



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**LA MUSICOTERAPIA COMO TÉCNICA MOTIVACIONAL PARA
IMPULSAR UNA MEJORA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA INDUCHEM, C.A.**

Autores: Felipe Engelbert
Peña Dinia

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**LA MUSICOTERAPIA COMO TÉCNICA MOTIVACIONAL PARA
IMPULSAR UNA MEJORA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA INDUCHEM C.A.**

Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciados en Relaciones Industriales

Autores: Felipe Engelbert
Peña Dinia
Tutor: Lcda. Ada Colmenarez

San Diego, Diciembre del 2018



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

San Diego, Diciembre del 2018

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **ADA COMENAREZ DE LAGOS** , portador(a) de la cédula de identidad N°**12.315.127** , en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por (los) ciudadano(os) **FELIPE ENGELBERT** y **PEÑA DINIA**, portador(es) de la cédula de identidad N° **22.519.942** y **22.225.139**, titulado; **LA MUSICOTERAPIA COMO TÉCNICA MOTIVACIONAL PARA IMPULSAR UNA MEJORA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INDUCHEM, C.A.**; presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 08 días del mes de Diciembre del año dos mil dieciocho.

(Firma)

Lcda. Ada Colmenarez de Lagos

C.I.V: 12.315.127

INDICE GENERAL

	Pp.
RESUMEN INFORMATIVO	vi
INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.	3
1.2. Formulación del Problema.	6
1.3. Objetivos de la Investigación.	6
1.4. Justificación e importancia de la Investigación.	6
 CAPÍTULO	
II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.	8
2.2. Bases Teóricas.	12
2.3. Definición de Términos Básicos.	18
 CAPÍTULO	
III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.	21
3.2. Fases Metodológicas.	22
Fase I Diagnostico situación actual	22
Fase II Describir la musicoterapia como técnica	22

Fase III Proponer la musicoterapia como técnica	23
CAPÍTULO	
IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	24
CAPITULO	
V LA PROPUESTA	33
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57

INDICE DE GRAFICOS

Pp.

GRAFICOS

CLIMA ORGANIZACIONAL	24
ESTRATEGIAS	25
CONOCIMIENTO SOBRE LA MUSICATERPIA	26
LA MUSICOTERAPIA COMO UNA TÉCNICA	27
AMBIENTE LABORAL POSITIVO	28
FALTA DE MOTIVACIÓN	29
SATISFACCIÓN COMO SE PERCIBE EL AMBIENTE LABORAL	30
PROMOVER EL CLIMA ORGANIZACIONAL	31
IMPLEMENTAR LA MUSICATERPIA	32

INDICE DE CUADROS

Pp.

CUADRO

Resultados del Ítem N° 1	24
Resultados del Ítem N° 2	25
Resultados del Ítem N° 3	26
Resultados del Ítem N° 4	27
Resultados del Ítem N° 5	28
Resultados del Ítem N° 6	29
Resultados del Ítem N° 7	30
Resultados del Ítem N° 8	31
Resultados del Ítem N° 9	32



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**LA MUSICOTERAPIA COMO TÉCNICA MOTIVACIONAL PARA IMPULSAR
UNA MEJORA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA
INDUCHEM C.A., C.A.**

San Diego, Diciembre Del 2018.

Autora: Felipe Engelbert

Peña Dinia

Tutora: Lcda. Ada Colmenarez

RESUMEN INFORMATIVO La presente investigación tiene como objeto principal aplicar la musicoterapia como técnica motivacional para impulsar una mejora en el clima organizacional de la empresa INDUCHEM, C.A. Cabe señalar, que se han presentado conflictos laborales causando disgustos a la hora de comenzar la jornada de trabajo lo que ha traído como consecuencia, el individualismo. Debe mencionarse, que la ausencia de capacidades gerenciales y el desconocimiento de los procesos comunicacionales inherentes al clima organizacional, potenciarán un entorno negativo que puede llegar a ser el inicio de una coyuntura insostenible, altamente contagiosa en el tiempo que perjudique el desempeño del personal de la empresa afectando el logro de la eficiencia y eficacia en el desempeño del trabajador. La investigación se ubicó en la modalidad de proyecto factible. Asimismo, según el nivel de conocimiento a obtener la investigación se tipificó como descriptiva bajo un diseño de campo. En este estudio la población estuvo conformada por veinte (20) personas que laboran en la empresa INDUCHEM C.A. Debido a que la población en este trabajo contempla un número relativamente pequeño de elementos, se utilizó el cien por cien de la misma para la muestra. Se empleó como técnica la observación directa y la encuesta. Como instrumento un cuestionario aplicado a la gerencia y otro a los trabajadores. Se concluyó, que la música hace posible que las personas desarrollen conductas compensatorias, que eleven su autoestima, ofrece los medios para expresarse de modo socialmente aceptable, proporciona oportunidades de asumir responsabilidades con uno mismo y con los demás, hace posible desarrollar una conducta dirigida hacia los otros, aumenta la interacción social y la comunicación verbal y no verbal, permite la cooperación y la competición en formas socialmente aceptables.

Descriptor: Música, Musicoterapia, Motivación, Estrés Laboral, Clima Organizacional.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de grado principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional.

A nuestra familia por haber sido un apoyo a lo largo de toda nuestra carrera universitaria y a lo largo de nuestra vida.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en particular con la empresa Induchem, C.A., que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos, sin ellos no habríamos podido realizar esta investigación.

A nosotros; Engelbert y Dinia, por haber logrado y alcanzado una meta más, un éxito conseguido con esfuerzo, dedicación y compromiso. ¡Felicidades a nosotros!

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por ser nuestra guía y acompañarnos en el transcurso de la vida, brindándonos paciencia y sabiduría para culminar con éxito nuestras metas propuestas.

Gracias a nuestros padres, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

A nuestros familiares, amigos y futuros colegas que nos ayudaron y acompañaron de una manera desinteresada en esta etapa, aportando a nuestra formación tanto profesional y como ser humano. Gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

De igual manera los agradecimientos a la Universidad José Antonio Páez, a toda la Facultad de Ciencias Sociales, a nuestros profesores, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que podamos crecer día a día como profesionales, gracias a cada uno de ustedes.

De manera especial a nuestra tutora de tesis la Profesora Ada Colmenarez, por habernos guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de grado, sino a lo largo de la carrera universitaria y habernos brindado el apoyo para desarrollarnos profesionalmente.

Gracias a nosotros; Engelbert y Dinia, por ser excelentes personas, compañeros y un apoyo incondicional a lo largo de la carrera. “¡Te quiero!”

INTRODUCCION

La productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo y función del área de recursos humanos. Entre ellos, la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción positiva o negativa de los trabajadores que mantienen con respecto a su trabajo influye en el desempeño que pueden manifestarse en forma negativa en aparición de conflictos, malas maniobras en su servicio, operaciones indebidas, distracciones en el uso de las herramientas, pérdidas o desperdicios de materiales y en otras áreas esenciales de la organización.

En tal sentido, el clima organizacional se considera como el conjunto de relaciones humanas, condiciones e interacciones laborales, así como las estructuras y procesos formales e informales de la organización que, al ser percibidos por los conductores de trenes, influyen y se reflejan de manera directa en el comportamiento individual o grupal. Por lo tanto, las organizaciones deben valerse de algunas herramientas que sirvan para promover la motivación en el talento humano. De allí, que la musicoterapia aplicada como una técnica para mantener un clima organizacional es utilizada como un medio de acercamiento a los alcances del sonido y la música en ámbitos laborales, como herramienta eficaz para la prevención de agentes estresores, así como para el tratamiento de síntomas derivados de las exigencias laborales (síndrome de fatiga crónica, síndrome de stress post-traumático, entre otros).

Es importante mencionar, que la musicoterapia cuenta con técnicas de tipo activo y receptivo que permiten ayudar a trabajar la dimensión emocional de las personas, como cantar, tocar instrumentos musicales, escuchar audiciones, la relajación acompañada de música o la música y movimiento, entre otras. Ellas pueden facilitar la expresión emocional, la focalización de la atención en la música para distraer de

pensamientos negativos o preocupaciones, aumentar la interacción social o promover estados de relajación. Además, estas estrategias pueden ayudar a disminuir niveles de ansiedad, de tristeza y/o el malestar físico. La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: El Problema: se desarrolla en el planteamiento del problema, los objetivos trazados por los investigadores y la justificación del porqué de esta investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, se contemplan los antecedentes de la investigación, los aspectos relacionados a la musicoterapia donde incluya citas textuales que sirvan de soporte a la investigación y finaliza con la definición de términos básicos.

Capítulo III: Marco Metodológico, se establecen en función al tipo y diseño de investigación y de las fases de la investigación y el análisis empleado en este estudio para alcanzar el objetivo general.

Capítulo IV: Resultados de la investigación con la representación de la información recolectada mediante las técnicas e instrumentos utilizados.

Capítulo V: Llamado la propuesta que pretender dar solución a la problemática planteada en la empresa objeto de estudio.

Referencias Bibliográficas: Donde se obtuvo información que permiten sustentar la investigación presentada para el desarrollo de la misma.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema:

Actualmente, que la música pueda servir con propósitos curativos ha sido planteado desde hace muchos años. No obstante, fue hasta finales de los años 1950 que la disciplina de la musicoterapia fue expresamente desarrollada y reconocida en Estados Unidos, después que médicos y enfermeras de hospitales de veteranos notaron respuestas físicas y psíquicas positivas cuando músicos tocaron para ellos. La música puede ser percibida como una expresión artística, comunicación, auto-expresión, auto-descubrimiento, o como una forma artística auditiva. La música incluye variaciones en el tono y ritmo, los cuales han sido compuestos o son improvisados con el propósito de inducir respuestas emotivas en el que la escucha.

Cabe señalar, que la musicoterapia según la define la Federación Mundial de Musicoterapia es la utilización de la música y/o de sus elementos (sonido, ritmo, melodía y armonía) por un Músico terapeuta calificado, con un paciente o grupo, en un proceso destinado a facilitar y promover comunicación, aprendizaje, movilización, expresión, organización u otros objetivos terapéuticos relevantes, a fin de asistir a las necesidades físicas, psíquicas, sociales y cognitivas. Al respecto, Carvajal (2012) explica que:

La Musicoterapia busca descubrir potenciales y/o restituir funciones del individuo para que él/ella alcance una mejor organización intra y/o interpersonal y, consecuentemente, una mejor calidad de vida, además, en el ámbito laboral permite optimizar el clima organizacional. (p.112).

En este sentido, la musicoterapia ha promovido respuestas de relajación, desencadenado asociaciones positivas y ha desviado la atención de la ansiedad durante experiencias que provocan dolor y el estrés. El uso de la música ha servido para disminuir los niveles de ansiedad en las personas. Además, se ha comprobado que escuchar música relajante, como algunas selecciones de música clásica hace que el escucha experimente emociones positivas y haya un estímulo al sistema parasimpático. De allí, que las intervenciones de la musicoterapia pueden diseñarse para: promover el bienestar, propiciar un clima organizacional favorable, manejar el estrés y la ansiedad, aliviar el dolor, expresar sentimientos, realzar la memoria, mejorar la comunicación, disminuir la frecuencia o duración de comportamientos agresivos y promover la rehabilitación física.

