



DESPIERTA TU VOZ

TALLER COROS-DIRECTORES

Índice

Presentación	3
¿Qué queremos conseguir?	3
Herramientas	4
Concienciación individual y grupal	4
Sistémica de grupo. Cultura organizacional	7
Acompañamiento individual	10
Directores	11
Conclusiones	17

Presentación.

Despierta tu voz es un proyecto colaborativo entre Fernando Martínez Llarena y Juan Fran Ballesteros cuyo fin es poner en relieve la necesidad de humanizar la relación entre el ser humano-cantante-director, la voz, la música y su pertenencia al sistema coral.

Bajo nuestra experiencia nos hemos dado cuenta que hay estructuras dentro del ámbito social coral que tienen que evolucionar, que se tienen que integrar en un sistema humano donde las relaciones de unos con otros vengán caracterizadas por una conciencia de grupo.

El ser humano está integrado en un sistema formado por su familia, su lugar de residencia, su entorno social, cultural, donde todos los integrantes por igual forman parte de ese sistema. El funcionamiento de éste es igual en todas sus partes y en su totalidad, es decir, las relaciones de unos con otros, la interdependencia, la conciencia de uno mismo dentro de su entorno. Abordar la corrección favorable en una parte del sistema hará que el resto de los componentes también se vean afectados de una manera positiva.

¿Qué queremos conseguir?

Desde esta visión queremos hacer patente nuestra inquietud por mostrar cómo

podríamos cambiar las relaciones que se producen dentro del ámbito coral. La relación del ser humano-cantante con su entorno, cantante-cantante, director-cantante y viceversa. Queremos que el director sea un guía entre personas conscientes de lo que están haciendo, dentro de un entorno armónico donde no hay dominador y dominado, no hay maestro y alumno. Lo que hay son piezas de un puzzle donde cada uno es igual de importante y sabe el lugar que debe ocupar en él.

Herramientas

- concienciación individual y grupal
- sistémica de grupo
- acompañamiento individual

Concienciación individual y grupal.

La conciencia individual tanto del cantante como del director se refiere a la percepción y la comprensión que cada persona tiene de sí misma y de su entorno. Es el conocimiento que tiene una persona de sus pensamientos, sentimientos, emociones, acciones y relaciones con los demás.

Por otro lado, la conciencia de grupo se refiere al conocimiento y la percepción compartidos por un grupo de personas. Es la comprensión que tienen las

personas de su identidad grupal, sus valores, objetivos y normas comunes.

La conciencia de grupo suele ser particularmente fuerte en masas corales, pues el compartir un hobby o incluso una vocación que puede llegar a ser profesional, puede resultar especialmente unificador para todos sus integrantes, nos permite conectarnos con los demás, trabajar juntos para lograr objetivos comunes y sentirnos parte de algo más grande que nosotros mismos.

Sin embargo, puede haber momentos en que la conciencia de grupo y la conciencia individual entren en conflicto. Es importante encontrar un equilibrio entre las necesidades y los objetivos individuales y los del grupo.

Este equilibrio puede empezar trabajando la mentalidad cooperativa entre los coralistas. Sentirse parte de un grupo donde cada uno tiene su importancia es facilitar una labor encaminada al trabajo en común, a mover las fichas de un tablero de ajedrez donde cada pieza es importante en su labor de conjunto.

Algunas herramientas para ayudar a fomentar una mentalidad de grupo en el coro serían:

1. Fomentar la comunicación abierta: Es importante que todos los

miembros del coro se sientan escuchados y valorados. Anima a todos a expresar sus ideas y opiniones, y asegúrate de que las decisiones, siempre que no interfieran en el ámbito de competencia del director, se tomen en equipo.

2. Promueve la colaboración: El canto coral es una actividad colaborativa por naturaleza. Anima a los miembros del coro a trabajar juntos, a compartir ideas y a ayudarse mutuamente para lograr un rendimiento óptimo.
3. Crea un sentido de propósito compartido: Asegúrate de que todos los miembros del coro tengan una comprensión clara de los objetivos y las metas del grupo. Esto ayudará a fomentar una mentalidad de grupo y a mantener a todos enfocados en un objetivo común.
4. Celebra los logros del grupo: Reconoce y celebra los logros del coro, ya sea en los ensayos o en las actuaciones en vivo. Esto ayudará a fomentar un sentido de unidad y a motivar a los miembros del coro a seguir trabajando juntos como equipo.
5. Sé un buen modelo a seguir: Como líder del coro, es importante que des un buen ejemplo y que muestres una actitud positiva y colaborativa en todo momento. Si los miembros del coro ven que te preocupas por el bienestar del grupo en su conjunto, es más probable que sigan tu

ejemplo.

