplegar esfuerzos para satisfacer la necesidad que se le ha generado. La tensión, entonces, servirá de impulso a la acción o acciones que emprenderá el sujeto para conseguir dicho objetivo. Ahora bien, en un ambiente laboral, es preciso que la tensión, los esfuerzos, y las necesidades individuales en sí mismas estén relacionadas y equilibradas con las metas de la organización, ya que si esto no ocurre, puede que aunque la persona haga grandes esfuerzos, estos en realidad no favorezcan a la organización.

4 EL TEATRO EN SU DIMENSIÓN COMUNICATIVA

4.1 El teatro en su esencia comunicativa.

En el presente capítulo, se expondrán y analizarán, aquellos aspectos del teatro que, lo convierten en un medio de comunicación interhumana, posibles de aplicar, o que han sido aplicados, fuera del contexto teatral mismo.

Para lograrlo, se cree necesario comenzar por una breve reseña histórica, que muestre los cambios que ha sufrido el teatro, de acuerdo al contexto sociocultural en el cual se desarrolla, se expondrán las nuevas forma de entender el teatro, y de este modo, profundizar en las dimensiones comunicativas del mismo.

4.1.1 Del teatro y su rol social a través de la historia: una breve reflexión.

El teatro, ha sufrido diversas transformaciones a través de la historia de la humanidad. Sin embargo, nunca ha dejado de ser teatro. Dichas transformaciones, responden a procesos históricos específicos, con determinadas políticas sociales y culturales. Por lo mismo, el arte dramático, el arte escénico, la disciplina teatral, las corrientes teatrales, los textos dramáticos, en definitiva, todo lo que el teatro implica, se encuentra determinado por el contexto histórico, político, social y cultural, de la época en la que se desarrolla.

Muchos investigadores advierten los orígenes del teatro en la prehistoria de la humanidad, e identifican elementos del arte escénico en el rito, categorizándolo como la primera actividad representacional. El rito, era el medio por el cual se materializaban ideas, necesidades o deseos, jugando un papel fundamental en la supervivencia del grupo. En el caso del ser humano, se impone como un potente medio de comunicación, de cohesión grupal y de conexión, tanto con la naturaleza, como con el mundo espiritual.

El rito, comienza a acercarse a lo que se reconoce como teatro en occidente, a medida que pasa el tiempo, en la Grecia Antigua. Sufriendo una profunda metamorfosis desde el Ditirambo (rito religioso) a la tragedia griega, finalmente se encuentra al servicio de los filósofos y sistemas de creencias de la época, respondiendo a los profundos cambios políticos y culturales, cargados de una potente ideología humanista y totalmente racionalista.

Durante la Edad Media, y con el triunfo del cristianismo, el teatro se consolida como un potente medio evangelizador, dando origen al "drama litúrgico". A través del teatro, la Iglesia Católica logra "educar" a la población, en los dogmas de su religión.

Durante el Renacimiento, y por las transiciones profundas que pasa la sociedad (lucha de clases, colonizaciones, cambios ideológicos), el teatro se transforma en una especie de "documento social" que denuncia las problemáticas que aquejan a la sociedad de la época. Por otra parte, las campañas de conquista utilizan el teatro como medio de validación de sus creencias y cultura, por sobre las culturas y creencias conquistadas.

La época que comprende los "Siglos de Oro" (S. XVI - S. XVIII) se encuentra marcada por una acabada industria alrededor del arte teatral. En sociedades como las de Inglaterra, España, Francia, Italia, surgen exponentes del teatro totalmente integrales, dejando una vasta herencia cultural en cuanto a arte escénico se trata. En este periodo, el teatro se convierte en un potente medio, no solo de entretención, sino que de educación y de crítica social.

Durante el siglo XVIII y principios del XIX, el teatro sigue cumpliendo con su rol de medio de entretención, sufriendo claro, algunos cambios en los discursos y/o formas. Pasa a ser un arte de elite y adquiere un carácter más bien literario.

Surgen corrientes como el Romanticismo, el Naturalismo y el Impresionismo, pero el teatro sigue en su calidad de espectáculo.

El Realismo surge durante la segunda mitad del siglo XIX, y el teatro se convierte en un medio para exponer los malestares sociales de la época, como la codicia burguesa o los juicios apresurados. Se convierte en una especie de transmisor de mensajes. Paralelamente nace la pantomima, en dónde el mimo, se comunica con el público a través del silencio y de su gestualidad, estimulando la imaginación de los espectadores, con lo cual, el teatro adquiere un carácter mucho más didáctico e integrador.

Con el surgimiento de un movimiento ideológico que cuestiona las convenciones sociales e invita al hombre a redescubrirse, pensadores tales como Nietzsche, Marx, Freud y Hegel, impregnan la época e impactan en la historia de la cultura occidental, de lo cual el teatro no queda exento. "Como reflejo de ello, los nuevos teatristas iniciaron la que llegaría a ser una nutrida transacción interdisciplinaria, comenzando por la psicología, pasando por la sociopolítica y continuando hasta hoy con la neurofisiología y la antropología, entre otras" (Oliva, Torres, 1994, p.32)

Es así como a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, surgen nuevas perspectivas acerca del teatro, y sus expositores, se impregnan del teatro oriental y sus premisas. Stanislavski, Meyerhold, Artaud, Piscator, Brecht, entre otros, fueron los expositores que marcaron este período, y que hicieron del teatro, de acuerdo a sus contextos históricos y sociales, una disciplina que exige un alto entrenamiento físico, mental y emocional por parte del actor, además de integrar activamente al espectador, ya sea a través de la identificación emocional (Stanislavski), del desgarramiento de las conciencias (Artaud) o del distanciamiento y la

reflexión (Brecht). El espectador no sólo observa, sino que participa mental y emocionalmente de lo que ve, lo que hace que el teatro abandone la posición puramente de espectáculo, para comenzar a adquirir un rol social más activo, integrador y cuestionador de las practicas socioculturales, políticas y económicas en las cuales se encuentra inserto.

Durante la primera mitad el siglo XX, las revoluciones y las guerras, han sido parte del panorama social, así como también, la profunda crisis existencial por la que atraviesa el hombre occidental. Hombres de teatro como Ionesco, O'Neill, Williams, García Lorca, entre muchos otros, plasman en sus obras, lo que perciben del mundo.

En respuesta a este periodo, colmado de cambios vertiginosos, y en busca de un tipo de teatro más allá de la entretención, surgen diversos experimentos teatrales, siendo de los más conocidos, el happening. A pesar de los intentos, nada frena la tendencia de la humanidad a la auto-disgregación. Sin embargo, durante la segunda mitad del siglo, allá por los años sesenta, el trabajo y la investigación teatral, concentran sus esfuerzos hacia el propósito de la unificación. Brook, Grotowski, Schechner y Barba, lograron establecer las bases para una nueva forma de hacer teatro, que sigue evolucionando hasta la actualidad. Es un teatro de comunión, de encuentro, de participación. Un teatro capaz de ser integrador, de encontrar propósitos más allá del espacio escénico convencional, dejando su condición puramente de espectáculo para convertirse en un teatro más funcional, al servicio de las problemáticas sociales. Un teatro de comunicación.

4.1.2 Nuevas formas de entender el arte teatral.

Tal y como se expuso en la breve reflexión anterior, el rol que desempeña el arte teatral adquiere distintas formas según, las modificaciones que sufren las sociedades humanas en periodos determinados.

Ya a fines del siglo XIX comenzó a gestarse una nueva forma de percibir y de hacer teatro que, ha derivado en diversas propuestas y tendencias, las cuales siguen siendo estudiadas, trabajadas y complementadas hasta la actualidad.

Es importante conocer quiénes fueron los gestores y cuáles fueron las propuestas que, permitieron al teatro modificarse de manera tal que, ya no se limitara al espacio escénico convencional, y pudiese así, aplicarse también a otras áreas.

A continuación, y siguiendo los lineamientos que competen a la presente investigación, se expondrán técnicas y reflexiones acerca del arte escénico y el trabajo actoral, con sus respectivos exponentes.

El "sí mágico" de Stanislavski.

Constantin Stanislavski, es sin lugar a dudas, uno de los exponentes más influyentes del arte teatral contemporáneo.

Su trabajo estuvo enfocado en el desarrollo de las habilidades físicas, psicológicas y emocionales del actor, para que este fuese capaz de crear una nueva realidad, proponiendo una serie de técnicas de entrenamiento con las cuales, el actor pudiese comunicar dicha realidad. Una de estas técnicas, es el conocido "sí mágico" o "como sí".

El "sí mágico" puede compararse con la empatía. Permite al actor ponerse en el lugar del personaje tal cual este fuese una persona real, para así descubrir

como actuaría en tal o cual circunstancia, cuales son las decisiones que tomaría, qué emociones experimentaría, etc., esto, con la finalidad de creer en lo que acontece en escena y así lograr una comunicación sincera con sus compañeros de trabajo y el público.

El actor entonces, debe ser capaz de comunicarse en diversas direcciones: consigo mismo (razón - emoción); con los demás actores, involucrándose con el trabajo de ellos también (validando el trabajo del otro, se valida el propio); Y con el público, pero de forma indirecta, casi inconsciente: "el público devuelve emociones vivas y humanas si el actor se las proporciona". (Prieto, 1992, p.129)

Así, Stanislavski consigue dar el punto inicial a una forma de hacer teatro diferente, en dónde el objetivo no es puramente estético o de diversión, sino que busca la conexión del ser humano en todos los planos: intrapersonal, interpersonal y con el entorno. Su planteamiento requiere de una apertura total por parte del actor, de una disposición a la escucha activa, de su imaginación y de su aptitud para comunicar con verdad.

El teatro de comunicación de Meyerhold.

Vsevolod Meyerhold, ante nada, entendía al teatro como un arte en el cual la estética jugaba un papel importante, en cuanto se valiera de símbolos que permitieran establecer comunicación con el público. Lo estético, permite que el espectador complete la representación con su imaginación, otorgándole un rol mucho más activo: "Para Meyerhold, el teatro no existe si se limita a la expresión: Es imprescindible establecer un proceso comunicativo con el público activando la retroalimentación de la imaginación." (Prieto, 1992, p.134)

Meyerhold otorga gran relevancia al poder del silencio como una herramienta que, permite interactuar de manera más profunda con el espectador.

Así mismo, el cuerpo del actor y sus movimientos también juegan un rol fundamental, en el sentido de que el cuerpo es capaz de establecer su propio lenguaje. Y es el primero en implantar la noción de que, se puede llegar a prescindir del texto y de cualquier elemento en escena. Lo único imprescindible es el cuerpo y el movimiento.

Brecht y su teatro de transformación.

Para Bertolt Brecht, los cambios sociales fueron un factor clave, a la hora de hacer teatro. Los conflictos bélicos que marcaron su época, definieron su postura crítica respecto a las estructuras sociales y el comportamiento humano. Percibía al mundo, como un lugar posible de ser transformado.

"El teatro brechtiano representa a la sociedad y a la naturaleza humanas como algo con posibilidades de transformar" (Prieto, 1992, p.141)

El teatro para Brecht es en esencia un arte, por lo que su propósito primero, es divertir. Sin embargo, el desafío se encuentra en cuál es el sentido de esa diversión. Él buscaba ante todo, hacer del teatro una herramienta de crítica social y transformación, por lo cual era preciso que el arte escénico fuese un entretenimiento educativo.

Importante es destacar que Brecht creía, al igual que Marx, que todo aquello que se encontraba en conflicto, lo que es en esencia discordante, es modificable, vale decir, tiene altas posibilidades de ser transformado. Reconocer y mostrar las contradicciones, permite tener una visión crítica acerca de los acontecimientos. Es esta capacidad de reflexión crítica la que Brecht busca despertar en el público, y para lograrlo propone la técnica del "distanciamiento".

El distanciamiento permitirá al actor, alejarse emocionalmente de su personaje con la finalidad de que su interpretación sea lo más objetiva posible, sin caer en la identificación o justificación de las acciones o actitudes de su personaje. Esto a su vez, permite que el público también se distancie de lo que ve, invitándolo a que sea un observador crítico, capaz de identificar aquellos aspectos que tienen posibilidades de ser transformados. Es así, como todo aquello que se percibe como inalterable, lo que se acepta como normal, de pronto puede ser alterable y tiene posibilidades de cambiar.

Un elemento también de gran importancia en el teatro brechtiano, es el Gestus que, el mismo Brecht define como:

"todo un complejo de gestos y ademanes de naturaleza muy variada que - junto con expresiones verbales - constituye la base de una situación dada que está viviendo un grupo de hombres y que determina la actitud total de todos los que participan en dicho suceso (...) Un gestus define las relaciones entre personas (...) y no puede entenderse ni determinarse si no está contextualizado" (Brecht en Prieto, 1992, p.144)

La importancia de la conexión con los otros en Grotowski.

Para Jerzy Grotowski el teatro no es más que un acto que, refleja el contacto entre seres humanos. Algo sencillo a simple vista, pero muy complejo en profundidad.

El actor de Grotowski, como cualquier otro ser humano es, en esencia, un ser expresivo y comunicativo. Y para lograr comunicar con total expresividad debe ser capaz de exponerse de forma auténtica y sincera ante sí mismo, y ante los

demás, en un acto de entrega que, busca redescubrir todas las posibilidades expresivas del cuerpo en pos de una comunicación honesta y efectiva, en todas las trayectorias posibles.

Para él, el teatro es lo que acontece entre el actor y el espectador. La relación que se establece entre ambos. El teatro para que sea teatro, no necesita más que el encuentro entre seres humanos: es un teatro pobre. Dice al respecto: "(...) El teatro tiene que reconocer sus propias limitaciones. No puede ser más rico que el cine, dejemos que sea pobre". (Grotowski, 1970, p.36.)

Sin embargo, a pesar de que el teatro, frente a los medios masivos de comunicación quizás no logre la popularidad que anhela, para este hombre de teatro, existe algo que lo hace único e imperecedero: "Hay un solo elemento del que el cine y la televisión no pueden despojar al teatro: la cercanía al organismo vivo." (Grotowski, 1970, p.35-36)

De esta manera, explica la necesidad de reconocer que el teatro no debe caer en imitaciones o intentar lograr lo que las grandes industrias del entretenimiento han logrado, sino que, debe rescatar aquello que lo hace realmente necesario y que ha posibilitado su permanencia en el tiempo: la conexión en vivo y en directo, con otros seres humanos. Para esto, es necesario eliminar las distancias que existen entre el actor y el espectador, removiendo aquellos elementos que los separan, como la delimitación tradicional del espacio escénico.

Como se ha expuesto en el capítulo anterior, para que se establezca una comunicación realmente efectiva, debe existir un espacio común que, sirva de "puente" entre emisor y receptor. Grotowski lo sabe muy bien, por lo mismo cree que, "(...) el teatro debe atacar lo que podría catalogarse como los complejos

colectivos de la sociedad (...)" (Grotowski, 1970, p.37.) La representación teatral debe entonces:

(...) apelar a nuestra experiencia, a la realidad que nos ha sorprendido y que nos ha moldeado, a este lenguaje de gestos, de murmullos, de sonidos, y de entonaciones recogidos en la calle, en el trabajo, en los cafés, en suma, a toda esa conducta humana que nos ha marcado. (Grotowski, 1970, p.47-48.)

Según su visión, el teatro pobre sólo necesita de actores y espectadores, entonces, ¿qué lugar tiene el texto dramático en este tipo de teatro? Según Grotowski, el texto es una realidad artística que hace posible el encuentro entre seres humanos, ya que se basa, o más bien, refleja un conjunto de experiencias humanas. Las palabras en el teatro pobre son importantes, no de acuerdo a como fueron escritas, sino de acuerdo a como se utilizan, a lo que se puede llegar a hacer con ellas. La palabra es acción, es realidad.

Por otra parte, este teórico teatral cree que el texto siempre estará vigente desde una perspectiva artística, independiente del contexto en el que fue escrito, puesto que es el reflejo de las experiencias humanas que, pueden llegar a ser atemporales. Las problemáticas sociales tienen códigos universales, y aunque sean producto de los conflictos pertinentes a una época pasada, estas, a través del arte, pueden ser contextualizadas a realidades actuales, ya que el arte:

(...) es la experiencia que surge cuando nos abrimos hacia los otros, la que nos confronta con ellos a fin de entendernos a nosotros mismos: no con el sentido científico de recrear

una época en la historia, sino con un sentido elemental y humano. (Grotowski, 1970, p.53)

Finalmente, se puede concluir, de acuerdo a la forma de entender el teatro que Grotowski sostuvo, que el teatro es un campo de investigación, de observación de las relaciones humanas, y de búsqueda de aquellos aspectos que unen a los seres humanos. Por sobre todo el teatro es conexión, es comunicación viva. Es un lugar de retroalimentación constante, entre el mundo personal y el interpersonal, a través de la creatividad colectiva.

La visión interdisciplinaria de Schechner.

Richard Schechner entiende el teatro como una disciplina que se encuentra en el mismo nivel de aquellas ligadas a las ciencias humanas, como la psicología o la antropología.

Al igual que Grotowski, cree en la interacción que se produce entre actor y espectador, y que el teatro, puede representarse sin necesidad del espacio escénico convencional. Su trabajo teatral se caracteriza por fundarse en la performance.

Más cercano al área de la investigación teatral, centrándose en la relación existente entre teatro y antropología, postula que el teatro no responde sólo a una necesidad estética, sino que aborda aspectos de la interacción humana concretos, vinculándolo con el comportamiento social y comunicativo de las personas.

El teatro antropológico de Schechner, busca dar coherencia a través del arte representacional, a la información existente en el entorno. Para esto, el teatro debe generar acción, y es por el mismo motivo que, enfatiza la búsqueda enfocada en un teatro de carácter participativo.

Para Schechner, según Prieto:

Las sociedades industriales tienden a mecanizar la actividad humana en actos "funcionales" y además producen toda una tecnología dedicada a minimizar el esfuerzo físico e intelectual del individuo. En este contexto, el teatro debe convertirse en un espacio para devolver al hombre la capacidad de actuar y pensar creativamente (Prieto, 1992, p.166)

Podría concluirse que, Schechner percibe el teatro como una herramienta creativa de transformación, que es lo que hará de él, una disciplina de trascendencia. Y ello sólo será posible en la medida en que el teatro, logre abandonar su función puramente estética que ha predominado en la cultura occidental.

El teatro sale del teatro de la mano de Boal.

Para comprender el tipo de teatro que propone el brasileño Augusto Boal, es necesario contextualizarlo. Este surge durante la década de los sesenta en Latinoamérica, encontrando su origen en los fuertes cambios que se producían en el continente, y en respuesta a la seguidilla de dictaduras militares que tomaron el poder durante este periodo. Por lo tanto, es un teatro pensado para Latinoamericanos.

Influenciado por los postulados de Brecht, la forma de hacer teatro de Boal, tiene un gran compromiso sociopolítico, y plantea algo mucho más osado con respecto a lo que se venía gestando en Europa y Estados Unidos. No sólo busca generar un pensamiento y una actitud crítica en el espectador frente a lo que ve, sino que lo invita e incita a tomar acción. Prieto logra explicarlo de manera muy

clara y precisa: "La acción teatral es completa cuando el espectador deja de serlo, es decir, cuando se levanta de su butaca para participar en la toma de decisiones y la ejecución de acciones dentro de la acción dramática" (Prieto, 1992, p.167)

Considerando que, los sistemas dictatoriales instauran terrorismo de forma sistemática con la finalidad de imponer un mecanismo político, económico y social, pasando por alto las necesidades e intereses de las personas en general, es que se establece una dinámica deshumanizada entre individuos, en donde se niega la libertad de ser. Esto implica la alienación de los mismos que, termina por sofocar en ellos la capacidad de apoderarse de sus vidas y transformar sus realidades.

Es así como Boal descubre una potente herramienta en el teatro, y se propone la complicada labor de intentar devolverle a las personas su capacidad de observar y expresarse críticamente respecto a lo que acontece a su alrededor, para luego tomar acción.

Su propuesta es revolucionaria, y en ella se logra alcanzar un tipo de comunicación totalmente eficaz, pues llama a una participación activa a través del diálogo entre los participantes del hecho dramático. La idea es actuar, no sólo desde la perspectiva de la actuación, sino que, desde la acción de transformar la realidad que limita al ser. Este es, el Teatro del Oprimido. Boal lo explica: "El Teatro del Oprimido es teatro en la acepción más arcaica de la palabra: todos los seres humanos son actores, porque actúan, y espectadores, porque observan." (Boal, 2002, p.21)

El teatro, en esencia, es la capacidad de todo ser humano de observarse a sí mismo; Y es esta capacidad la que permite a las personas observar y analizarse a sí mismas como también, a su entorno, desde una perspectiva crítica, con el

objeto de ensayar posibles soluciones respecto a aquello que los oprime, que los limita. Para Augusto Boal todos pueden ser espect-actores.

Para lograr lo que se propone, este exponente latinoamericano determina una serie de estrategias que, tienen que ver con el entrenamiento del actor y la expresividad del cuerpo como potencial elemento comunicativo. Sus metodologías abandonaron el teatro como espacio escénico convencional, para abordar distintos aspectos de las problemáticas sociales. Así, el teatro del oprimido llegó a utilizarse en diversos ámbitos tales como, educación, política, legislación, psicología, trabajo social, entre otras.

Las metodologías propuestas por Boal, van desde el Teatro Periódico que, trata problemáticas sociales locales que tienen directa relación con la inexistencia de libertad de prensa en algunos países latinos; el Teatro Imagen que, se desarrolla con el objetivo de favorecer la comunicación sin necesidad del uso de la palabra, esto con la finalidad de romper barreras de lenguaje o idiomas; el Teatro Foro, utilizado principalmente en la alfabetización de pueblos indígenas y campesinos, el cual se vincula específicamente con el área educativa con base en las propuestas de Paulo Freire; el Teatro Invisible, desarrollado para intervenir y propiciar el debate político; el Arco Iris del Deseo, una metodología teatral desarrollada con la finalidad de trabajar aspectos psicológicos del ser humano, convirtiéndose en una herramienta al servicio de la psicoterapia; hasta el Teatro Legislativo que, tiene como finalidad llegar a legislar de acuerdo a las necesidades de la población.