En relación, el clima organizacional determina pues el como un trabajador percibe su trabajo, productividad, rendimiento y satisfacción; no se puede ver ni tocar, sin embargo, existe y afecta todo lo que pueda suceder en la empresa, por lo que mantener un clima estable significa una inversión a largo plazo para la organización. Para ello, las características propias de una organización propician un determinado clima organizacional, el cual repercute en la motivación del empleado así como en sus comportamientos y actitudes, esto a su vez puede tener consecuencias positivas o por el contrario negativas en aspectos como productividad, satisfacción, rotación, adaptación de los empleados o el grado de ausentismo que tenga la organización.

Siendo que las organizaciones dependen en gran medida del capital humano para lograr sus metas y objetivos, es importante que dediquen interés a conocer las necesidades y motivaciones de los empleados, la opinión que puedan tener y a la satisfacción que puedan sentir por el trabajo desempeñado; a su vez se debe considerar también que las percepciones que un trabajador pueda tener en determinado momento dependen en gran medida de las actividades, interacciones y

otras experiencias que tenga con la organización, en consecuencia, el clima es el reflejo de la interacción entre las características personales y organizacionales.

Dentro de ese marco, es importante mencionar, el caso de la empresa INDUCHEM C.A; se ha observado, que el déficit de empatía laboral ha incidido en la productividad del personal. Cabe señalar, que se han presentado conflictos laborales causando disgustos a la hora de comenzar la jornada de trabajo lo que ha traído como consecuencia, el individualismo, falta de motivación y los canales de comunicación presentan debilidades. Las relaciones interpersonales se llevan a cabo en un ambiente desfavorable que atenta contra el rendimiento laboral.

Debe mencionarse, que la ausencia de capacidades gerenciales y el desconocimiento de los procesos comunicacionales inherentes al clima organizacional, potenciarán un entorno negativo que puede llegar a ser el inicio de una coyuntura insostenible, altamente contagiosa en el tiempo que perjudique el desempeño del personal de la empresa afectando el logro de la eficiencia y eficacia en el desempeño del trabajador.

En la misma forma, se evidencia que la causa más frecuente de un clima organizacional negativo es la mala administración del talento humano, es decir, la presencia de un supervisor o jefe inmediato sin las condiciones profesionales y/o personales para tener a su cargo a un grupo de subordinados. El manejo de una cuota de poder en la jerarquía organizacional pasa necesariamente por tener la preparación comunicacional adecuada para transmitir órdenes, lineamientos y toda indicación dentro del marco de la gestión de personal. En consecuencia, un líder que no sepa comunicarse, sin un tono de voz adecuado, que no tome en consideración lo que dicen sus subordinados y otras actitudes negativas similares; lo que siembra es un resentimiento laboral que al crecer estará generando zozobra, no solo en su área, sino en toda la organización. Por lo tanto, es pertinente buscar la pronta solución ante dicha situación.

1.2 Formulación del Problema

¿De qué manera la musicoterapia como técnica motivacional, podría impulsar un efecto positivo en la mejora del clima organizacional de la empresa INDUCHEM, C.A.?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Aplicar la musicoterapia como técnica motivacional para impulsar una mejora en el clima organizacional de la empresa INDUCHEM, C.A.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar la situación actual en relación al clima organizacional de la empresa INDUCHEM C.A.
- ✓ Describir la musicoterapia como técnica motivacional para impulsar una mejora en el clima organizacional de la empresa INDUCHEM, C.A.
- ✓ Proponer la musicoterapia como técnica motivacional para impulsar una mejora en el clima organizacional de la empresa INDUCHEM, C.A.

1.4 Justificación de la Investigación

Este trabajo se justifica en que muchas organizaciones se han deteriorado por el mal manejo de su clima organizacional que trae como consecuencia un bajo desempeño del personal en dicha empresa, esto afecta de manera significativa su productividad y calidad de servicio. Así como la motivación. El estudio y comprensión de las dificultades que rodean a la organización, marcan el inicio de su mejoramiento, por lo que esta investigación trata de buscar las estrategias de solución, mediante la aplicación de la musicoterapia como técnica motivacional para impulsar una mejora en el clima organizacional.

Debe indicarse, que el mejoramiento en las organizaciones enmarca la interacción de los individuos entre sí, en todos los ámbitos posibles, dándole cabida

al nacimiento de nuevas formas de pensar y de asumir los retos que impone el desarrollo. De modo, que las variables en estudio, es decir, clima organizacional, musicoterapia y motivación, corresponden a procesos internos del recurso humano en las organizaciones, lo que se estudiará y explicará a profundidad, en el presente trabajo. En cuanto a su aporte a la sociedad, permitirá que la empresa cuente con un talento humano, que le de valor agregado a la organización, haciéndola productiva y a su vez competitiva para garantizar su permanencia en el tiempo, y contribuir con el desarrollo socio-económico del país.

Para la organización, es idónea la relevancia de las variables, porque se enmarcarán las dificultades que puedan poseer en el transcurso de sus actividades, y esto hará reflexionar a los miembros de la organización, de manera que tratarán de mejorar para bien y obtendrán mayor desempeño de los empleados, con el fin de que el personal tenga buena comunicación efectiva y establezcan un clima organizacional satisfactorio y al momento de enfrentar los conflictos laborales, lo hagan asertivamente.

Para finalizar, desde el punto de vista académico, la presente investigación servirá de marco referencial y proporcionará información valiosa para otras investigaciones tanto de otras Universidades como para la Universidad José Antonio Páez, al iniciar la búsqueda de posibles propuestas para futuras soluciones a estudiantes y actividades que deseen profundizar en el tema. Así como también, el presente estudio será de gran ayuda para los investigadores, ya que permitirá aportar conocimientos académicos, a fin de optimizar su desempeño profesional en el ámbito académico y laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Este capítulo contiene los antecedentes del presente estudio, en el cual está referido a estudios previos y trabajos de grado, cuyos contenidos ofrecen datos e información importante relacionados de una u otra forma al tema de investigación, de acuerdo a Balestrini (2008:45), señala que “pueden ser tomados en consideración debido a que aportan elementos de interés en torno a la temática a investigar, asimismo se corresponde con las variables implícitas en el estudio”, tal es el caso de los presentados a continuación:

Martínez (2017), **“Musicoterapia Organizacional: un enfoque hacia el plano laboral”** monografía para optar al postítulo de Especialización en Terapias de Arte Mención Musicoterapia Universidad de Chile. Las capacitaciones que las consultoras ofrecen a otras empresas enfocan su acción en todo lo que a recursos humanos se refiere, prestando una ayuda psicológica que eventualmente mejoraría la calidad de vida de los beneficiarios, desde su labor cotidiana hasta el ámbito personal. La musicoterapia, comprendida como un proceso que involucra lo emocional, lo vincular, lo lúdico y el bienestar en general, podría incluirse de manera exitosa en estos contextos de consultorías, complementando el trabajo ya existente, potenciando la capacidad de expresión, y planteando nuevas maneras de relación entre las personas y éstas con sus trabajos.

La propuesta musicoterapéutica quiso ser un punto de apoyo y contención, en donde los usuarios pudieran adquirir herramientas para contribuir al bienestar propio y grupal, mejorando sus relaciones interpersonales y su disposición hacia el trabajo. El enfoque musicoterapéutico en conjunto con la terapia corporal significó una

instancia enormemente beneficiosa para los usuarios. Las sesiones tipo taller pueden aplicarse satisfactoriamente a diversos de grupos en instituciones y empresas, ya que los problemas abordados son generalmente transversales a todos los grupos humanos.

La investigación es de tipo descriptivo, se basará en el uso de información bibliográfica se aplicó como instrumento una encuesta. La modalidad de taller temático involucró siempre tres etapas principales; caldeamiento, actividad central, verbalización - cierre, abarcando a la vez, los emergentes de cada sesión para la planificación de la siguiente, siendo flexible a las necesidades del grupo. Es importante mencionar, que este estudio tuvo un aporte significativo para el desarrollo de la investigación en el sentido que presenta la musicoterapia como una experiencia desafiante que pone a prueba la capacidad de comunicarse, relacionarse con otras personas y escuchar. Además, de transmitir el lenguaje de la música como una herramienta para actuar en terapia e incidir en la vida de las personas.

Navarrete y Orozco (2016), **“Efecto de un Programa de Musicoterapia sobre el nivel de estrés laboral en los trabajadores del departamento de seguridad (Interbank, banco universal)” (UCV)**, su objetivo general se centró en determinar el efecto de la musicoterapia sobre la variable de estrés laboral en el departamento de seguridad de la institución. La población utilizada fue de 38 personas en el área de seguridad adscritos al departamento de seguridad de la institución, estas personas presentaron las siguientes características: sexo tanto masculino como femenino, en edades comprendidas entre 20 y 55 años con un nivel de instrucción de bachiller como mínimo.

Para la recolección de información se utilizó como instrumento una escala de estrés laboral (ETRA), que fue diseñada por Romero (1991), éste sirvió de pre-test y post-test en la investigación. Esta arrojó como resultado que existe un nivel medio de tensión psicológica del individuo sobre su desempeño laboral. Lo que evidenció que el efecto de la musicoterapia sobre las relaciones interpersonales tiene un efecto grupal favorable. Lo que hace concluir, que con la aplicación del programa de

musicoterapia se detectó una disminución del nivel de estrés laboral, tanto a nivel global como en las dimensiones de sobrecarga de trabajo, conflicto de roles e interferencia en el desempeño, demostrándose la efectividad del programa de musicoterapia.

Dicho estudio sirvió como aporte a la investigación debido a que se fundamenta en el efecto que puede ocasionar el estrés laboral, perjudicando el desempeño laboral y deteriora la capacidad de hacer frente al ambiente laboral. De allí, que se propone determinar el efecto de la musicoterapia en el estrés laboral.

Marroquín (2015), **“Aplicación de Musicoterapia en los Cuidadores formales como alternativa Terapéutica al Estrés Laboral”** Universidad Dr. José Matías Delgado (España). Al estar expuestos a estrés crónico atendiendo a personas con necesidad, existe la posibilidad de que se desarrolle una sobrecarga laboral, afectando el desempeño del cuidador. En estudios realizados se ha determinado que prestar asistencia a alguna persona con discapacidad constituye una situación típicamente generadora de estrés en las personas encargadas de tal cuidado, con importantes consecuencias para su bienestar físico, psicológico y social.

La muestra del estudio está formada por personas que desempeñaron labores como niñeras y enfermeras en el Hogar Padre Vito Guarato. Estudio clínico controlado con un diseño cuasi experimental de tipo test-retest con dos muestras dependientes formadas por un grupo experimental y un grupo control. El Inventario “Estrés laboral” de Maslach o MBI por las siglas de las palabras en inglés «Maslach Burnout Inventory», es un instrumento creado por las psicólogas Christina Maslach y Susan E. Jackson que consiste en una prueba auto corregible.