Con el tiempo, estos esfuerzos pueden ayudar a crear un sentido de comunidad y unión en el coro, lo que puede llevar a un mejor rendimiento y una experiencia más satisfactoria para todos los miembros del grupo.

Sistémica de grupo. Cultura organizacional.

Se basa en la idea de que un grupo no es simplemente la suma de sus partes, sino que es un sistema complejo con múltiples interacciones y relaciones que influyen en el comportamiento individual y colectivo.

La sistémica de grupo se centra en entender la dinámica de grupo y cómo los individuos interactúan dentro de los sistemas sociales, tanto con el grupo como entre sí. Esto incluye examinar cómo los patrones de comunicación, las normas y los valores compartidos dentro del grupo afectan:

- al comportamiento individual y colectivo,
- en cómo se toman las decisiones,
- los líderes pueden implementar cambios que mejoren el funcionamiento del grupo y la productividad de la organización.

Por lo tanto una buena cultura organizacional para un coro sería contar con los siguientes aspectos:

1. Definir los valores del coro: Los valores son los principios rectores que guían la toma de decisiones y el comportamiento de la organización. Es importante definir y comunicar los valores de la organización de manera clara y coherente para que los cantantes puedan alinear sus acciones y decisiones con ellos.
2. Fomentar la transparencia: La transparencia es esencial para construir la confianza y la colaboración en el grupo. Esto puede incluir compartir información sobre los objetivos, los desafíos que enfrenta y cómo se están tomando las decisiones.
3. Fomentar la colaboración: La colaboración es esencial para construir una cultura de organización fuerte. Esto puede incluir fomentar la comunicación abierta y la colaboración en proyectos y tareas creando varios grupos en los que cada uno se encargue de una función específica: secretariado, búsqueda de partituras, organización de viajes, cenas, transportes, etc.
4. Fomentar la innovación: La innovación es esencial para mantenerse relevante en un mundo cambiante. Fomentar la innovación y el pensamiento creativo en todos los niveles del grupo es de gran

importancia y ayuda a sus integrantes a sentirse más comprometidos. ¿Cómo? Dando oportunidad a aquellos que empiecen a componer, o creen algún software o servicio que puede ser beneficioso para el coro y por lo tanto para el conjunto, facilitar la puesta en marcha de proyectos de aquellos estudiantes que estén elaborando algún tipo de máster en sus carreras relacionado con el coro, etc.

5. Fomentar la diversidad e inclusión: La diversidad e inclusión son esenciales para crear una cultura de coro inclusiva y acogedora. Esto puede incluir fomentar la diversidad en la aceptación y la promoción de cantantes, y garantizar que todos los coralistas se sientan valorados y respetados.
6. Fomentar el aprendizaje continuo: El aprendizaje continuo es esencial para mantenerse actualizado y relevante en un mundo en constante cambio. Es importante para que el cantante también se sienta motivado y valorado.
7. Fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Es esencial para la salud y el bienestar. Una carga excesiva de ensayos puede ir en detrimento de la cohesión individual y del grupo.

Todos estos aspectos ayudarán a que el coro se sienta más unido, se fomente el compromiso, la atención, la ilusión por el ensayo, la motivación, la unión con

el director y aquellas personas que formen parte de aspectos no musicales, como la administración, presidencia o personal de gestión.

El acompañamiento individual de consciencia es un proceso de apoyo y guía personalizado que busca fomentar el desarrollo de la conciencia y el autoconocimiento en una persona. Este tipo de acompañamiento se basa en la idea de que al explorar nuestras emociones, pensamientos y comportamientos, podemos descubrir nuevas formas de relacionarnos con nosotros mismos y con el mundo que nos rodea.

Acompañamiento individual

El objetivo del acompañamiento individual es ayudar a las personas a reconocer y transformar patrones de pensamiento, emociones y comportamientos limitantes que pueden estar obstaculizando su bienestar emocional y su capacidad de tomar decisiones saludables. Nos enfocamos en el desarrollo de la autorreflexión, la empatía, la autocompasión y la autenticidad.