Las metodologías desarrolladas por este Brasileño, no sólo se quedaron en Brasil con la aprobación de 13 leyes a través del teatro legislativo, sino que lograron generar cambios reales en diversos países del continente

latinoamericano tales como, Perú y Chile, con los programas de alfabetización; Colombia, Venezuela y México propiciando el diálogo entre comunidades; Europa, a través del arcoíris del deseo, en una campaña por frenar las altas tasas de suicidio producto de stress y depresiones, entre otras cosas. Hasta la fecha, más de 70 países alrededor del mundo han trabajado aspectos sociales relevantes, con las metodologías del teatro del oprimido de Augusto Boal, según la Organización Internacional del Teatro del Oprimido (ITO).

4.1.3 Aspectos comunicativos del teatro.

El rito es el origen del arte teatral. Este, ha sufrido a través de los siglos una serie de transformaciones que, lo han convertido en lo que hoy se conoce como teatro. Durante el último tiempo, diversos teóricos teatrales dieron cuenta de esto, y han dirigido sus esfuerzos al reencuentro de este origen. Por lo mismo es importante, abordar los aspectos comunicativos, en primera instancia, del rito, para luego abordar los del teatro.

La función comunicativa del rito

El rito es un medio de transmisión de información tanto animal como humano. Entre los animales la información transmitida tiene un carácter estrictamente genético, mientras que en los seres humanos, es más bien de carácter cultural.

A través del rito, en el caso de los animales, estos logran comunicar aspectos importantes para la supervivencia de la especie, como los rituales de apareamiento, caza y lucha. En el caso de la especie humana, el rito se utiliza para comunicar códigos entre individuos pertenecientes a un grupo determinado, en procesos importantes tales como, la unión de pareja, la transición de la etapa infantil a la etapa adulta, entre otros aspectos trascendentales para un ser

humano, que dependen de las costumbres arraigadas en la cultura a la cual pertenece.

Lo anterior es una forma generalizada de entender el rito que, entrega ciertos atisbos de su carácter comunicacional.

Al profundizar, se encuentra que el rito es unificación, y que propicia relaciones interpersonales con conciencia de grupo. A través de la comunicación ritual es posible la conexión y unificación de los individuos que conforman el grupo, creando lazos que posibilitan el trabajo en conjunto por un objetivo común. La naturaleza iterativa del rito establece orden en las interacciones, y tiene por objeto la transmisión de información entre los integrantes del grupo, lo que:

(...) permite que la conducta ritualizada desempeñe una función comunicativa, que suministra a los participantes marcos de referencia para las interacciones y crea expectativas para que los individuos anticipen cierto tipo de conducta y su orden de sucesión, y por lo tanto, actúen en forma adecuada. (Scarduelli en Prieto, 1992, p.44)

En pocas palabras, el rito es un importante medio de reiteración de aquellos mensajes fundamentales para una determinada sociedad, y también, generador de vínculos. Es una fuente de comunicación y coordinación interpersonal totalmente simbólica y emocional, sin dar cabida a barreras de índole sexual, racial, social o ideológica. Totalmente integrador; una invitación a la participación activa de cada uno de los individuos.

La comprensión del rito se encuentra totalmente ligada a los niveles de conocimiento que el individuo tenga acerca de los códigos simbólicos, y que además comparta con los miembros de determinada cultura. No obstante, hay

ciertos elementos del rito (símbolos arquetípicos) que, pueden llegar a ser comprendidos por participantes ajenos, esto ya que existen tópicos del rito que son universales (iniciación, fertilidad, etc.), así como también símbolos (elementos naturales, geométricos, corporales, etc.) que representan cuestiones cosmopolitas.

Entonces, "los ritos se revelan como medios de comunicación profunda" que:

Dependerán no sólo de los lazos que puedan establecerse entre los individuos o de la información que pueda transmitirse, sino fundamentalmente por la capacidad que tenga la situación ritual de provocar en el individuo un alto grado de introspección o «trabajo interno». (Prieto, 1992, p.46)

El trabajo interno es el proceso de observación y reflexión acerca de uno mismo. Es totalmente subjetivo, y permite al individuo comprender su dimensión personal, en relación al mundo externo en el que se desenvuelve. Hoy en día, este aspecto del desarrollo del ser humano, se encuentra prácticamente en segundo plano, por el ritmo de vida y los sistemas de creencias que han marcado los últimos siglos, aunque parece ser una inquietud constante.

El trabajo interno implica sumergirse en uno mismo, en los aspectos emocionales y psicológicos personales, para lograr auto-descubrirse, aceptarse, superar obstáculos y liberarse de aquellos aspectos que pueden llegar a ser inmovilizadores. Y el rito, es un medio por el cual, el ser humano puede moverse entre el mundo subjetivo y objetivo, vale decir, entre el mundo interior y el exterior produciéndose una relación dialógica que hace del rito, un medio de comunión, y

de comunicación. Durante el proceso del rito, la mirada no sólo se dirige a la individualidad, sino que también a la colectividad, a la comunión con los otros.

La función comunicativa del teatro.

Identificar los aspectos comunicativos del teatro requiere de una analogía acabada de las partes que lo componen, desde el texto dramático hasta la ambientación, labor que puede llegar a desviar esta investigación. Por lo mismo, se rescatarán aquellos aspectos del teatro relevantes para los objetivos de este trabajo en cuestión, sin que en el intento, se llegue a restarles importancia a aquellos otros que forman parte del hecho teatral.

El texto dramático

El siguiente, no es un análisis exhaustivo de lo que es el texto dramático, ni tampoco se profundizará demasiado al respecto. Sólo se rescatarán aquellos aspectos del texto dramático funcionales para el proceso de comunicación, y que pueden ser aplicados tanto dentro, como fuera del teatro.

Estructura

Una obra teatral, un texto dramático, es un escrito que se diferencia de los textos líricos, porque es creado y se encuentra estructurado para ser representado; para la acción.

Su estructura se encuentra basada en torno a un conflicto en particular, que se presenta en cuatro partes: planteamiento, desarrollo, clímax y desenlace. Y surge desde la necesidad de contar una historia que, puede abordar diversas temáticas, tales como problemas o situaciones sociales, fantásticas, políticas, ideológicas, entre otras, ya sea de una época pasada o de la actualidad. Su objetivo, es entregar un mensaje al espectador, ya sea espiritual, personal o

social, y que la acción dramática logre generar en él alguna reacción. El espectador participa del hecho teatral haciendo su propia interpretación. Según Prieto (1992), la dinámica dramática consta de tres etapas en dónde, el espectador se interesa en el conflicto planteado, luego se involucra, se identifica y/o critica la acción, y en última instancia, emite un juicio de valor con base en su interpretación de lo representado. "Todo este proceso aumenta su acervo de conocimientos y de experiencias y lo sitúa como testigo de los acontecimientos." (Prieto, 1992, p.50)

Debe considerarse que un texto dramático relata un acontecimiento en particular, un momento exacto de una vida. Por lo tanto, necesita de personajes que formen parte de ese momento, que vivencien esos acontecimientos. Los personajes, pueden catalogarse como simples (estereotipos) o complejos (multidimensionales); y se dividen en protagonistas y antagonistas. El conflicto, gira en torno al protagonista, así mismo, los otros personajes.

Con los nuevos exponentes del teatro, y de acuerdo a las nuevas maneras de entenderlo, el texto pasa a convertirse en un elemento prescindible, para la acción teatral. Como se expuso anteriormente, lo único imprescindible es el actor y el espectador para que se genere la experiencia teatral. Pero es preciso destacar, que detrás de la representación final, está el trabajo de todo un equipo de personas que, buscan entregar un mensaje a través de la misma. No hay que olvidar que el teatro, es un arte dónde confluyen diversas expresiones artísticas.

Así, el texto dramático tradicional, pasa a convertirse en lo que Schechner llama "gramática generativa" la cual, de acuerdo a lo que expone el mismo autor, forma parte de un proceso que denomina "restauración del comportamiento" (Schechner en Prieto, 1992, p.62) el cual "consiste en tomar fragmentos de

comportamiento humano y manipularlos, «editarlos» y reconstruirlos como materia prima" (Prieto, 1992, p.62) Esto con la finalidad de alcanzar los propósitos de la nueva escena teatral, en dónde la comunicación con el espectador, es un aspecto que toma vital importancia.

A continuación, se expondrán aquellos aspectos del teatro que son importantes en cuanto a sus posibilidades comunicativas.

Prieto, destaca entre ellas: el código teatral, la proxemia, la kinesis, las expresiones artísticas, y la ambientación. En el siguiente punto, se indagará con mayor profundidad en las tres primeras, sin con esto, pasar por alto las otras.

Código teatral

El código teatral se encuentra compuesto por una serie de signos, símbolos y señales que, posibilitan el acuerdo entre actor y espectador con respecto a que, aquello representado, pertenece a otra realidad, una realidad extracotidiana.

La comunicación se establece al reconocer que se forma parte participativa de este otra realidad legitimada en la experiencia teatral:

Al participar, como actores y espectadores, de un mundo ajeno y hacerlo propio, se da el proceso de comunicación: un emisor (actor) transmite un mensaje a un receptor (espectador) acerca de su experiencia y, al compartir ambos esta misma experiencia, se logra el fenómeno comunicativo (Prieto, 1992, p.63)

De esta manera, explica Prieto, el público logra tener una respuesta interpretativa respecto a la otra realidad, la realidad representada. Dicha interpretación que haga el espectador del mensaje enviado a través de la

representación de esta otra realidad, varía de espectador en espectador, puesto que cada uno de ellos validará o no, dicho mensaje desde su experiencia personal. Esta interpretación del mensaje es posible, debido a que el lenguaje teatral, se vale de una serie de símbolos y signos, que exigen del público dicha disquisición para comprender lo representado.

Los símbolos y signos teatrales, engloban todo aquello que se encuentra en escena, sin reducirse al uso de la palabra. Y todo aquello que está en escena, afecta al espectador en un proceso sensorial-racional, que comienza desde las sensaciones que despierta en quien observa y percibe, y termina en la identificación de los signos, símbolos y señales con la finalidad de hacer una interpretación racional del mensaje que se busca transmitir, a través de lo representado.

Proxemia

Muchas veces, o la mayor parte del tiempo, el espacio en el cual se establecen relaciones interpersonales y como las determina, pasa totalmente inadvertido.

Cuando se habla de proxemia, se habla sobre el espacio interpersonal, sobre distancias corporales. Este tipo de uso del espacio es determinante para comprender las relaciones, tanto humanas como animales, que se establecen. La disposición del espacio corporal, no solamente es expresión, sino que delimita las relaciones, ya que genera una manera de percibir las cosas.

En el caso del ser humano, el uso del "espacio vital", como lo denomina Prieto, no sólo responde a un ámbito territorial, sino que responde también, a una determinada cultura. El lenguaje proxémico de Occidente, es muy diferente al de

Oriente, y también varía entre países occidentales, entre regiones de un país, entre comunidades, etc.

Según Edward T. Hall, estas distancias físicas se clasifican en cuatro tipos, en cuanto a relaciones humanas: "la distancia íntima, la distancia personal, la distancia social y la distancia pública" (Hall en Prieto, 1992, p.67), la cuales, como se explicó anteriormente, variarán de cultura en cultura.

En la percepción de los espacios, los sentidos juegan un rol preponderante. A través de ellos se logra asimilar la realidad e identificar los espacios vitales existentes. En el teatro, esto es sumamente relevante, y se entrena al actor para ser un observador con capacidad de escucha activa (sin desaprovechar el resto de los sentidos) para lograr interpretar de manera fidedigna y creativa a un personaje. Sin embargo, este tipo de uso de los sentidos, totalmente activo, no sólo es relevante en el trabajo, sino que también en las relaciones comunicativas.

Las últimas tendencias teatrales llevaron la comprensión de este tipo de relaciones, a un punto diferente, integrando al público en el escenario. Incluso, se llega a eliminar la distancia convencional existente entre actor y espectador, con la finalidad de que el espectador lograra establecer una participación mucho más activa en el hecho teatral, involucrándose, facilitando las relaciones comunicativas.

La percepción de los espacios vitales, no sólo depende de la cultura, sin que también, de la emoción y los estados de ánimo "la sensación que el hombre tiene del espacio está relacionada muy de cerca con su sensación de sí mismo, que es una íntima transacción con su medio". (Brecht en Prieto, 1992, p.69)

Kinesis

La kinesis o kinética son movimientos corporales que denotan una actitud comunicativa, es decir, aquellos movimientos o gestos corporales que comunican o reafirman algo que se quiere decir. En otras palabras, es una especie de "lingüística corporal" como señala Prieto.

Dentro de los campos de estudio de la kinética, existe aquel que Birdwhistel denomina "Kinética social, que se refiere a la cuestión cultural de los gestos, mímica y posturas; es decir, su significado y su función en una cultura determinada." (Prieto, 1992, p.70) En dónde, ningún movimiento corporal puede comprenderse sin estimar el contexto sociocultural en el cual se encuentra inserto y del cual forma parte.

Los movimientos corporales y su connotación significativa son de suma importancia dentro del lenguaje teatral y su potencial comunicativo. El uso del cuerpo, de los gestos, de las posturas, forma parte fundamental de la disciplina teatral, debido al uso de estos en la transmisión de mensajes. Por otra parte, el entrenamiento del actor exige de él, un manejo del lenguaje corporal y del gesto, excepcional, para que logre ser capaz de comunicar emociones tanto a sí mismo, como a los demás. El gesto facial y la mirada, son potentes comunicadores de las emociones.

En cuanto al lenguaje kinético, cada una de las partes que lo componen, cumplen determinadas funciones que, según Picard, se clasifican en:

- Función cuasi lingüística: las expresiones kinéticas podrían ser el equivalente a frases, palabras etc.

- Función de apuntalamiento: especie de apoyo, de refuerzo al discurso hablado.
- Función expresiva: gestos que no llevan la intención explícita de comunicar, sino que son la exteriorización de un estado de ánimo, y generalmente son involuntarios.
- Función impresiva: que transmiten una impresión.
- Función relacional: comportamientos que señalan el tipo de relación existente entre personas.
- Función de regulación: gestos y movimientos que funcionan como «signos de puntuación» en una conversación.
- Función simbólica: gestos y movimientos realizados en un contexto ritual. (Picard en Prieto, 1992, p.73-74)

Los movimientos o gestos, pueden tener más de una función. Comprender lo anterior es importante, ya que la kinética, y por sobre todo, la kinética social, permite comprender las relaciones interpersonales, desde una perspectiva corporal, en tanto se percibe el cuerpo en su capacidad comunicativa. Además, es parte importante del trabajo actoral, en tanto permite al actor comprender y establecer la forma en que puede llegar a relacionarse un personaje con los demás, dentro del proceso de construcción del mismo, favoreciendo así su interpretación y la de los otros actores. También, le permite hacer de su cuerpo y de su capacidad expresiva, potentes transmisores de mensajes en todas las direcciones posibles (en escena y con el público), que propician las relaciones comunicativas.

4.1.4 Relación comunicativa entre Rito y Teatro

Indiscutiblemente, rito y teatro se encuentran fuertemente relacionados, no sólo en lo que a símbolos y actos estéticos se refiere, sino que también, en sus capacidades comunicativas. Prieto explica la urgencia del porque, rito y teatro deben reencontrarse: la capacidad comunicativa, no tan solo de la palabra, sino que también del cuerpo, es algo que el teatro occidental ha perdido, y que le urge recuperar para no perecer bajo su función puramente estética, la cual le impide su trascendencia.

Sin embargo, aunque teatro y rito son conceptos que parecen no tener relación alguna, al menos en occidente, no hay cosa más alejada de la realidad. Teatro y rito se complementan, y cuando logran compenetrarse, son una potente herramienta comunicativa, al servicio de las relaciones interpersonales como también, de la relación que se establece con el ser mismo.

Ambos, son fenómenos performáticos - es lo que tienen en común - y a la vez se diferencian, por un lado, en que el rito es una acción transformadora, es decir, genera un cambio en quien o quienes se someten al proceso ritual; por el otro, el teatro es entretenimiento en su acepción más básica. Sin embargo, la historia del teatro occidental, muestra una fuerte tendencia al reencuentro con su origen ritual, en busca de un teatro eficaz, propiciador de acción, y aún más allá, provocador de transformación, sin abandonar el entretenimiento. Todo este proceso, por muy profundo que sea, no tiene porqué dejar de ser divertido al ser revelador. Y es en este sentido como teatro y rito, se complementan.

El teatro oriental, es un tipo de teatro conectado profundamente a lo ritual, siempre entendiendo al rito como un acto, una práctica, como una especie de sesión funcional al servicio del acto comunicativo humano, y por lo mismo, al igual

que el rito, considera la capacidad de acción y de observación como indispensables para comunicar, de forma adecuada y trascendente, sus mensajes. Y el teatro occidental, de manera paulatina ha caído en cuenta de esto, dirigiendo sus esfuerzos a reencontrarse con estos elementos y reintegrarlos.

Por lo tanto, el teatro debe ser acción y despertar la atención de quienes conforman el hecho teatral. Esto es indispensable para lograr establecer una relación comunicativa.

Schechner, reconoce la importancia del rito en el teatro, ya que para él:

desde el punto de vista etológico, los rituales evolucionan como una forma de mejorar las comunicaciones, superar ambigüedades y hacer claros los mensajes. (...) en donde un problema puede surgir, en donde la comunicación, la claridad y diversión pueden ayudar a sobrepasar una confrontación dificultosa, allí se desarrolla el ritual, la ceremonia y el teatro (Schechner en Prieto, 1992, p.98)

De esta manera, queda claro como rito y teatro se complementan, para convertir al teatro en una disciplina artística de trascendencia. Abandonar su sentido de espectáculo para convertirse en un instrumento funcional al servicio de la comunicación y las relaciones humanas, a través de sus posibilidades artísticas, estéticas y de diversión, ha sido posible y sigue siéndolo en medida que rescate el rito como parte de él y del proceso transformacional. Prieto reflexiona al respecto:

Visto así, el fenómeno representacional deja de ser un accesorio cultural de nuestra sociedad; su papel se vuelve decisivo en tanto que ofrece un espacio para explorar las posibilidades de interacción y comunicación humanas dentro

de un marco creativo y también divertido. El teatro tiene, entonces, la capacidad de transformar no sólo el espacio escénico o la percepción del intérprete y espectador, también transforma las relaciones humanas de ambiguas y monótonas en claras, creativas y auténticas. (Prieto, 1992, p.98)

Recordando las nuevas formas de entender y hacer teatro, se hace hincapié en que estas, y sus exponentes, influyeron en ámbitos sociales importantes. La herencia de Stanislavski, por ejemplo, influyó en el campo de la psicología, así el psicólogo Jacob Levy Moreno, crea el sistema del psicodrama, herramienta terapéutica de mejora de las relaciones humanas, tanto en terapias individuales y grupales; Por otra parte, a través de Brecht, Boal y otros, el teatro adquiere un carácter de transformación totalmente didáctico, lo cual logra posicionarlo en el ámbito educativo; Schechner y Turner logran, la retroalimentación entre antropología y teatro, generando una propuesta "creativa y participativa" al servicio del estudio y la investigación etnológica; en su periodo parateatral, Grotowski, también contribuye desde el teatro, a las posibilidades existentes de "comunicación interhumana". Así, se genera, lo que Barba denomina, «teatro antropológico», en dónde sus técnicas y teorías de entrenamiento actoral, y la nueva concepción del rol que juega el teatro en la sociedad moderna, logran trascender los escenarios, para ocuparse de cuestiones humanas relevantes en el desarrollo de cualquier persona o grupo social.

Sin embargo, esto solo ha sido posible, debido a que el teatro occidental se ha reencontrado con sus raíces. El teatro, hoy puede trascender e intervenir en otros ámbitos gracias a la reintegración del rito como espacio de contacto humano, en una era en dónde la cercanía al otro, la relación con los otros, es cada vez más

escasa. La pérdida de la participación activa del hombre en los procesos colectivos, el acelerado crecimiento tecnológico y los mecanismos industriales, no sólo segregan, sino que sobrecargan de información y apelan al esfuerzo mínimo y la inmovilidad de los seres humanos, lo que finalmente genera grandes abismos en la manera en que las personas se comunican y se relacionan. Es en este abismo, dónde el teatro puede llegar a ser un puente de conexión interhumana viva.

**5 CONSIDERACIONES SOBRE EL APOORTE DE LA PEDAGOGÍA TEATRAL A
LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ESCOLAR.**

En el presente capítulo se analizará la pedagogía teatral como una disciplina didáctica-expresiva que, posee una metodología aplicable al trabajo con personas abordando todas sus dimensiones a través de su capacidad expresiva, para propiciar una comunicación efectiva tanto a nivel personal como interpersonal y organizacional. Por lo anterior, se realiza una micro reseña histórico-social de la pedagogía teatral, se analiza su evolución, áreas de impacto y su metodología, con el objetivo de visualizar de forma clara, los aspectos que hacen de ella, una herramienta funcional para aspectos que conciernen a las relaciones interpersonales y la comunicación a nivel de organización.

5.1 El teatro en la educación: Implicancias de la Pedagogía Teatral.

La Pedagogía Teatral tiene sus orígenes posteriormente a la Segunda Guerra Mundial. Los desastres de la guerra, no sólo pueden medirse en recursos o daños materiales además de incuantificables pérdidas de vidas humanas, sino que también, en los estragos psico-emocionales que deja tras de sí y que impactan profundamente, tanto en niños como en adultos. Para lograr - en medida de lo posible - superar los traumas concebidos por la guerra, se generan los espacios necesarios para nuevas propuestas, y en el área de educación, la búsqueda para dejar la metodología conductista, abre las puertas al juego como una nueva herramienta educativa.