El inventario, consiste en una encuesta con 22 elementos. El Síndrome de estrés laboral es una condición a la que todo trabajador de salud se encuentra sometido, por lo que buscar una alternativa terapéutica que les permita disminuir los efectos que este ocasiona es de vital importancia para la adecuada atención de los pacientes. La musicoterapia es una opción que ha sido utilizada en otras situaciones con buenos

resultados por lo que se ha evaluado el efecto que esta genera en los cuidadores del Hogar Padre Vito Guarato que presentaron dicha condición.

Cabe señalar, que el aporte significativo de este trabajo para la investigación se fundamenta en que mediante la aplicación de la musicoterapia permitirá lograr disminuir en algún grado el Síndrome de Estrés Laboral.

Huamani (2015), “**El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1.**” Universidad Tecnológica de Lima (Perú). La empresa es la principal responsable de la motivación, de promover un clima organizacional óptimo para la obtención de buenos resultados en el personal, que los motive e impulse a alinearse a la misión de la empresa. El desinterés, el estrés, la falta de concentración, nerviosismo, ausentismo y falta motivación que refleje el personal en su desempeño dependerá del clima organizacional. Así como también los buenos resultados, la responsabilidad interna mutua, roles coordinados, eficiencia y participación, alta calidad de servicio, la creatividad hacia la mejora continua, la credibilidad y confianza.

El resultado de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área de transporte del proyecto la línea 1 del metro de lima en el 2013, de la empresa CONCAR S.A. La investigación es de tipo exploratorio la modalidad de campo. La población fue de 71 trabajadores y la muestra de 60 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual constó de 53 preguntas que describían los elementos de las variables en cuestión; para contrastar la teoría con la primacía de la realidad con cinco alternativas de respuesta.

Los datos fueron procesados por el Software SPSS, se concluyó según los resultados obtenidos que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio productivo y medianamente satisfactorio para un buen desempeño laboral; además se comprueba la hipótesis de que el clima organización influye en el desempeño laboral del personal del área de transporte del metro de lima, la línea Es responsabilidad de la empresa replantear su sistema de gestión para revertir estos resultados, y lograr mantener un buen clima

organizacional para un óptimo desempeño, como también encaminarse a ser reconocida como una de las mejores empresas para trabajar y competitiva en el rubro. Es pertinente mencionar, que dicho estudio significó un aporte para la investigación en el sentido que se estudia el clima organizacional y se analiza cómo influyen los estilos de liderazgo, los procesos de comunicación y motivación, las políticas de personal, entre otras variables, en la población laboral y en su proceso de integración con la cultura organizacional; en el desempeño para lograr la satisfacción en el trabajo constituye uno de los pilares para asegurar una mayor calidad, productividad y por ende el éxito de las organizaciones.

2.2 Bases Teóricas

Para Arias (2006:107), “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. Dichas teorías contemplan los aspectos que influyen en el área de investigación del presente proyecto, por lo cual resulta un apoyo informativo relevante para el desarrollo del mismo. Por lo tanto, una vez abordada la problemática relacionada con la investigación e identificados los lineamientos de acción, surgió la necesidad de crear la base teórica necesaria para la realización de este trabajo, las cuales se citan a continuación:

2.2.1 La Musicoterapia

Zenil (2009:89) la define como: “es una técnica que consiste en el uso de la música dentro de una organización para restaurar, potenciar u optimizar el estado físico, emocional o social de las personas”. En tal sentido, el fundamento de la musicoterapia es que cualquier persona, incluso sin educación musical, puede obtener un beneficio psicológico del hecho de escuchar música (musicoterapia pasiva) o producirla, ya sea con su voz o con un instrumento musical (musicoterapia activa).

Es importante destacar, que la aplicación de la musicoterapia en las empresas puede parecer sorprendente, debido a la escasa tradición de incentivación y fidelización laboral. Como una herramienta es excelente para mejorar la comunicación interpersonal e intergrupala, incrementar el sentido de pertenencia e

identificación con el grupo y poner de relieve las ventajas de la cooperación y el trabajo en equipo.

2.2.2 Musicoterapia en el ámbito laboral

Se propone, desde la disciplina musicoterapéutica, un acercamiento a los alcances del sonido y la música en ámbitos laborales, como herramienta eficaz para la prevención de agentes estresores, así como para el tratamiento de síntomas derivados de las exigencias laborales (síndrome de fatiga crónica, síndrome de burn out, síndrome de stress post-traumático, entre otros). Según, Zenil (2009) exponen a continuación los fundamentos que ubican al elemento sonoro/musical como herramienta apta para facilitar, promover y estimular cambios a nivel neurofisiológico y psicoemocionales, beneficiando el clima ambiental y las relaciones interpersonales en situaciones laborales.

La música actúa en múltiples planos; pero los dos niveles recién mencionados ofrecen una importante referencia a la hora de justificar la necesaria inclusión de la musicoterapia en este ámbito. En cuanto al plano neurofisiológico, son conocidos los efectos que la música genera cuando el individuo se expone a determinados estímulos. En “La Música, la Mente y el Cerebro” Manfred Clynes (PHD, 1982) explica cómo la música compromete al cerebro en su totalidad. La estructura, los intervalos, la calidad y el timbre armoniosos de la música y los patrones temporo/espaciales comprometen nuestro hemisferio no-dominante (en la mayoría de nosotros el hemisferio derecho).

2.2.3 Tipos de intervenciones en musicoterapia:

Música Improvisadora: en este tipo de intervención se improvisa música utilizando instrumentos y/o la voz, sonidos corporales, objetos, entre otros.

Re-creativa: se realiza cantando o tocando canciones preexistentes.

Composición: consiste en la creación y documentación de canciones nuevas y compuestas por el paciente con la ayuda del terapeuta, o haciendo cambios como las letras a una canción preexistente.

Receptiva: se realiza escuchando música grabada. En la terapia con música receptiva, el concepto de utilizar música con el objetivo de tratar algún problema debe basarse en el conocimiento del estímulo musical específico que puede emitir efectos determinados que pueden aplicarse para ya sea para mejorar los síntomas de ciertos desordenes o potencialmente influir positivamente en la causa de la enfermedad.

2.2.4 La Musicoterapia y el Síndrome de Estrés laboral

Se ha propuesto una vía neurohumoral en la cual la música ejerce su acción sedativa y se basa en un modelo que incluye la interacción del eje hipotálamo-hipófisis con la medula adrenal a través de mediadores del sistema inmune inespecífico. La estimulación auditiva funciona como un antidepresivo conductual que comparte características neuronales de los fármacos antidepresivos.

Se desconocen los mecanismos por los cuales la música puede influir en funciones cerebrales relacionadas a depresión. El uso de técnicas de imagen en los últimos años, ha demostrado que escuchar música puede modular estructuras del cerebro implicadas en procesos emocionales.

2.2.5 Clima Organizacional

El clima organizacional es un tema de gran importancia, para todas las organizaciones, las cuales buscan el mejoramiento del ambiente, para poder alcanzar un aumento de productividad sin perder de vista el recurso humano. El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato con los demás miembros de la organización y con los clientes, son elementos que conforman lo que se define como clima organizacional. Para Chiavenato (2007), el clima organizacional se refiere:

Al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los

miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (p.156).

De manera, que los seres humanos están obligados a adaptarse a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, esto lo define como adaptación, lo cual no solo se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social. El clima no se ve, ni se toca, pero es algo real dentro de la organización que está integrado en una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados; el clima en las organizaciones, está integrado por elementos como:

- a) El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueden sentir los empleados en la organización.
- b) Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos cohesión, normas y papeles.
- c) La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo.
- d) Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo.
- e) La estructura con sus macro y micro dimensiones.
- f) Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

2.2.6 Características del clima organizacional:

Según Salom (1994), el clima organizacional implica una referencia constante de los miembros, respecto a su estar en la organización. Entre las características más resaltantes están:

- Ü Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

- Û Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales, esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad, puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.
- Û Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un mal clima, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.
- Û Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros; en tanto una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.
- Û Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización, y a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver como el clima de su organización es grato, y contribuir con su propio comportamiento que este clima sea agradable.

2.2.7 Factores que conforman el clima organizacional.

Según Goncalvez (2000), los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

La importancia de esto reside en el hecho de que, el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externo y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador, de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas

percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí, que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

La existencia de cada organización dentro de un medio ambiente que cuenta con factores externos e internos, están conformados por elementos físicos, tecnológicos, sociales, políticos y económicos; que de una u otra manera afectan y se ven afectados por las políticas y procedimientos organizacionales, por tal motivo cualquier programa desarrollado para la administración de los recursos humanos deben tener presente dichos componentes

2.2.8 Dimensiones del clima organizacional.

Entre las alternativas para estudiar el clima organizacional, se destaca la técnica de Litwin y Stinger (1978), que utiliza un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían en el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización como:

- a. Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- b. Responsabilidad (empowerment):** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben, es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

c. Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

d. Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

e. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

f. Cooperación: Es el sentimiento que tienen los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

g. Estándares: Es la percepción que tienen los miembros cerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

h. Conflictos: Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

i. Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización, y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

2.3 Definición de Términos Básicos

Bases neurofisiológicas de la percepción musical: la música es una herramienta útil para medir las correlaciones neurales de la emoción. Esta permite evaluar un rango de emociones positivas (diversión, felicidad, “calofríos”) que son difíciles de evocar en

circunstancias controladas. Asimismo es un medio apropiado para evaluar procesamiento emocional porque la música es un poderoso desencadenante emocional y es fácil de manipular con fines de investigación.

Caldeamiento: consistió en dedicar unos minutos a explorar las cualidades y las posibilidades del instrumento elegido de forma individual, para seguidamente proceder a establecer diálogos sonoros entre los componentes del grupo

Conflictos: es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Conflictos interpersonales: se refiere a la clase de confrontaciones “personales” en las cuales el nivel de afectación es alto y el calor emocional intenso es propenso a ser avivado por la indignación moral.

Estrés Laboral: puede ser considerado como un fenómeno causado por las interacciones sujeto-ambiente en las que las demandas de este último desbordan la capacidad de respuesta del primero y condicionan su sentimiento de pérdida de control.

Eutonía: es una disciplina pedagógica y terapéutica de abordaje corporal que toma el conocimiento del propio cuerpo como motor de búsqueda para poder adquirir un buen uso de sus estructuras y la capacidad de fluir entre niveles de tensión óptima (es decir, que se adecuen a las necesidades del individuo para cada una de sus actividades cotidianas). La Eufonía se diferencia de las técnicas de relajación pura, ya que su práctica posibilita aprender a transitar por la amplia gama de matices tónicos de la que deberíamos disponer para el desarrollo de nuestras potencialidades.

Improvisación Musical: es el arte de crear y ejecutar música que previamente no ha sido escrita y que surge de manera espontánea a través de una serie de material.

Intervenciones de musicoterapia: es la manera como se aplica la musicoterapia puede ser recreativa, improvisadora, composición y receptiva.

Inventario Corporal: consiste en la imagen mental del cuerpo propio de sus posibilidades de movimientos. Permite la elaboración mental del gesto a realizar y conseguir los movimientos innecesarios o inadaptados.

