

FACILITACIÓN

7 PASOS PARA CREAR COMUNIDAD

¿Qué es *facilitar*? Para entenderlo podemos utilizar el siguiente esquema:

	DENTRO	FUERA
Yo (<i>Campo Personal</i>)	<i>Trabajo personal</i>	<i>Comunicación. Objetivos o Visión Común</i>
Nos. (<i>Campo Grupal</i>)	<i>Cultura</i>	<i>Estructuras y sistemas</i> (p. ej. Asambleas...) que creamos a nivel grupal para trabajar el grupo: - espacio de Asamblea, - espacio de gestión emocional (foro), - procedimientos (toma de decisiones, entrada y salida, resolución de conflictos, etc.)

Además tenemos lo que se llama **empoderamiento**, que sería una línea de trabajo entre el trabajo personal y un sistema creado por el grupo para dotar de fuerza o poder a aquellas personas o sectores internos del grupo que menos tienden a destacar o a opinar.

Así pues, la **Facilitación** la podríamos definir como el conjunto de técnicas o habilidades para gestionar y trabajar con todo esto a la vez.

La Facilitación es seguir el camino del élder. ¿Quién es el élder? En las culturas nativas es el anciano, el sabio. En realidad es la persona capaz de traer conciencia al grupo. Su SER es la capacidad de estar abierto a todo el mundo, a todas las contradicciones y abrazarlas para extraer la sabiduría del grupo y hacerla consciente.

Los 7 pasos para crear comunidad serían:

- 1°.-Conocerse
- 2°.-Confiar
- 3°.-Comunicar
- 4°.-Conflictuar
- 5°.-Consensuar
- 6°.-Cooperar
- 7°.-Celebrar

Todos ellos se trabajan de manera simultánea y continua, con la idea de proceso, de continua profundización y redescubrimiento de cada uno de ellos, cada día, en todo momento.

I. CONOCERSE

En una dinámica grupal continuamente estamos conociéndonos a través de todo lo que hacemos. Es algo más que contar cosas de uno mismo. Es también el cómo reaccionamos ante las situaciones que nos surgen. Es cómo utilizamos y nos expresamos a través de la comunicación no-verbal, del dibujo, de la danza,....

La identidad de cada uno se compone del conjunto de valores que nos define, aunque parezcan algo contradictorios, sin demasiada coherencia. Hay todo un mundo infinito detrás de lo que consideramos nuestra identidad. Para los grupos ocurre lo mismo.

Pues bien, en este camino hay que empezar a aprender y a practicar el desidentificarnos para abrazar la diversidad de lo que parece contrario y llegar a la Unidad subyacente.

Dinámicas utilizadas durante el curso:

Ejercicio 1 : Ronda de conocimiento con nombre e inicial de cualidades.
Cada persona se define a si mismo con una cualidad empezando por la primera letra de su nombre.

Ejercicio 2: Saludos, abrazos y Música.
Deambulando por la habitación al ritmo de la música, saludamos a la persona que se encuentra cerca cuando se para la música.
Cada vez que el "disk-jockey" para la música, especifica la parte del cuerpo que tenemos que utilizar para saludarnos.

Ejercicio 3: Escucha activa.
Por pareja, nos escuchamos el uno al otro. Nos contamos tres momentos o hechos "claves" de nuestra vida.
El primero habla durante 1 min. 30" y el otro escucha sin intervenir pero está "presente" y muestra interés adoptando una actitud de escucha total. Luego se intercambian los papeles.

Esta pareja será nuestro "aliado" durante todo el curso.
Ser "aliado" significa cuidar de la otra persona y asegurarse que se encuentra bien.