Este tipo de propuesta es considerada y estudiada en primera instancia, en países europeos, siendo Inglaterra uno de los países con más indagación en el tema.

La pedagogía teatral y sus tendencias son variadas, y los cambios evolutivos que ha experimentado son totalmente identificables. Verónica García Huidobro (2004), distingue cuatro tendencias: Neoclásica, Progresista Liberal,

Radical y Socialismo Crítico, las cuales, resumidamente, podrían describirse de la siguiente forma:

La tendencia neoclásica busca otorgar al estudiante las herramientas necesarias para que se desarrolle de manera física y emocional con la finalidad de convertirse en actor "En esta tendencia prima el resultado artístico, a nivel técnico - teatral, el concepto de éxito y el sentido de profesionalización del oficio" (García Huidobro, 2004, p.19)

El objetivo de la tendencia progresista liberal, es el de aprovechar la expresividad del estudiante para su desarrollo personal, a través de la creatividad y de su mundo emocional "Se caracteriza por entender la expresividad como una cualidad propia del ser humano." (García Huidobro, 2004, p.19) Centrándose en la voluntad del estudiante de exteriorizar su mundo emocional, sin importar si la intención del proceso es de carácter teatral o no.

La finalidad de la tendencia radical, es la de convertirse en un factor de cambio social, en dónde el pedagogo teatral asume el rol de propiciador del cambio a través del juego teatral. Esto es "la pedagogía teatral como vehículo transmisor de ideas, como agente de cambio" en dónde el o los pedagogos teatrales, se desempeñan "(...) como facilitadores activos de cambio de las sociedades dónde se encuentran insertos." (García Huidobro, 2004, p.19)

La tendencia del socialismo crítico, enfoca sus esfuerzos y reconoce la necesidad existente en el estudiante de expresarse libremente, otorgándole gran importancia a la realidad y el entorno del mismo. Esta tendencia no sólo busca asumir la necesidad del estudiante de explorar su mundo emotivo, sino que también busca asumir el rol cultural y transformacional del teatro en la sociedad:

"El rol social y crítico articulado por el teatro cuando cumple una función en relación a otro y su entorno (...)" (García Huidobro, 2004, p.20)

La pedagogía teatral no ha sido utilizada solamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, aunque este fuera el motivo de su creación. También se ha utilizado en otras áreas, cumpliendo diversos propósitos.

En el sistema educativo es utilizada como herramienta pedagógica en función del currículo escolar, para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. También, se utiliza como taller (curso) de expresión dramática que, busca desarrollar integralmente a los estudiantes a través de la reflexión, estimulando su capacidad creativa y pensamiento crítico.

Fuera del sistema educativo, la pedagogía teatral se encuentra a modo de taller extraprogramático, que culmina su proceso con un montaje teatral. En el proceso se trabajan diversos aspectos como el desarrollo personal, la cohesión grupal, la comunicación, la creatividad y las relaciones interpersonales.

También ha penetrado en el área terapéutica, en donde el teatro deja de ser el objetivo y pasa a convertirse en un medio de integración y sanación social. Se enfoca en el trabajo con las dificultades físicas y psíquicas para que, a través del acto creativo se vuelva a dar sentido a la vida y se recupere el autoestima.

La pedagogía teatral, se basa en el trabajo de expresión dramática, la cual contempla todos aquellos elementos expresivos del cuerpo de los participantes, además de su creatividad. Esta técnica didáctica se utiliza para "el desarrollo y la expresión del área afectiva de las personas mediante el juego dramático." (García Huidobro, 2004, p.39) Además, reafirma el autoestima con la finalidad de desarrollar confianza y atención, ambos aspectos fundamentales para lograr expresar tanto corporal como verbalmente, el ser personal. Por otra parte,

estimula la práctica y fortalece la capacidad de desempeñar diferentes roles en situaciones diversas, reforzando la empatía desde la individualidad hacia la participación en un proceso en conjunto con otros.

Un programa, proyecto, taller, o similar, de pedagogía teatral, siempre tendrá una estructura clara, flexible y adaptable, contemplando, por supuesto, el contexto en el que se llevará a cabo. Para su realización, se necesita observación, planificación y reflexión, lo que implica orden; un orden necesario para lograr los objetivos que se plantea la intervención. Es una especie de camino a seguir, que de acuerdo al proceso del grupo puede tener algún que otro desvío, pero en el mapa, la X siempre marcará el lugar.

Astrosky y Holovatuck (2009) exponen en su libro "Manual de juegos y ejercicios teatrales", cuáles son los aspectos del ser humano que la pedagogía teatral considera relevantes e importantes para el desarrollo integral del ser, las cuales dan la pauta para estructurar un plan de intervención pedagógico-teatral, sin dejar a un lado su naturaleza dramática. Estos autores dividen las materias de la siguiente manera:

Desinhibición	Relajación
Integración	Confianza
Adaptación	Atención
Registro Sonoro	Concentración
Transformación y creación de objetos	Juego dramático
Estructura dramática	Improvisación

Fig. 2, Cuadro creado por la autora con base en el libro: manual de juegos y ejercicios teatrales, hacia una pedagogía de lo teatral (Astorsky, 2009)

Cada uno de ellos se encuentra pensado para desarrollar un aspecto del ser humano específico, sin dejar de lado que los mismos forman parte de un todo en su conjunto. Por ejemplo, la relajación, tiene como propósito generar conexión con el cuerpo, es decir, tener conciencia corporal; de esta manera la disposición hacia la tarea que se desea emprender, mejora, en el tiempo presente. Como ya se dijo con anterioridad, el cuerpo tiene un rol protagónico a la hora de comunicar, puesto que es el medio de expresión del ser humano, por excelencia. He ahí la importancia de conocer el propio cuerpo y sus capacidades. Por otra parte, y siguiendo con los ejemplos, la adaptación es la respuesta hacia un estímulo externo que, ocurre en el presente. La adaptación exige por tanto "desarrollar la escucha, la entrega, la complicidad, la interacción" (Astrosky, 2009, p. 59)

Esta metodología artístico-pedagógica, comprende un proceso difícil de cuantificar en resultados matemáticos específicos, puesto que abordan aspectos personales, sociales y comunicativos, imposibles de medir con los sistemas de medición convencionales. Por lo mismo, en ella el concepto de evaluación, tiene

directa relación con el de valoración. En ella, los conceptos de error o fracaso, no poseen una connotación negativa, sino que son parte del desarrollo, y por ende, fuentes de aprendizaje significativo. Tampoco se trabaja en competencia ni en individualidad, ya que el desarrollo individual, sólo es posible a través del desarrollo del grupo, del trabajo con el otro. García Huidobro dice al respecto:

Cuando evaluamos, centramos la atención en el desarrollo de las habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes individuales para lograr un resultado (...) Cuando valoramos, centramos la atención en las actitudes, de orden afectivo, manifestadas por los participantes en el transcurso del proceso de aprendizaje que se refiere a la etapa de desarrollo del juego que vivencia la persona. (García Huidobro, 2004, p.119)

En cuanto a la evaluación, Astrosky (2009) concluye que "La evaluación debe ser constante para brindarle al alumno, la posibilidad de modificar actitudes y potenciar aptitudes, y al docente, para ajustar las actividades en función del grupo trabajando para este objetivo" (Astrosky, 2009, p.140)

Por otra parte, es importante destacar que, la pedagogía teatral se rige por ciertos principios, los cuales deben prevalecer independientemente de las áreas o de los aspectos que se ocupe. Estos ejes fundamentales, según García Huidobro (2004), son los siguientes

- Ser una metodología activa que trabaja con todo lo relativo al mundo afectivo de las personas.

- Priorizar el desarrollo de la vocación humana de los individuos por sobre su vocación artística, es decir, debe entenderse como una disciplina articulada para todos y no sólo para los más dotados como futuros actores o actrices.
- Entender la capacidad de juego dramático del ser humano como el recurso educativo fundamental y el punto de partida obligatorio para cualquier indagación pedagógica. Dicho en otras palabras, el teatro no es un fin, sino un medio al servicio del estudiante.
- Respetar la naturaleza y las posibilidades objetivas de los estudiantes según la etapa de desarrollo del juego que les corresponde, estimulando sus intereses y capacidades individuales y colectivas en un clima de libre expresión.
- Entender la herramienta como una actitud educativa, más que como una técnica pedagógica. Vivenciar la educación artística como un estado del espíritu; y el impulso creativo, como un acto de valentía.
- Privilegiar el proceso de aprendizaje (lo artístico expresivo) por sobre el resultado (lo técnico teatral).

Este tipo de pedagogía se aplica siempre, teniendo en cuenta la realidad y el contexto de las personas con las que se trabaja, vale decir, con base en un diagnóstico previo (realizado durante las primeras sesiones), que posibilitará el generar y ajustar el plan de trabajo de acuerdo a las necesidades del grupo. Sus edades, el sexo, las circunstancias, el entorno, la forma de relacionarse, las vivencias, los tiempos, los procesos, las creencias, los objetivos y las percepciones tanto individuales como grupales, son prioridad durante esta etapa.

Ya que es una disciplina cuya metodología central es la expresión dramática, el juego es parte importante del proceso. Indiscutiblemente, la capacidad de juego se encuentra mucho más latente y activa durante la infancia, pues es en la etapa dónde más se pone en práctica, y la mayor parte del aprendizaje es a través de actividades lúdicas significativas. Sin embargo, dicha capacidad no se pierde del todo. De hecho, el juego es algo que acompaña al ser humano, durante toda su vida.

Pero para comprender mejor, cuál es el tipo de juego que utiliza la pedagogía teatral, es importante revisar las diferencias existentes entre juego dramático y teatro, teniendo en consideración, que un resultado a nivel técnico-teatral, no es el objetivo de esta disciplina. García Huidobro (2004), hace la siguiente diferenciación entre ambos:

JUEGO DRAMÁTICO	TEATRO
a) Se pretende desarrollar la expresión artística	a) Se pretende una representación teatral
b) Se realiza en el aula o en cualquier espacio amplio	b) Se realiza en un escenario
c) Se desarrolla a partir de un proyecto oral que puede ser variado.	c) Se desarrolla a partir de una obra dramática escrita.
d) Los roles son auto - designados por los participantes.	d) Los roles son impuestos por el director.
e) Las acciones y diálogos son improvisados por los participantes.	e) La planta de movimiento y el texto son aprendidos por los actores/actrices.
f) Los actores/actrices y el público son intercambiables.	f) Los actores/actrices y el público están diferenciados.
g) El facilitador estimula el avance de la acción.	g) El director plantea el desarrollo de la obra.
h) El juego dramático puede no concretarse, si el tema no alcanza el desarrollo deseado.	h) La obra dramática tiene una estructura dramática que debe concretarse.
i) Significa destacar el desarrollo y realización del proyecto que motivó al grupo.	i) Significa destacar la presentación final de la obra dramática escrita.
j) Se valoriza el proceso de aprendizaje.	j) Se evalúa el espectáculo como resultado final.
k) No existe el concepto de fracaso.	k) Existe el concepto de fracaso.

Fig. 3, Pedagogía teatral, metodología activa en el aula, (García Huidobro, 2004, p.28)

Se cree que la pedagogía teatral y parte de su metodología, podría ser aplicable al proceso de comunicación interhumana a nivel de organización, de manera satisfactoria, teniendo en consideración aquellos aspectos de la misma aplicables a participantes fuera del aula. Esto es, que los participantes en este proceso, serían parte del entramado organizacional del centro escolar, y por lo mismo, sus contextos, realidades y objetivos dentro del espacio educativo, son muy diferentes a los de los estudiantes en la sala de clases, así como también su capacidad de expresión dramática y disposición al juego. Por lo tanto, el pedagogo teatral debe tener en consideración todos los aspectos a nivel de comunicación organizacional, de clima laboral, de relaciones interpersonales que engloban el centro en sí mismo, y la propuesta podrá ser efectiva, en tanto se base en los siguientes elementos, antes mencionados:

- 1) Que tanto las tendencias progresista liberal, radical y del socialismo crítico, logren complementarse.
- 2) Que sus principios fundamentales sean respetados, valorados y contextualizados al tipo de participantes, sus intereses y conflictos.
- 3) Que la capacidad lúdica de cada uno de los participantes sea valorada como un proceso personal, con un tiempo propio, sin ser forzada o de alguna forma, violenta.
- 4) Que la diferenciación entre juego dramático y teatro, delimite el tipo de técnicas, metodologías y ejercicios que se utilizaran durante el proceso, de acuerdo a las necesidades del grupo.

**6 CONSIDERACIONES PARA UNA PROPUESTA TEATRAL EN EL
MEJORAMIENTO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE UN
CENTRO ESCOLAR**

En el presente capítulo se busca indagar aquellos elementos a considerar a la hora de pensar en la creación de una propuesta teatral, cuyo propósito es el de mejorar la comunicación organizacional al interior de un centro escolar. Esto, con la finalidad de establecer, en medida de lo posible, los lineamientos que, a juicio del presente estudio, debiese seguir una iniciativa de tal complejidad. Para esto, se pretende interrelacionar todos los aspectos abordados en los capítulos anteriores, vale decir: organización escolar, comunicación, relaciones interpersonales y disciplina teatral, lo cual se cree, posibilitará la realización de un proyecto que impacte positivamente en toda la comunidad escolar.

6.1 Teatralidad

El concepto de teatralidad no tiene una definición única puesto que, se ha utilizado no sólo desde la perspectiva teatral, sino también, desde la de otras áreas de estudio para referirse a ciertas conductas o practicas socioculturales.

El término encuentra su origen en la teatrología con la finalidad de identificar aquellos elementos que separan las artes escénicas del arte literario. Pero poco a poco, comenzó a utilizarse, de la mano de otros teóricos, para hacer referencia y describir todas aquellas prácticas sociales que tienen un alto componente teatral, tales como festividades, campañas políticas, entre otras.

Entender que una situación social en particular es teatral, implica conocer los elementos que hacen posible la existencia de esa teatralidad. En primera instancia, para que exista teatralidad en una escena de la vida cotidiana es imprescindible que exista la mirada de otro. Esto, en el sentido de que aquel que observa una determinada situación, una acción entre seres humanos, es quién otorgará a lo que ve el sentido de teatralidad, puesto que las personas que forman parte de la escena, no tienen la intención de representar, sino que son parte de

una interacción que puede connotarse como teatral. Un ejemplo de esto, podría ser perfectamente una discusión en el transporte público, en dónde dos personas tienen un conflicto que comienza a intensificarse, y en consecuencia, llama la atención de varios observadores. Las personas del conflicto no representan el conflicto, ellos lo vivencian. Los observadores, son quienes pueden dar el sentido de teatralidad a aquella situación de conflicto. Es pertinente entonces inferir que la teatralidad existe mientras el otro mire, cuando deje de mirar, la teatralidad no existirá más.

En resumen, podemos definir la teatralidad como la cualidad que una mirada otorga a una persona (como caso excepcional se podría aplicar a un objeto o animal) que se exhibe consciente de ser mirado mientras está teniendo lugar un juego de engaño o fingimiento. (Cornago, 2009, p.26)

Cornago (2009) plantea una mirada acerca de la teatralidad que puede ser aplicable a otros aspectos de la vida social no necesariamente artísticos, por lo cual se alinea perfectamente a la forma de comprender la teatralidad que busca rescatar la presente investigación. Sin embargo, utilizar las palabras engaño o fingimiento para referirse a una suerte de representación social, casi inconsciente, parece ser un tanto agresiva, ya que no se cree que la intención de los participantes dentro de una situación que puede percibirse o catalogarse como teatralidad, sea la de engañar a otro, sino que, la de (re)presentar su persona según el tipo de interacción y situación social en la que se encuentra.

Aunque, la teatralidad puede identificarse y aplicarse en hechos de la vida cotidiana, existen autores que defienden su condición netamente artística. Dubatti por ejemplo, explica la teatralidad “como un «acontecimiento convivial»

fundamentado en una experiencia poética propia del teatro, entendido como el encuentro co-presencial de artistas, técnicos y espectadores” (Dubatti en Prieto, 2009, p.116-146) Dejando clara su postura teatrológica con respecto a la utilización y función del término.

En cambio, Juan Villegas (2005), quien posee una visión más vinculada a lo social, entiende la teatralidad como "un discurso en el cual se privilegia la construcción y percepción visual del mundo", haciendo una distinción entre teatralidad, teatralidad social, teatralidad social legitimada y teatralidad estéticamente legitimada.

Respecto a la teatralidad social en sí, Villegas (2005) sostiene que, es "tanto una práctica como una construcción social" explicando al respecto que "Como práctica social constituye un modo de comportamiento en el cual los seres sociales, conscientes o inconscientemente, actúan como si estuviesen en el teatro" esto en cuanto a utilización de vestimentas, ocupación de espacios, disposición corporal, entre otras cosas. En cambio, continúa el autor, "Como construcción cultural constituye un sistema de códigos de sectores sociales que codifican su modo de percepción del mundo y su modo de auto-representarse en el escenario social" (Juan Villegas, 2005, p.18)

Según Villegas, la teatralidad social encierra todo el conjunto de teatralidades que se adscriben a una determinada cultura, y que la distinguen de las demás. Según explica el propio autor, el conjunto de teatralidades que engloba la teatralidad social, y que forman parte de un "sistema o subsistema cultural", son las que identifica como "teatralidad política", "teatralidad pedagógica", "teatralidad deportiva", "teatralidad religiosa", entre otras, y que poseen sistemas de signos, entendidos, compartidos y utilizados por aquellas personas que conforman dicho

sistema o subsistema de teatralidad. Dentro del mismo, existen teatralidades que son social y culturalmente aceptadas o no, por aquellos agentes que representan y ejercen el poder social o cultural legitimador.

Con respecto a aquellas teatralidades legitimadas por el poder legitimador, Villegas explica que:

La teatralidad legitimada implica con frecuencia, una competencia cultural específica del destinatario o espectador. Cada sistema de teatralidad se funda en ideologías e imaginarios sociales de los sectores productores de los discursos y son funcionales al mensaje que quieren comunicar a sus potenciales destinatarios o espectadores (Juan Villegas, 2005, p.19)

Así entonces, la teatralidad se comprende como una conducta social que dependerá de la cultura en la cual se desarrolla, y contendrá códigos que deben ser comprendidos por las personas que viven dicha teatralidad. De esta forma queda claro que aunque haya quienes defienden su aplicación netamente teatrologica, es innegable la existencia de teatralidad en cada cultura, en cada interacción social, ya sea de forma pública o privada. La teatralidad forma parte de todas las realidades socioculturales; es sólo cuestión de observar.

6.1.1 Teatralidades en el centro escolar y en la comunicación interpersonal.

El comprender y aceptar la teatralidad como algo que también compete a lo social, implica identificar aspectos de la misma en los comportamientos socioculturales y las interacciones humanas. Las teatralidades sociales tienen ciertos componentes dramáticos identificables, como el manejo del espacio, el vestuario o la disposición corporal y el uso de la voz.

Erving Goffman, sociólogo canadiense, aborda aspectos de la vida social al interior de establecimientos y organizaciones, en su mayoría de tipo industrial, desde una perspectiva teatral o dramática que el mismo autor explica, puede ser aplicada a otras organizaciones, inclusive las de tipo familiar. Su propuesta desde la actuación, es un intento por comprender como el "actuante" se presenta ante otros, representa su actividad, y cuál es la "actuación" que el "auditorio" espera de él, de acuerdo al rol que desempeña. De esta forma, logra abordar aquellos aspectos de las interacciones personales a nivel laboral, de una forma didáctica, exponiendo además, la teatralidad que existe en ellas.

Según Goffman (2006), cuando se produce una interacción social por vez primera, las personas intentarán obtener información acerca del individuo que se presenta ante ellos. Buscarán conocer aspectos concernientes a su personalidad, su status social, sus competencias y actitudes, entre otros, que permiten dimensionar en cierta medida, lo que el individuo espera de sus receptores y lo que los receptores pueden llegar a esperar de él. Sin embargo, la información que se revela durante el momento y el lugar mismo de la interacción, es limitada. Existen aspectos de la información a los cuales sólo es posible acceder de forma indirecta, ya sea a través de las confesiones de la persona, lo cual requiere de un tipo de relación un tanto más íntima, o a través de su expresividad (lenguaje corporal)

Cuando una persona ofrece una actuación ante otros, lo hará, al menos en la gran mayoría de los casos, de manera que resalten en él aquellos atributos positivos que lo favorecen y concuerden con el papel que dice desempeñar. Es entonces, cuando ocurre un hecho teatralmente importante. Cuando el actuante se presenta ante el auditorio y representa su rol, se producen dos tipos de comunicación: una, que es controlable por el actuante y que maneja fácilmente, la

comunicación verbal, y aquella que existe a nivel de expresividad y que generalmente las personas no manejan conscientemente, la comunicación no verbal. Estas últimas, aquellas señales expresivas no gobernables, son las que validarán o no la actuación del individuo, a medida que muestren coherencia con el rol que dice desempeñar y las acciones que emprende.

Por otra parte, cuando un individuo se presenta ante otros, lo hace esperando que los otros, el auditorio, tome en serio su presentación, creyendo en las cualidades y capacidades que dice tener. Así mismo, el actuante puede creer verdaderamente o no, en el rol que representa, dependiendo de cuáles son sus intenciones particulares. Sea cual sea el caso, la verdad es que la mayor parte del tiempo, las personas se ven obligadas por las circunstancias, a representar más de un rol, creyendo o no en el mismo. Ante esto, Goffman hace alusión a Robert Park:

Probablemente no sea un mero accidente histórico que el significado original de la palabra persona sea máscara. Es más bien un reconocimiento del hecho de que, más o menos conscientemente, siempre y por doquier, cada uno de nosotros desempeña un rol... Es en estos roles donde nos conocemos mutuamente; es en estos roles donde nos conocemos a nosotros mismos". (Park en Goffman, 2006, p.31)

Los actores teatrales, son capaces de interpretar y desarrollar diversos roles. La creación de un personaje para una puesta en escena, requiere de esta capacidad por parte del actor. Pero la interpretación de un rol o de roles diversos, es algo que hacen constantemente las personas, de acuerdo a las circunstancias

en las que se encuentran. La única gran diferencia entre ambos, es que los actores lo hacen de forma consciente y con propósitos estéticos.

