

ARTIGOS CIENTÍFICOS - PERFORMANCE MUSICAL

Análisis de la práctica coral desde la perspectiva de la formación de la competencia de trabajo en equipo

Mónica O'Reilly Viamontes (Universidade de Especialidades de Espírito Santo, Guayaquil, Ecuador)
mov162@gmail.com

Resumen: El presente artículo establece una conexión entre la estructura y proceso de trabajo del coro y las habilidades y conocimientos vinculados al trabajo en equipo. Esta investigación se basa en los estudios acerca de las competencias, particularmente la competencia de trabajo en equipo, los conceptos de tarea explícita e implícita de la teoría de los grupos operativos y los principios de rol funcional y de equipo, con el propósito de elaborar un constructo teórico que permita analizar los elementos del coro vinculados a la competencia de trabajo en equipo.

Palabras clave: Boccherini; Vivaldi; Violoncelo; Performance histórica; Música barroca.

Análise da prática coral do ponto de vista da formação da competência do trabalho em equipe.

Resumo: O presente artigo estabelece uma conexão entre a estrutura eo processo de trabalho do coro e as habilidades e conhecimentos relacionados com o trabalho em equipe. Esta investigação se baseia nos estudos com respeito as competências, particularmente a competência do trabalho em equipe, os conceitos de tarefa explícita e implícita da teoria dos grupos operacionais e os princípios do papel funcional e do equipe, com a finalidade de elaborar uma construção teórica que permita analisar os elementos do coro vinculados a competência do trabalho em equipe.

Palavras-chave: competência do trabalho em equipe, coro, música.

Analysis of choral practice from the perspective of the formation of teamwork competences.

Abstract: This article establishes a connection between the structure and working process of the choir and the skills and knowledge related to teamwork. This research is based on studies about competences, particularly teamwork competences, concepts of explicit and implicit task of the theory of operating groups, and principles of functional role and team role, in order to develop a theoretical construct that allows analyzing the elements of the choir linked to teamwork competences.

Keywords: teamwork competence, choir, music.

Entre las múltiples dimensiones del ser humano existe un eje que centra su actividad, determinado por el hecho de que la mayoría de las operaciones que realiza este, depende de otras personas y de su capacidad de ser parte de un grupo. Por consiguiente, el saber ha de contemplar la complejidad y multidimensionalidad de los individuos y la sociedad, al integrar ramas del conocimiento tales como las ciencias naturales, las humanidades y las artes (MORIN, 1999).

Una de las facetas en las que se ha desempeñado el hombre históricamente de modo colectivo ha sido la música. Existe en esencia un elemento que relaciona los cantos que sincronizaban el trabajo productivo o facilitaban la comunicación con entidades inmateriales de los primeros hombres; y las formaciones vocales y/o instrumentales que han ido estableciéndose en el transcurso del tiempo. Sonar, y hacerlo en grupo se ha mantenido como una constante, y el coro es una de estas agrupaciones donde se aplica el principio de funcionamiento en colectividad.

Un coro es, según el Diccionario Enciclopédico de la Música un cuerpo de cantantes que cantan normalmente en grupo, aunque no necesariamente siguiendo partes diferentes (LATHAM, 2008). Diversas definiciones de coro puntualizan el carácter social de esta actividad para la cual se requiere de la colaboración de todos los miembros del conjunto y la disposición a dedicarse al grupo para el logro de una meta común (CROWTHER, 2005). Los coros son grupos que practican el canto en conjunto en contextos sociales concretos que se definen por las características de los individuos que lo forman (FERNANDEZ, 2013).En

síntesis, canto, sociedad y proyecto común, son los tres eslabones esenciales de la definición de coro.

Las competencias, por su parte, se definen como procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos en el cual se integran diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir) destinados a realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento (TOBON, 2008). Se entiende además por competencia a la actuación efectiva en situaciones específicas que se realizan sobre la base de conocimientos adquiridos y otros recursos cognitivos (BADILLA, 2003); es decir, la convergencia de los comportamientos sociales y afectivos; habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un rol o una actividad (ARGUDÍN, 2001). Las competencias abarcan los conocimientos, habilidades y destrezas aplicadas en un contexto específico y de modo óptimo.

El concepto de competencia de trabajo en equipo aparece a finales de la década de 1990, aunque los estudios acerca de los equipos comienzan a manejarse en la década de 1970. Desde entonces, la noción de competencia de trabajo en equipo ha sido trabajada por una minoría de autores, definida y categorizada de muy diversas formas. Sin embargo, en términos generales es posible comprender la competencia de trabajo en equipo como la disposición personal a colaborar con otros para la realización de actividades y conseguir metas comunes, siendo necesario para ello intercambiar información, solucionar conflictos y contribuir al desarrollo positivo del grupo (TORRELLES, 2011).