Ejercicio 4: Dibujos: Presente – pasado – futuro

Plegamos una hoja de papel en tres partes.
En la parte superior, dibujamos nuestro pasado.
En la parte central, dibujamos nuestro presente. (Positivo)
En la parte inferior, dibujamos nuestra visión del futuro

Paseamos por la sala al sonido de la música y, cuando se para, enseñamos nuestro "pasado" a la persona que tenemos cerca y se lo explicamos. Ella nos enseña y nos explica el suyo.
Luego, nos intercambiamos los dibujos de nuestro "pasado": arrancamos esta parte de nuestra "historia" y nos llevamos el dibujo del otro.
La música empieza a sonar de nuevo y repetimos el ejercicio con los dibujos de nuestro presente y futuro.

Ejercicio 5: El detective.

Tenemos que encontrar

- 4 personas que no hayan nacido en el mismo lugar.
 - 2 personas que han viajado o han estado en un lugar donde nosotros también hemos visitado.
 - 1 persona que comparte la misma afición.
 - 1 persona que cumple años en el mismo mes.
 - 1 persona que necesita cariño.
 - 3 personas con las que compartimos la misma preocupación (de carácter social, ecológico, etc.....).
- Creamos una consigna entre nosotros y la gritamos en voz alta.
- 2 personas que piensen cosas contrarias sobre la violencia.

Ejercicio 6: -Barómetro de valores sobre preguntas claves

2 campos : A favor / en contra

Nos colocamos en la parte del terreno que corresponde a nuestra respuesta, respecto a estos temas: La pena de muerte, Matar a alguien, energía nuclear, coches...

Se han visto personas defender cosas sin practicarlas, otras cambiando de sitio después de haber escuchado otros puntos de vista...

Como se puede mantener nuestras ideas sin identificarnos con ellas?

II. CONFIAR

La confianza no tiene técnicas especiales para trabajarla, más que trabajar todos los otros pasos.

En el trabajo por la confianza toda una parte corresponde a la parte personal. En la medida en que desarrollemos confianza en nosotros mismos, también seremos capaces de confiar en los demás.

Existe otra confianza grupal, creando espacios en los que se fomente la seguridad y la expresión de todos los miembros del grupo. Crear buenas estructuras y buenos métodos de funcionamiento ayuda a generar confianza. El empoderamiento contribuye en la misma línea.

Pero en cualquier caso se genera confianza confiando. Hay que confiar siempre, pase lo que pase, como un mantra. Nada exterior a mí puede romper ese mantra. Yo soy el verdadero poseedor de la confianza.

Dinámicas utilizadas:

Ejercicio 1: Juego del túnel lavacoches.

Nos disponemos en dos filas y cada persona pasa entre las filas los ojos cerrados.

Ejercicio 2: Nos dispersamos y uno se queda el cojín. Puede tocar a una persona sola pero en cuando se abrazan dos, se quedan intocables. El abrazo con una persona solo puede durar 3".

Ejercicio 3: Juego de búsqueda a ciegas de nuestro aliado.

III. COMUNICAR

Comunicar es más que hablar. Comunicamos en todo lo que hacemos. El 90% de la comunicación es no-verbal. Esto genera todo el tema de las dobles señales: muchas veces entre lo que decimos y cómo lo decimos no existe coherencia. Muchas otras lo que verdaderamente queremos decir no sale, decimos algo diferente a lo que pensamos para que no pase nada. Pero nuestro cuerpo está dando dobles señales que, aunque a veces no sepamos interpretar, siempre son coherentes. Los niños son capaces de verlas continuamente lo que, en caso de ser muy contradictorias, pueden darles lugar a graves desórdenes psicológicos en casos extremos.

Hay que meterse en la piel del chamán y prestar la doble-atención a lo que puede pasar desapercibido, para captar muchas señales, mucha información que recogemos para saber cómo está el campo grupal entre dos personas o en un grupo. No utilizamos las dobles señales para analizar ni enjuiciar, sino para tener más información.

Lo más interesante de la comunicación verbal es la parte que implica al emisor-receptor a través de las consignas de las que hablaremos a continuación y practicar y practicar. También el conseguir quitarnos de encima las opiniones de personas que están emitiendo un juicio moral.

