

SIETE PASOS PARA CREAR COMUNIDAD

CLAVES PARA RESTAURAR LA TIERRA

Apuntes sobre conversaciones, dinámicas, teorías y prácticas del curso impartido por **Ulises** en la finca güimarrera *Renacer* al grupo de *Cultivando Vida* y allegados / 24-25-31-enero y 1-febrero 2009



Ulises: Facilitador de grupos. Trabaja el tema de las eco aldeas desde 1996. Actualmente vive en Los Pirineos, cerca de Huesca, donde inicia junto a tres personas una comunidad. Uno de sus objetivos (de la comunidad) es la creación de un centro de formación enfocado en la práctica de la comunicación no violenta Vs. los patrones automáticos de conducta:

“PARA APRENDER TENEMOS QUE DESAPRENDER”

En 1999 primera reunión de la red de eco aldeas en España. Anteriormente, años 60' y 70', época de las comunas hippies, se planteaban experiencias comunales diferente a las actuales, menos intimidad. El nuevo movimiento busca mantener los espacios, le otorga más importancia al individuo.

Algunos apuntes sueltos para pensar colectivamente:

- Existen cuatro dimensiones en un proyecto colectivo:
 - Dimensión Social
 - Dimensión Económica
 - Dimensión Ecológica
 - Dimensión Espiritual-holística
- Lo primero es CUIDARNOS PARA CUIDAR LA RED DE RELACIONES y practicar una COMUNICACIÓN MÁS COMPASIVA Y MENOS VIOLENTA:
- Conocimiento de uno mismo, del otro, del campo grupal, para evitar fuente de conflictos.
- Cuando existe un colapso, se genera la partícula / nos reducimos a un rol perdiendo la conciencia cósmica.
- Actitud compasiva: reconocer que el espíritu se manifiesta también en el otro.
- El enquistamiento de los roles es origen del conflicto. Cuando se prolonga la situación en roles antagónicos y no hay flexibilidad.
- Respeto: aceptar como genuina una opinión diferente a la mía.
- Todas las posiciones son una entre todas, es el paso para tomar decisiones consensuadas.
- No somos más que una expresión de un SER COLECTIVO, no soy YO. Entre todos surge un ser nuevo que vamos conociendo, que mimamos con nuestras acciones, nuestra confianza. Si me mantengo siempre en MI no le doy posibilidad de vida al SER COLECTIVO, un ser más grande que tus convicciones, más grande que tus creencias.
- Al romper nuestra individualidad, estamos creando un ser más fuerte.

➔ **AUMENTAR EL NÚMERO DE OJOS CON LOS QUE VES EL MUNDO**

➔ **La ausencia de estructuras visibles crea estructuras invisibles mucho más opresivas y difíciles de resolver**

	INTERIOR	EXTERIOR
INDIVIDUO	Autoconocimiento, mis límites, mi autoestima, mi actitud creativa ante la vida.	Me visualizo fuera de mi, en relación con otro ser o con el entorno. Cómo me comunico. Cómo es mi actitud: cooperativa o competitiva.
COLECTIVO	Campo o cultura grupal. Conjunto de creencias, normas, valores, miedos, expectativas, roles (no visibles). La tarea del grupo es traer a la superficie procesos invisibles.	Soy parte de un grupo. Tipos de acuerdos explícitos o implícitos para organizarnos. Reparto de tareas, gestión de cuentas, tomas de decisiones, estructuras visibles.

VIDA REACTIVA → “Soy un cúmulo de problemas por resolver. Siempre reacciono a las circunstancias externas”.

VIDA CREATIVA → “Voy generando lo que quiero ser”

LOS ROLES

Un ROL es un conjunto de conductas, opiniones, creencias, normas sociales, acciones, pensamientos.

Siempre que nos mostramos a los demás jugamos un rol, sin embargo ningún rol nos representa completamente: “el rol no agota mi capacidad de mostrarme, somos mucho más que el rol que representamos”.

Hay que descargar energéticamente los roles para que no hagan daño.