El desempeño de un rol determinado, encierra en sí, altos componentes de teatralidad. Esto debido a que socialmente, los roles contienen ciertas características y elementos que los distinguen de los demás, así un vendedor de una gran marca, tendrá un tipo de vestimenta característico, sus gestos y lenguaje corresponderán al tipo de mercado al que se dirige y al tipo de clientes que atiende; por otra parte, un médico usará otro tipo de vestimenta, utilizará ciertos elementos, el lenguaje que empleará será de carácter técnico o más coloquial, dependiendo del tipo de auditorio con el que interactúe, entre otros aspectos característicos de dicho rol. En cuanto al ámbito educativo, más específicamente, al interior de un centro escolar, la teatralidad existente en cuanto a roles desempeñados, es diversa. Aunque este tipo de organizaciones poseen más bien características de comunidad, los roles que existen al interior se encuentran fuertemente delimitados. El rol del docente, por ejemplo, tiene ciertas características que lo distinguen del rol del director o del asistente de educación. Generalmente, se distinguen los distintos roles por el vestuario, que en la gran mayoría de los casos, son delantales o cotonas. Así un docente, utilizará un color, mientras que un administrativo otro, un asistente de educación otro, etc. De esta forma, es posible distinguir el rol que desempeña cada actuante. Por otra parte, el docente representa su rol ante auditorios específicos, compuestos por los estudiantes o los padres de los mismos. Su representación se lleva a cabo en el aula, un espacio escénico que se distingue de otros por la disposición de las mesas, los asientos, la estantería y el pizarrón, todos elementos que apoyan y dan sentido a la actuación, y que posibilitan la coherencia del rol desempeñado. Utilizará gestos y lenguaje apropiados, además de una imagen o apariencia, de

acuerdo a su papel y a las circunstancias de su actuación. Así mismo, el director ocupa un espacio escénico determinado, generalmente una oficina con todo el decorado y los elementos necesarios para su actuación, además posee un "gestus social" - como lo denomina Brecht - característico, un uso del lenguaje determinado, entre otros aspectos que distinguen su rol y función al interior de la escuela.

Todos los ejemplos anteriormente mencionados referentes a la escuela, son elementos que dan sentido a la actuación, y coherencia al rol desempeñado, entre los cuales se nombran la vestimenta, también el espacio escénico. Estos elementos componen, según Goffman, la fachada. La fachada del individuo comprende, por una parte "el "medio" (setting), que incluye el mobiliario, el decorado, los equipos y otros elementos propios del trasfondo escénico, que proporcionan el escenario y utilería para el flujo de acción humana que se desarrolla ante, dentro o sobre él". (Goffman, 2006, p.34) Además integra la "apariencia" (appearance), la cual comprende una serie de estímulos que indican el tipo de status del actuante y ofrece información acerca de la actividad que se encuentra desempeñando; y los "modales" (manner), aquellos estímulos que otorgan información acerca del tipo de rol que juega el actuante dentro de la interacción y que espera desempeñar durante la misma. Así, aquellos modales o actitudes agresivas por parte del actuante, revelarán que lo que busca es tener el control de la situación y la interacción, mientras que modales o actitudes más bien humildes, dan a entender que el actuante se encuentra dispuesto a ser guiado. Los modales, no solo tienen que ver con lo verbal, ya que como se ha expuesto, el lenguaje no verbal, otorga una gran cantidad de información acerca de estos aspectos. Goffman además, adjudica a la fachada personal, aspectos tales como: "las insignias del cargo o rango, el vestido, el sexo, la edad y las características

raciales, el tamaño y aspecto, el porte, las pautas de lenguaje, las expresiones faciales, los gestos corporales y otras características semejantes." (Goffman, 2006, p.35)

Es importante agregar, que para que el rol se desempeñe de la mejor manera posible, y la actuación sea creíble, el auditorio espera que, tanto medio como apariencia y modales, sean compatibles y coherentes, aunque esto no siempre sucede.

Por otra parte, el autor, hace un análisis rico en teatralidad acerca de la conducta de la persona y la actuación que ofrece, distinguiendo entre realidad y artificio. Según su planteamiento, la realidad es la actuación "sincera", mientras que el artificio es la actuación "falsa". La actuación sincera o real es aquella que comúnmente, se percibe como un acto involuntario, algo que se genera de forma espontánea de acuerdo a la situación, mientras que la actuación falsa o el artificio se considera como algo totalmente elaborado. Sin embargo, si el actuante es o no sincero en su actuación, no es un hecho relevante para que dicha actuación sea exitosa. Expone a modo de ejemplo, la actuación propiamente tal, aquella que el actor profesional prepara para la puesta en escena. Dice al respecto que: "Se requiere una profunda habilidad, un largo entrenamiento y capacidad psicológica para llegar a ser un buen actor de teatro" (Goffman, 2006, p.82), vale decir, que sea capaz de transmitir una suerte de verdad a través de su interpretación. No obstante, esto no impide que cualquier persona pueda representar algo de forma bastante convincente, siendo capaz de transmitir cierta sensación de realidad al público. Esta capacidad expresiva y noción de teatralidad parece existir en todas las personas, debido a que de alguna u otra forma la vida se encarga de exigirlo. El autor señala al respecto:

Aun en manos de actores inexpertos los guiones pueden adquirir vida porque la vida en sí es algo que se representa en forma dramática. El mundo entero no es, por cierto, un escenario, pero no es fácil especificar los aspectos fundamentales que establecen la diferencia. (Goffman, 2006, pp.82-83)

Además, hace alusión al psicodrama como un ejemplo de esto, terapia que emplea el montaje de escenas de la vida de un individuo, en las que el paciente debe interpretar su rol de forma espontánea, inclusive aunque dicho rol, sea parte de su pasado. Sumándole a esto, el paciente también es capaz de interpretar roles ajenos a su persona, vale decir, desempeñar roles de otras personas y lo que estas representan para él. Reflexiona al respecto:

(...) al aprender a desempeñar nuestros roles en la vida real, guiamos nuestras propias producciones manteniendo, en forma no demasiado consciente, una familiaridad incipiente con la rutina de aquellos a quienes nos hemos de dirigir. Y cuando llegamos a manejar correctamente una verdadera rutina somos capaces de hacerlo, en parte, debido a una «socialización anticipante», (...). La socialización puede no suponer el conocimiento de los muchos detalles específicos de un único rol concreto, ya que con frecuencia quizá no habría suficiente tiempo ni energía para ello. Lo que parece exigírsele al individuo es el aprendizaje de suficientes formas de expresión para poder «rellenar» y manejar, con mayor o menor corrección, todo papel que se le pueda dar. (Goffman, 2006, p.83)

Por lo tanto, es posible inferir que la capacidad expresiva y la teatralidad existen en cada persona o sujeto, al considerarlo como un actuante capaz de desempeñar diversos roles. Dichos roles se desempeñan ante y en interacción con otros, en la socialización, es por esto que las relaciones interpersonales tienen un fuerte componente teatral, al igual que las relaciones laborales, y pueden ser por tanto, intervenidas desde metodologías teatrales.

Con respecto a los grupos de trabajo que son establecidos por la organización y que coexisten al interior de las mismas, Goffman genera una reflexión rica en teatralidad acerca de dichas interacciones, y de como el individuo o actuante, contribuye con su actuación a la representación completa de su grupo o equipo de trabajo.

Aunque los centros escolares, como ya se ha mencionado con anterioridad, son organizaciones con características peculiares que las hacen diferenciarse de otros tipos de organizaciones, de todas maneras la división del trabajo en ellos, es clara. Por lo mismo, cada centro escolar posee un organigrama en dónde se explica dicha división, de acuerdo a los lineamientos del PEI. A modo general, se podrían distinguir las siguientes divisiones: dirección, administración, unidad técnico pedagógica, inspectoría, consejo de docentes, funcionarios, padres y alumnos. Todos, departamentos que a su vez se encuentran conectados entre sí, formando parte de la comunidad educativa, con sus respectivos equipos de trabajo.

Teniendo en consideración lo anteriormente dicho, y volviendo al análisis dramático de Goffman respecto a los equipos, es importante tener siempre presente, que la actuación que ofrece una persona, y su fachada, no son, como se cree, una representación de sí misma, sino que más bien son una representación

del rol que desempeña, la tarea que realiza y el servicio que entrega, contribuyendo de este modo al equipo que integra.

La relación existente entre miembros de un mismo equipo, se basa en dos aspectos básicos y fundamentales. Por un lado, la confianza y por otro, la complicidad. Cada persona que forma parte de un grupo de trabajo, debe confiar en sus compañeros, mientras que sus compañeros también, deben confiar en cada una de ellas. De alguna forma, todos dependen de todos, y este tipo de dependencia la que permite que las diferencias personales existentes, pasen a segundo plano, generando así lo que se conoce como cohesión grupal. Por otra parte, la complicidad en la actuación es imprescindible, y para lograrla, las personas deben desarrollar y establecer relaciones de carácter más bien familiar. La familiaridad entre miembros de un equipo, es prácticamente un derecho al que la persona accede en el momento justo, de entrar a formar parte del equipo. Es un trato cotidiano y casi automático. El tipo de relación que establecen las personas que integran un grupo de trabajo, aunque posea una suerte de dependencia y familiaridad, no implica necesariamente, una relación de amistad. Las relaciones amistosas, ocupan otro espacio, generalmente dentro de los grupos informales que se forman espontáneamente al interior de un establecimiento.

Cuando una persona llega a integrar un equipo de trabajo, es indispensable que dicho equipo informe al nuevo integrante cual es el papel que debe desempeñar dentro de la actuación grupal:

No dar información a un miembro del equipo acerca de la posición de este equivale, en realidad, a impedirle que represente su personaje, porque si no sabe qué papel ha de

asumir no será capaz de presentar un «sí mismo» ante el auditorio. (Goffman, 2006, p.100)

La falta de información acerca del rol que debe desempeñar una persona, no solamente impide la actuación de la persona en sí, sino que terminará por perjudicar la actuación de todo el equipo, ya que en los equipos de trabajo, la colaboración y el apoyo para lograr objetivos comunes, es fundamental. Esto es algo que los actores saben muy bien. Todos los participantes, desde el tramoya hasta el actor principal, aportan algo decisivo en la puesta en escena, y para que dicho aporte sea positivo, la claridad en sus roles es algo que no debe quedar al azar. Es parte del esfuerzo colaborativo.

La formación de grupos o equipos de trabajo, implica que exista más de uno al interior de las organizaciones, lo cual genera una especie de diálogo y acción conjunta que el autor explica como "interacción dramática". Este tipo de interacción se da sin importar la cantidad de equipos que existan al interior de la organización, y nace desde la necesidad de llegar a consensos de trabajo, en un esfuerzo colaborativo que implica a todos los individuos.

Cuando los actuantes no se encuentran ante un auditorio, igual que los actores al elaborar una puesta en escena, o después de representarla, sostienen conversaciones acerca de cómo ha sido el proceso de elaboración, o acerca de la función representada. Así, las personas que conforman el equipo actuante, hablarán también acerca de la actuación realizada. Goffman señala que este tipo de conversaciones acerca del montaje escénico, corresponden en las organizaciones a aquel tipo de comunicación que se conoce como informal, que se produce entre colegas de la misma profesión u oficio "jerga profesional", o que se manifiesta en los bien conocidos rumores.

El análisis desarrollado por Goffman, tanto de la actuación de la persona ante otros como de los equipos, no solamente permite explicar y comprender el comportamiento y las interacciones sociales que se producen al interior de una organización o un espacio laboral compartido, sino que permite identificar los aspectos teatrales que existen en dichas interacciones y comportamientos. Por lo demás, es un análisis que puede realizarse al interior de cualquier tipo de organización, inclusive en las escuelas. Es importante, al momento de intervenir un centro escolar, saber identificar en todos los espacios y relaciones posibles, la teatralidad, puesto que permitirá comprender la cultura del centro escolar, su funcionamiento a nivel de personas, además de otorgar las pistas necesarias para saber cómo, cuándo y dónde es posible intervenir desde el teatro.

6.2 El cuerpo y la voz en la teatralidad: su potencial comunicativo.

¿Cuál es el rol del cuerpo en la teatralidad? ¿Cómo se relacionan?

Si se considera que la teatralidad sólo existe, cuando hay un observador, pues entonces cabe comprender que el cuerpo es fundamental para que exista teatralidad. El observador, posee un cuerpo que se encuentra implicado en la acción de observar.

¿Y qué es lo que observa? La interacción de un cuerpo, ya sea con el entorno, con un objeto o con otro cuerpo. Si la teatralidad existe en las interacciones y en los roles sociales, necesariamente existen cuerpos (humanos) en acción; acción por lo demás, observable.

Además, el cuerpo y todo lo que él implica, tanto física como psíquicamente (considerando que la voz es parte de él), en sí es teatral, ya que es pura expresividad, aunque muchas veces, por diversos factores, dicha expresividad se encuentre limitada. El cuerpo es expresión, es comunicación, es teatral. Si no lo

fuera, el oficio del actor difícilmente sería lo que es, pues el teatro necesita de cuerpos comunicantes-expresivos en acción observable.

Y porque, teatralidad y cuerpo se encuentran en una relación de dependencia total, es que se cree necesario analizar la capacidad comunicativa del cuerpo, entendiéndolo como una fuente inagotable de información acerca de las personas. El lenguaje no verbal, expresa mucho más, que las mismas palabras, aunque en el cotidiano, esto no se perciba así.

La mayor parte de las personas, no son conscientes del potencial comunicativo del cuerpo. Se piensa que, el lenguaje hablado es la principal vía de comunicación interpersonal. Sin embargo, el habla es una parte del proceso evolutivo humano, más bien reciente, y se utiliza principalmente para la transmisión de datos y acontecimientos.

El lenguaje del cuerpo acompaña al ser humano desde mucho antes que el lenguaje hablado, y ha sido el principal medio de transmisión de sentimientos y emociones, junto a los sonidos guturales. Lo curioso es que, aunque con el tiempo la palabra ha tomado mayor preponderancia a la hora de comunicar, el cuerpo sigue siendo mucho más comunicativo que la palabra misma, debido a su capacidad expresiva, la cual permite que transmita una serie de mensajes de forma prácticamente inconsciente a la hora de interactuar con otros.

El potencial comunicativo del cuerpo, incluyendo la voz y su capacidad expresiva, es tan sorprendente que, ha logrado despertar el interés de gran parte de profesionales, estudiosos del comportamiento humano. Uno de los más influyentes fue Charles Darwin (1872) quién ha servido de base para diversos estudios posteriores acerca de la expresividad facial, vocal y corporal. Desde

entonces, se han descubierto y registrado más de un millón de señales no verbales que forman parte del lenguaje corporal.

Un gran ejemplo de esto, según Knapp (1982), son los hallazgos de Albert Mehrabian (1972), quién ha identificado que al transmitir un mensaje, el impacto de este en el receptor es el siguiente:

- 7% Verbal (sólo palabras)
- 38% Vocal (tono de voz, inflexión y otros sonidos)
- 55% No verbal (corporal)

Esto significa que, al contrario de lo que se percibe, el lenguaje corporal es un elemento fundamental en el proceso de comunicación e interacción humano. Las palabras no tendrían mayor significado si no fueran apoyadas a nivel corporal, y quizás, las personas no logran dimensionarlo por la sobrevaloración del lenguaje hablado.

Es tan relevante el lenguaje no verbal, que inclusive influye en la opinión que la personas pueden llegar a tener acerca de alguien que acaban de conocer. Esto sucede durante los primeros cuatro minutos de contacto. Por tanto, el lenguaje verbal, se utiliza en mayor medida, solo para transmitir información, mientras que el lenguaje no verbal se utiliza primordialmente, en la negociación de actitudes interpersonales, llegando muchas veces, a sustituir el lenguaje hablado.

El lenguaje corporal y su origen

Las señales no verbales, pueden tener tanto un origen genético o aprendido, dependiendo del tipo de gesto. No se sabe a ciencia cierta cuáles son genéticos y cuales aprendidos, aunque existen algunas señales no verbales que

son similares, por no decir las mismas, alrededor del mundo. Un ejemplo de esto, son los movimientos de cabeza para realizar una afirmación o una negación. Es importante de todas formas destacar, que aunque algunos gestos sean universales, su connotación puede modificarse según el contexto y la cultura en la cual se desarrollen.

Como se ha señalado con anterioridad, el ser humano es un ser multidimensional. Por lo tanto, es importante comprender que el lenguaje corporal se encuentra conectado con cada proceso humano, tanto físico, emocional y mental. En cierta forma, el lenguaje no verbal, es la externalización de las emociones y los estados mentales de la persona que comunica. Proporciona información acerca de la condición emocional en la que se encuentra dicha persona, y lo que realmente piensa, mientras da un discurso hablado. Por lo mismo, la capacidad de percepción que se tiene respecto a esto, puede marcar una gran diferencia a la hora de establecer una conexión interpersonal.

El oficio del actor implica esta conciencia y capacidad de percepción. El actor entrena su cuerpo no sólo para comunicar algo, sino que, para percibir todo aquello que necesite en la construcción de un personaje. En pocas palabras, el actor debe ser capaz de manejar su cuerpo a voluntad; de conocerlo y moldearlo de acuerdo a lo que necesita construir y representar. Pero para lograrlo, debe ser capaz de percibir y absorber todas aquellas señales corporales de otros, que puedan ayudarlo en su proceso creativo. El actor debe ser capaz de leer la información que el cuerpo entrega acerca de una persona, pues la realización de su trabajo, depende de las referencias que tenga del mundo que le rodea y las personas que lo habitan.

Teniendo en cuenta que el lenguaje no verbal, es mayor que el verbal, por tanto juega un papel preponderante en el proceso de comunicación humana, es necesario entonces comprenderlo, a mayor profundidad, vale decir, identificar los componentes o elementos que se encuentran implicados en el, y su funcionalidad.

La comunicación no verbal, se divide, según las investigaciones existentes, en siete áreas:

- Movimiento corporal o cinésica.
- Características físicas.
- Comportamientos táctiles.
- Paralenguaje.
- Proxémica.
- Artefactos.
- Entorno o medio.

Las funciones que puede cumplir dentro del proceso de comunicación, son diversas, identificándose entre ellas las de “repetir, contradecir, sustituir, complementar, acentuar, o regular la comunicación verbal.” (Knapp, 1982, p.42.) Esto quiere decir que, durante la conversación o el discurso, el cuerpo interviene de diferentes formas, por lo que siempre se encuentra implicado. Con el cuerpo, las personas logran mediar la interacción. El cuerpo puede reforzar el discurso, o contradecirlo, pero nunca quedará al margen del acto comunicativo. Los actores, por la naturaleza de su oficio, y de manera más experiencial que teórico-científica, son conscientes de esto, por tanto su entrenamiento a nivel corporal y vocal, es crucial.

De la expresividad del rostro, el tacto y los movimientos.

A continuación, se expondrán aquellos aspectos de la corporalidad que, se encuentran mayormente implicados en el proceso de comunicación no verbal, y que cumplen un rol fundamental al momento de reforzar o no el discurso hablado, de interactuar con otros, o de entregar y obtener información.

El rostro.

El rostro del ser humano, se encuentra dotado de una sorprendente capacidad expresiva. Es capaz de transmitir gran parte de la información no verbal necesaria en el proceso de comunicación, debido a su facilidad para reflejar emociones, actitudes, entre otros aspectos de la persona y el tipo de interacciones que establece. Según Knapp (1982) el rostro es necesario al momento de manejar y controlar las interacciones, y clasifica la función que desempeña de acuerdo a la situación en la que se interactúa, de la siguiente forma:

- Control de canales. Lo cual podría describirse como las expresiones faciales que, actúan como señales al momento de querer establecer una interacción o no, con otra persona. Son señales que indican la apertura o cierre de dicha interacción o conversación.
- Complementación o cualificación de otras conductas. Esto es, cuando se busca “subrayar, magnificar, minimizar o apoyar mensajes”.
- En reemplazo de mensajes hablados. Cuando la expresión facial es equivalente o reemplaza una palabra u oración hablada.

Existen ciertas reglas de expresión facial, que son aprendidas y reguladas socialmente y que inconscientemente la persona decide seguir y aplicar en su cotidiano. Ciertamente, existen gestos que pueden ser bien acogidos en ciertas

situaciones, como en otras no lo serán tanto, o simplemente serán percibidos como inaceptables o de mal gusto. Un ejemplo de esto podría ser reír en un lugar o situación inadecuados socialmente hablando. Estas reglas pueden tener una connotación cultural, profesional, o simplemente responder a una necesidad personal.

Una forma de comprender la capacidad expresiva de la zona facial del cuerpo, es conocer su capacidad de manifestar emociones, ya que no sólo consigue mostrar una emoción en particular, sino que puede llegar a exteriorizar más de una emoción a la vez, proceso que se denomina "mezcla de afectos". Una mezcla de afectos que puede comunicar el rostro es, por ejemplo, cuando se siente rabia y desconsuelo a la vez, en dónde la musculatura de la cara puede modificarse de manera tal que, la zona de los ojos mostrará enojo o cólera, mientras que la boca denotará un dejo de tristeza. Las partes que denotan mayor expresividad a nivel facial, son los ojos y la boca.

Por lo tanto, como dice Knapp (1982), el rostro es un sistema de "multilenguaje" que puede llegar a develar la personalidad e inclusive a predecir la conducta de una persona, razón por la cual adquiere gran protagonismo en el proceso de comunicación no verbal.