1. Autorreflexión: es el proceso de reflexionar y analizar nuestras propias experiencias, pensamientos, emociones y comportamientos. Es una herramienta útil para el autoconocimiento y el desarrollo personal, ya que nos permite comprender mejor nuestras motivaciones, valores y metas, así como identificar áreas en las que podemos mejorar.

2. Empatía: es una habilidad que nos permite conectarnos con los demás y entender sus sentimientos y perspectivas. Es una habilidad esencial para las relaciones interpersonales saludables y la resolución de conflictos. Cuando somos empáticos, somos capaces de construir lazos más fuertes con los demás, ya que nos preocupamos por sus necesidades y sentimientos. Además, la empatía también nos ayuda a entender mejor a las personas con las que interactuamos, lo que puede ser beneficioso en situaciones dentro del coro y personales.

3. Autocompasión: es la capacidad de tratarnos a nosotros mismos con amabilidad y comprensión cuando estamos pasando por momentos difíciles. Es una actitud que nos permite abrazar nuestras debilidades y fracasos de manera compasiva, lo que puede mejorar nuestra salud mental y física y aumentar nuestra confianza y autoestima. Implica ser conscientes y aceptar plenamente nuestros sentimientos y emociones sin tratar de reprimirlas o negarlas.

El proceso de acompañamiento generalmente se lleva a cabo en un ambiente de confianza y respeto, donde el mentor ofrece herramientas y recursos para que la persona pueda explorar y comprender sus propias experiencias.

Este proceso es altamente personalizado, único para cada individuo porque ha

de verse, igual que hacemos en las clases individuales de canto, qué tipo de pensamientos intervienen en su vida, en el coro, es decir, qué expectativas, objetivos, motivaciones, ilusiones intervienen en su vida personal que luego pueda proyectar en el coro.

Directores

Cantar en un coro es sinónimo de trabajar de forma cooperativa para lograr un objetivo común. Por ello, el director musical va a ser una parte importante para fomentar un buen clima de trabajo en el que todos los integrantes **se sientan imprescindibles y motivados**. Es aquella persona que va a ir inculcando en cada uno de los integrantes la idea del objetivo común, de la cooperación, de la importancia de las individualidades dentro de un entorno colectivo, sin destacar uno sobre otro salvo que la obra lo requiera.

Pero esta conciencia debe empezar por el propio director. Él se ha de sentir como parte de un grupo y no como alguien apartado de los demás a los que tiene que guiar de una manera jerárquica. Puede ser que exista la jerarquía porque alguien debe de organizar, pero esta no se ha de imponer. Cada integrante tiene sus virtudes y éstas no se han de valorar como mejores o peores dentro del grupo. El director ha de practicar lo que se llama hoy en día el “liderazgo consciente” y eso pasa por saber liderarse a uno mismo, es decir, tener clara su posición dentro del colectivo. Favorecer la toma de conciencia de

cada uno de los integrantes dentro del grupo, tanto como persona individual como individuo que pertenece a un sistema, va a ser uno de sus grandes valores fundamentales.

La pertenencia a un grupo donde se comparten afinidades musicales es ya una motivación para el cantante. Los conceptos de esfuerzo, superación, compromiso, responsabilidad, concentración, se asumirán de una manera automática por el propio coralista cuando se sienta parte consciente del grupo, se le valore y vea recompensado su trabajo con el resultado final.

Aplicando la filosofía de liderazgo extraída del psicólogo chileno y consultor en gestión consciente **Antonio Gutiérrez**⁽¹⁾, la verdadera importancia del director no está asociada a alcanzar algo, sino a ser lo que estamos llamados a ser, una fiel expresión de nuestra naturaleza original que es la fuente donde reside todo nuestro potencial. Una persona es un auténtico líder cuando es él/ella mismo, cuando no se esconde tras ninguna máscara, cuando no se cree que deba forzar su importancia ya que sabe que es de verdad importante por el hecho de pertenecer al grupo y desempeñar el papel que le pertenece. El peligro radica en no creer en esa importancia natural y buscarla de manera artificial, lo que conlleva a desórdenes en las relaciones, en el sistema en definitiva.