3 NIVELES:

- 1.- Nivel de las IDEAS: cuando expreso una opinión: QUÉ DIGO
- 2.- Nivel de la ACTITUD: a favor, en contra o indiferente: CÓMO LO DIGO (actitud externa, con el cuerpo)
- 3.- Nivel de la EMOCIÓN (actitud interna): CÓMO LO EXPRESO, con qué fuerza.

El rol funciona como un agente externo, una entidad con vida propia con una cualidad, que intenta expresarse a través de nosotros

Mindell dice: "son espíritus que se apoderan del grupo y utiliza a sus miembros como marionetas". Son los que nos traen la sabiduría colectiva. Todos los roles que aparecen son necesarios.

Confluyen dos factores:

- 1.- Mi experiencia vital
- 2.- El campo grupal

Tenemos mayor capacidad para sintonizar con determinadas actitudes. Conectamos con la cualidad con la que más facilidad tenemos. *"Jugamos los roles que nos acarrearán más caricias"*, De Berne.

Las situaciones tienden a trabajar con energía mínima (son los equilibrios más estables).

ROLES MÁS FRECUENTES (suelen estar o aparecer todos, para luego llegar a un liderazgo distribuido):

Iniciador: impulsa, el creador

Seguidor: el que colabora, escucha, apoya

Animador: levanta la energía

Oponente: desapruueba, crítica, crea resistencia

Cuidador: protege, cuida

Ser centro: busca atención, no pasa desapercibido.

Facilitador: busca soluciones, mediador, mantiene el grupo centrado

Dominador: firmeza, autoridad, manipula

Evasor: se inhibe, no interviene, se mantiene al margen

Saboteador: se inhibe, pero cuando puede destroza al grupo. El saboteador indica que el poder no está bien distribuido, no hay transparencia en el grupo.

Hay 2 teorías para entender el rol:

- 1.- Lo que represento
- 2.- Lo que canalizo (evito el riesgo de la identificación, "no soy yo")

Estructura frecuente de roles:

Versión positiva:

Versión negativa:

Lider (fuerza) ----- se convierte en -----→ Dictador

Opositor (crítica positiva) ----- en -----→ Víctima

Indiferente (desapego) -----en -----→ inexistente (conmigo o contra mi)

Mediador ----- en -----→ inexistente (acaba perjudicando)

EL SOÑADOR/VISIONARIO → disfruta visionando

EL HACEDOR → disfruta haciendo

EL DANZARIN → disfruta celebrando

(DINAMICA 9)

Perspectiva diferente del liderazgo: ya el liderazgo no lo ejerce una persona sino un lugar simbólico. En cada momento hay proyectos, lugares, ideas, que tienen capacidad y fuerza de atracción. No siempre la energía va a estar en el mismo sitio. Vamos fluyendo por el proyecto, todos somos partícipes de las fuerzas de creación.

Concepto del líder de servicio – líder distribuido

“Dame un punto de apoyo y cambiaré el mundo”. Arquímedes

Toma de decisiones → cómo pasar de la visión a la acción

Es tan fundamental el rol del líder como el del opositor, y el del facilitador que ayuda a no prescindir de ninguno.

Es importante la renuncia al liderazgo para empoderar a otras personas, abrir espacios para los demás: ¡AMPLIAR EL CAMPO VISUAL!

“El Elder” (el anciano, el sabio, el mayor...)→ una visión del líder diferente, que conecta con lo que el ser colectivo necesita; es capaz de acoger todas las voces y darles cabida, incluidas las voces minoritarias.

Un grupo tiene que reconocer cuando una persona debe abandonar el grupo, asumir ese rol fantasma no es fácil pero es importante → procedimientos de exclusión

LA COMUNICACIÓN (dinámica 10)

El cuerpo es un canal expresivo importante.

Existen muchos bloqueos para expresar.

Necesidad de expresar con nuestro ser interno

Necesidad de conectar con el ser colectivo.

¿Cómo conseguimos hacer visible la sabiduría del grupo?

Hay que olvidar las ideas preconcebidas.

Poniéndonos al límite de nuestra capacidad expresiva aparece la esencia de la sabiduría colectiva. Saliendo de lo que continuamente decimos entramos en un territorio de expresión muy valioso.