En el mundo de la actuación la conciencia corporal es algo vital, y el rostro es considerado como una gran fuente de información no verbal acerca de las características de una persona, y por lo mismo, es trabajado y modificado, de acuerdo a lo que se interpreta y se desea comunicar. Parte del entrenamiento actoral contempla el movilizar los músculos faciales, a veces de forma exagerada, tanto para tonificar musculatura o relajarla y disponerla para la interpretación, como para articular y proyectar la voz.

El rostro en el trabajo del actor, es de suma importancia. Tanto es así, que diversos maestros de teatro dan un gran espacio al entrenamiento de los músculos faciales y a la utilización de maquillaje, para lograr que el rostro concuerde con las características físicas, psíquicas y emocionales de los personajes a interpretar.

La risa y la sonrisa.

Universalmente la sonrisa y la risa son atribuidas o asociadas a sentimientos positivos, como la felicidad.

Además, esta posee atributos muy positivos. Cuando una persona tiene como atributo el reír constantemente, al igual que sonreír, se convierte en una persona atractiva para los demás, tiende a establecer mejores relaciones interpersonales, además de hacerla más longeva, ya que todos los órganos del cuerpo se activan, afectando la salud de manera positiva. Además, es de carácter social, ya que existen más probabilidades de que se produzca en la interacción con otros. Por lo tanto, la risa, es propiciadora de relaciones sociales, al igual que la mirada.

Los ojos y la mirada.

Los ojos y la mirada siempre han sido objeto de atención debido a su influencia en el comportamiento humano. La impresión que se puede tener durante el contacto con otra persona, se basa mayoritariamente en lo que se percibe visualmente.

El contacto visual regula la conversación, ofrece pistas sobre quién domina («Me miró por encima del hombro»), o sienta las bases para sospechar de un mentiroso («¡Mírame a los

ojos cuando digas eso!»). Pasamos gran parte del tiempo que dedicamos a las relaciones personales observando la cara de nuestro interlocutor, de modo que las señales oculares tienen gran importancia en la lectura de la actitud y los pensamientos de una persona (Pease, 2006, p.121)

Se dice que los ojos "son la ventana del alma", y más que una exageración, es una realidad, ya que estos órganos corporales son fuentes inagotables de señales comunicativas. Primero, porque se encuentran ubicados en una zona de atención importante del cuerpo, y segundo, porque las pupilas no pueden ser manipuladas; actúan de forma independiente y totalmente inconsciente.

La dilatación de la pupila tiene directa relación con los estados de humor y las actitudes emocionales de las personas. Se dilatan o contraen de acuerdo a las emociones y sentimientos.

Los ojos, y la forma en que se mira, reflejan el mundo interno de la persona y cómo esta se relaciona con aquello que le rodea. Los estímulos visuales se encuentran en todas partes, por tanto los ojos, no sólo pueden revelar lo que siente una persona, sino que también es una vía para obtener información del medio.

Lo anterior, tampoco pasa desapercibido para el actor, puesto que la observación es tarea obligada a la hora de construir un personaje. Por ello, el actor entrena su capacidad de percepción a través de los sentidos, siendo uno de los más relevantes, la percepción visual.

Parte importante del trabajo de investigación de un actor, es la observación del comportamiento de las personas, su forma de interactuar, de moverse, su postura corporal y la forma de hablar. Por lo mismo, debe ser capaz de percibir de

la manera más fiel posible, todas estas señales comunicativas, y al mismo tiempo, reproducirlas. El actor está consciente de que la manera de moverse, o la forma en que una persona se sienta o se pone de pie, como se mueve o coloca sus brazos y piernas, entregan una cantidad inimaginable, y muchas veces inconsciente, de señales comunicativas. Dichas señales corporales se encuentran influenciadas por las circunstancias, la cultura, el entorno, el tipo de interacción social, entre otros aspectos que engloban el proceso comunicativo, y que, el actor debe estudiar cuidadosamente.

Y ya que el cuerpo en sí es comunicación, no hay que olvidar las otras partes del mismo, que se encuentran involucrados.

Los brazos y las piernas.

Los brazos, las manos y el tacto, cumplen un rol muy importante a la hora de relacionarse con el mundo. Los brazos y las manos permiten aproximar o manipular objetos, sentir texturas y emitir señales.

Existen gestos que implican brazos y manos, que son bastante cotidianos, y sin embargo, expresan más de lo que se cree. Uno de estos gestos, es el de cruzar los brazos por sobre el pecho. Hay quienes dicen sentirse cómodos al adoptar esta posición con sus brazos, pero, lamentablemente las investigaciones demuestran que este gesto genera una sensación negativa en los demás. Cruzarse de brazos, es un intento por proteger los órganos internos (corazón y pulmones) de cualquier amenaza; es un gesto innato que tiene que ver con la supervivencia. Por lo tanto, es muy probable que la persona que se sienta incómoda, nerviosa o atacada, cruce sus brazos. Es una forma de crear una barrera entre la persona y aquello que le molesta, le incomoda o lo hace sentir

vulnerable. Por otra parte, el movimiento de brazos, se encuentra fuertemente vinculado al status, además de reforzar el discurso hablado.

Las manos y el tacto.

Las manos, como se ha dicho con anterioridad, pueden llegar a ser una gran herramienta comunicativa. Los gestos con las manos, no sólo refuerzan el discurso hablado, sino que en ocasiones, pueden llegar a reemplazar las palabras.

El tacto, es una de las formas más primitivas que tienen los seres humanos para relacionarse con aquello que les rodea. Las manos se encuentran fuertemente implicadas en la forma en que se establecen relaciones comunicativas, sumándole a esto que, han sido una herramienta fundamental para la evolución humana. Knapp (1982) dice que "El tacto es un punto crucial en la mayoría de las relaciones humanas. Dentro de la comunicación desempeña un papel de entusiasmo, expresión de ternura, es manifestación de apoyo afectivo y tiene muchas otras significaciones." (Knapp, 1982, p.210)

El tocar a otros o ser tocados, puede modificar la respuesta que tienen las personas en una determinada situación. Esta respuesta puede ser positiva como negativa, dependiendo de la forma, el contexto, el tiempo y la parte del cuerpo que se toca. Por lo general, cuando se toca a otros, se hace con la finalidad de comunicar actitudes o manejar las interacciones sociales.

El training actoral, contempla el desarrollo de la percepción a través de los sentidos. Es por esto que muchos de los ejercicios que el actor realiza durante su entrenamiento, implican el obstaculizar el uso de un sentido para agudizar los otros. Así, su capacidad de percepción y conciencia corporal, es más potente que el de otras personas. Es una exigencia de su oficio.

Postura y movimiento

La ocupación del espacio, las distancias, posturas y movimientos, muchas veces no se reconocen como fuentes inagotables de comunicación, puesto que la utilización del cuerpo es tan cotidiana, que no se presta demasiada atención a estos detalles. Sin embargo, dichos detalles son más importantes de lo que se cree.

Las distancias conversacionales, que establecen las personas unas con otras, tienen directa relación con el grado de intimidad que comparten y también con el interés que sienten respecto al otro. Por esta razón es que, la dirección hacia la cual las personas orientan su cuerpo entrega suficientes señales como para poder percibir el tipo de relaciones que mantienen, o sus actitudes en una determinada situación.

En el mundo del teatro, las distancias corporales también se encuentran presentes, son estudiadas y trabajadas. Se conocen como "distancias dramáticas", y cumplen con la función, de entregar al espectador información acerca de la relación existente entre personajes, sin necesariamente mediar palabra alguna. Así, por ejemplo, una relación antagónica (personajes en conflicto - fuerzas en pugna) se reflejará en las señales corporales que los actores transmiten. Si en una escena los antagonistas se encuentran y confrontan, sus cuerpos estarán tensos y erguidos (imponentes), sus rostros mostrarán enojo, y la distancia corporal entre ellos se acortará señalando que si es necesario, se encuentran dispuestos a enfrentarse físicamente.

Los espectadores, aunque muchas veces no son conscientes de ello, logran captar estas señales no verbales sin mayor dificultad, puesto que los seres humanos, al igual que los animales, están capacitados para transmitir e interpretar

el lenguaje no verbal. Claro está que, será más fácil interpretar la señal, si el actor que la emite lo hace con verdad, de manera clara y sin ambigüedades.

En cuanto a la postura y el movimiento, en teatro estos responden a las características físicas, psicológicas y sociales del personaje. Por lo mismo, tiene mucho que ver con su status social, su mundo emocional, edad y sexo, y esto a su vez, con la forma que tiene el personaje de relacionarse con otros. Por ejemplo, un lacayo o sirviente, tenderá a mantener una postura que denote sumisión (cabeza gacha) delante de su rey o patrón. Su forma de moverse será silenciosa y rápida, puesto que busca no importunar. Sin embargo, en relación a otro sirviente, su interacción puede ser de igual a igual, en dónde su postura será más relajada y sus movimientos más desenvueltos, o bien, podría poseer un mayor status en relación al otro sirviente, por lo que su postura será más erguida y sus movimientos más dominantes.

Todo esto es parte de la construcción del personaje, por tanto también forma parte del training del actor. El movimiento, los desplazamientos y la postura corporal son, no sólo parte del entrenamiento físico, sino que también del vocal, el emocional y psicológico que los actores necesitan para desempeñar su oficio.

Del entorno y la ocupación del espacio.

El entorno en el cual las personas se desenvuelven, influye de forma importante en las relaciones comunicativas, ya que genera reacciones emocionales importantes en ellas. Estas reacciones, tienen directa relación con el grado de seguridad y bienestar que sienten las personas al habitar ciertos espacios. El grado de seguridad y bienestar que sienten las personas, dependerá entonces, del tipo de entorno en el que se encuentren, pudiendo ser formal o no,

cálido o frío (calor psicológico), privado o público, familiar o no, compulsivo o potestativo, cercano o lejano (físico o psicológico).

El tipo de entorno que existe en una organización, entonces, influirá en la forma en que las personas se relacionan.

Las organizaciones escolares por su parte, son organizaciones que poseen divisiones espaciales muy claras, con funciones y características específicas. Cada uno de dichos espacios proporcionan estímulos que afectan el mundo emocional de quienes los habitan, y por tanto, impactan en su comportamiento y su forma de relacionarse con otros. Dentro del centro escolar, existen entornos que son percibidos como formales y otros no. La oficina del director, por ejemplo, posee una connotación más bien formal en comparación al patio o el casino del colegio que, son espacios más bien de distensión. La sala de clases tendrá una connotación más bien familiar, al igual que la sala de profesores. La diversificación de los entornos existentes dentro de un centro escolar, diversifica así mismo, las relaciones interpersonales y la forma en que las personas se comunican.

Es importante acotar también que, la decoración y los colores, son factores que determinan la percepción de un espacio e influyen enormemente en las personas. Son estímulos comunicativos. Esto, es algo que en el mundo del teatro se sabe bien. Cuando se monta una obra o una representación teatral, buena parte del trabajo está en la ambientación. Es lo que se conoce como "diseño teatral", y contempla el equilibrio del espacio, escenografía u objetos escenográficos, colores, diseño de iluminación, musicalización y sonido. Todos estos elementos, deben ser coherentes con aquello que se representa, y deben hacer del escenario, un espacio habitable para los personajes, acorde al contexto en el cual se desarrolla la acción.

Por otra parte, la utilización del espacio, ya sea el personal o el de otros, afecta de sobremanera la forma en que se relacionan las personas. La disposición espacial, comunica más de lo que se puede pensar.

El espacio y su ocupación, puede comprenderse desde el concepto de territorialidad, mecanismo arraigado en todas las especies animales, incluyendo la humana. La territorialidad regula las interacciones sociales, aunque también en algunos casos puede llegar a causar conflictos importantes. Ejemplos de esto son las distancias corporales. La invasión del territorio u espacio personal, no siempre implica una reacción negativa. Sin embargo, cuando se percibe que otro u otros invaden el espacio personal de forma inadecuada, las sensaciones emocionales son negativas, provocando en la persona una reacción que, permita mantener la distancia que para ella es la adecuada.

En cuanto al espacio personal, según Knapp, Hall (1959) señala que, “acompaña a todo individuo y se expande o contrae bajo circunstancias diversas, en función al tipo de encuentro, la relación de las personas intercomunicantes, sus respectivas personalidades y muchos otros factores” (Hall en Knapp, 1982, p.122) Por lo cual, se puede inferir que, las distancias personales y conversacionales que establecen las personas, se encuentran determinadas o influidas por varios factores, entre los cuales, se encuentran la edad y el sexo, el trasfondo cultural y étnico, el tema o asunto, las características físicas, la orientación actitudinal y emocional, características de la relación interpersonal y características de la personalidad.

El espacio personal, guarda directa relación con la ocupación del espacio físico. Esto se refleja de forma bastante clara en la forma en que ocupan los asientos alrededor de una mesa,

cuando se está en presencia de un otro o de otros. Estudios al respecto han reflejado que la elección de un asiento, no se hace al azar, sino que, dicha elección varía de acuerdo a “la tarea que se ha de realizar, el grado de relación entre los interactuantes, las personalidades respectivas de una u otra parte y la cantidad y calidad del espacio disponible” (Knapp, 1982, p.130)

La forma en que se elige un asiento y se ocupa el espacio, puede clasificarse en:

- Liderazgo
- Dominación
- Tarea
- Sexo y conocimiento
- Motivación
- Introversión – Extroversión

Knapp concluye al respecto que "cada uno de nosotros busca una distancia conversacional cómoda, y que esta distancia variará en función de la edad, el sexo, el marco de referencia cultural y étnico, el ambiente, las actitudes, las emociones, los temas, las características físicas, la personalidad y nuestra relación con la otra persona" (Knapp, 1982, p.139)

Como se dijo con anterioridad, la ocupación del espacio y las distancias corporales, son materia obligatoria para el actor, puesto que dentro de su campo de estudio, las distancias dramáticas y el diseño teatral son parte importante de lo

que se quiere comunicar en escena. Estos ámbitos, a los cuales no se les presta mucha atención, son estímulos altamente comunicativos e influyentes en las dinámicas relacionales, al igual que el vestuario.

La vestimenta y la apariencia física.

A pesar de que este punto pareciese ser algo banal, la verdad es que influye de forma significativa en las relaciones y los encuentros personales. Según estudios, el atractivo físico, de alguna forma, determina el grado de credibilidad de una persona, al menos en el encuentro inicial.

Knapp (1982) revela: "(...) sabemos que la apariencia y la vestimenta son parte de los estímulos no verbales totales que influyen en las respuestas interpersonales, y que en ciertas condiciones son los determinantes principales de ciertas respuestas." (Knapp, 1982, p.173)

La vestimenta, en gran parte de las sociedades, y más identificablemente, en las organizaciones, tiene directa relación con el rol que se desempeña. No sólo el ser más o menos atractivo influye en las relaciones sociales, sino que la vestimenta cumple un rol específico, lleno de significado. Por lo general, la vestimenta otorga información acerca de las personas, como por ejemplo el sexo e incluso inclinación sexual, grupo etario, status social, oficio o profesión, etc.

En el caso de las escuelas, los profesores utilizan vestimenta a su elección, pero por lo general, también deben usar un delantal o cotona para distinguirse, los alumnos utilizan uniformes, el director por lo general utiliza una vestimenta más formal, el profesor de educación física utiliza gran parte del tiempo vestuario deportivo, y así, cada división o materia de trabajo se distingue a través del vestuario.

En cuanto a los status sociales, se puede distinguir también, entre una persona que posee un status social alto, de otra que posee uno más bien bajo, sólo por la forma de vestir. Ambos estratos se encuentran determinados por el medio en el que se desenvuelven, los cuales poseen sus propios códigos desde la manera de comportarse, hasta la de vestirse o maquillarse.

La voz.

La voz, es un instrumento que el ser humano utiliza para emitir señales o estímulos sonoros. Es el medio por el cual, las personas se comunican verbalmente y también, emiten sonidos guturales.

Las señales sonoras que las personas transmiten a través de la voz, muchas veces, determinan el sentido del mensaje, ya que el lenguaje verbal humano, no solamente se encuentra reforzado por el lenguaje no verbal, sino que también, por las inflexiones de la voz, entendiendo las mismas como los cambios de tono en el habla. Estos cambios de tono, facilitan la comprensión del mensaje verbal, pudiendo aportar una gran cantidad de información. Por tanto, los estímulos sonoros influyen de forma no menor en las respuestas de los interlocutores. Knapp dice al respecto que:

(...) las meras señales vocales pueden proporcionar por sí mismas gran información acerca de un hablante, así como ponen de manifiesto que nuestra reacción absoluta a otro individuo está por lo menos afectada por nuestras reacciones a sus posibles señales vocales. Nuestras percepciones de señales vocales se combinan con otros estímulos verbales o no verbales creando una base para la comunicación (Knapp, 1982, p.318)

Se debe tener en cuenta que, la voz es como una huella dactilar. No existe otra igual, por tanto es un registro único, individual e irreplicable. No hay dos personas con el mismo registro de voz.

Al hablar producimos una señal acústica compleja. Esta señal no es exactamente la misma cada vez que hablamos (aun cuando se trate de la misma palabra); ni la señal que cada uno produce es exactamente la misma que producen los otros hablantes (Knapp, 1982, p.287)

Por otra parte, la voz no se encuentra ajena a los estereotipos sociales y culturales. Según diversos estudios, las personas pueden hacer un juicio de personalidad con base en lo que escuchan del hablante, y aunque dichos juicios no siempre son acertados, pueden ejercer gran influencia en la interacción. Cuando los "juicios vocales" que emite una persona acerca de otra llegan a ser acertados, generalmente tienen relación con la identificación de la misma de acuerdo a su status social, sexo y edad, lo que revela que el ser humano es capaz de identificar, sin mayores dificultades, a otra persona solo a través de su voz. Además, los seres humanos son capaces también, de identificar emociones.

La voz también juega un rol fundamental a la hora de persuadir a otras personas. La falta de fluidez al hablar, por ejemplo, disminuye la credibilidad del hablante, mientras que al contrario, cuando el hablante muestra fluidez en el discurso, cuando utiliza diferentes entonaciones, etc., proyecta mayor dominio del discurso, por tanto su credibilidad aumenta.

Las pausas, silencios o vacilaciones, juegan también un rol importante, ya que tienen directa relación con el tiempo que le toma a la persona en decidir qué es lo que va a decir, o como lo va a decir.

Hasta ahora se han visto, a modo general, el rol que pueden llegar a jugar las inflexiones vocales en la comunicación no verbal, su utilización y como pueden influir en las interacciones sociales. Sin embargo, ¿Qué pasa entre el cuerpo y la voz?

La respuesta es, TODO. El cuerpo y la voz se encuentran intrínsecamente unidos.

En el proceso de producción de la voz, se encuentra implicado todo el cuerpo. Los órganos internos, huesos y musculatura. Por tanto para tener un buen manejo vocal, es necesario el trabajo corporal, a nivel de conciencia corporal, tonificación muscular, postura y expresividad. Los procesos mentales y emocionales también se encuentran inmiscuidos en la producción de la voz. Por lo mismo, es importante comprender que el conjunto, es parte de una unidad. Que todo es parte de todo, y que ese todo, determina la capacidad comunicativa y el tipo de comunicación que establece una persona, con su entorno; el comportamiento corporal y el estilo comunicativo de una persona, se encuentran totalmente conectados e implicados.

Los profesionales de la voz, entre los cuales se encuentran, animadores, locutores, cantantes, actores, relatores, capacitadores, docentes, entre otros, son personas que debiesen tener noción acerca de la correcta utilización de la voz. Locutores y animadores profesionales, actores y cantantes, entrenan su cuerpo para una correcta producción vocal, sin embargo, esto no sucede en otras profesiones u ocurre en muy pocas ocasiones.

La voz de los docentes por ejemplo, no es algo que se aborde durante su proceso de formación, siendo profesionales que utilizan la voz durante gran parte del día. Esto obviamente genera complicaciones, enfermedades y daños en el

aparato vocal, puesto que deben hacer que su voz sobresalga, entre 40 más. Es una tarea prácticamente imposible de hacer sin dañarse, si no se cuenta con un entrenamiento adecuado, ya que por lo general, los profesores deben gritar para hacerse oír, cuando lo correcto es proyectar la voz.

Así mismo, el actor debe ser capaz de manejar su voz con conciencia de que este es un proceso orgánico, que implica todo su cuerpo. La voz del actor debe ser capaz, al igual que su cuerpo, de transmitir todo el mundo interno y externo del personaje que representa. Por lo mismo, todo su aparato fonador y su cuerpo, deben estar preparados para ser manipulados a voluntad, y esto no se puede lograr, sino existe un desbloqueo a nivel corporal.

Para desbloquear el cuerpo, el actor debe entrenarse. Debe estudiarlo en profundidad, y además, realizar una serie de ejercicios que le ayudarán a tener una mayor conciencia corporal, y manejar su voz a voluntad.

Por todo lo anterior, y debido a que el actor es un profesional de la comunicación y el comportamiento humano, es que todas las dimensiones de su ser, deben servir a su propósito, la representación. Sin embargo, todo este cúmulo de conocimiento acerca de la dimensión humana, las relaciones interpersonales, la comunicación, la expresividad y la corporalidad, pueden hacer de él un aporte real y funcional de intervención en estos aspectos. No por casualidad en diversos países, los actores han ganado terreno en áreas muy distintas a su profesión, como la empresarial, educativa o terapéutica.

6.3 El factor humano

Uno de los aspectos más importantes a la hora de intervenir una organización escolar, o cualquier otro tipo de organización, es el factor humano y de qué manera este influye en los procesos al interior de la misma.

Las personas que integran un centro escolar, de alguna u otra forma, determinarán sus características. Con esto, se hace referencia al clima organizacional y de aula, al tipo de relaciones, a las actividades e inclusive a la cultura misma. Por lo tanto, el factor humano y la observación de cómo influye en los procesos organizacionales, comunicativos y relacionales, es un elemento crucial para generar una propuesta de acuerdo a las necesidades de la comunidad escolar que se intervenga.