Musicoterapia y el Síndrome de Estrés laboral: se ha propuesto una vía neurohumoral en la cual la música ejerce su acción sedativa y se basa en un modelo que incluye la interacción del eje hipotálamo-hipófisis con la medula adrenal a través de mediadores del sistema inmune inespecífico. La estimulación auditiva funciona como un antidepresivo conductual que comparte características neuronales de los fármacos antidepresivos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico, apunta como se va a elaborar el estudio en la investigación, con el fin de examinar las técnicas y los métodos con la manera de recopilar la información dentro de la investigación y donde de alguna manera se define el tipo y diseño de la investigación, tal como lo indica Arias, (2006:110) “es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado”.

3.1 Tipo de Investigación

La investigación se ubica en la modalidad de proyecto factible, según, Balestrini (2008:70), define el proyecto factible como: “la elaboración de una propuesta o de un modelo operativo viable, para aportar una solución posible a un problema de tipo práctico para satisfacer las necesidades de un grupo social. “Asimismo, según el nivel de conocimiento a obtener la investigación se tipifica como descriptiva. Según, Arias, (2006:41) opina sobre la investigación descriptiva: “Es el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; trabajando así, sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta”.

3.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es de campo, y representa la estrategia a cumplir para desarrollar la investigación; contiene de una manera estructural y funcional cada etapa del proceso y depende del tipo de investigación seleccionado. Al respecto, Arias (2006:31), plantea que la investigación de campo es: “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”. En lo citado se aborda que este tipo de diseño es el que permite recolectar la información directamente del ambiente o campo de trabajo.

3.3. FASES METODOLÓGICAS

Fase I. Diagnóstico de la situación actual en relación al clima organizacional de la empresa INDUCHEM, C.A.

Para llevar a cabo esta fase se determinó la población y muestra. De manera, que la población o universo está constituida por el conjunto de individuos que pueden ser de utilidad para obtener información respecto a la investigación. De acuerdo, con Balestrini (2008:137), la población “puede estar referida a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación”. Por lo tanto, en este estudio la población estará conformada por veinte (20) personas que laboran en la empresa INDUCHEM, C.A.

Asimismo, el procedimiento de muestreo que se utilizará es el no probabilístico intencional debido a que la selección de los sujetos es realizada de manera directa por los investigadores. Es por ello, que la muestra no probabilística es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2003; p.144) como “también llamadas muestras dirigidas que suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario. Aun así se utiliza en muchas investigaciones y a partir de ellas se hacen inferencias sobre la población”. Debido a que la población en es este proyecto contemplará un número relativamente pequeño de elementos, se utilizará el cien por cien de la misma para la muestra.

Es importante mencionar, que para esta fase se hizo necesario utilizar las técnicas e instrumentos que permiten recolectar información relacionada con la musicoterapia como técnica motivacional para impulsar una mejora en el clima organizacional de la empresa objeto de estudio. De allí, que se emplearon como técnica la observación directa y la encuesta. Como instrumento un cuestionario. De acuerdo, con Hurtado (2008), la observación directa:

Es una actividad del ser humano y además es un elemento fundamental para las investigaciones. Permite observar los hechos tal cual como ocurren y sobre todo aquellos que les

interesa y considera significativos el investigador. Se emplea básicamente para recolectar datos del comportamiento o conducta del sujeto o grupo de sujetos, hechos o fenómenos (p. 39).

Por su parte, la encuesta, según Sabino (2006:106), es “un instrumento de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población”. En tal sentido, es necesario especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. En lo que respecta, al cuestionario. Arias (2006:74) menciona que: “se le denomina cuestionario auto administrado, porque debe ser llenado por el encuestado sin intervención del encuestador. Cabe resaltar, que se aplicaron dos cuestionarios uno (1) para la gerencia y otro para los trabajadores.

Fase II. Describir la musicoterapia como técnica motivacional para impulsar una mejora en el clima organizacional de la empresa INDUCHEM, C.A.

Esta fase se logró mediante una revisión bibliográfica de autores como Zenil, Frank (2009) quien proporciona información sobre la musicoterapia como una técnica motivacional e Idalberto Chiavenato (2007) a través de su bibliografía que contiene la información teórica acerca del clima organizacional.

Fase III. Proponer la musicoterapia como técnica motivacional para impulsar una mejora en el clima organizacional de la empresa INDUCHEM, C.A.

En esta fase se encuentra la estructura de la propuesta. La cual se encuentra constituido por los siguientes aspectos:

- Ü Presentación de la propuesta
- Ü Justificación
- Ü Objetivos de la propuesta
- Ü Factibilidad
- Ü Desarrollo
- Ü Conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA GERENCIA

1. ¿Considera que el clima organizacional que hay en la empresa es adecuado para el desarrollo de las actividades diarias?

Cuadro N° 1. Resultados del Ítem N° 1.

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	2	10%
	NO	18	90%
	Total	20	100%

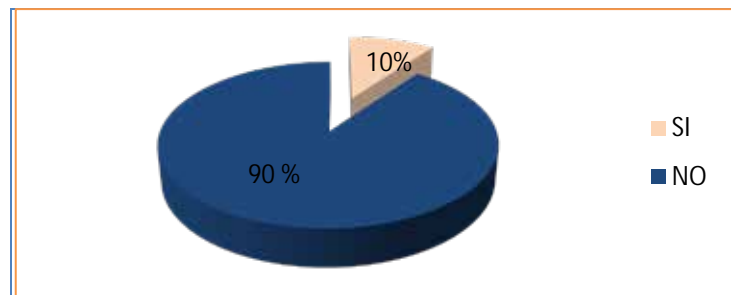


Gráfico N°1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: Según el gráfico presentado se muestra que un 90% de los encuestados responden que el clima organizacional que hay en la empresa es adecuado para el desarrollo de las actividades diarias. Sin embargo, un 10% dijo que sí. Lo que es preocupante para la gerencia de la organización. Debido a que existen muchos factores en el ambiente de trabajo los cuales inciden en el logro de los objetivos organizacionales.

2. ¿La gerencia aplica estrategias que permitan fortalecer el clima organizacional?

Cuadro N°2. Resultado del ítem N°2

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	12	80%
	NO	8	20%
	Total	20	100%

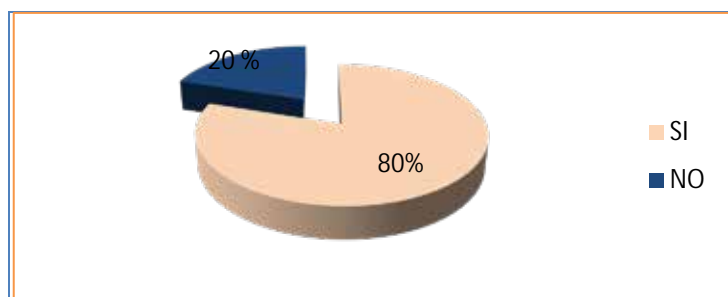


Gráfico N°2. ESTRATEGIAS

Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: La gran mayoría (80%) menciona que se aplica estrategias que permitan fortalecer el clima organizacional. Pero un porcentaje (20%) dice que no. De allí, que una de las ventajas de realizar un estudio de clima organizacional es conocer el impacto que tienen diferentes variables tanto tangibles como intangibles en el comportamiento y trabajo de las personas, de manera que se puedan mantener aquellas que propician comportamientos que benefician a la organización y aplicar acciones preventivas o bien correctivas para aquellas que están afectando los resultados de los trabajadores mediante el uso de estrategias.

3. ¿Tiene conocimiento sobre la musicoterapia?

Cuadro N°3. Resultado del ítem N°3

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	11	65%
	NO	9	35%
	Total	20	100%

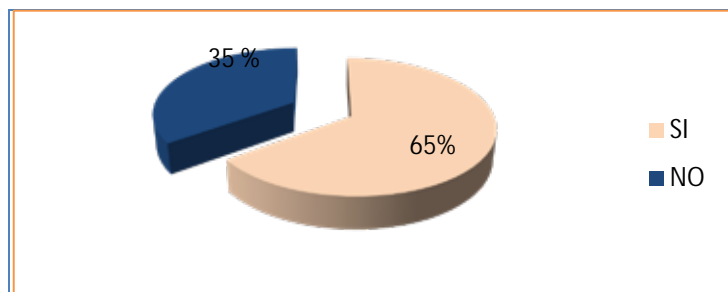


Gráfico N°3. CONOCIMIENTO SOBRE LA MUSICOTERAPIA
Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: Es importante mencionar, que hay una gran mayoría un 65% que tiene conocimiento acerca de la musicoterapia; mientras que un 35% desconoce sobre ello. Por lo tanto, se debe aprovechar las oportunidades que hay en relación al conocimiento del tema para emplear la musicoterapia como una técnica.

4. ¿Estaría de acuerdo con aplicar la musicoterapia como una técnica para impulsar una mejora en el clima organizacional?

Cuadro N°4. Resultado del ítem N°4

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0 %
	Total	20	100%

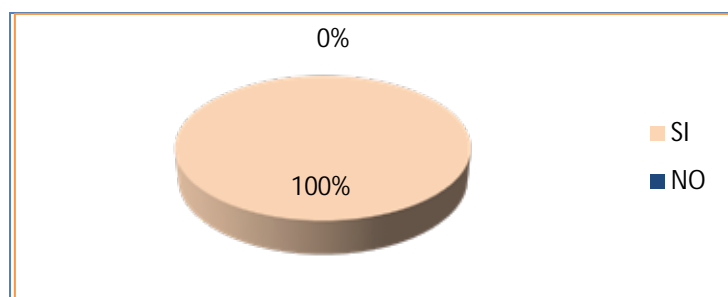


Gráfico N° 4. LA MUSICOTERAPIA COMO UNA TÉCNICA

Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: El mayor porcentaje (100%) está de acuerdo con aplicar la musicoterapia como una técnica para impulsar una mejora en el clima organizacional. En tal sentido, la musicoterapia, comprendida como un proceso que involucra lo emocional, lo vincular, lo lúdico y el bienestar en general, podría incluirse de manera exitosa en estos contextos laborales, complementando el trabajo ya existente, potenciando la capacidad de expresión, y planteando nuevas maneras de relación entre las personas y éstas con sus trabajos.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE INDUCHEM, C. A.

5. ¿Considera usted que las buenas relaciones interpersonales permiten la creación de un ambiente laboral positivo?

Cuadro N°5. Resultado del ítem N°5

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0 %
	Total	20	100%

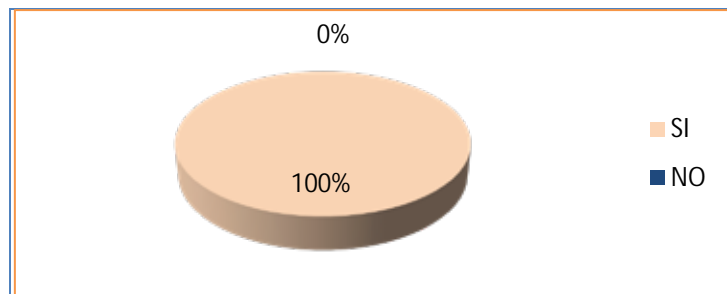


Gráfico N° 5. AMBIENTE LABORAL POSITIVO

Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: La gran mayoría de los encuestados en su totalidad (100%) responden que las buenas relaciones interpersonales permiten la creación de un ambiente laboral positivo. En consecuencia, las relaciones interpersonales son la clave para la obtención de un mayor rendimiento, entender la naturaleza humana y comprender el comportamiento de las personas hará que se cree un clima armonioso donde los empleados se sientan bien consigo mismo. Igualmente, un equipo de trabajo con prácticas sanas de interacción puede lograr excelentes ambientes laborales con un clima organizacional adecuado.