En cuanto a la escucha, la idea de empatía es la que nos interesa:

ESCUCHA EMPÁTICA → es el espacio de acogida al otro, sin necesidad de sentir, apoyar ni justificar al otro, sino permitiéndole un espacio de no juicio; es ESTAR.

“Deja de ser amable y sé auténtico” → importancia de dar un feedback crítico.

¿Cómo expresar sin agresión?

¿Cómo recibir sin implicación?

→ **ASERTIVIDAD**: decir en cada momento lo que necesito, sin entrar en juicio / recibir las críticas de manera constructiva / capacidad de cambiar

→ **COMUNICACIÓN NO VIOLENTA** (Marshal Rosenberg)

La crítica no es un juicio moral.

Si a partir de la observación, me lleva a un juicio moral, genera violencia. Expresar mis sentimientos no diciendo *“siento que...”*, sino expresando *“me siento...”*.

La causa de mis sentimientos está en mi mismo, la otra persona no es más que un detonante.

Los sentimientos de una persona tienen que ver con una necesidad bien satisfecha.

Hay que SABER PEDIR.

- Al recibir una crítica NO contraatacar, NO evadir, SI ser ASERTIVO:

1.- Reflejar empatía

2.- Reconocer la necesidad del otro. ¿QUÉ PIDE?

3.- Explicar también los sentimientos propios. ME SIENTO...

- Al expresarnos:

1.- Claridad con los hechos

2.- Claridad con mis sentimientos

3.- Claridad con mis peticiones

Discernir: ¿qué digo que hace que el otro se sienta atacado, o se defienda?

Lo primero es aprender a estar más atento a la respuesta, a la queja. Posteriormente **ir cambiando los patrones automáticos de reacción y conducta que generan la comunicación violenta.**

Hay personas con un grado mayor de combustibilidad (conductas automáticas más rabiosas, explosivas). Habrán de:

- Buscar canales que no generen violencia en los demás.
- Quemar su leña, en solitario.

En un proyecto colectivo siempre hay hábitos que hay que cambiar.

Siete pasos para crear comunidad:

**Concernos - Confiar – Comunicar – Conflictuar –
Cooperar – Consensuar - Celebrar**

CONCERNOS → a nosotros mismos, nuestros roles, miedos

→ al otro, reconociendo que somos diferentes

→ al espíritu grupal: espíritus temporales, seres, fuerzas que se manifiestan y canalizan su energía a través de nosotros.

CONFIAR → en uno mismo, en el se interno donde sabes que nada ni nadie te puede hacer daño.

→ en la vida (los proyectos son circunstanciales)

Confiando y Actuando

COMUNICAR → esquemas asertivos que no generen daño, que sustituyan mecanismos de defensa y patrones automáticos que la hacen tensa o violenta

→ esquemas asertivos para comunicarte sin venganza encubierta, sin superioridad, sin juicios.

CONFLICTUAR → no puedo evitar el conflicto sino usarlo como

ELEMENTO TRANSFORMADOR. Redefiniendo mis límites, crezco

→ la vida en su diversidad se va descubriendo a través del conflicto.

Ingredientes del conflicto:

- 1.- La diferencia: cuando vemos los roles diferentes como amenazas
- 2.- La combustibilidad: la sensibilidad que tengo ante el otro como amenaza
- 3.- El poder: la distribución, los rangos, los abusos

En la práctica, no merece la pena invertir energía en todos los conflictos.

Prevenir: mediante una comunicación no violenta, una actitud compasiva, no acumular material incandescente.

La clave está en percibir y reconocer las diferencias, en reconocer al otro como diferente.

El Poder y El Rango → componente / concepto clave para el tema del conflicto

Hay roles de más poder, suelen unirse y marginar a los de menos poder.

La mayoría dominante margina a la minoría oprimida.

Quien tiene poder tiene privilegios que no quiere perder.

En el **EMPODERAMIENTO** se abren los espacios de poder para permitir compartir.