Esta competencia supone además, la planificación del trabajo tomando como base los objetivos estratégicos del contexto donde se realice y que se puedan concertar los inconvenientes de manera pacífica (TOBON, 2008). Por consiguiente, es posible comprender la competencia de trabajo en equipo como el conjunto de habilidades, conocimientos y desempeños que emergen de la complejidad de relaciones que se establecen dentro de un equipo.

...

Para realizar el análisis del coro y su práctica desde la perspectiva de la formación de la competencia de trabajo en equipo se tomarán como referencia las dimensiones y componentes de la competencia de trabajo en equipo generalizadas en el estudio de TORRELLES (2011). Estos autores analizan los cuatro modelos más significativos de esta competencia desarrollados entre 1996 y 2006 - Stevens y Campion (1994), Cannon - Bowers y otros (1995), Baker y otros (2005), Rousseau y otros (2006) - y plantean que existe una coincidencia entre los autores en contemplar como dimensiones de la competencia de trabajo en equipo a la planificación, la coordinación – cooperación, la comunicación, el seguimiento y *feedback*, la resolución de conflictos interpersonales y problemas colaborativos y el ajuste del equipo (TORRELLES, 2011). En este contexto se entiende por dimensión al conjunto de elementos que componen el sistema de clasificación de esta competencia que permiten comprenderla de un modo más preciso

En base a estas dimensiones fueron creadas un grupo de competencias de trabajo en equipo, para ser analizadas dentro del contexto de la práctica coral, siguiendo los parámetros de diseño técnico de competencias, estándares y desempeños propuesto por MORALES (2011) quien toma en cuenta los elementos mencionados a continuación (Tabla 1).

Tabla 1: Diseño técnico de competencias.

Verbo(s) en infinitivo referidos a competencias	Complemento u objeto de estudio sobre el cual se aplica el verbo	Condición de calidad que indica el nivel óptimo de desempeño de la competencia.
---	--	---

Adicionalmente, para este análisis de la práctica coral desde el enfoque de la formación de la competencia de trabajo en equipo se han considerado otros fundamentos teóricos provenientes de la psicología, tales como la distinción entre tarea explícita e implícita de la teoría del grupo operativo y las consideraciones acerca del rol funcional y el rol de equipo.

El grupo operativo es aquel donde el vínculo que se establece entre los componentes del grupo y la tarea, son la fuente generadora del proceso. La tarea es el camino de un grupo hacia el cumplimiento de un propósito, de modo que cualquier grupo puede convertirse en operativo y la tarea no solo se concibe como la meta que explícitamente conduce el trabajo del grupo, sino que bajo ella subyace una tarea implícita que contempla los conflictos que se generan dentro del grupo (BUZZAQUI, 1999). Estos principios son sujetos a ser empleados en conjuntos de cualquier índole tomando en cuenta que sus configuraciones intrínsecas son similares (ZARZAR, 2001).

El rol, por su parte, se puede concebir como la conducta que refleja cada miembro del equipo, ya sea en relación a la tarea - rol funcional - o cuando interactúa con otros miembros del equipo - rol de equipo - . Esta conducta no es rígida sino que cada individuo puede ocupar uno diferente en cualquier momento del trabajo (ETXEBERRIA, 2003).

Tomando en cuenta lo antes expuesto es posible analizar la práctica coral desde la perspectiva de la formación de la competencia de trabajo en equipo relacionando aquellos elementos particulares de esta con el siguiente grupo de competencias (Tabla 2).

Tabla 2. Competencias de trabajo en equipo dentro de la práctica coral.

Ejecutar satisfactoriamente la tarea.
Comprender cabalmente los propósitos del trabajo.
Comprender adecuadamente las características del trabajo en equipo.
Detectar y rectificar errores tanto en la tarea como en el trabajo en equipo.
Asumir roles tanto de trabajo como de equipo.
Evaluar el trabajo desde el punto de vista musical y de equipo.
Asumir con responsabilidad el compromiso de trabajo.
Interactuar fluidamente con otras personas.
Apreciar el criterio de otros con respeto.
Consensuar criterios con otras personas de modo efectivo.
Adaptarse a los cambios con agilidad.

...

Ejecutar la tarea satisfactoriamente es una de las competencias fundamentales presente en cualquier contexto donde se trabaje en equipo. Aplicada a la práctica coral y tomando en cuenta sus dos dimensiones encontraremos que la tarea explícita de un coro se enmarca en todo lo concerniente a la interpretación musical. La tarea implícita - al igual que en otros grupo - , se manifiesta a través de la solución de las dificultades que emergen de la complejidad de relaciones humanas dentro de un grupo. De modo que, dentro de un coro estamos en contacto paralelamente con el reto que constituye la ejecución musical en conjunto

y con las situaciones que se generan de las relaciones entre los individuos y por lo tanto, la ejecución óptima de la tarea no únicamente implica lo musical, sino que contempla además el hecho de trabajar en equipo.