En la formación de líderes hay que mostrar y abrir el camino para que cada "aspirante" a serlo se descubra y aprenda, desde la vivencia y la experiencia propia, a eliminar todo lo que sobra, a abandonar la búsqueda incesante de un

"ser más". En el imaginario colectivo el liderazgo se asocia automáticamente a dirección, posición, a dar órdenes, instrucciones y a marcar objetivos. El mandar pareciera ser algo consustancial al liderar. Un aspirante a líder tiene que aprender a "ser igual " que el resto del grupo, a "soltar la carga" , para sencillamente ser lo que es. Y en el ser lo que se es se desarrolla ya el papel por sí solo dentro del colectivo. Todo son piezas de un engranaje. Si la pieza está bien engranada el sistema funciona sin tener que forzar nada. Solamente los miedos y los personajes que uno se invente para encajar en un sistema imaginario serán las verdaderas trabas para que el colectivo funcione de una manera natural. Por eso la importancia que tiene el director de abrir primero conciencia de una manera personal. Incluso el colectivo puede ser una gran ayuda para esa toma de conciencia. Es darse cuenta que es la propia Vida la que nos facilita los medios para llegar a este autoconocimiento.

Una buena estrategia es preguntarse hasta qué punto el colectivo está reflejando mis propios miedos personales. Hasta qué punto estoy reflejando mis creencias personales sobre ellos. Hasta qué punto bloqueos que veo en las partes corales son reflejo de mis propios bloqueos. No hay que sentirse culpables de ellos. Ni mucho menos. Es abrirse a agradecer la gran información que hay delante nuestra para actuar a nuestro favor, nunca a nuestra contra pues así no hay progreso. A veces es cambiar el "mandar" por el "preguntarse".

De esta toma de conciencia individual puede surgir la esencia en la tarea de un líder, que es "hacer aparecer al otro", y en ese hacer aparecer una tarea

fundamental es el arte de hacerse preguntas.

Las preguntas son importantes porque nos llevan a la reflexión, nos permiten salirnos del modo "piloto automático" que normalmente nos tiene atrapados. Y nos hacen ver, despertar, encontrar nuestras propias respuestas. En suma, son claves para generar consciencia y a la vez expandirla.

La mejor forma de dirigir, guiar, enseñar, orientar, mostrar caminos y transmitir conocimientos, es a través de la realización de preguntas poderosas que iluminen a las personas, para que descubran por si mismas aquello que a simple vista no pueden ver.

Un auténtico líder debe saber preguntar más que mandar. Es por esto, que un punto esencial en la formación de líderes debería ser aprender a manejarse en la "mayéutica socrática" , que consiste en generar un diálogo en base a preguntas, en que se llega a un punto en que las respuestas las descubre el propio interrogado, permitiendo liberarse de ideas preconcebidas:

- cuáles son las inquietudes como director
- cuáles son los deseos a la hora de empezar a dirigir
- cuáles son los objetivos personales
- ¿Hay alguna imagen que se busque?
- ¿Hay algún prestigio que se necesite?
- ¿Hay alguna necesidad extra-musical a cubrir?

Cada persona va aprendiendo, descubriendo y desarrollándose a partir de sus propias respuestas. En definitiva, se activa naturalmente un "darse cuenta" consciente, lo que deriva en algo clave para cualquier organización: cuando alguien encuentra por sí mismo las respuestas, el tema indagado ya no se le olvidará más, generando además motivación y compromiso.

El poder de las preguntas es que abren una puerta ancha al cambio, al aprendizaje y al desarrollo personal. Las respuestas ya no vienen "desde arriba", sino que nacen de un diálogo apreciativo que por sí mismo potencia la participación, la integración y los objetivos grupales.

Y no por actuar así el director debe temer que le vayan a "perder el respeto". En algún momento de nuestra experiencia vital, la mayoría de nosotros hemos recibido el siguiente consejo : "Debes aprender a ganarte el respeto" , "debes hacerte respetar" , o "si quieres ser líder, haz que te respeten".

En la práctica el "concepto del respeto" es un hecho que se le asocia en grado importante al hacer y al tener: posición, poder, prestigio, conocimiento, títulos, logros, resultados etc.. cosas externas a nosotros mismos, externas a quienes somos realmente, externas al concepto de ser humano como manifestación viva de nuestra propia naturaleza.