6. ¿Considera usted que la falta de motivación incide en el clima organizacional?

Cuadro N°6. Resultado del ítem N°6

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0 %
	Total	20	100%

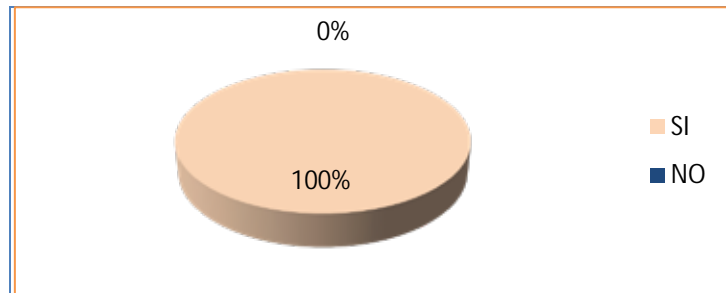


Gráfico N° 6. FALTA DE MOTIVACIÓN

Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: El 100% contesta que la falta de motivación incide en el clima organizacional. En consecuencia un ambiente de trabajo rodeado por insatisfacción genera inconformidad, falta de interés, poca participación y estrés laboral. De allí, que es importante prestar atención a aquellos elementos que intervienen en el comportamiento de las mismas. Debido que, el clima laboral determina pues el como un trabajador percibe su trabajo, productividad, rendimiento y satisfacción; no se puede ver ni tocar, sin embargo existe y afecta todo lo que pueda suceder en la empresa, por lo que mantener un clima estable significa una inversión a largo plazo para la organización.

7. ¿Siente satisfacción con la forma como se percibe el ambiente laboral y la forma como se desarrollan los procedimientos?

Cuadro N°7. Resultado del ítem N°7

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	0	0%
	NO	20	100 %
	Total	20	100%

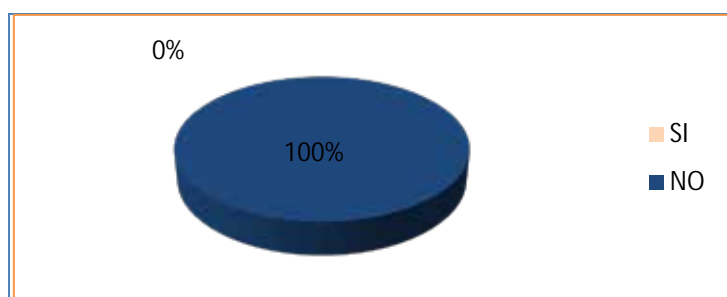


Gráfico N° 7. SATISFACCIÓN COMO SE PERCIBE EL AMBIENTE LABORAL

Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: Como se aprecia los encuestados en su totalidad (100%) contestan que no sienten satisfacción con la forma como se percibe el ambiente laboral y la forma como se desarrollan los procedimientos. Es importante tomar en cuenta que las percepciones que tienen los empleados sobre el funcionamiento de la organización determinan en gran medida el comportamiento adecuado a determinada situación. Conocer el clima organizacional sirve entonces para adaptar el comportamiento de las personas a las exigencias de la organización (Schneider y Reichers, 1983). Es importante conocer el clima organizacional pues permite tener una retroalimentación necesaria sobre las causas que determinan los comportamientos de la organización.

8. ¿Les gustaría participar en actividades que promuevan mejorar el clima organizacional?

Cuadro N°8. Resultado del ítem N°8

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0 %
	Total	20	100%

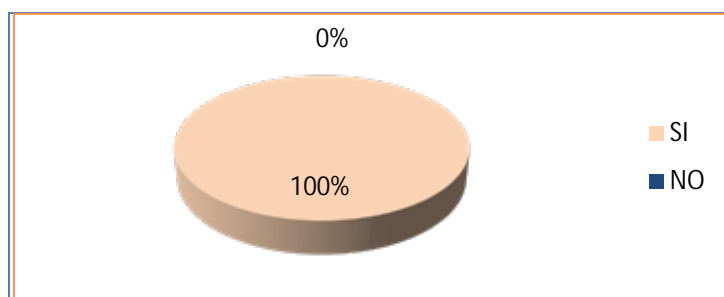


Gráfico N° 8. PROMOVER EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: La grafica muestra que en su totalidad (100%) los encuestados les gustaría participar en actividades que promuevan mejorar el clima organizacional. En consecuencia, es necesario para la organización promover el clima organizacional mediante ciertas actividades que involucre la gerencia y trabajadores.

9. ¿Está de acuerdo con que la gerencia implemente la musicoterapia como una técnica para una mejora en el clima organizacional?

Cuadro N°9. Resultado del ítem N°9

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	100%
	NO	0	0 %
	Total	20	100%

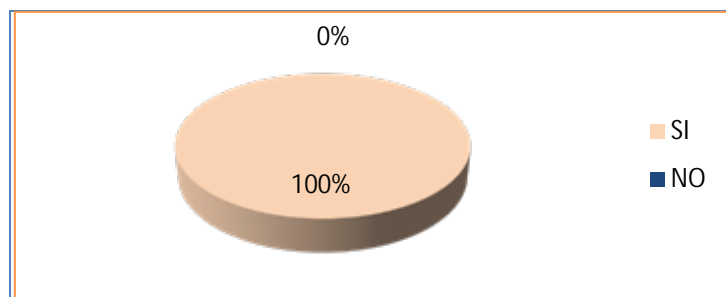


Gráfico N° 9. IMPLEMENTAR LA MUSICOTERAPIA

Fuente: Felipe y Peña (2018)

Análisis: Como se puede apreciar la gerencia deberá implementar la musicoterapia como una técnica para una mejora en el clima organizacional y eso lo argumenta el 100% de los encuestados. Por lo tanto, es requerimiento para la empresa INDUCHEM, C. A., tomar en cuenta una propuesta basada en la musicoterapia.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

Descripción de la propuesta

La musicoterapia se basa en ser un punto de apoyo y contención, en donde los empleados pueden adquirir herramientas para contribuir al bienestar propio y grupal, mejorando las relaciones interpersonales y su disposición hacia el trabajo. El enfoque de la musicoterapia en conjunto con las terapias que realizan significa una instancia enormemente beneficiosa para quienes la usan. Se pueden aplicar las sesiones que pueden darse satisfactoriamente en diversos de grupos en instituciones y empresas, ya que los problemas abordados son generalmente transversales a todos los grupos humanos ocasionados por el estrés laboral y un clima organizacional no aceptable.

Objetivo General.

Fortalecer vínculos en el grupo de trabajo en la empresa INDUCHEM, C.A.

Objetivos Específicos.

1. Entregar técnicas de autocuidado y herramientas para el manejo del estrés laboral, cansancio y tensión.
2. Obtener recursos para la convivencia grupal; capacidad de escucha, manejo del clima emocional, aumentar la capacidad de tolerancia, flexibilidad y empatía.
3. Aumentar su calidad de vida, al sentirse totalmente integrados y como una pieza más en toda la organización
4. Trabajar el auto concepto y fortalecerlo, con el objeto de manejar situaciones de tensión psicológica y física.

Factibilidad de la Propuesta

Toda propuesta necesita de recursos y actividades necesarias para alcanzar los objetivos planteados. De allí, que es necesario realizar un análisis de la factibilidad, basada en las posibilidades de proponer la solución para dar respuestas a la problemática a través de la implementación de la propuesta. El análisis de la factibilidad comprende aspectos operativos, técnicos y económicos, ya que es necesario determinar los recursos monetarios y materiales necesarios, así como las personas encargadas de ejecutar dicha propuesta.

Factibilidad Técnica

Actualmente la empresa cuenta con todos equipos necesarios para la elaboración de la propuesta. En este sentido, la infraestructura y medios materiales diversos necesarios se ubican dentro de las instalaciones de la empresa.

Factibilidad Operativa

En relación a las personas que llevaran a cabo la propuesta, y que representa un punto clave para el éxito del mismo, en la empresa existe el recurso humano, con la capacitación y entrenamiento adecuado para elaborar e implementarla. Conviene precisar, que los trabajadores han considerado la necesidad de la propuesta como necesaria, lo que indica su participación en el mismo. Del mismo modo, la gerencia respalda las acciones en este sentido.

Factibilidad Económica

El análisis operativo y técnico arroja como resultados que no es necesario realizar una proyección de los costos operativos, costos de personal, de material de oficina y mantenimiento de equipos, ya que la empresa cuenta con cada uno de los recursos técnicos, operativos y económicos, por lo que no se requiere de la adquisición ni de equipos, ni de materiales.

Desarrollo de la Propuesta

La musicoterapia se aplicara mediante talleres en donde las actividades y ejercicios tienen la intención de trabajar algún tema específico y alcanzar una competencia para esa instancia, otorgando además un feedback al cierre de cada sesión, a diferencia de un proceso de construcción que se da. Por ello, se requiere de llevar a cabo las observaciones y análisis de cada actividad. Siempre irán enfocados al funcionamiento grupal y a los objetivos que se van trazando taller por taller.

El espacio cuenta con unos 25 mts² y se adaptaba dejando el centro libre de mesas y sillas. La modalidad de taller temático involucra siempre tres etapas principales; caldeamiento, actividad central, verbalización - cierre, abarcando a la vez, los emergentes de cada sesión para la planificación de la siguiente, siendo flexible a las necesidades del grupo.

Se marcaran siempre los roles de cada uno, siendo la facilitadora o facilitador quien se encargó de los aspectos corporales y de las consignas instrumentales en las improvisaciones, además del manejo de la música editada y de la interpretación de música con instrumentos para algunas instancias específicas.

TALLER N°1.

“Trabajar el cuerpo”

- **Caldeamiento**
- **Motivación para la sesión:** En la primera sesión se dedica un poco más de tiempo a este punto, con música de fondo y de forma verbal, se da una breve explicación, en primer lugar acerca de la música y las diferentes sensaciones que ésta puede producir en las personas sus preferencias musicales, entre otros. Para pasar a explicar de forma general, en qué van a consistir las distintas sesiones de musicoterapia en las que van a participar y cómo van a desarrollarse, qué objetivos tienen. Siempre teniendo en cuenta las diferentes dificultades de comprensión y expresión que tienen algunos de los miembros del grupo.

· **Primer ejercicio: “La historia interminable”**

OBJETIVOS:

- Desbloquear las tensiones neuromusculares.
- Ayudar a regular el movimiento corporal de forma intencional y guiada.
- Trabajar las extremidades inferiores.
- Trabajar la lateralidad.
- Seguir el ritmo de la música.
- Desarrollar la atención y la concentración.
- Seguir dos o más instrucciones.

PROCEDIMIENTO: A través de una historia en la que se va dando una serie de instrucciones se trabaja la lateralidad y el movimiento de las extremidades inferiores, todo ello siguiendo el ritmo que marca la música. Comienza dando una breve explicación acerca de la sesión que se va a desarrollar. Esto se realiza con música de fondo. En círculo, cogidos de las manos, caminamos despacio, aumentando poco a poco la velocidad hasta que acabemos haciendo footing. De vez en cuando cambiamos de sentido en el círculo. Manteniendo el círculo y se hace el ejercicio de agacharse y levantarse sucesivamente, manteniendo la posición de agachados durante cinco segundos. Levantando y bajando los brazos unidos a los del compañero. Por último, se mueven a la pata coja manteniendo el círculo.