Tenemos que estar dispuestos a movernos en el proceso grupal, conectándonos con nosotros mismos, expresarnos, posibilitamos la transformación.

La eliminación de roles conflictivos no resuelve el conflicto.

RANGO → Denota una posición que ocupamos. El rango cambia según el grupo. Está asociado a una cualidad que el grupo valora y yo tengo.

PODER → Asociado a la capacidad de influir.

4 TIPOS DE RANGO:

1.- **Rango social:** cualidades socialmente asociadas (color de la piel, sexo, dinero, cultura, salud, belleza, edad, religión, preferencia sexual o política...). “La Mayoría” se asocia al grupo que tiene más poder, independientemente de la cantidad.

2.- **Rango psicológico:** (en los grupos, es el rango que más diferencias tiene y más problemas da). Es mayor este rango en personas con estabilidad o equilibrio emocional, con capacidad para ser empático, carisma, determinación, autoconfianza, capacidad de trabajo... la facilidad de palabra es un rango social y psicológico a la vez.

3.- **Rango estructural:** determinado por el conocimiento acumulado sobre un lugar, un espacio, un proyecto... Muy valorado “el fundador” , el que conoce cómo funciona todo, inconscientemente busca conservar este rango, “los viejos se lo ponen difícil a los nuevos”

4.- **Rango espiritual:** El *Elder*, es el de mayor rango, personas con capacidad de conectar con el espíritu, de leer el flujo de las cosas, generan armonía, son los grandes creadores de comunidades.

→ La inconsciencia del rango que tenemos genera abusos de poder.

→ Mi meta es ser consciente de mi poder, para evitar abusos (siempre que convierto una petición en orden, estoy abusando)

El problema del rango (dinero, conocimiento, empatía...) no está en tenerlo, sino en el uso que le damos. Si hay abusos, derivamos en situaciones de opresión → sistemas de opresión: son estructuras en las que grupos de mayor rango abusan de grupos de menor rango. Podemos llegar a interiorizar la opresión, incluso llegando a apoyar al opresor, disfrutando como víctimas, de los beneficios secundarios que tiene.

La burla es una forma muy dañina de abusar del rango.

El abuso inconsciente de poder que tenemos suele generar deseo de venganza.

El abuso también depende de quien lo recibe.

El poder se distribuye en un grupo según el rango. En otro grupo se distribuye de otra forma porque los rangos cambian.

En un grupo tiene que haber un espacio para procesar los asuntos grupales, no sólo para tomar decisiones. Un espacio para sacar los temas en los que estamos empantanados, sacar los roles, revisar, expresar, indagar necesidades... puede generar cambio.

“tengo derecho a plantear mi necesidad. No tengo derecho a imponer una solución”.

TOMA DE DECISIONES

Importante dar los pasos correctos

Importante el fin

Importante los medios

En toda toma de decisiones hay 2 procesos:

1.- En conseguir **el objetivo**

2.- En facilitar **el proceso**

Elementos fundamentales en la TOMA DE DECISIONES:

1.- **El facilitador**

2.- **Una visión común**

3.- **Voluntad para compartir el poder** / capacidad para reconocer que hay un todo más grande que MI verdad.

4.- **La transparencia:** visibilidad total de la información, adquirir el compromiso de QUERER ser transparente.

5.- **Entrenar a las personas nuevas.** Compromiso consciente con enseñar el proceso a quienes entran en el grupo.

3 FASES PARA DIVIDIR EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES:

1.- introducción del tema: exponemos el problema

2.- Discusión o diálogo: se trae toda la información, todas las emociones, todo...

3.- Decisión, consenso: confirmar si es necesaria alguna observación aclaratoria, alguna objeción?

Puede darse una **OBJECCIÓN DE BLOQUEO** (la propuesta no se puede aprobar), **OBJECION DE APARTARSE** (se puede aprobar), **NINGUNA OBJECIÓN** (se aprueba)

¿Porqué un **BLOQUEO**?

- 1.- La propuesta ataca o afecta la seguridad del grupo
- 2.- Va en contra de la visión de los principios básicos del grupo
- 3.- Va en contra de mis valores fundamentales.