El factor humano se comprenderá entonces como el lado humano que impacta en la organización y que de alguna u otra forma hace posible que esta crezca, aprenda y se adapte al cambio, o no. Demás está decir que la escuela es una organización en esencia humana, compuesta por seres racionales y emocionales que, la hacen funcional y que además, tienen la gran responsabilidad de guiar a otros seres humanos en un camino de aprendizaje integral, atendiendo a las exigencias y las problemáticas propias de la sociedad actual.

En el presente ítem se expondrá cómo, tanto la educación, la comunicación y la pedagogía teatral, abordan el factor humano y lo utilizan, de acuerdo a su concepción del ser humano, desde las materias que les competen, con la finalidad de llegar a algunos puntos de convergencia que pudiesen utilizarse en beneficio de la comunidad escolar.

6.3.1 El lado humano en el centro escolar, la comunicación y la pedagogía teatral.

En el siguiente ítem, se intentará demostrar que tanto el centro escolar, como la comunicación y la pedagogía teatral, pueden unificarse a través de aquellas premisas que, se encuentran relacionadas con la dimensión humana.

En el centro escolar.

Cuando se hace referencia al lado humano en la educación, no puede dejarse a un lado al estudiante, puesto que es la prioridad fundamental de la educación, y por tanto su principal "preocupación". Diversas investigaciones respecto a la función principal de la educación, enfocan sus objetos de estudios a la relación estudiante-profesor, y no es cuestionable, ya que es la relación tal vez más influyente en el proceso de aprendizaje de un estudiante, al menos al interior del centro escolar.

Sin embargo, las problemáticas y exigencias de la actualidad y el cuestionamiento acerca de la calidad de la educación, han llevado a dirigir la mirada a otras relaciones que se dan al interior de un centro, y que influyen indirectamente, en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

La concepción de calidad de la educación, ha generado gran cantidad de debates, no solo a nivel de entendidos en materias de educación, sino que también a nivel político y sociocultural. Al hablar de educación de calidad, dado lo ambiguo del término, pareciese entenderse por tal, una educación integral que, prepare al estudiante para enfrentar los retos de la vida actual no sólo a nivel intelectual, sino que también, a nivel psicosocial y emocional. Este tipo de exigencias hacia la educación, propias de los cambios sociales y el avance del tiempo, impactan tanto en los mecanismos, como en las estrategias utilizadas por

los centros escolares, poniendo a prueba su adaptabilidad y subsistencia como organismo que cubre las necesidades formativas fundamentales de las personas, para integrarse y contribuir a la comunidad y/o sociedad que integran. Cuando el centro escolar como institución, tiene la capacidad y disposición de adaptarse a los cambios y a las nuevas exigencias sociales, se habla de una "escuela que aprende".

La escuela que aprende, es una organización educativa que pone más atención al factor humano, tanto a nivel estudiantil, como a nivel de organización. Además de considerar todos aquellos aspectos que influyen en el quehacer educativo, tanto internos como externos, al adquirir el compromiso de ofrecer una educación integral, debe poner especial atención en las relaciones a nivel laboral y social, que se generan en su interior.

El modelo educativo que ha prevalecido hasta ahora en Chile, ha sido un modelo con una concepción del ser humano, puramente racional, dando muy poca importancia a los aspectos emocionales y sociales, tanto del educando y de los miembros trabajadores de las mismas. Esto es algo lógico, teniendo en consideración que durante mucho tiempo se creyó que la base del éxito, se encontraba en la racionalidad del ser humano. Casassus (2007) dice al respecto:

A mediados del siglo XIX, con la emergencia de los estados nacionales de Europa, se crearon los sistemas educativos. (...) En esa época, la racionalidad era vista como el camino del progreso y de la felicidad. (...) En esta manera de ver las cosas se trataba de dejar de lado todo lo que tuviera que ver con las emociones, con el cuerpo (...) (Casassus, 2007, p.235)

En el esfuerzo de intentar formar un ser humano totalmente racional, la escuela se convirtió en una institución controladora de aquellos aspectos no deseados y distractores en el proceso cognitivo del estudiante. Se busca tener el control sobre el educando, señalándole lo que está bien y lo que está mal, lo que puede o no hacer o pensar. Esto, inevitablemente genera relaciones basadas en la jerarquización, en dónde los profesores y directivos son quienes poseen el saber, mientras que los estudiantes carecen del mismo. Al ser las autoridades las que poseen el saber, se genera inmediatamente una dinámica relacional de dominación y sometimiento, en dónde se utiliza el premio como refuerzo a la conducta deseada, mientras que el castigo se aplica a modo de represión de conductas indeseables. Es una dinámica basada en juicios de valor, y por lo demás, con una fuerte carga emocional, como el miedo o la vergüenza, aunque la racionalidad sea el objetivo principal. Estos tipos de dinámicas, al contrario de lo que se cree, son las principales generadoras de conductas indeseables "(...) tales como el desarrollo de tensiones, rabia, simulación y violencia en los alumnos." Esto genera una especie de círculo vicioso, ya que:

Al mismo tiempo, los docentes se ven frustrados en sus esfuerzos y se consideran ineficaces, incompetentes e incapaces de mejorar los puntajes que se les exigen, entran en la culpabilidad y la vergüenza del juicio que son malos educadores. Esto es apoyado por los juicios y presiones de los directivos, que también se ven juzgados y se sienten presionados... y así podemos subir la escala de los juicios y la culpabilidad hasta las más altas autoridades. (Casassus, 2007, p.237)

Este círculo vicioso impacta de forma muy negativa en el cotidiano del centro escolar y de quienes forman parte del mismo, ya que:

Los efectos de estas prácticas sobre el clima del aula y de la escuela son deplorables. Los niños aprenden a simular lo que están sintiendo y pensando y entran en una espiral negativa. No se sienten reconocidos en lo que son. La falta de reconocimiento produce pérdida de sentido de su identidad (...) (Casassus, 2007, p.237)

Puesto que el tiempo no pasa en vano, y la sociedad va cambiando, los nuevos tiempos han dejado claro que el modelo educacional basado en lo puramente racional, en lo cognitivo, no es un modelo eficiente y mucho menos suficiente a la hora de dar a los estudiantes, las herramientas necesarias para enfrentar las exigencias de la actualidad. La sociedad hoy en día, a través de la tecnología, tiene acceso a información de manera prácticamente instantánea, y por lo mismo, el vuelco de conocimiento académico sobre los estudiantes, no es conveniente, mucho menos interesante o vitalmente necesario. Cuando el estudiante sale de la escuela y se enfrenta a una realidad que lo obliga a tomar mayores responsabilidades, de manera acelerada y agobiante, es cuando cae en cuenta de que lo cognitivo es sólo una parte, y que todo lo demás, depende de un aspecto del ser humano, que el sistema educativo ha dejado a un lado, y que es vital para enfrentar los problemas que se le presentan. Al respecto Goleman, ha sido enfático exponiendo que "En el mejor de los casos, el CI parece aportar tan sólo un 20% de los factores determinantes del éxito (lo cual supone que el 80% restante depende de otra clase de factores)." (Goleman, 1996, p.74) Estableciendo que dichas características a las que denomina "inteligencia emocional" corresponden a características de la persona, tales como:

(...) la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y, por último —pero no. por ello, menos importante—, la capacidad de empatizar y confiar en los demás. (Goleman, 1996, p.75)

Goleman deja claro que la racionalidad no es sinónimo de éxito. Que una persona tenga un CI elevado, no determina su vida. Por lo tanto, el aprendizaje a nivel cognitivo es sólo una parte del desarrollo personal, y es necesario desarrollar otros aspectos de la naturaleza humana, para lograr hacer frente a las exigencias de la vida y la sociedad:

(...) la inteligencia emocional puede resultar tan decisiva —y. en ocasiones, incluso más— que el CI. Y, frente a quienes son de la opinión de que ni la experiencia ni la educación pueden modificar substancialmente el resultado (...), si nos tomamos la molestia de educarles, nuestros hijos pueden aprender a desarrollar las habilidades emocionales fundamentales. (Goleman, 1996, p.26)

Teniendo en consideración lo anterior, y entendiendo que el ser humano es multidimensional, necesitando así un desarrollo integral de su persona, así mismo, una educación que haga posible dicho desarrollo, y en respuesta a las exigencias del medio en el que se encuentran insertas, muchas escuelas se han visto en la

obligación de cambiar sus paradigmas y mecanismos, para así entregar la educación que hoy en día la sociedad necesita.

Cuando se habla de una organización que aprende, se hace referencia a una organización que, no alcanzando los objetivos que se propone, o mejor dicho, cuando comprende que hacer siempre lo mismo sólo dará los mismos resultados, "siente" la necesidad de cambio, la necesidad de aprender y emprender nuevas formas de "hacer las cosas", o modificar la actual forma en que se han estado haciendo. Esto implica aprendizaje y cambio colectivo, vale decir, a nivel de institución.

El centro escolar, como organización que aprende, tiene en cuenta que el aprendizaje individual no es útil si el resto de sus componentes sigue igual. Debe ser un aprendizaje que implique cada una de las partes, por lo cual el factor humano en ellas, adquiere gran relevancia. El lado humano de la educación es algo vital y reconocible en una escuela que aprende, pues todo depende de ello.

Si consideramos a la organización que aprende como aquella que facilita el aprendizaje de todos sus miembros y continuamente se transforma a sí misma, estamos resaltando el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización. El desarrollo de la organización se basa en el desarrollo de las personas y en su capacidad para incorporar nuevas formas de hacer a la institución en la que trabajan.
(Gairín, 2000, p.37)

Por lo tanto, para generar el cambio que se necesita, la escuela que aprende, pone sus esfuerzos en que toda la comunidad logre aprendizaje, vale decir, facilitará de alguna manera, el aprendizaje colectivo para así generar "nuevo

conocimiento e innovaciones creativas"; modificará su cultura escolar, así como también su estructura, para lograr dicho aprendizaje, lo que implica un alto aprecio por sus integrantes y orientación al trabajo en equipo; se replanteará las relaciones jerárquicas y de poder; se orientará a la autonomía de sus docentes y a la participación de sus integrantes en la toma de decisiones.

Es entonces cuando el rol de las personas, el factor humano o el lado humano en la educación adquieren gran relevancia, ya que lograr el cambio a través del aprendizaje colectivo, solo será posible en la medida en que las relaciones interpersonales existentes al interior del centro, lo posibiliten. La identidad y la colaboración, serán algo fundamental para la cultura del centro, a la hora de lograr la participación de todos los miembros en el proceso de cambio.

Las organizaciones, por lo tanto, no son sólo estructuras, son también formas de entender las relaciones sociales, son procesos de legitimación, son sistemas de significados. Si la cultura es un sistema de significados compartido, la participación es la mejor herramienta para fortalecer la cultura organizacional. Una cultura colaborativa es aquella donde el funcionamiento organizativo y el proceder de las personas invita a participar. (Gairín, 2000, p.81)

En Chile, hay varios casos de escuelas que han logrado mejorar sus resultados y así mismo, lograr entregar el tipo de educación que hoy se les demanda. La investigación denominada "Quién dijo que no se puede, escuelas efectivas en sectores de pobreza" (Unicef, 2004), expuesta en la introducción de la presente investigación, da cuenta de esto.

Como se dijo, estas escuelas, se caracterizan entre otras cosas, por dar gran importancia al factor humano. En ellas la cultura positiva es muy importante, ya que implica una fuerte motivación colectiva por entregar educación de calidad, con un sentido de identidad y pertenencia consolidado. Poseen así mismo, una gran ética de trabajo en la cual la responsabilidad, el profesionalismo, la participación y el compromiso, son elementos claves.

Entonces, es posible concluir que, cuando el propósito de una escuela es contribuir de manera real al desarrollo de sus estudiantes, y por ende, de la sociedad en sí, velará así mismo por el desarrollo de las potencialidades de su componente humano, teniendo siempre presente que el trabajo en conjunto es lo que hace posible el cambio.

Este es el lado humano en la educación. Un entramado de relaciones interpersonales de índole racional, profesional, social y emocional, construidas con base en el reconocimiento mutuo, y unificadas por un propósito común.

En la comunicación.

En el capítulo II, se analizó la comunicación en cuanto a su estructura básica; se buscó explicar qué es el fenómeno comunicativo; su implicancia en las organizaciones en general, y más particularmente en las organizaciones escolares; su dimensión humana en cuanto a cómo influyen la personalidad, las emociones, y en la relaciones interpersonales.

Teniendo en consideración lo anterior, el presente punto abordará el lado humano de la comunicación de manera más detallada, sin redundar en lo que ya se ha expuesto. Es preciso, sin embargo, recordar algunos aspectos que se han abordado con anterioridad, respecto a la comunicación.

La comunicación, como se ha intentado exponer, es la base de las relaciones humanas. Cuando una persona es capaz de comunicarse de forma sana, también es capaz de generar relaciones interpersonales sanas. Todo lo que las personas hacen en relación a otros, se encuentra basado en la comunicación.

Una visión acerca de la comunicación que engloba todo lo que el lado humano en ella implica, es la de Roberto De Gasperin (2005) cuando expone que:

La comunicación tiene como propósito crear vínculos, relacionar a las personas, establecer contacto (literalmente, "estar en contacto"). Como se dijo, el hombre no es una isla; formamos "archipiélagos" a través de la comunicación y estos son: los grupos de trabajo o amigos, las familias, las parejas, las comunidades y la humanidad en su conjunto. (De Gasperin, 2005, p.55)

Por otra parte, un aspecto muy humano implicado en la comunicación y en la manera en que las personas se relacionan con su entorno y con otros, es la autoestima, la cual es considerada como un aspecto del ser humano que influye de manera determinante en las actitudes y las actividades que emprende una persona.

Es muy importante destacar, que la autoestima no tiene nada que ver con el individualismo o el narcisismo, sino que más bien, con el "amor propio", que en la práctica se traduce en aceptación, estima y valoración de sí mismo. Y, es el cómo una persona se siente respecto a sí misma - si se siente apropiado o no para la vida - lo que determinará su forma de comunicarse y relacionarse con otros.

En resumen, el sentirse con la autoestima baja o devaluada («de olla baja») es estar mal, sentirse mal o incompetente

para la vida, improductivo y, por ende, no apto para la comunicación eficaz y productiva. El sentirse con el autoestima alta (o «con la olla llena») es sentirse bien, valioso, apto para la comunicación y para las relaciones humanas productivas. (De Gasperin, 2005, p.28)

La autoestima no sólo tiene que ver con un proceso psico-emocional personal, sino que también, tiene altos determinantes sociales. Cuando una persona se desarrolla en un ambiente negativo, en el cual no se le reconozca su legitimidad como persona, en dónde constantemente se le omite, se le critique de forma destructiva o violenta de alguna manera, es muy probable que esa persona llegue a sentirse mal consigo mismo, y no logre entablar relaciones comunicativas sanas. En cambio, cuando una persona se desarrolla en un ambiente totalmente contrario al anterior, lo más probable es que logre establecer relaciones comunicativas totalmente sanas.

Considerando que el lenguaje es componente de la comunicación, es importante considerar algunos aspectos del mismo, desde una perspectiva humana.

En la ontología del lenguaje, Echeverría (2005) expone que los seres humanos son seres lingüísticos que viven en el lenguaje. Esto, explica el autor, no quiere decir que el individuo produzca lenguaje. Claro está que la biología particular del ser humano, le permite comunicarse a través del lenguaje, pero el lenguaje no es determinado por su capacidad biológica, sino por su capacidad social.

Desde este punto de vista, queda aún más expuesto el lado humano en la comunicación, ya que aunque el ser humano se encuentra capacitado para

comunicar y desarrollar el lenguaje, su forma de comunicar y de generar lenguaje no será la que se conoce, si no es en interacción con otros seres humanos. En palabras más simples, biológicamente, el ser humano se encuentra capacitado para adaptarse al medio en el cual se encuentra inserto, por tanto su capacidad de comunicarse y generar lenguaje, se desarrollaran como una forma de adaptación a ese medio en particular. Por esto, la interacción con otros, juega un rol fundamental en el desarrollo del lenguaje humano.

La comunicación, es una condición de muchas especies animales, incluyendo el ser humano. El lenguaje no es atribuible tan solo al ser humano, ya que cuando se habla de lenguaje, se hace referencia a una coordinación de acciones, y en este sentido, gran número de especies coordinan su comportamiento. Lo que distingue al lenguaje humano de los demás, es, según Echeverría, la forma en que el ser humano es capaz de abarcar y crear una gran cantidad de signos en el lenguaje, además de su capacidad recursiva, entendiendo a la misma como la capacidad de reflexión.

En tanto individuos, somos un tipo de ser vivo que, como condición de su propia existencia, vive constreñido a su capacidad de generarle un sentido a su vida, siempre interpretándose a sí mismo y al mundo al que pertenece. Ello lo hacemos en cuanto operamos en el lenguaje. (Echeverría, 2005, p.33)

Pero las personas, como se ha expuesto con anterioridad, no sólo son seres individuales, si no que son parte de un entramado social, son un fenómeno social. Esto implica necesariamente que el lenguaje también lo es, y que la forma en la cual las personas dan sentido a su existencia, al mundo que les rodea y la

forma en la que actúan, dependerá en gran medida de la comunidad a la que pertenecen. Por tanto, el lenguaje o el sistema de lenguaje humano en sí, es:

(...) una estructura de interacción diversificada en la que cada miembro de la comunidad desempeña un papel diferente. (...) Somos lo que somos a partir de las relaciones que establecemos con los demás. El individuo es constituido como la suma de sus relaciones con los demás. (Echeverría, 2008, p.35)

Comprender a los seres humanos como seres lingüísticos, implica reconocerlos como seres que hablan y que también escuchan. Aunque el escuchar parece tener poca relevancia, o más bien, no se le ha dado la importancia que realmente tiene en el proceso de comunicación y en el lenguaje humano, la verdad es que, el escuchar es una parte fundamental de los seres lingüísticos.

Escuchar, es una forma del lenguaje que opera con base en el respeto y la aceptación mutua en las diferencias. "El respeto mutuo es esencial para poder escuchar. Sin la aceptación del otro como diferente, legítimo y autónomo, el escuchar no puede ocurrir." (Echeverría, 2005, p.165)

Así, se expone el lado humano en la comunicación, teniendo en consideración lo que implica el acto comunicativo a nivel humano, social e intrapersonal. Se ha dicho, y se sigue insistiendo en que, la comunicación es esencial para el desarrollo del ser humano y la sociedad en su conjunto.

Los seres humanos han desarrollado lenguajes, dialectos, signos y gestos corporales que les permiten expresar ideas y entender las de otros. Algo tan

cotidiano como la comunicación, ha permitido el desarrollo de las civilizaciones y de la especie humana, de la forma que hoy conocemos.

Aunque por su cotidianidad, no es posible dimensionar la complejidad de este proceso y su importancia en la vida de las personas, su rol es indiscutiblemente indispensable para nuestra sociedad y su funcionamiento. A través de la capacidad de comunicar, los seres humanos se relacionan con el entorno, logran aprendizaje, entablan relaciones emocionales, expresan ideas y sentimientos, crean y se organizan.

Este es quizás el lado más humano del proceso comunicativo, es un medio por el cual las personas se relacionan con otras, se conocen a sí mismas, construyen realidades, emprenden acciones, expresan emociones y crean en conjunto.

En la pedagogía teatral.

El lado humano en la pedagogía teatral es la base, el medio y el centro de la misma. Como se expuso anteriormente, la pedagogía teatral es aplicada siempre de acuerdo a las necesidades del grupo con el cual se trabaja. Su objetivo primordial es el cambio de conducta y el desarrollo integral de los participantes, abordando aquellos aspectos que la educación convencional no aborda debido a sus limitaciones en esta materia. Por limitaciones, no se pretende hacer referencia al centro educativo en particular, si no que a la sistematización y expansión de la educación, que ha priorizado cantidad por sobre calidad. Sin embargo, ahondar en este asunto, no es el objetivo de esta investigación.

Volviendo al lado humano en la pedagogía teatral, conocer los lineamientos de su metodología de trabajo, es lo que justifica su existencia y utilidad para las personas, las comunidades y la sociedad en sí misma, y es al mismo tiempo, lo

que refleja la implicancia del factor humano en ella. En la mayor parte de los libros que existen sobre esta materia, se intentan exponer las bases de la metodología de trabajo que aplica la pedagogía teatral, siempre desde la experiencia personal de sus autores, y es destacable que a pesar de ello, coinciden en muchos aspectos.

La relajación, la expresión corporal, la improvisación, el juego dramático, son conceptos clave. Están pensados para cumplir propósitos como el desarrollo personal, la socialización y el trabajo en equipo, la actitud crítica, la validación del arte como medio de comunicación, entre otros. Son conceptos y objetivos que se reiteran en gran parte la literatura que explora esta disciplina, y como se puede inferir, tiene su razón de ser. Estos conceptos engloban una parte esencial del trabajo del actor, que puede ser utilizada en otras materias, para otros propósitos.

La pedagogía teatral, es un tipo de "enseñanza" liberadora del ser que, muchas veces se mal entiende. La gran mayoría de las personas, se han educado bajo el modelo tradicional, el cual contiene altos componentes represivos. Por lo mismo cuando se les presenta una forma diferente de aprender, más creativa y liberadora de conducta, suele percibirse como un espacio de desorden, que no tiene reglas. Esto al menos, cuando no se está familiarizado de forma alguna con esta disciplina.

Por supuesto que la pedagogía teatral tiene reglas, pero al ser una educación por el arte, en ella no existen los juicios de valor como bueno o malo, ni tampoco el castigo, cuestiones a las cuales las personas, al menos en la realidad social chilena, se encuentran bastante acostumbradas, aceptándolas como reguladoras de conducta. Las reglas en la pedagogía teatral se generan durante el

proceso, se sustentan en valores comunes al grupo, y se definen y regulan en la convivencia.