DURACIÓN: Aproximadamente diez minutos, dependiendo de las características del grupo.

Segundo ejercicio: “Soy un instrumento”

OBJETIVOS:

- Ayudar a regular el movimiento corporal de forma intencional y guiada.
- Mover las partes del cuerpo que intervienen al tocar diferentes instrumentos.
- Familiarizarles con el sonido de distintos instrumentos.

- Adecuar los movimientos al ritmo de la música.

PROCEDIMIENTO: Comenzando dando una breve explicación sobre la actividad que se va a desarrollar, preguntando qué instrumentos musicales conocen, sus sonidos, cuáles les gustan más, entre otros. Comienza la música en la que sonarán diferentes instrumentos: guitarra, bate ría, gaita y violín. Mientras escuchan la música se van familiarizando y reconociendo el sonido de cada instrumento. A la vez que simulan tocar cada instrumento van moviendo las diferentes partes del cuerpo implicadas.

APOYOS: se pueden utilizar fotos de los instrumentos que van a sonar, para que resulte más fácil a los usuarios con grandes necesidades de apoyo, asociar los diferentes sonidos a un instrumento concreto.

DURACIÓN: Aproximadamente diez minutos.

Tercer ejercicio: “Baila conmigo”

OBJETIVOS:

- Divertirse con la música.
- Trabajar la coordinación movimientos.
- Fomentar la cooperación.
- Trabajar la relación del yo con el otro.
- Implicarles en la realidad del otro.
- Aumentar el protagonismo de cada persona.
- Conocer y respetar las preferencias de cada miembro del grupo

PROCEDIMIENTO: Tras haber explorado sus preferencias musicales, se seleccionan uno o varios temas, para terminar la sesión bailando al ritmo de la música por parejas, indicándoles que cambien de pareja en diferentes momentos y de forma individual. Se apoyará para que realicen la actividad de “bailar”. Y durante la misma, se procura que ningún participante se quede sin pareja, o sin bailar.

DURACIÓN: Aproximadamente diez minutos.

Cuarto ejercicio: “Nos relajamos”

OBJETIVOS:

- Eliminar tensiones musculares
- Favorecer la atención.
- Preparar el cuerpo para la siguiente actividad.

PROCEDIMIENTO: Tumbados sobre colchonetas, con los ojos cerrados y con música de fondo van escuchando y concentrándose en una historia. El facilitador que narre la historia lo hará con voz pausada, relajada y tranquila, cuidando la entonación y los silencios, haciendo especial hincapié en las frases que hacen referencia a un estado de bienestar (en el texto aparecen con letra en cursiva). Finalmente, poco a poco irán abriendo los ojos y levantándose. Ejemplo de historia: vamos descalzos por el asfalto, notamos el calor en los pies, muy cerca vemos una playa vacía, con el agua muy azul y cristalina, caminamos hacia ella y notamos en los pies la arena, fina y calentita, y *nos sentimos tan a gusto...* (Silencio); vemos una hamaca y nos tumbamos al sol, *estamos tan bien...* (Silencio); sentimos calor así que nos metemos en el agua, notamos poco a poco como nos refresca, primero los pies, luego las piernas, la cintura, el pecho y la cabeza, *estamos muy relajados...* (Silencio); vemos una colchoneta y nos tumbamos, notamos como el sol seca nuestro cuerpo, *estamos tan a gusto...* (Silencio); Poco a poco vamos despertando y abriendo los ojos.

OBSERVACIONES: antes de poner en marcha esta actividad sería conveniente realizar unas sesiones preparatorias previas, para trabajar el vocabulario a emplear, y la capacidad de evocar o imaginar situaciones con aquellos participantes con mayores dificultades.

DURACIÓN: Cinco minutos aproximadamente.

Despedida

- Desarrollar actitudes de colaboración.
- Trabajar en equipo.
- Prepararse para abandonar la sala.

TALLER N°2.

“Fomentar la creatividad”

- Caldeamiento
- Motivación para la sesión

De forma verbal y con música de fondo, sentados en círculo, se explica muy brevemente qué actividades se van a desarrollar durante la sesión.

Primer ejercicio: “La historia interminable II”

- Desbloquear las tensiones neuromusculares.
- Ayudar a regular el movimiento corporal de forma intencional y guiada.
- Seguir dos o más instrucciones.
- Trabajar las extremidades inferiores y superiores.
- Trabajar la lateralidad.
- Mantener la atención y la concentración.
- Seguir el ritmo de la música.

PROCEDIMIENTO: A través de una historia en la que se van dando una serie de instrucciones se trabaja la lateralidad y el movimiento de las extremidades inferiores y superiores, todo ello siguiendo el ritmo que marca la música. El desarrollo sería el siguiente: En círculo, se va guiando con la voz y los gestos: se camina sobre distintas superficies: de hielo, sobre arena, un colchón, suelo muy caliente, una superficie con pinchos, entre otros; a la vez que se mueven y expresan con el cuerpo cada una de las sensaciones provocadas, para que los participantes imiten.

Llegamos a una escalera, se subimos, realizando el movimiento de subir una escalera de mano, sin moverse del sitio, la bajamos. Seguimos en círculo, caminando de puntillas y se agachan cada cierto tiempo, siguiendo las indicaciones del facilitador situando al grupo en dos filas, de forma que cada miembro del grupo, tenga en frente de él a un compañero. Una vez situados así, juntan las manos derechas con la mano derecha del compañero, y lo mismo con la izquierda, así sucesivamente. Dando pasos cortitos hacia el compañero de enfrente, y pasos más largos alejándonos de éste.

OBSERVACIONES: parece adecuado que esta actividad se realice siempre al inicio de cada sesión, pues ayuda a “romper el hielo” y a ir entrando en la dinámica de la misma. Por otra parte, es una actividad que ofrece innumerables posibilidades y que puede modificarse en cada una de las sesiones, trabajando en cada una, aquellos movimientos en los que se considera que los participantes tienen más dificultades o que resulten más interesantes en cada momento. Por las características de los grupos con los que se llevará a cabo (dificultades de coordinación, de equilibrio, obesidad,), puede ser muy positivo el incorporarla en todas las sesiones.

DURACIÓN: Aproximadamente diez minutos.

Segundo ejercicio: “Dime tu nombre”

OBJETIVOS:

- Desarrollar la capacidad de atención.
- Estimular la creatividad.
- Reforzar la memoria.
- Trabajar la relación del yo con el otro.
- Mejorar el conocimiento de los miembros del grupo.
- Favorecer la estima de los demás.
- Aumentar la participación y expresión dentro del grupo.

PROCEDIMIENTO: Sentados en círculo, cada uno de los miembros del grupo dice su nombre en voz alta y lo asocia con un ritmo, para ello, puede utilizar palmas, pitos, pata das al suelo, objetos. El facilitador pide al grupo que trate de repetir el nombre y el ritmo con el que se presentó un miembro del grupo. En caso de que no se acuerden se pedirá a la persona que lo repita y todos juntos lo imitaremos.

DURACIÓN: Aproximadamente quince minutos.

Tercer ejercicio: “Dramatización de situación” (Expresión corporal)

OBJETIVOS:

- Trabajar la expresión corporal.
- Ser capaz de representar una situación ficticia.
- Perder el miedo escénico.
- Favorecer el conocimiento de los miembros del grupo.
- Mejorar la expresión de sentimientos, actitudes

PROCEDIMIENTO: Sentados en el suelo en corro, sale una persona por parejas o en grupo a escenificar situaciones, por ejemplo: - vas andando por una avenida, de pronto se va la luz, tienes miedo, sale una persona, saca una navaja, te quiere quitar el dinero, sales corriendo. - sales de casa cerrando la puerta, te encuentras con un amigo, ríes, entráis en una cafetería, os sentáis a tomar café y refrescos, pedís la cuenta al camarero, os despedís.

DURACIÓN: Diez minutos.

PROCEDIMIENTO: Terminamos la sesión bailando al ritmo de la música que haya traído el facilitador (o los participantes pueden traer cualquier tipo de música de su preferencia), por parejas, indicándoles que cambien de pareja en diferentes momentos y de forma individual. Se apoyará para que realicen la actividad de “bailar”. Y durante la misma, se procura que ningún participante se quede sin pareja, o sin bailar. Intentando, asimismo, que los cambios de pareja sean continuos, de forma que todos los participantes puedan bailar con cada uno de los miembros del grupo.

DURACIÓN: Lo que dure la canción o canciones del día, aproximadamente cinco minutos.

5º ejercicio: “Nos relajamos”

OBJETIVOS:

- Eliminar tensiones musculares
- Favorecer la atención.
- Preparar el cuerpo para la siguiente actividad.

PROCEDIMIENTO: Tumbados en las colchonetas, van recordando lo que ha hecho en la sesión de hoy, que partes del cuerpo utilizaron, y al mismo tiempo las van moviendo.

DURACIÓN: Cinco minutos aproximadamente.

Despedida

OBJETIVOS:

- Desarrollar actitudes de colaboración.
- Trabajar en equipo.
- Prepararse para abandonar la sala.

TALLER N°3.

“Desarrollamos la capacidad de imitar”

- **Caldeamiento**
- **Motivación para la sesión**

De forma verbal y con música de fondo, sentados en círculo, se explica muy brevemente qué actividades se van a desarrollar durante la sesión.

Primer ejercicio: “Las estatuas”

OBJETIVOS:

- Desarrollar la escucha mantenida.

- Lograr el control voluntario del movimiento.
- Ampliar los tiempos de expectativas ante lo sonoro.
- Sensación de autocontrol y autoeficacia.
- Trabajar la atención y comprensión de órdenes.
- Adecuar los movimientos al ritmo de la música.

PROCEDIMIENTO: Aunque se puede realizar sentados moviendo solamente los brazos, es preferible usar un espacio que permita el libre movimiento de cada cual. Se explica el procedimiento, que se desarrolla de forma que cuando comience a sonar la música, imitar el movimiento de los pájaros volando alegremente, por ejemplo. Nos vamos moviendo por la sala y, cuando deje de sonar la música nos convertiremos en estatuas. En el momento que vuelva a sonar la música continuaremos moviéndonos y así sucesivamente-

DURACIÓN: Aproximadamente unos diez minutos, dependiendo de las características del grupo y de su participación.

Segundo ejercicio: “Los ecos africanos y otros ecos”

OBJETIVOS:

- Trabajar la observación, atención y memoria.
- Desarrollar la escucha mantenida a corto plazo.
- Respetar turnos.
- Potenciar la expresión sonora y emocional.
- Favorecer el sentimiento de pertenencia a un grupo y de tener protagonismo.
- Desarrollar la capacidad de imitación.