Dentro del proceso de trabajo con el coro existen dos rasgos particulares usualmente vinculados al cumplimiento de la tarea explícita, sin embargo, rara vez se consideran las potencialidades de los mismos para fomentar las competencias de trabajo en equipo. Por un lado está el empaste que no es más que la interpretación coordinada, uniformada, consolidada, de muchas voces diferentes (SHIROKIJ, 2002) y por otro, la respiración coral que es un procedimiento a través del cual es posible cantar una frase cuya extensión sobrepasa las posibilidades respiratorias de un solo individuo repartiendo la respiración entre los miembros de cada cuerda en diferentes momentos de la frase (MENDEZ, 2003). El empleo de ambos elementos inciden en el desarrollo del sentido de solidaridad necesario para la efectividad de un equipo y en el proceso de aprendizaje de los mismos, donde se impliquen conscientemente a los cantores, puede contribuir a la formación de habilidades relacionadas con el trabajo en equipo.

Otro de los tópicos significativos dentro de este contexto se refiere a la comprensión del trabajo tanto desde el punto de vista de la misión, objetivos, y planificación del mismo, como de las características del trabajo en equipo. Es decir, los cantores han de implicarse plenamente con el objetivo por el cual se ha creado el coro, su cronograma de trabajo, el repertorio, etc., pero además han de aprender acerca de los rasgos que poseen las actividades en comunidad. Esta labor recae fundamentalmente en la figura del líder de un coro, es decir, el director.

Entre las ocupaciones principales del director de coro este encuentra la de seleccionar el repertorio, desarrollar progresivamente la calidad vocal y la capacidad expresiva del conjunto (MENDEZ, 2003), la planificación logística y promoción de los conciertos (BUSCH, 1995) y proveer a los cantores de información temporal mediante indicaciones con sus manos y rostro que les permita interactuar coordinadamente entre sí (ORDAS, 2013). En su primer acercamiento a los futuros integrantes durante la audición, el director puede constatar las habilidades musicales y cualidades personales de los mismos. Su labor en la comprensión de la tarea - explícita e implícita - por parte del coro comienza desde la audición y va materializándose en las acciones del equipo durante el proceso de trabajo.

Las competencias de detectar y rectificar errores se encuentran estrechamente vinculadas y pueden ser abordadas también desde la perspectiva de la interpretación musical como del trabajo en equipo. Determinar y corregir los errores usualmente recae en el director, sin embargo es posible realizarlo en otros sentidos buscando que los cantores se sientan más implicados, sobre todo mediante la autoevaluación de su desempeño. El auto examen crítico constituye una herramienta eficaz para comprender a los demás, tomando en cuenta que conlleva a descentrarnos de nosotros mismos (MORIN, 1999).

Dentro de este contexto es importante tomar en cuenta el funcionamiento de los roles funcionales y de equipo. Se consideran roles funcionales aquellos que están determinados por la tarea misma de modo que dentro del coro la distribución por cuerdas o la figura del director se manifiesta de ello. Sin embargo, los roles de equipo pueden variar ya que no se consideran comportamientos estáticos, sino como un potencial accesible en cualquier momento por cada individuo dentro del equipo. Uno de los principios que rigen el desempeño efectivo de un equipo que es el equilibrio que debe existir en ellos entre el rol funcional - conocimiento, habilidad - y rol de equipo - habilidad social, comunicación, actitudes - (ETXEBERRIA, 2003), y por lo tanto es importante considerar como una de las competen-

cias relacionadas con la formación de trabajo en equipo en la práctica coral, asumir roles tanto de trabajo como de equipo.

Evaluar el trabajo desde el punto de vista musical y de equipo es esencial para la retroalimentación dentro del proceso. Aunque debe ser frecuente, posterior a las presentaciones públicas se pueden valorar aspectos cumplidos (o no) en dependencias de las expectativas del grupo. Es necesario también valorar la actitud de los integrantes reflexionando acerca de los sucesos que han afectado el desempeño del colectivo y sobre esto establecer nuevas estrategias de trabajo en caso de que fuera necesario.

El grupo de competencias que se expresan en asumir con responsabilidad el compromiso de trabajo; interactuar fluidamente con otras personas; apreciar el criterio de otros con respeto; consensuar criterios con otras personas de modo efectivo y adaptarse a los cambios con agilidad, pertenecen a un grupo de actitudes personales que deben desarrollarse para convivir.

Dentro de este punto es importante destacar el papel del ensayo que es el momento del proceso de trabajo del coro donde los integrantes desarrollan la musicalidad, es decir, no únicamente leen la música sino que aprenden a interpretarla (BUSCH, 1995). La estructura básica de un ensayo coral consiste en un calentamiento (físico, mental y vocal), la lectura a primera vista y/o la práctica de las piezas (MCGILL, 2007), y aunque esta estructura puede variar en dependencia de las necesidades del trabajo, estos son los elementos esenciales (MENDEZ, 2003).