En primer lugar, la pedagogía teatral tiene su propio "encuadre", vale decir, un orden para determinar "los contenidos, los objetivos y las actividades", y que aseguran, además, que el trabajo se encuentra dentro del campo que le concierne. El encuadre es producto del consenso, y "nos da una idea de hombre, de y para una sociedad determinada, con sus características y necesidades" (Astrosky, 2009, p.126); en segundo lugar, se encuentra la didáctica, que podría describirse como la metodología del aprendizaje, una estrategia; en tercer lugar, está el planeamiento, el cual debe mostrar coherencia con las necesidades del grupo y los recursos de los cuales se dispone, y debe estar orientado a la acción; en cuarto, el proyecto que, en resumen es un plan de acción, "un conjunto de actividades articuladas entre sí que apuntan a facilitar la apropiación del conocimiento" (Astrosky, 2009, p.136); quinto, evaluación como autoevaluación, evaluación a los otros, y evaluación de los otros; sexto, la conducción; y en séptimo lugar, lo grupal. Se profundizará en los dos últimos, puesto que, aunque todo lo anterior se encuentra siempre en función de lo humano, estos dos últimos aspectos lo revelan más claramente.

La conducción, es la forma en que el pedagogo teatral se relaciona con los participantes o con el grupo que guía, y del cual también forma parte. Aunque posee un referente técnico, la verdad es que la forma de conducir, y por tanto de relacionarse con el grupo, dependerá de cada pedagogo, como el ser único e irrepetible que es. Esto no niega que, de todas maneras, para conducir bien a un grupo, es indispensable para él, ser un buen observador y comunicador. Por supuesto que, el pedagogo siempre observará y comunicará desde su propia experiencia y conocimiento, por lo cual debe ampliar su capacidad de percepción

a través de nuevos saberes, para así lograr ser más asertivo y objetivo a la hora de observar y comunicar.

La labor del pedagogo teatral, en todo momento debe ser democrática, con lo cual Astrosky hace referencia a un docente que "escucha, construye con el grupo, crea condiciones favorables para todos, es objetivo y justo, no somete a divisiones inconducentes o lo orienta en su beneficio personal." (Astrosky, 2009, p.148).

Aunque el sistema educativo y la sociedad chilena en general, se encuentra familiarizada con la relaciones de índole, más bien jerárquicas y autoritarias, sobre todo al interior de las organizaciones, el pedagogo teatral, debe esforzarse por fomentar el tipo de relaciones y la forma de trabajo democrático, tanto en su relación con el grupo, como, entre los integrantes del mismo. Astrosky dice: "El terreno del arte y la educación es, a nuestro criterio, un espacio en el que podemos construir para transformar" y para que este espacio no se pierda, es que los pedagogos teatrales "estamos obligados a escucharnos y a escuchar, para reflexionar permanentemente. De no hacerlo corremos el riesgo de dejarnos ganar por los prejuicios y las ansiedades de "óptimos" resultados" (Astrosky, 2009, p.148)

El eje de lo grupal, tiene que ver con lo que es el teatro, en su conjunto. Astrosky dice que "El teatro es una actividad netamente social y sociabilizante, tanto en la producción de lenguaje como en su función educadora y de formación actoral" (Astrosky, 2009, p.148) Por lo tanto, la pedagogía teatral comprende a los grupos como un conjunto de personas que coordinan sus acciones en una tarea común. Estas personas, que conforman el grupo, son diferentes entre sí, con

diferentes experiencias, necesidades, expectativas, actitudes y modos de relacionarse con su entorno y con los demás. No obstante, si forman parte de un mismo grupo, quiere decir que, también tienen más de alguna cosa en común. Por lo mismo, es importante, no sólo reconocer las diferencias entre las personas de un mismo grupo, sino que también, reconocer aquellas cosas que las unifican de alguna manera. En este sentido, el pedagogo teatral deberá desarrollar:

una dinámica de grupo adecuada, la que favorecerá el encuentro, el intercambio, la interacción, la cooperación, entre otras cosas para poder facilitar el ser uno mismo en un mundo con otros. (...) La educación artística se encarga de desarrollar las singularidades de cada individuo, por lo que debemos tomar como premisa que: El arte es una posibilidad que tenemos las personas de hacer una huella en el camino, de expresar y comunicar nuestra manera de ver las cosas, de referenciar el mundo. (...) para un óptimo desarrollo del grupo debemos lograr que los roles se movilizan y que no se cristalicen en una determinada persona. (...) Sólo de este modo crearemos un espacio en el que el sujeto podrá reconocerse a sí mismo, y diferenciarse del otro en el diálogo y el intercambio permanente. De esta manera podremos descender los umbrales básicos de la resistencia al cambio, e iniciar el proceso de aprendizaje. (...) Si aprender es una modificación de la conducta, en este constante proceso de equilibrio-desequilibrio, el grupo actúa como sostén y contiene. Un espacio para equivocarme, aprender del error,

volver a probar, investigar, cuestionar, co-pensar, compartir, colaborar, intercambiar, etc. (Astrosky, 2009, pp.149-152.)

Los últimos puntos expuestos, que más tienen que ver con el rol del pedagogo teatral y su relación con el grupo, son quizás los más reveladores en cuanto a su lado más humano. Este proceso de enseñanza-aprendizaje a través del arte dramático, tiene como finalidad al ser en su conjunto, y se estructura con base en el desarrollo de su dimensión comunicacional, relacional y emocional.

6.4 Técnicas teatrales al servicio de la comunicación organizacional al interior de un establecimiento educacional

Durante el presente ítem, se expondrán y analizarán el Alba Emoting, el Sociodrama y el Teatro foro, como técnicas aplicables a una intervención del centro escolar, en su dimensión comunicativa.

6.4.1 El Alba Emoting y la Inteligencia emocional: su contribución al manejo de las emociones, en tanto situaciones dramáticas de la vida cotidiana.

El Alba Emoting, es una técnica o método que se utiliza en el entrenamiento actoral, para la inducción de las emociones. Encuentra sus orígenes de la mano de Susana Bloch, psicofisióloga e investigadora, quien junto al neurofisiólogo Guy Santibáñez, en el departamento de Fisiología y Biofísica de la facultad de medicina de la Universidad de Chile, lograron descubrir la conexión natural que existe entre el modo de respirar y las emociones.

Los resultados de sus investigaciones arrojaron que, hay un patrón fisiológico (respiratorio-posturo-facial) para cada una de las emociones básicas, las cuales, ellos identificaron como: alegría, tristeza, miedo, rabia, amor erótico y ternura; siempre considerando que existen las emociones denominadas mixtas.

Estas emociones se han catalogado como básicas, ya que cada una de ellas responde a las necesidades adaptativas del ser al entorno y sus estímulos, además de que puede afirmarse que son universales, ahistoricas y aculturales, vale decir, que su existencia no se encuentra determinada por el medio en el cual una persona se desenvuelve. Por otra parte, ambos investigadores descubrieron que, las emociones pueden ser inducidas desde la corporalidad, sin haber necesariamente estímulos externos o acudir a la memoria emotiva.

Susana Bloch, continúa sus investigaciones sobre las emociones, fuera de Chile, en Francia, dónde comienza a trabajar con actores. Es durante esta etapa, junto al cineasta Pedro Sándor, que el método adquiere el nombre de Alba Emoting: "El método Alba Emoting entrena a los actores en cómo comportarse con su respiración, con la postura de su cuerpo y con la expresión de su cara, para transmitir mejor la emoción representada." (Bloch, 1996, p.86)

Para Bloch las emociones son estados funcionales, se viven y se expresan, vale decir, son transmisibles, y al serlo, necesariamente producirán cambios a nivel corporal, que son identificables por otros observadores. Estos cambios o procesos biológicos y físicos que se producen en el organismo, según Bloch, pueden ser reproducidos, a través de la técnica Alba Emoting.

En mis experiencias trabajando con Alba Emoting he observado sistemáticamente que si una persona reproduce correctamente los patrones respiratorio-posturo-faciales específicos de una emoción básica, la persona entra en esa emoción, independiente del contexto circunstancial, relacional o histórico. (Bloch, 1996, p.162)

Los patrones respiratorios son fundamentales en la inducción de la emoción. A través de la respiración adecuada, se logra llegar a la emoción deseada. Al hacer contacto con una emoción de manera directa, a través del cuerpo, la subjetividad de la persona es accesible, y se puede trabajar directamente con esa subjetividad. Además, a través de la técnica, se toma consciencia de lo que pasa a nivel corporal cuando se experimenta una determinada emoción, lo que produce un reconocimiento en la persona como ser sintiente y expresivo.

A pesar de que la técnica Alba Emoting, ha sido clave en el entrenamiento del actor, esta ha impactado fuertemente en otras materias.

Su utilidad radica en que al lograr llegar directamente a una emoción, sin necesitar de un estímulo externo o interno, solo a través de un estado físico particular, las personas pueden lograr un mayor autocontrol. Pueden, inclusive cambiar el estado de ánimo en el que se encuentran, a través de la respiración y la postura corpóreo-facial. Esto significa un gran aporte al desarrollo de la inteligencia emocional y la superación de las depresiones, entre otros estados emocionales adversos. Al respecto, Bloch comenta:

El otro día me decían los participantes de un taller práctico de Alba Emoting que, al reproducir el patrón de la ternura, se sentían expandidos, que todo lo que les rodeaba, era bello y armonioso, que tenían una gran sensación de paz, y que al terminar el ejercicio y mirarse unos a otros, tenían un sentimiento de apertura, solidaridad y ganas de interactuar amorosamente. (Bloch, 1996, p.238)

Además, ayuda a intervenir la forma de relacionarse que tienen las personas, por tanto, puede aplicarse tanto a nivel individual como grupal. La finalidad de su utilización dependerá de los objetivos de la persona en particular, y/o del grupo, a nivel relacional. Sin embargo es posible, con trabajo y práctica, transformar las relaciones conflictivas, en relaciones armoniosas, o al menos, en menos hostiles. De ahí que haya despertado tanto interés, no sólo en el mundo del teatro, que es inclusive materia obligatoria de estudio, sino que en la psicoterapia y el mundo del coaching.

6.4.2 El Socio Drama y su aportación a la resolución de conflictos

Así, como el Alba Emoting se concentra en el aspecto emocional del ser humano, ayudándole a desarrollar su inteligencia emocional, tanto en su individualidad como en su colectividad, el sociodrama, se concentra en lo relacional, lo colectivo, lo grupal.

Jacob Levy Moreno, filósofo, médico y psiquiatra rumano, fue el creador de esta técnica terapéutica. Su interés por los grupos, lo llevó a tener un vínculo directo con la disciplina teatral, a través de la creación de un grupo de teatro infantil. Dicha experiencia, sería muy relevante a la hora de plantear sus teorías acerca del psicodrama y el sociodrama.

Después de la primera guerra mundial, su interés por los problemas sociales creció, y al tener la experiencia de compartir con grupos de desplazados producto de la guerra, su inquietud por las relaciones grupales se incrementó.

Luego de su primer intento de aplicar el sociodrama, el cual fue un rotundo fracaso, decide crear el Teatro de la Espontaneidad. En este teatro, las representaciones tenían una característica particular: los temas representados eran propuestos por el público asistente, por lo cual se lograba de forma natural, un ambiente grato y de intimidad. Estas experiencias son el origen de una de las técnicas más utilizadas del psicodrama, el intercambio de roles, o mejor conocido como el juego de rol.

Sociodrama no es lo mismo que psicodrama, puesto que el primero es parte del segundo, y ambos integran lo que se conoce como psicoterapia de grupo, por lo cual se considera importante establecer sus diferencias.

La psicoterapia de grupo, es un tipo de terapia en la cual el grupo es el objeto de atención. Se propone tratar la patología grupal, así como también la individual, pero siempre a través del grupo.

El psicodrama es un método terapéutico que utiliza técnicas dramáticas con la finalidad de ayudar a las personas a superar problemas personales a nivel emocional, vale decir, es una herramienta terapéutica. La técnica dramática más relevante en el psicodrama es el juego de rol, el cual consiste en guiar a los participantes de un grupo, en la exploración e intercambio de los diversos roles que estos deben o pueden llegar a interpretar en su cotidiano. Su objetivo es más bien didáctico “En todo role-playing se entrecruzan de manera simultánea tres dimensiones dramáticas: la personal, la grupal y la del rol a investigar.” (González, 1999, p.213)

El sociodrama, como se dijo en un principio, se encuentra centrado en el grupo, y es utilizado para resolver conflictos relacionales entre varias personas, en cualquier tipo de agrupación, ya sea laboral, comunitaria u otras.

Los postulados de Moreno y sus aplicaciones forman parte importante de la psicología y la psicoterapia, y sus alcances han llegado inclusive al mundo empresarial, por la forma en que aborda las problemáticas y las relaciones al interior de los grupos humanos. De esta manera, el sociodrama contribuye a la resolución de conflictos y al mejoramiento de la convivencia.

6.4.3 El Teatro del Oprimido como mediador entre el debate y la toma de decisiones.

Ya en el capítulo III, se abordó el teatro del oprimido en su dimensión comunicativa. En este ítem se abordarán aquellos aspectos del mismo, que lo convierten en una poderosa herramienta de debate y organización.

Augusto Boal, fue actor, dramaturgo, director, escritor, productor, creador y fundador de una técnica con base en el arte teatral que impactó fuertemente en América latina y demás regiones del mundo, por su profundo sentido social: el teatro del oprimido. Una técnica totalmente humana y transversal, y por sobre todo, aplicable en diversos ámbitos sociales.

Esta forma de hacer teatro surge durante la década de los sesenta, y encuentra su origen en los fuertes cambios que se producían en el continente latino americano, durante la época de las dictaduras sistematizadas.

El teatro del oprimido encuentra sus bases en la pedagogía de Paulo Freire la cual busca:

promover un aprendizaje crítico y constructivo que cambie radicalmente los roles vigentes en el ámbito educativo. La tarea del enseñante no consiste en llenar la cabeza de los alumnos con el contenido de su narración, sino en pretender que aprendan a descifrar por su cuenta, a intervenir y transformar el entorno que les rodea. (ACPP, 2014, p.18)

Básicamente, el Teatro del Oprimido tiene por objetivo la transformación social a través de la liberación del ser. Pero para que la liberación individual se logre, debe desarrollarse en un proceso colectivo, en la interacción con otros, por

la sencilla razón de que los seres humanos son seres sociales, y como Augusto Boal bien percibió, todo aquello que afecte a un ser, afectará a todo conjunto del que forme parte, aunque a simple vista no lo parezca.

En consecuencia, su metodología consiste de manera general, en crear un ambiente propicio, después de un largo proceso de reconocimiento tanto personal como de grupo, en dónde se recree la situación o situaciones que generan conflicto al interior de una persona o grupo. Una vez identificada la situación, exteriorizada, recreada y comprendida por los espect-actores, se representa como una pieza teatral con desarrollo, clímax y desenlace, para que posteriormente se busquen y propongan posibles soluciones, que modifiquen la situación representada y que puedan ser implementadas en el cotidiano.

Entre todas las técnicas que conforman el Teatro del oprimido, aquella pensada para propiciar el debate y la toma de decisiones es el Teatro Foro, metodología teatral centrada en la capacidad del espectador de encontrar y proponer soluciones a lo que se representa en escena. Existe la posibilidad de pasar del rol de espectador al de actor, específicamente al rol de protagonista, y así modificar el desenlace de la historia. La idea es que el espect-actor tome consciencia de que puede transformar su realidad y la de otros.

En el Teatro Fórum se representa el mundo para que sea transformado, el teatro regala la posibilidad de usar el debate dentro del obra, como un espejo que muestra virtudes y defectos y en el que se puede penetrar (...) (ACPP, 2014, p.19)

La metodología de trabajo que implica el teatro foro, queda muy bien expresada en “Teatro Fórum, una herramienta pedagógica para la convivencia.”

Esta ponencia, realizada por la Asamblea de la Cooperación por la Paz, la describe de la siguiente forma:

La forma teatral que se trabaja es la “dramaturgia simultánea”: los actores presentan una obra que contiene unos problemas sociales e intersubjetivos. La obra se desarrolla hasta el momento de la crisis, de un clímax en el que el protagonista tiene que encontrar una solución. Se pregunta a los espectadores cuáles podrían ser las soluciones posibles a situaciones conocidas. En un segundo momento el espectador sube al escenario y actúa la escena con la solución que el público ha pensado y debatido. Se rompe así la ilusión de que el escenario es un mundo distante e inaccesible (...) El espectador liberado es un participante activo, creador, dispuesto a intervenir, a destruir imágenes y sustituirlas por otras elegidas democráticamente. Es un ser humano íntegro que profana la escena, transgrede en un lugar posible, se lanza a una acción, muestra su realidad, la transforma, se transforma en espect-actor y vuelve a su sitio cambiado porque «el acto de transformar es transformador». Todos los espectadores tienen derecho a expresar sus opiniones y sus sentimientos. (ACPP, 2014, p.19)

No se cree necesario buscar más razones de por qué el teatro del oprimido es una de las herramientas del teatro más poderosas a la hora de intervenir y generar cambios en las estructuras sociales. Sólo sería redundar. Sin embargo, la interrelación entre estas tres técnicas o metodologías que se han utilizado en

teatro como técnica actoral, o que al contrario, encuentran su origen en él, podría significar una oportunidad real de cambio al interior de las organizaciones escolares, favoreciendo así, su mejoramiento en sus objetivos fundamentales: “educar a seres humanos íntegros, en todo el sentido de la expresión”.

7 CONCLUSIONES

I. La presente investigación, y los datos recopilados muestran que, los factores que dificultan la existencia de una comunicación efectiva, y por ende, afectiva, en los centros escolares, pueden ser:

- El emisor o la fuente desde la cual se comunica. Esto debido a que la significación que el emisor otorga a lo que comunica, puede no ser lo bastante clara, para quien o quienes lo reciben, o simplemente, no ser una significación compartida por todas las partes.
- Codificación. Ya que esta depende solo del emisor y de su sistema de significación personal, además de su disposición para comunicar, claro que podría producir dificultades.
- El mensaje. Este puede ser confuso o ambiguo, y puede contener códigos con los cuales los receptores no se encuentran del todo familiarizados.
- Canal. A veces la elección del medio por el cual se comunica, no es el más apto, de acuerdo a las circunstancias que suscita la necesidad de comunicar algo.
- La decodificación. Este aspecto depende del receptor, y hace referencia a la forma en cómo se interpreta aquello que el emisor comunica. Se encuentra totalmente afectado por las percepciones del receptor, y el tipo de códigos que este maneje, por tanto, si no existe la suficiente sincronía o un nivel de entendimiento similar entre emisor y receptor, difícilmente se logrará una buena comunicación.
- El Receptor. Como se ha hecho alusión, la interpretación de aquello que se comunica depende en su totalidad del receptor y de la significación que

este haga del mismo, de acuerdo a los códigos que maneje. Si dichos códigos no son los mismos o no se relacionan de manera alguna con los del emisor, los malos entendidos, serán evidentes.

Por otra parte, como se expuso, el ruido, la semántica, el manejo del lenguaje, los rumores, la manipulación de información, la actitud defensiva y la selección personal de estímulos comunicativos, pueden generar problemas y distorsión en el entendimiento.

Además, el mundo psico-emocional de las personas, su personalidad, su percepción del entorno, sus actitudes y disposición al diálogo, a escuchar y observar, la forma en que utilizan su voz, su status, en fin, sus realidades particulares, pueden también, convertirse en grandes obstáculos de la comunicación afectiva a nivel de relaciones interpersonales, y distorsionar la comunicación efectiva a nivel de organización escolar, lo que puede convertirse a su vez, en fuente de conflicto humano al interior de la misma.

Entonces, se puede concluir que, son muchos los factores que pueden producir dificultades en el proceso de comunicación humana, y que por ende, afectarán la comunicación a nivel de organización. Todos aquellos aspectos que se encuentran involucrados en el proceso de comunicación, son por su naturaleza, potenciales obstáculos del mismo, desde los mecanismos utilizados para comunicar, hasta las personas en sí. Por lo mismo, los espacios de consulta y retroalimentación, se vuelven imprescindibles para que, en medida de lo posible, se logren evitar o mitigar los malos entendidos que mermen una comunicación efectiva, y puedan llegar a generar conflicto a nivel de personas, en la organización escolar.

II. Durante la presente investigación teórica, se ha intentado establecer, porqué la comunicación y el lenguaje humano, son tan necesarios para lograr el entendimiento entre las partes que componen un centro escolar, y generar consenso al interior de los mismos.

Se puede concluir entonces que, la comunicación toma particular relevancia, ya que a través de ella, las personas logran coordinar acciones que permiten el funcionamiento del centro escolar, vale decir, es lo que les permite llevar a cabo sus funciones laborales, y saber qué es, lo que la organización escolar y sus colegas, esperan de ellas y el rol que desempeñan.

Lo que se comunica, puede ser muy variado, desde sólo transmitir una información, hasta comunicar cambios o acontecimientos importantes para la vida institucional de la escuela. Más que el contenido mismo del mensaje, lo importante es que quienes lo reciban, logren interpretarlo de la manera más fiel posible. Para que esto se logre, el lenguaje adquiere gran importancia. A través del lenguaje, las personas logran entendimiento, logran llegar a acuerdos; recordando a Echeverría, el ser humano es en el lenguaje, y a través de él, declara su realidad. Además, el lenguaje es el medio por el cual las personas, logran establecer relaciones, de ahí su importancia.

III. Al interior del centro escolar, como en toda organización, las personas establecen relaciones interpersonales, de naturaleza variada, que se dividen en dos grandes grupos: las de índole formal (establecidas burocráticamente), y las de índole informal (establecidas en la convivencia). Según la literatura recopilada, las relaciones de tipo informal, que encierran aquellas de carácter micropolítico y profesional, además de las relaciones de amistad o competitividad, poseen una influencia no menor, en la vida institucional del centro.