PROCEDIMIENTO: el facilitador hace un ritmo sencillo y el grupo lo imita. Repitiéndolo las veces necesarias hasta que salga bien y se consiga un buen eco, es decir una buena imitación. Entonces se le añade uno o dos golpes más y el grupo realizan de nuevo. Se va complicando la estructura poco a poco, siempre teniendo en cuenta las características del grupo, si se observa que alguna estructura les ha

resultado compleja se vuelve a pedir que imiten el ritmo anterior que es más sencillo, para recuperar la sensación de control y seguridad, repitiendo así ritmos ya realizados o bien otros de similar dificultad. Se puede llevar a cabo esta actividad con estructuras melódicas sencillas, siguiendo los mismos criterios, preferiblemente con la voz.

DURACIÓN: Aproximadamente quince minutos.

Tercer ejercicio: “Nos saludamos” (Continuación):

OBJETIVOS:

- Trabajar la observación, atención y memoria.
- Desarrollar la creatividad.
- Potenciar el conocimiento entre los miembros del grupo.

PROCEDIMIENTO: A continuación se camina por la sala desordenadamente y cada vez que nos encontremos con alguien nos saludamos usando los saludos que mejor parezcan. Al final del ejercicio recordamos aquellos que más nos han gustado.

DURACIÓN: Aproximadamente diez minutos.

Cuarto ejercicio: “Bailamos”:

OBJETIVOS:

- Divertirnos con la música.
- Trabajar la coordinación de los movimientos.
- Conocer gustos musicales diferentes.

PROCEDIMIENTO: Se seleccionan uno o varios temas que hayan sido elegidos por uno o varios miembros del grupo, para bailar al ritmo de la música.

DURACIÓN: Aproximadamente cinco minutos.

Cuarto ejercicio: “Nos relajamos”:

OBJETIVOS:

- Eliminar tensiones musculares

- Favorecer la atención.
- Preparar el cuerpo para la siguiente actividad.

PROCEDIMIENTO: Abrazados en círculo, vamos siguiendo el ritmo lento de una canción, preferiblemente instrumental, balanceándonos al compás.

DURACIÓN: Aproximadamente cinco minutos.

Despedida

OBJETIVOS:

- Desarrollar actitudes de colaboración.
- Trabajar en equipo.
- Prepararse para abandonar la sala.

PROCEDIMIENTO: Recoger el material entre todos y vamos abriendo la puerta para que vayan saliendo.

TALLER N°4

“Exploramos los instrumentos”

- **Caldeamiento**
- **Motivación para la sesión**

De forma verbal y con música de fondo, sentados en círculo, se explica muy brevemente qué actividades se van a desarrollar durante la sesión.

Primer ejercicio: “Hacemos aeróbic”

OBJETIVOS:

- Facilitar la expresión corporal.
- Trabajar la atención y comprensión de órdenes.
- Potenciar la capacidad de imitación.
- Ejercitar las articulaciones del cuerpo.
- Adecuar los movimientos al ritmo de la música.

- Mantener la escucha.
- Trabajar la sincronía entre el movimiento corporal y los compases rítmicos.
- Experimentar las posibilidades sonoras del cuerpo.
- Coordinar alternativamente los segmentos del lado derecho e izquierdo.
- Obtener sensación de autocontrol y autoeficacia.

PROCEDIMIENTO: Situados en círculo o repartidos por la sala, ya sea de pie o sentados. Se indica que han de prestar atención para imitar aquellos gestos que uno de los facilitadores va a ir realizando. Cuando comience la música este inicia un gesto corporal y lo repite hasta que considere que todos los participantes lo realizan y lo comprenden. Sin detenerse, cambia de gesto corporal y lo repite con el mismo criterio y así sucesivamente, hasta que estime que debe reducir la velocidad de la música, la intensidad de los movimientos o cambiar de actividad. Los gestos pueden ser muy variados. Por ejemplo, se pueden combinar palmas en distintas partes del cuerpo, balanceos con diferentes gestos, movimientos de brazos y manos con piernas y pies, etc. Y todos estos gestos pueden llevar implícitamente tipos de ritmos heterogéneos con sus correspondientes acentos realizados corporalmente.

DURACIÓN: Aproximadamente unos quince o veinte minutos, dependiendo de las características del grupo.

Segundo ejercicio: “Soy instrumento II”

OBJETIVOS:

- Conocer diferentes instrumentos musicales.
- Escuchar el sonido de los distintos instrumentos.
- Apreciar el timbre musical característico de cada instrumento.
- Desarrollo de la expresión sonora y emocional.
- Desarrollar el sentido del tacto.
- Potenciar el sentido de pertenencia a un grupo y de poder tener protagonismo.
- Trabajar el ritmo, marcando el pulso de una canción con los instrumentos.

- Desarrollar la atención y la escucha.

PROCEDIMIENTO: Se presentan varios instrumentos musicales: castañuelas, pandereta, flauta, palos de lluvia, pandero, tambor, triángulo, caja china, para que puedan explorarlos, tocarlos y escuchar su sonido. A continuación, cada uno escoge un instrumento y todos juntos, tratan de marcar el pulso de una canción. Se debe cerciorarse de que todos los miembros del grupo, han explorado todos los instrumentos y escuchado sus sonidos.

DURACIÓN: Aproximadamente quince o veinte minutos.

Tercer ejercicio: “Bailamos”:

Se elige uno o más temas de la música favorita de otro/s de los miembros del grupo, se seleccionan uno o varios temas para terminar la sesión bailando al ritmo de la música.

APOYOS: durante esta actividad procuraremos que ningún participante se quede sin pareja, o sin bailar. Apoyando en el baile a los que más necesidades tienen, procurando asimismo, que los cambios de pareja sean continuos, de forma que todos los participantes puedan bailar con cada uno de los miembros del grupo.

OBJETIVOS:

- Divertirnos con la música.
- Trabajar la coordinación de movimientos.
- Conocer gustos musicales diferentes.
- Potenciar el sentimiento de protagonismo bailando al ritmo de su música favorita.

DURACIÓN: Aproximadamente cinco minutos.

Cuarto ejercicio: “Nos Relajamos”:

OBJETIVOS:

- Eliminar tensiones musculares
- Favorecer la atención.

- Preparar el cuerpo para la siguiente actividad.

PROCEDIMIENTO: Para terminar la sesión, se realiza una breve relajación. Tumbados en las colchonetas se van tensando y relajando los músculos de cada una de las partes del cuerpo, empezando desde los pies siguiendo por todo el cuerpo hasta la cabeza poco a poco. Dado que es un ejercicio complicado para algunos, lo realizamos muy despacio y prestándoles un apoyo lo más individualizado posible.

DURACIÓN: Aproximadamente cinco minutos.

Despedida

OBJETIVOS:

- Desarrollar actitudes de colaboración.
- Trabajar en equipo.
- Prepararse para abandonar la sala.

TALLER N°5

“Somos ritmo”

- **Caldeamiento**
- **Motivación para la sesión**

De forma verbal y con música de fondo, sentados en círculo, explicamos muy brevemente qué actividades se van a desarrollar durante la sesión.

Primer ejercicio: “Hacemos música con nuestro cuerpo”

OBJETIVOS:

- Experimentar las posibilidades sonoras de nuestro cuerpo.
- Desarrollar la escucha y expectativa mantenidas.
- Potenciar la libre expresión sonora de la vivencia corporal de la música.
- Coordinar alternativamente los segmentos del lado izquierdo y derecho.
- Experimentar sensaciones de autocontrol y autoeficacia.

- Desarrollar la creatividad.

PROCEDIMIENTO: Se divide a los participantes en dos grupos y se les explica que van a participar haciendo música con su cuerpo. Para ello, se coloca una música a un volumen muy bajo, y cada grupo acompaña una frase musical completa (cinco o diez segundos) con percusiones corporales: palmas, chasquidos, palmas en las rodillas, pisadas, golpes en el pecho. Se apoya a los participantes con más dificultades a realizar los distintos sonidos corporales, guiando las partes implicadas de su cuerpo. Se establece el orden de los grupos y cuando haya silencio y estén preparados comienza la actividad. Al concluir una frase musical, comienza un nuevo grupo y se detiene el anterior, con la ayuda de la indicación gestual de los facilitadores.

Pueden realizarse variantes, como que alguno/s de los miembros del grupo puedan experimentar la dirección de los diferentes grupos rítmicos, poniendo especial atención a los momentos de cambio de grupo. Por otra parte, si se quiere trabajar con un único grupo amplio, podemos restringir las percusiones a chasquidos, golpes de dedos o media palma, etc. para evitar el exceso de volumen sonoro. Conviene que la música seleccionada tenga una velocidad asequible.

DURACIÓN: Aproximadamente quince minutos.

Segundo ejercicio: “Repetimos los golpecitos”

OBJETIVOS:

- Desarrollar la escucha mantenida.
- Potenciar la memoria musical rítmica.
- Respetar turnos.
- Crear secuencias sonoras y recordarlas.
- Trabajar la imitación.

PROCEDIMIENTO: se pide a los participantes que escuchen y que repitan con las palmas estructuras sencillas que se le van proponiendo. Comenzando por un único golpe y esperando a que lo repitan todos. Después dos, tres... incrementando el

número de golpes y combinando distintos valores que se deseen trabajar: blancas, negras, corcheas, tresillos, silencios. Se puede trabajar el contraste entre fuerte y suave, a la vez que imitan. Igualmente, podemos jugar con los contrastes entre sonido y silencio. Para que sea más sugerente, se puede encuadrar la actividad en una historia. Por ejemplo, un jefe de una tribu es mudo y habla a su pueblo con un tam-tam. Todos le contestan a la vez con su mismo mensaje

DURACIÓN: Aproximadamente diez minutos.

Tercer ejercicio: “Somos una orquesta”

OBJETIVOS:

- Desarrollar la escucha mantenida.
- Desarrollar el tacto.
- Trabajar el seguimiento de consignas verbales.
- Desarrollar la expresión sonora y musical.
- Potenciar la creatividad.
- Aumentar el sentido de pertenencia a un grupo y de poder tener protagonismo.

PROCEDIMIENTO: Se explica al grupo que van a poder tocar como si fueran una orquesta, pero sin tener tiempo para ensayar. Y se le puede decir: “y... ¿cómo vais a saber tocar? Pues porque en realidad, ya sabéis tocar. Solamente tenéis que sacar de dentro vuestra música”. Les invitamos a elegir un instrumento. Y sin darles tiempo para los preparativos les decimos: “Cuando haya silencio... (pausa) y queráis...(pausa), empezáis...(silencio)”. Pueden ser improvisaciones libres o no estructuradas, es decir, sin consignas. Van orientadas a retroalimentar la expresión y la recepción de cada usuario y del grupo en su conjunto, a modo de juego exploratorio y de consolidación de destrezas. También pueden ser improvisaciones semiestructurada, aquellas guiadas por una consigna verbal, por ejemplo: “El título de la composición es: La llegada de un nuevo atardecer”.

DURACIÓN: Quince minutos aproximadamente.

Cuarto ejercicio: “Despedida”

OBJETIVOS:

- Recordar lo que hemos hecho a lo largo de las sesiones.
- Obtener información acerca de sus preferencias.
- Trabajar la expresión oral
 - Recoger información acerca de cuáles han sido sus actividades favoritas y las que menos les han gustado.