El respeto de verdad surge cuando no hay máscaras , cuando no hay un

"personaje". Sólo hay una persona que se esmera por ser ella misma en toda circunstancia y lugar, que no aparenta, que no se pone por encima de nadie, que no se compara y que no funciona desde la competitividad sino desde la cooperación. Sin un respeto bien ganado y nacido del Ser, no hay liderazgo posible.

Así pues, favorecer la conciencia individual es favorecer la conciencia colectiva. Y tomar conciencia de uno mismo no es una cosa que se enseñe con unas normas, es un camino de experiencia y vivencias personales. La gran ventaja que tiene el estar enfrente de un grupo artístico es que las emociones están más presentes que en otras áreas profesionales. El cantante está más abierto a recibir una información basado en la conciencia individual y la de grupo. Reticencias por parte de algún miembro habría que tratarlas de manera individual. Pero incluso si no se desea, esa energía de conciencia colectiva podría ser un motor de cambio para los reticentes. Al ir observando mejoras a nivel colectivo podrá observar también mejoras a nivel personal, pudiendo extender esta visión a otras áreas de su vida, sirviendo el coro como artífice de una terapia individual enfocada al bienestar emocional.

Conclusiones

Lo que aquí sostenemos no es más que fomentar una humanización de las relaciones entre las personas que pertenecen a un grupo. La viabilidad y

sostenibilidad futura de los coros depende de su humanización, de la conciencia individual, de la de grupo, del funcionamiento natural del engranaje, de atreverse a permitir que las cosas sucedan y ver a dónde nos llevan. Todo es un campo de información a nuestro alcance. El exceso de control es una cortapisa para que las cosas funcionen de manera natural. Cada parte dentro del colectivo sabe cuál es su papel. Lo sabe interiormente pero podría ser que todavía no fuera consciente de ello. El director podría ser el líder que sacara a relucir esta conciencia. Aprovechemos esa oportunidad.

La sola existencia del coro denota la necesidad de un grupo de personas de formar, de crear algo en común. La creatividad es propia del ser humano y debemos permitir que *la vida* incida en esta creación para que la forma que adopte la organización sea completa.

A través de una serie de herramientas podemos mejorar las relaciones entre los cantantes y el director para que el grupo se encuentre más unido, las motivaciones sean siempre positivas

Hemos visto que para fomentar una mentalidad de grupo se deben promover la comunicación abierta, la colaboración, un sentido de propósito compartido, la celebración de logros del grupo y un buen liderazgo. Estos esfuerzos pueden llevar a una mayor comunidad y unión en el coro, lo que puede resultar en un mejor rendimiento y una experiencia más satisfactoria para los miembros del grupo.

Así pues, favorecer la conciencia individual es favorecer la conciencia colectiva. Y tomar conciencia de uno mismo no es una cosa que se enseñe con unas normas, es un camino de experiencia y vivencias personales. La gran ventaja que tiene el estar enfrente de un grupo artístico es que las emociones están más presentes que en otras áreas profesionales. El cantante está más abierto a recibir una información basado en la conciencia individual y la de grupo.

Y por último la importancia del liderazgo consciente del director de coro. Debe sentirse parte de un grupo y no apartado de los demás. La jerarquía no debe imponerse, cada integrante tiene sus virtudes y no deben valorarse como mejores o peores dentro del grupo. El director, al practicar el liderazgo consciente, favorece la toma de conciencia de cada integrante como persona individual y como individuo que pertenece a un sistema.

Mejoremos así las relaciones entre los miembros de este sistema tan maravilloso y abramos nuevos caminos de comunicación y de expresión de la belleza, que es uno de los objetivos que pensamos que ha de tener un coro. Favorezcamos la toma de conciencia, nuestra presencia, nuestro ser y entendamos así un poco mejor nuestra labor en este mundo para dar a los demás y a nosotros mismos todo aquello que estamos destinados a ofrecer. Vamos con ello. ¡Vamos allá!

Bibliografía:

- [\(\(PDF\) El canto coral como recurso para el desarrollo de competencias socioemocionales \(researchgate.net\)\)](#)
 - ⁽¹⁾Antonio Gutiérrez, Formador en gestión consciente. Psicólogo de la Escuela de Psicología Transpersonal Integral. Enlace a la página personal en [Lindekin](#).
-