Dentro del ensayo se desarrolla la disciplina, la responsabilidad, el compromiso, la puntualidad y la tolerancia puesto que en él se han de asumir los errores propios y ajenos con paciencia. Se desarrolla además la conciencia de los integrantes de que la falta de atención, la inasistencia o ausencia al ensayo provoca un perjuicio al conjunto. De este modo se aprende que las acciones individuales repercuten en el conjunto (FERNANDEZ, 2013).

...

Para concluir es posible afirmar que el coro no solamente desarrolla habilidades y conocimientos relacionados con la música, sino que por la naturaleza del conjunto, dentro de su estructura se suscitan conflictos y situaciones que son relativas a todo grupo humano y por lo tanto, dentro de él, pueden desarrollarse un amplio número de competencias que presumiblemente pueden ser aplicables a otros ámbitos del desempeño social, donde se destaca la competencia de trabajo en equipo.

Por otra parte, los estudios acerca de la competencia de trabajo en equipo; la tarea - explícita e implícita - de los grupos operativos y los roles - funcionales y de equipo - permiten analizar la práctica coral desde la perspectiva de la formación de la competencia de trabajo en equipo puesto que la estructura y procesos de trabajo del coro, en las que se incluyen el ensayo, el empaste, la respiración coral y el director, están estrechamente relacionados con el trabajo en equipo.

Otras prácticas musicales en conjunto tales como las orquestas y agrupaciones de cámara, están sujetas a mecanismos similares de funcionamiento que los coros, por lo tanto, el desarrollo de habilidades no únicamente musicales están presentes en sus procesos de trabajo y el empleo consciente de los mismos dentro de la educación musical puede contribuir a la formación de habilidades que repercuten en el desenvolvimiento social de los individuos que se vean implicados en ellas.

Referencias

- ARGUDÍN, Yolanda. Educación basada en competencias. *Educación: revista de educación/nueva época*, v. 16, p.1-29, 2011.
- BADILLA, Leda. Documentos sobre algunos aportes al concepto de Competencias desde la perspectiva de América Latina. *Tuning América Latina*, 2003. p. 60-93.
- BUCH, Brian. *El director de coro. Gestos y Metodología de la dirección*. Madrid: Real Musical, 1995. 268p.
- BUZZAQUI, Adrián. EL “grupo operativo” de Pichon. Riviere: análisis y crítica. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Departamento de Psicología Social. Madrid: 1999 942p.
- CROWTHER, Duane *SConceptos Corales*.Utah: Cedar Fort, 2005. 132p.
- ETXEBERRIA, Sabino. Aplicabilidad de la teoría de los roles de equipo de Belbin: un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo. *Revista de psicología general y aplicada. Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, v. 56, n.1, p. 61-75, 2003.
- FERNANDEZ, Nuria S. Las agrupaciones corales y su contribución al bienestar de las personas. Percepción de las aportaciones del canto coral a través de una muestra de cantores. Tesis doctoral. Universidad Carlos III de Madrid, 2013. Getafe: 2013. 409p.
- MCGILL, Stan; VOLK, Elizabeth, *Beyond Singing. Blueprint for the exceptional Choral Program*. Milwaukee: Hal Leonard, 2007. 264p.
- MENDEZ, Jose A. *Dirección coral. Metodología y práctica*. Ciudad de la Habana: Editorial Adagio, 2003. 115p.
- MORIN, Edgar. *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Paris: UNESCO, 1999. 60p.
- MORALES, Gonzalo. *Currículo por competencias con enfoque holístico - sistémico - por competencias*. Guayaquil: Editorial de la Universidad de Guayaquil, EDUQUIL, 2011. 100p.
- LATHAM, Alison. *Diccionario enciclopédico de la música*. México, D.F: Fondo de Cultura Económica, 2008. 1683p.
- ORDAS, Manuel A. La actividad coral como práctica de significado intersubjetiva. *Boletín de SACCoM*, v. 5, n.2, p. 9-18, 2013.
- SHIROKIJ, Irina. Organización de conjuntos vocales. *Educación y Futuro. Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, n.7, p.109-116, 2002.
- TOBON, Sergio. *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. 2.ed. México: ECOE Ediciones, 2008. 284p.
- TORRELLES, Cristina; COIDURAS, Jordi; ISUS, Sofia; CARRERA, Xavier; PARIS, Georgina; CELA, José. Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, v. 1, n. 3, p. 329-344, 2011.
- ZARZAR CHARUR, Carlos. *La didáctica grupal*. México: Editorial Progreso, 2001. 257p.