“La mayoría de los grupos no logra tomar decisiones en consenso”, Beatriz Bricks.

Métodos de pseudoconsenso:

- Consenso menos uno (no se acepta que bloquee una persona o un porcentaje equivalente a por ejemplo 10% del grupo)
- Consenso a plazos (se decide por un período de tiempo y se revisa de nuevo)

En Comunidad no se suelen tomar decisiones por mayoría, a no ser decisiones pequeñas.

TEORIA DE LOS SOMBREROS, de Edward de Bono (teórico del tema de trabajos en grupo. Inventor del *Pensamiento Lateral*: “**6 sombreros para pensar**”)

- **SOMBRERO BLANCO**: aporta toda la información objetiva (números, cuentas, informes, datos, valores..)
- **SOMBRERO AMARILLO**: elaboración o redacción de la propuesta, trae los argumentos a favor.
- **SOMBRERO NEGRO**: busca los puntos débiles, argumentos en contra, con intención de mejorar la propuesta (opositor positivo)
- **SOMBRERO VERDE**: aporta los argumentos no lógicos, la esperanza, la creatividad, los sueños, lo extraño, lo disparatado, la imaginación desbordante.
- **SOMBRERO ROJO**: Las sensaciones que genera la propuesta; entusiasmo, rechazo, indiferencia...
- **SOMBRERO AZUL**: el del facilitador. Regula los demás sombreros.

“Todo sería tan fácil como ponernos y quitarnos el sombrero”, R. Bono

No nos apegamos a ningún rol.

Clave del Consenso: “MI opinión NO tiene importancia, sino la SABIDURÍA DEL GRUPO. Queremos expresar MI opinión es traer un trozo de ego.

COOPERAR: Capacidad para seguir y materializar el objetivo acordado, sin enjuiciamientos, sin ego.

CELEBRAR: encuentro, interconexión de seres diferentes, para celebrar la unidad.

CONSENSO: capacidad para conseguir algo que borrosamente se está gestando y se convierte en un punto común, en una decisión colectiva.

Es importante una visión común, una intención común

Voluntad para compartir el poder

EMPODERAMIENTO COLECTIVO: abrir espacios

Hay algo MAS GRANDE que el individuo.

Aferrarse a una verdad imposibilita una decisión consensuada.

El silencio comunica, aprueba.

ALGUNAS TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE CONSENSO:

- El Facilitador → función reguladora, equilibra la participación

No tiene ningún objetivo, sólo sentir la energía del grupo.

Puede ser formal (designado por el grupo), o estar en el campo grupal (todos podemos traer esa función al grupo, todos podemos intervenir desde ese rol).

El facilitador sigue el orden o el caos que el grupo impone, es una lectura continua de la energía del grupo.

La respuesta del grupo es fundamental para saber si el facilitador lo está haciendo bien.

- Una pizarra → para la información visible

- Piensa y Escucha → buena técnica para reuniones con mucha gente y mucha información, se divide el grupo en parejas, permite ordenar las ideas mientras se escucha, o se habla.

- Rondas → si el grupo es grande, se hace muuy largo, útil sólo para consultar cosas puntuales, no para argumentar.

- Lluvia de ideas

- Foro

- ...

EL FACILITADOR es flexible y no impone las técnicas, no interviene en el tema, puede reformular, hacer preguntas, pero nunca da su opinión. El lugar del facilitador es un sitio con poder. Puede cambiar de lugar en determinado momento.

Es un abuso de poder cuando un facilitador hace algo distinto que facilitar el proceso.

FUNCIONES DEL FACILITADOR:

- 1.- Proponer **técnicas productivas** a tomas de decisiones beneficiosas para el grupo. Evitar la dispersión. Reformular contenidos no claros.
- 2.- **Regulación emocional** para que la participación sea equitativa. Propone estrategias activas para que todos intervengan. Pulsa el ambiente y la energía del grupo.
- 3.- **Mediación**

(Sensor de vibra → el grupo delega la responsabilidad de sentir la energía del grupo, y encauzarla, cortarla, redefinirla...)