PROCEDIMIENTO: se explica que ésta es la última sesión de musicoterapia, y que les gustaría recordar con ellos, que es lo que se ha hecho durante las mismas, de forma general. Asimismo, van indagando sobre sus gustos y preferencias, algunas preguntas podrían ser las siguientes:

- ¿Os han gustado las actividades?
- Recordadnos alguna de las actividades que se han desarrollado durante estas sesiones.
- ¿Qué actividades os han gustado más? ¿Por qué?
- ¿Cuáles han sido las que menos os ha gustado? ¿Por qué?
- ¿Qué habéis aprendido?
- ¿Os gustaría volver a participar en próximas sesiones?

DURACIÓN: Entre cinco y diez minutos.

RECURSOS MATERIALES Y PERSONALES

Para realizar las actividades de los talleres de musicoterapia presentadas anteriormente, se necesitan los siguientes recursos materiales:

La sala de conferencia de la empresa, ventilada a ser posible aislada acústicamente y físicamente, es decir, con puerta, de forma que no se interrumpa la actividad al resto de talleres, ni los demás participantes interrumpan la actividad. Asimismo, se precisa

un reproductor de CD, diferentes CDs, pendrive con estilos musicales variados y apropiados para las actividades. También es muy adecuado que los participantes acudan con ropa cómoda, para facilitar la realización de los distintos movimientos. Por otra parte, la empresa cuenta con colchonetas y conos. También se necesitan instrumentos musicales, tales como, cajas chinas, pandereta, castañuelas, flauta, palos de lluvia, pandero, tambor y triángulo. En cuanto a los recursos personales, consideramos que lo ideal es que haya dos facilitadores al frente de cada taller, uno/a se encargaría de dirigirla, y el/la otro/a de prestar los apoyos que necesite cada persona de una forma más individualizada.

TEMPORALIZACIÓN

Esta actividad puede desarrollarse un día a la semana con una duración de cuarenta y cinco minutos. Una vez terminadas las cinco (5) talleres con un grupo, se cambiaría a otro y así sucesivamente, tratando de que participen el mayor número de trabajadores.

EVALUACIÓN

Evaluación de las sesiones de musicoterapia desarrolladas

La evaluación de los talleres de musicoterapia se realizaba del siguiente modo: al finalizar cada una de los mismos, las dos personas encargadas del desarrollo y organización de las mismas se reúnen para valorar diferentes aspectos, tales como, los ejercicios, la coordinación, la participación de los miembros del grupo, los recursos materiales, las dificultades surgida. Con el objetivo de observar los puntos positivos y negativos e introducir las modificaciones pertinentes para perfeccionar y mejorar los talleres siguientes. Esta evaluación se lleva a cabo mediante la observación en cada una de las sesiones de los aspectos señalados anteriormente.

Teniendo en cuenta los distintos puntos a evaluar, se presenta a continuación la valoración global de todas las sesiones. En cuanto a los ejercicios, podemos señalar como aspectos positivos los siguientes:

El ejercicio denominado “*la historia interminable*”, siguió una evolución lenta pero positiva. Éste es un ejercicio que requiere movimiento, por ello, en función de las dificultades que surgen, es necesario ir bajando el nivel de complejidad del mismo, seleccionando ejercicios muy concretos. Los que plantean más dificultades, generalmente, fueron los movimientos que requerían equilibrio.

Asimismo, hay que destacar también de forma muy positiva el “*baile*”, ejercicio que se incorpora en todas las sesiones, es una actividad muy positiva en cuanto a que eran los propios participantes los que seleccionan los temas que desean que suenen, dedicándose en cada sesión este apartado a bailar y escuchar la música favorita de uno o más compañeros del grupo. Esto resulta muy motivador y fomenta su implicación en la actividad, así como las relaciones interpersonales entre ellos. A pesar de que durante las primeras sesiones cuesta desinhibirse, posteriormente, resultó ser una actividad muy divertida y motivadora para todos.

Además hay que señalar positivamente, la “*relajación*”, ejercicio que también se incorpora al final de cada una de las sesiones, porque funcionaba muy bien para finalizar la sesión y prepararlos para la próxima actividad, la modalidad que mejor resultado ofreció es la relajación que se desarrollaba abrazado en círculo.

Por último, hay que subrayar, que algunos ejercicios que podían despertar más dudas respecto a su éxito, debido a la concentración, atención, capacidad de imitación que requerían ofrecieron al llevarlos a la práctica un resultado excelente, éste fue el caso por ejemplo del ejercicio “*soy un instrumento*”.

Dentro de los aspectos negativos, podemos apuntar los siguientes:

Ejercicios que en un principio se considera que podría funcionar bien, tales como el de asociar un ritmo a un nombre, inventar saludos. Durante la puesta en práctica no ofrecen el resultado deseado, debido a que surgen diversas dificultades

en cuanto a la comprensión del procedimiento, la creatividad, la capacidad de memorización.

En cuanto al ejercicio del “*baile*” como aspecto negativo, hay que señalar que, en algunos casos, la música que se puede seleccionaban no es muy adecuada para bailar, por la dificultad del ritmo, la lentitud,

Por otra parte la “*relajación*”, también puede tener algún inconveniente como es la comprensión del sentido de la misma por parte de los participantes del grupo, la falta de concentración, la dificultad para evocar o imaginar situaciones. En lo que se refiere a la coordinación entre las dos personas que dirigen las sesiones, se puede señalar como aspecto positivo que, en general, es buena, pues siempre hay una que dirigía y otra que prestaba un apoyo más individualizado, intercambiando los papeles en cada sesión. Logrando así, el objetivo de prestar una atención más individualizada a los participantes con grandes necesidades.

En cuanto a la participación de los miembros del grupo, hay que señalar como aspectos positivos, los siguientes:

La cooperación de los miembros del grupo con más habilidades con sus compañeros con más necesidades, se puede observar que es aumentando lentamente, consiguiéndose al final de las sesiones una mayor colaboración y participación. El otorgar funciones a los participantes solicitar ayuda para encender y a apagar el reproductor de CD, fundamentalmente se hace al final de cada sesión, para no retrasar el desarrollo de las mismas, es decir, generalmente, su función era: abrir la tapa del reproductor de CDs, sacar el CD y colocarlo en la caja correspondiente.

Como aspectos negativos respecto a la participación del grupo, hay que resaltar los siguientes:

- las características del grupo

CONCLUSIONES

El individuo pasa una cuarta parte de sus vidas en el trabajo. Esta contundente realidad explica por qué en los entornos laborales se generan tantos conflictos y tensiones. La convivencia diaria, el estrés, la insatisfacción profesional, los enfrentamientos con compañeros y superiores, contribuyen al alarmante hecho de que el clima organizacional se ve afectado por estos factores. De allí, que es pertinente que la gerencia en las organizaciones busque estudiar las diferentes herramientas y técnicas que permitan crear un clima laboral sano, agradable y satisfactorio.

De allí, que la música hace posible que las personas desarrollen conductas compensatorias, que eleven su autoestima, ofrece los medios para expresarse de modo socialmente aceptable, proporciona oportunidades de asumir responsabilidades con uno mismo y con los demás, hace posible desarrollar una conducta dirigida hacia los otros, aumenta la interacción social y la comunicación verbal y no verbal, permite la cooperación y la competición en formas socialmente aceptables.

Al mismo tiempo, cuando se aplica la musicoterapia, los participantes improvisan, están y son en la música. Es tan irrelevante desde una perspectiva estética artística, como importante desde la construcción de una estética personal (o grupal) que revela la forma de estar en la vida de quienes improvisan. Por otra parte, esta denominación no establece con claridad el foco en el lenguaje música hablar sólo de improvisaciones musicales, estaría dando por sobreentendido el encuadre en el que se produce, no permite una clara distinción entre lo que es una improvisación musical en el terreno del arte, y lo que es una improvisación musical en la musicoterapia. Es importante mencionar, que todas las sesiones realizadas al grupo, contaron en su mayoría, con una estructura similar, dedicando una primera parte al cuerpo y su estado; posturas, conciencia y sensibilización, para continuar con una segunda parte que involucró el trabajo con improvisación musical terapéutica y otras técnicas como inventario corporal.

RECOMENDACIONES

- ✓ Incentivar al personal de INDUCHEM C, A para que se logra la participación por voluntad propia del trabajador en los talleres mediante invitaciones personalizadas que tenga el suficiente atractivo para implicar a todos los participantes. Involucrando al personal de manera que se incluyan por diferentes departamentos y turnos.
- ✓ Se recomienda que el diseño de las actividades de musicoterapia debe ir siempre enfocado al juego, a capturar el interés del grupo mediante un ejercicio que les abstraiga de su realidad cotidiana.
- ✓ Que las actividades se realicen en un lugar fuera de las instalaciones de la empresa. Debido, a que impactar y sorprender a los participantes impulsa a cada persona a dar el primer paso, a abrirse y comunicarse con sus compañeros en un plano personal y no tan sólo profesional.
- ✓ Buscar asesoramiento con especialista en la musicaterpia como él (la) musicoterapéutica. Con la finalidad de que oriente la evaluación de los talleres y aporte a la mejora de la propuesta.
- ✓ Aprovechar los beneficios de la musicaterpia como un factor determinante en el recurso humano y alternar con los programas de motivación para mejorar el clima organizacional.

REFERENCIAS

- Arias, Fideas (2012). **El proyecto de Investigación, Guía para su elaboración.** (4) Cuarta Edición. Caracas. Editorial Episteme.
- Balestrini, Miriam (2008). **Como se elabora el Proyecto de Investigación para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles.** Tercera Edición. Caracas, Venezuela. Servicio Editorial Consultores Asociados BL.
- Carvajal Alexis (2012) La Musicoterapia. Un nuevo enfrentamiento al estrés y a la Hipertensión Arterial. Revista Cubana de Psicología. Barcelona. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Chiavenato, Idalberto. (2007) **Gestión del Talento Humano.** 3 era edición. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, Robert. Fernández, Calixo. y Baptista, Paulo. (2010) **Metodología de la Investigación.** Naucalpan de Juárez, México. Editorial McGraw Hill Interamericana de México.
- Hurtado, Juan. (2008). El Proyecto de Investigación. **Metodología de la investigación holística.** 4ª edición. Bogotá, Colombia. Ediciones Quirón Sypal.
- Martínez Rafael (2017), **“Musicoterapia Organizacional: un enfoque hacia el plano laboral”**
- Navarrete y Orozco (2016), **“Efecto de un Programa de Musicoterapia sobre el nivel de estrés laboral en los trabajadores del departamento de seguridad (Interbank, banco universal)” (UCV).**

- Marroquín Victoria (2015). **“Aplicación de Musicoterapia en los Cuidadores formales como alternativa Terapéutica al Estrés Laboral”** Universidad Dr. José Matías Delgado (España).
- Huamani Nataly (2015). **“El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1.”** Universidad Tecnológica de Lima (Perú).
- Sabino, Carlos (2006). **El Proyecto de Investigación.** Caracas. Ediciones Panapo.
- Salón, Levis (1994). **El clima del trabajo en las organizaciones.** 3 ra edición. México. Editorial Trillas.
- Zenil, Frank (2009) **MUSICOTERAPIA**, Abordaje Plurimodal por Diego Schapira “et al”. 1ª edición. Argentina, Edit. Lumen.