Dependiendo de cómo el centro, aborde el tipo de relaciones que se establecen en él, y cuáles son las que más fomenta y de qué forma lo hace, es como impactarán estas, en sus procesos organizacionales.

Se concluye entonces que, si las relaciones interpersonales, formales e informales, se encuentran basadas en la aceptación del otro como legítimo en la convivencia, estas impactarán de manera positiva en la vida institucional del centro, ya que se encontrarán fundadas en la afectividad. Esto, posibilitará la apertura al diálogo, al trabajo colaborativo, a la crítica constructiva, al desarrollo profesional, a la participación, lo que influirá en el clima de la organización y definirá la forma en que las personas participan del proceso comunicativo y la toma de decisiones. En cambio, si las relaciones interpersonales no se encuentran basadas en la aceptación del otro, sino que en la negación del otro como legítimo en la convivencia, estas impactarán de manera negativa en el centro, ya que se encontrarán fundadas en el rechazo. Esto, propiciará relaciones de carácter competitivo, individualista, en oposición al diálogo y al trabajo en colaboración. El desarrollo profesional será algo realizado con recelo, y el interés por participar en procesos colectivos, será escaso, por lo que las decisiones trascendentales para la institución, serán tomadas por unos pocos, favoreciendo solo a algunos y perjudicando a otros.

Es importante comprender que, las relaciones interpersonales - posibles en la comunicación y el lenguaje - se basan en emociones y estados de ánimo, entre otras particularidades de las personas. Dicho mundo personal y emocional, de algún u otro modo, determinará la manera en que la persona se relaciona con otros y con el centro mismo, lo cual genera un clima laboral particular, que se refleja en la cultura organizacional del centro escolar.

Tanto la comunicación, como la emoción, y las relaciones interpersonales, se encuentran estrechamente vinculadas. Cuando la comunicación interna de la organización escolar funciona bien o es favorable, no sólo habla de que las relaciones interpersonales son afables, sino que también, generará emociones positivas, por tanto, el clima y la cultura escolar serán, por así decirlo, armoniosos. Cuando la comunicación interna, no es la más favorable, generará emociones negativas a nivel de personas, puesto que se producirán rumores o ruidos, que a su vez desencadenarán malos entendidos, conflictos, sensación de inestabilidad, inseguridad, discrepancia, desigualdad, hasta desmotivación, reflejándose en el clima y la cultura de la organización, inclusive definiéndola.

IV. A juicio de la investigadora, se cree importante que, los centros escolares pongan particular atención en las relaciones interpersonales, fomentando la comunicación afectiva, a través de prácticas que propicien emociones positivas en sus trabajadores.

Para lograr esto, es que se propone el teatro, y aquellas dimensiones de este, que lo convierten en un potente medio de comunicación interhumana. El teatro es comunicación emotiva y expresiva. Esta disciplina no solo posee características propias del entretenimiento estético, sino que es un lugar de encuentro entre seres humanos, entre emociones humanas. El mundo psico-afectivo de las personas, se expresa y comunica a través del cuerpo, logrando una conexión tanto a nivel personal como colectivo, en dónde el teatro es el mediador.

Como se ha visto durante esta investigación, para establecer la conexión entre el mundo interno y externo de una persona, el teatro se vale del rito. Cuando se produce la conexión con el mundo emocional individual, se produce la apertura necesaria para también establecer conexión con quienes están alrededor. A través

de los rituales o ritos utilizados en el teatro, el actor o los participantes, son capaces de reconocerse a sí mismos, y reconocer a los otros, estableciendo de este modo, una relación afectiva, con su mundo interno y externo. Son actos simbólicos que, propician la auto observación y la observación del entorno; espacios en los que se establecen relaciones afectivas con los otros, y en los que se produce apertura hacia la colaboración y hacia el trabajo en equipo, en la comunicación.

Uno de los aspectos del rito y el teatro más importantes, si es que no imprescindible, sería el lenguaje corporal o la comunicación no verbal. Si el rito en esencia, y el teatro en la práctica, buscan la conexión entre el mundo interno y externo de las personas, entonces, el cuerpo no puede quedar al margen, debido a que es el medio por el cual, las personas se expresan y relacionan. Así, aspectos como la kinesis y la proxemia son cruciales. Recordando a Knapp y a Pease, el cuerpo y la ocupación del espacio revelan información acerca de la persona y de la forma en que se relaciona, de manera sincera y casi inconsciente. A través de los gestos, la postura, la disposición y las distancias corpóreo-espaciales, se puede comunicar y percibir más de lo que se cree. Esto es materia importante en el teatro, ya que no sólo se busca entrenar lo corporal para lograr comunicar emociones de la forma más sincera posible, sino que también, para lograr escuchar e interpretar con el cuerpo, no sólo lo observable y experiencial del mundo interno, sino que también, del mundo externo. Para, no sólo ser capaz de expresar, sino de percibir, tanto el propio lenguaje corpóreo-espacial, como el de otros, y así, lograr interpretar y comunicar eficazmente.

El lenguaje no verbal o lenguaje corporal, también responde a una o múltiples teatralidades. Y si se observa al centro escolar como un espacio teatral o con un enfoque dramático - al igual que Goffman lo hizo con las organizaciones

industriales - se debiese reconocer en el, este tipo de lenguaje como parte importante de la comunicación. El centro escolar está compuesto por personas que, cotidianamente se están relacionando y comunicando, por lo tanto, la proxemia y la kinesis se encuentran naturalmente presentes, al igual que el manejo de la voz, además de otros aspectos comunicativos, tales como, la utilización de objetos, vestimenta, etc., que tienen directa relación con el rol particular que se desempeña, y que, suelen encontrarse llenos de teatralidad. Por lo tanto, se cree que, si se percibe el centro escolar como un espacio teatral o dramático, se podrán encontrar muchas "escenas comunicativas" cotidianas o no, que podrían ser intervenidas desde el teatro.

La forma en que se relaciona el trabajo del actor desde su cuerpo, su voz, y su mundo interno, con el centro escolar y la comunicación organizacional, tiene que ver con el manejo de las emociones, y la mirada que el actor o pedagogo teatral poseen acerca de lo que observan. La teatralidad implica también una manera diferente de ver las cosas, implica reconocer que el teatro está presente en la cotidianidad, e implica también, el abordar temáticas que, generalmente pueden parecer tediosas, de una forma más dinámica. Es algo parecido al distanciamiento de Brecht: distanciarse de lo cotidiano, a través de la mirada teatral, para así poder realizar un análisis crítico, una reflexión. Y si se lleva a la acción, de acuerdo a lo que expone Boal, esto a su vez, permitiría generar propuestas que puedan contribuir al cambio de una situación o practica particular que, no funcione del todo bien o que produzca conflicto. La idea es que la mirada o perspectiva teatral produzca esta especie de distanciamiento que, permita reconocer las relaciones interpersonales existentes, la expresividad humana y el mundo interno de las personas. En esencia, Goffman aplica este distanciamiento y logra comprender las relaciones laborales como relaciones dramáticas, teatrales,

que son parte de una personificación, de una escenificación en directa relación con el rol que la persona desempeña. Y en esta mirada dramática de la organización, ya sea industrial o escolar, el cuerpo tiene un papel fundamental, debido a que todo aquello que sea utilizado corporalmente (Knapp) para crear una fachada personal (Goffman), implica comunicación no verbal. Los gestos, la postura, la vestimenta, los objetos y/o la escenografía, se utilizan para construir y expresar de la forma más fidedigna posible, el rol que se desempeña.

En conclusión, se valoran todas aquellas dimensiones del teatro que, tienen que ver con la ritualidad, la teatralidad y el lenguaje no verbal, como medios de comunicación y relación humana, que lo han convertido en la disciplina artística seleccionada en la presente investigación, como sustento de una propuesta de intervención de la comunicación organizacional, al interior de un centro escolar.

V. Finalmente, todo se vincula de la siguiente forma: el cuerpo, las emociones y las relaciones interpersonales. Y debido a que el teatro, y en particular la pedagogía teatral, en principio, integran estas materias - aunque no de forma sistemática o científica - es que se convierten en potenciales artes de intervención de la comunicación organizacional al interior de un centro escolar. La comunicación organizacional la hacen las personas; estas, en la comunicación y el lenguaje, establecen relaciones interpersonales, basadas en emociones; el teatro es, expresión emotiva, observación del comportamiento y punto de encuentro entre seres humanos. La pedagogía teatral, aquella que reúne dichos aspectos del teatro, y los pone al servicio de la educación.

De manera didáctica, la pedagogía teatral, rescata y utiliza todas aquellas materias del teatro que, contribuyen al desarrollo integral, en principio, de niños y adolescentes. Tales aspectos se encuentran relacionados con el mundo psico-

afectivo y psico-social de los estudiantes, tales como, el fortalecimiento de la autoestima, el desarrollo de las habilidades sociales, expresivas y comunicativas, la conciencia corporal, la creatividad, entre otros. Resumidamente, el principal enfoque de la pedagogía teatral, se encuentra en el desarrollo personal y social de los estudiantes, empleando el teatro y el juego dramático, en su propósito: generar en ellos aprendizaje significativo y fortalecer, así mismo, las habilidades necesarias para hacer frente, de forma creativa, a las dificultades que puedan suscitarse.

La pedagogía teatral es pura vocación humana. Es una actitud educativa que, considera siempre las posibilidades objetivas de los estudiantes y valora las actitudes de orden afectivo, como determinantes del desarrollo integral del ser, propiciando en ellos, la generación de vínculos afectivos con el mundo que les rodea. Sin embargo, lo que sugiere la presente investigación, es abordar problemáticas de índole comunicativo a nivel de organización, vale decir, instalar la pedagogía teatral en las problemáticas laborales adultas. Por lo tanto, sin dejar a un lado los aspectos fundamentales de la pedagogía teatral, una propuesta desde la misma debe ser capaz de abordar el mundo adulto y organizacional del centro, por lo que, los participantes adultos (no los estudiantes) serán el principal punto de atención; el espacio de intervención y trabajo, no será el aula, sino que el espacio laboral compartido por la totalidad de los trabajadores del centro, o que sea determinado por los mismos; el teatro y el juego dramático, abordarán el mundo adulto, la forma en que estos se comunican, y las relaciones que establecen, laboral y afectivamente. En resumen, las temáticas que intervendrá la pedagogía teatral, serán entonces:

- El mundo socio-afectivo del adulto.

- Su desarrollo profesional/laboral.
- Sus conflictos comunicativos.

Entre otros aspectos que sean necesarios, siempre con base en los objetivos fundamentales de la organización escolar. Esto, se logrará a través de la observación, de un encuadre y una planificación, en dónde el pedagogo teatral será guía y mediador, cuyo principal objetivo será el de mejorar lo mejorable y potenciar lo potenciabile.

Además de la pedagogía teatral como disciplina artístico-pedagógica, se consideran también técnicas aptas de intervención, el Alba Emoting, el Sociodrama y el Teatro Foro. En primer lugar, porque estas abordan tanto el mundo emotivo de las personas, como su mundo relacional, y los vinculan; en segundo lugar, su aplicación propicia la transformación de las emociones, las relaciones y las situaciones conflictivas; y en tercer lugar, según el criterio de la investigadora, unifican todo lo expuesto durante la presente investigación teórica, lo cual se ilustra en el siguiente esquema.

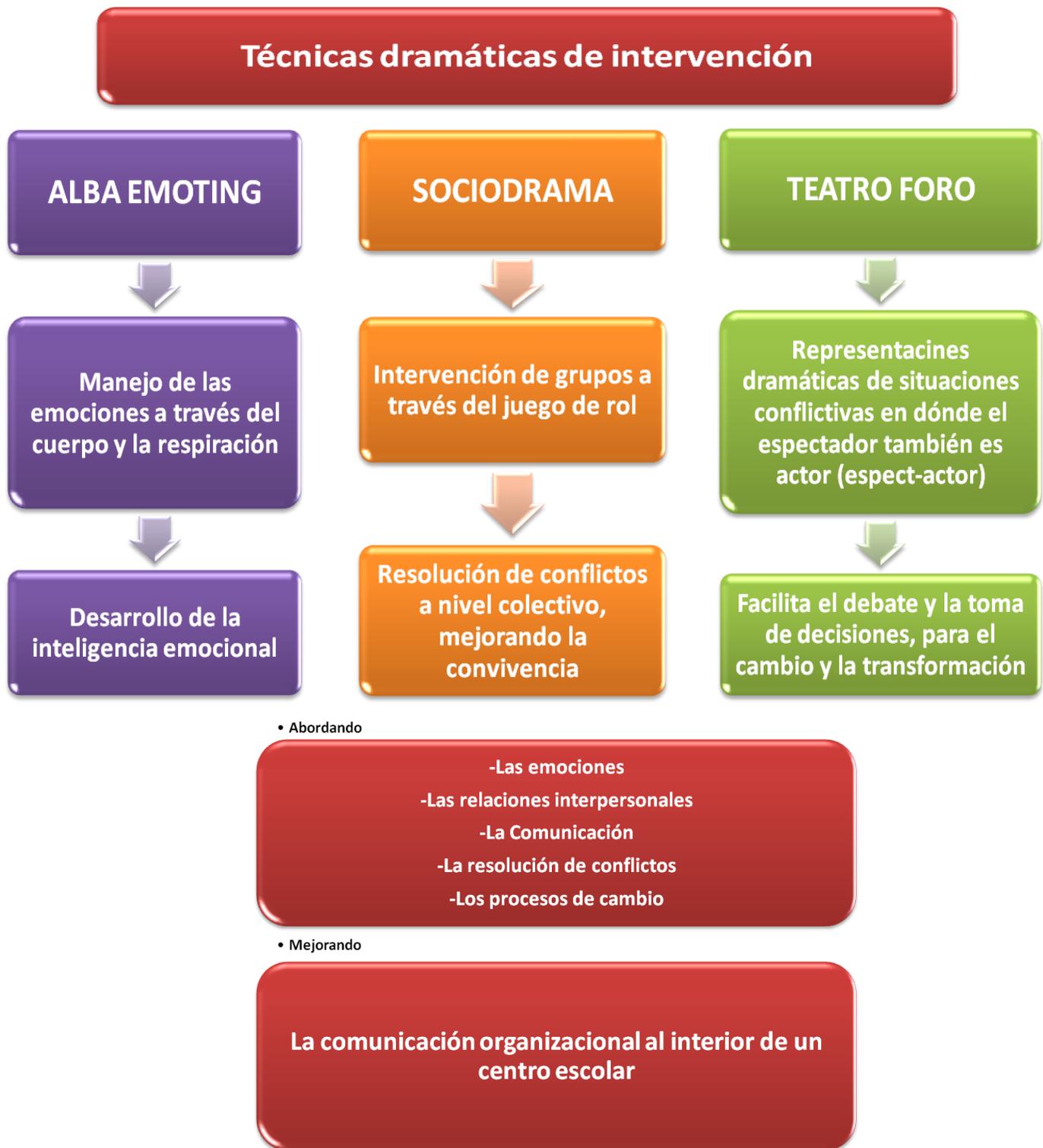


Fig.4 Esquema elaborado por la autora.

Como revela el esquema anterior, tanto, las diferentes técnicas consideradas, además de la pedagogía teatral y los aspectos comunicativos del

teatro y el rito, son potenciales herramientas de intervención de la comunicación organizacional al interior de un centro escolar, debido a que todas ellas se encuentran vinculadas. Estas vinculaciones tienen que ver con las emociones y las relaciones humanas, las cuales, se encuentran en todo lo referente al centro y sus procesos institucionales. Cuando se comienza por cuestionar de qué manera pueden converger todos los temas expuestos durante la presente investigación, es difícil ciertamente relacionarlos. Podría decirse tal vez, que todo tiene que ver con educación, o que tal vez todo apunta a las personas, cuestiones que no son erróneas. Sin embargo, si se puede llegar a relacionar la organización escolar y la comunicación organizacional, con la pedagogía teatral y las técnicas expuestas, se puede encontrar que convergen no sólo en las personas, sino que, más profundamente, en sus emociones. Podría sentenciarse entonces que, si se interviene la comunicación organizacional del centro escolar, las emociones deben ser la médula de dicha intervención.

Entonces, a modo de conclusión general, la propuesta generada a través del teatro, en base a una metodología pedagógico-teatral, tiene que ser capaz de disminuir las barreras u obstáculos en la comunicación, tanto formal como informal, sea cual sea su direccionalidad, abordando el mundo emocional de los participantes, fortaleciendo las relaciones interpersonales sociales y colaborativas, siempre enfocado en el beneficio de la comunidad escolar y los objetivos de la misma.

Finalmente, y con base en toda la información teórica recopilada, se busca exponer a continuación, algunos lineamientos básicos a seguir, los cuales se dividen en cuatro etapas básicas, que a modo inicial, buscan servir de guía para generar una propuesta de intervención teatral que, contribuya al mejoramiento de la comunicación organizacional de un centro escolar:

Etapa 1: Observación y recopilación de datos:

- A nivel organizacional.
- A nivel humano y experiencial.
- A nivel comunicacional y relacional.

Etapa 2: Reconocimiento de grupo:

- Directivos, profesores y asistentes de educación.
- Centro de apoderados.
- Centro de alumnos.

Etapa 3: Evaluación de metodologías y estrategias a utilizar:

- Pedagógico-teatrales (aplicación de alba emoting, sociodrama y teatro foro)
- Comunicacionales.
- Psico- afectivos y sociales.
- Organizacionales.

Etapa 4: Diseño de propuesta: flexible y adaptable de acuerdo a:

- Antecedentes teóricos (investigación).
- Material recopilado (observación).
- Necesidades humanas (reconocimiento de grupo)
- Requerimientos organizacionales. (PEI)

Estos lineamientos, son aquellos que se creen necesarios para comenzar a pensar en generar una propuesta de intervención en la vida institucional de un centro escolar. Por supuesto que, la puesta en práctica de dicha propuesta, dependerá de que tan abiertos se encuentran los centros hacia la innovación pedagógica y las intervenciones externas, puesto que - al menos teóricamente - en Chile, no existen registros de que estos planteamientos se hayan generado antes, por lo cual, dicha propuesta de intervención sería algo innovador.

Aunque se cree fehacientemente que, tanto la investigación teórica realizada, como sus consiguientes lineamientos para una propuesta de intervención, pueden contribuir a generar cambios reales y positivos en la gestión de personas de uno o más centros escolares, su comprobación en la práctica, es materia para otra investigación.

8 BIBLIOGRAFIA

Astrosky, D; Holovatuck, J. (2009) Manual de juegos y ejercicios teatrales, hacia una pedagogía de lo teatral, Buenos Aires, Atuel.

Boal, A. (2002) Juegos para actores y no actores, Barcelona, ALBA.

Bloch, S; Maturana, H. (1996) Biología del emocionar y el Alba Emoting, respiración y emoción, bailando juntos, Santiago, DOLMEN.

Casassus, J. (2007) La educación del ser emocional, Santiago, Cuarto propio.

Chiavenato, I. (2001) Administración de recursos humanos, Bogotá, Nórnos S.A.

De Gasperin, R. (2005) Comunicación y relaciones humanas, Xalapa, Universidad Veracruzana.

Echeverría, R. (2005) Ontología del lenguaje, Santiago, Comunicaciones noreste Ltda.

García Huidobro, V. (2008) Pedagogía teatral, metodología activa en el aula, Santiago, Salecianos impresores S.A.

Goleman, D. (1996) Inteligencia Emocional, Barcelona, Kairós.

Goffman, E. (2006) La presentación de la persona en la vida cotidiana, Buenos Aires, Amorrortu.

Grotowski, J. (2006) Hacia un teatro pobre, Madrid, Siglo XXI.

González, M; Nieto, J; Portela, A (2003) Organización y gestión de centros escolares: Dimensiones y procesos, Madrid, Pearson Educación S.A.

Ion, G; Villarreal A. (2009) Organización del centro escolar, Barcelona, Eureka Media

Knapp, M. (1982) La comunicación no verbal: El cuerpo y el entorno, Barcelona, Paidós.

Maturana, H. (2007) Emociones y lenguaje en educación y política, Santiago, Comunicaciones noreste Ltda.

Prieto, A. (1992) El teatro como vehículo de comunicación, México, Felafacs.

Pease, A. (2006) El lenguaje del cuerpo, cómo interpretar a los demás a través de los gestos, Barcelona, Anat, S.L.

Robins, S. (1999) Comportamiento Organizacional, Naucalpan de Juarez, Prentice Hall.

Sarramona, J. (1988) Comunicación y Educación, Barcelona, CEAC S.A.

Servat, B. (2005) Participación, comunicación y motivación del profesorado, Buenos Aires, Magisterio del Rio de la Plata.

Villegas, J (2005) Historia multicultural del teatro y las teatralidades en América Latina, Buenos Aires, Galerna.

8.1 Fuentes hemerográficas

Cornago, O. (2009) ¿Qué es la teatralidad? Paradigmas estéticos de la modernidad, Agenda Cultural, N°158, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Gairín, J. (2000) Cambio de cultura y organizaciones que aprenden, Revista Educar N°27, España.

8.2 Páginas web

Asamblea de Cooperación Por la Paz, Ministerio de empleo y seguridad social, Fondo europeo para la integración, Escuelas sin racismo (2014) Teatro Forum, una herramienta pedagógica para la convivencia, Madrid, ACPP, <http://acpp.com/wp-content/uploads/2014/12/Manual-Teatro-Forum.pdf>

Espinoza, O. (2014) Notas para Educación N°18, Centro de estudios en políticas y prácticas en educación, Pontificia Universidad Católica de Chile, <http://www.ceppe.cl/notas-para-educacion>

Perez, L; Bellei, C. (Unicef); Raczynski, D; Muñoz, G. (2004) ¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza, Unicef; Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.

http://www.unicef.cl/centrodoc/escuelas_efectivas/escuela%20efectivas.pdf

EducaRueca, (Abril 2007) El teatro del oprimido - Augusto Boal <http://www.educarueca.org/spip.php?article521>