(Guardián de las memorias → en una reunión se trabaja con una agenda que se conoce y se acepta de antemano, cuidar de no traer temas que no estaban previstos)

Una sola voz no es mucho, pero al juntarse muchas voces en armonía, se genera una gran voz
→ SINERGIA (dinámica 2)

Se pasa siempre por fases caóticas o de desánimo hasta que se encuentra armonía (dinámica de las torres de papel). El caos inicial sirve para ajustar los ritmos, hay que cooperar. Cuando todos se rinden en su afán por hacer SU idea (caos), empieza la armonía.

!!!! A PONER EN PRÁCTICA EQUIPO !!!!

DINÁMICAS (finde 1)

- 1.- Los nombres (cojín), soy... y lanzo a...
- 2.- El baile (juego de los abrazos). Al parar la música, encuentras tu pareja y: mirarse los ojos / tomarse las manos / sentir-tocar el corazón del otro/ abrazo con el corazón/ decir al otro que ves en sus ojos.
- 3.- El Aliado: tiempo para contarle algo que te marcó (pasado), qué te motiva ahora (presente), cómo visualizas (futuro)
- 4.- En un papel dividido en tres dibujar o simbolizar el pasado, presente y futuro.
- 5.- La Confianza: el túnel del amor
- 6.- Encontrar a tu aliado: con los ojos cerrados buscar por la sala.
- 7.- Posicionamiento: en contra o a favor de un tema (p.ej. la libertad sexual en la pareja). Quién se pone en el lugar del otro?
- 8.- En grupo, dibujar la finca ideal, luego observar cómo fue el proceso (identificar roles)
- 9.- Cada individuo escoge un lugar en la que realizar una actividad. Al cabo de un rato o bien me quedo en mi lugar o me uno al de otros
- 10.- Se crean dos filas que crean parejas enfrentadas. Uno expresa una emoción con el cuerpo, el otro sigue el movimiento (trasmuta la emoción)
- 11.- Dinámicas de asertividad, entre dos personas, plantear un conflicto y cómo resolverlo

DINÁMICAS (finde 2)

- 1.- El dedo
- 2.- Los roles, cada uno del grupo tiene pegado en la frente cómo lo ve el grupo
- 3.- Rangolandia y ranguilandia
- 4.- Jazmin y Mateo: partiendo de intenciones puras en un grupo de confianza, hay agresión en las palabras. Apoyarse en la mayoría es una forma de atraer poder que agrede (tenemos que hablar desde yo, no de el otro). Toda crítica tiene que ser directa, concisa, "dorar la píldora" hace que el criticado se sienta manipulado. Sin emitir juicios.
- 5.- El Viento Sopla. Juego de sillas... "el viento sopla para los que tengan... (una cualidad que tiene quien la dice...) cambio de sillas...
- 6.- Toma de decisiones: 10 objetos a llevar a una expedición, 1492, un viaje a las indias...
- 7.- Se plantea una toma de decisión: Listado de criterios, priorización (flexible), puntuación de las opciones, objeciones?, si es necesario se buscará más información a aportar en próxima reunión.

8.- Las voces: cada uno piensa una melodía con ritmo y cómo la acompaña el cuerpo, empieza unos tras otros a acoplarse en el sonido y el movimiento → se genera algo mayor de lo que soy, sin crear disonancia, acoplándonos al grupo.

9.- Las torres de papel

REFERENCIAS:

Ecoaldea en Escocia (Finhall)

“Sentados en el fuego” de Arnold Mindell

Foro de procesos de Arnold Mindell (Centro en Oregón): Comunicación, Consenso, Conflictuar

Física Cuántica

Ken Wilber

“Comunicación no violenta” de Marshall Rosenberg

“Juegos de los que participamos” de De Berne

Instituto Internacional de Facilitación y Cambio, IIFAC.org

Instituto de Trabajo de Procesos (Mindell)

Instituto de Comunicación No Violenta, INVC.com

Jung

Shamanismo

Taoismo

“Cómo dar y recibir feedback” (libro)

Beatriz Bricks (experta en consenso)