Las dos consignas o premisas básicas necesarias para que se dé la comunicación noviolenta son:

- una expresión honesta, es decir desde el fondo del yo, auténtica,
- una escucha y comprensión empática, de acompañamiento, pero en su espacio, sin invadirlo o apropiárselo en provecho propio.

¿Qué posibles actitudes o formas de estar hay cuando estamos comunicando?:

1. Juicio moral: el enjuiciar o evaluar desde la moral (bien-mal, buenos-malos, etc). Es quizás la más violenta de todas.
2. la actitud explicativo interpretativa.
Introducir violencia a través de una explicación sobre la causa. Ej. Te equivocas, lo que ocurrió fue que el hombre...
3. El mostrar apoyo o consuelo. Según como se transmita puede traer juicios de inferioridad
4. El curioso o chismorreo. El preguntar o querer saber más de la cuenta.
5. Arreglalo todo: Típica situación en la que se contesta con múltiples soluciones; tampoco es la atención que el afectado busca.
6. ***la comprensión empática***.

Y ¿Cómo desarrollar una **comunicación no violenta**?

1. *Observación y evaluación de los hechos.*

Describimos la situación sin aplicar juicios evaluarlo desde la moral.

*Por ej: Quedamos en que limpiarías pero no lo has hecho, **siempre lo dejas todo sucio**. Ésta última parte de la observación nos la podemos ahorrar.*

2. *Expresión de los sentimientos.* Sin valoraciones externas, sólo son referentes a mí.

El expresar adecuadamente nuestros sentimientos diferenciándolos de los no-sentimientos. Un sentimiento tiene que ver con una sensación física **mía**, y no de los otros. Se tiene que mover dentro de mí algún tipo de energía corporal, física. No se puede considerar el sentirse atacado, rechazada, agredido, marginada, etc..., pues esto conlleva una valoración externa. Es mejor aludir únicamente a sentimientos, sin acompañarlos de valoración externa.

3. *Exposición de mis necesidades.*

Las producimos nosotras. Con ellas asumimos la responsabilidad de nuestros sentimientos.

Todo sentimiento nuestro es nuestro, y no viene de fuera. Lo producimos porque conectamos en ese momento con una **necesidad mía insatisfecha**. Lo de afuera son chispas, detonantes, pero no los responsables de mis sentimientos. Esto no excluye la necesidad de llegar a ciertos acuerdos para mantener las relaciones mientras nuestro trabajo personal dé sus frutos. Hay que tener en cuenta que las necesidades auténticas, en realidad son muy pocas. Lo demás son satisfactores.

4. *Petición a la otra persona. ¿Qué nos gustaría que hiciera?*

El hacer una petición concreta que nos ayude a solucionar el problema, aludiendo a mi necesidad. Se trata de una petición y no de una exigencia. Les respeto la libertad de que me digan sí o no y yo la de actuar en consecuencia. Puede hacer falta añadir además la negociación de las necesidades de las diferentes partes o el llegar a acuerdos.

Debemos de tener en cuenta que muchas veces las necesidades de uno no son menores de las del otro y que por tanto no se podrán cumplir ambas. *Por ej. Respecto a la limpieza.*

En una situación en la que, estando comunicándonos, nos llega un ataque, ¿Cómo podemos actuar?:

- con mi expresión y hablando desde el YO en todo momento.
- con la escucha empática no defendiéndonos o justificándonos.

El ataque viene con una fuerte carga emocional que necesita liberarse por lo que en estos casos:

- el atacante no puede aceptar la racionalidad de la argumentación o la justificación.
- el no hacer nada, callar o mirar a otro lado, tampoco ayuda e, incluso, puede acrecentar el sentimiento de rabia.
- el contraataque lo único que consigue es que la situación entre en una espiral.

Pero ¿cómo conseguimos reflejar empatía pues?

Intentando **empatizar** con los **sentimientos** de la otra persona pero añadiendo además, en forma de pregunta, la **necesidad insatisfecha** que yo considere que le ha llevado al enfado.

Con ello seguramente la carga emocional se va liberando y conseguimos poder hablar después de los **hechos**, y, finalmente evaluar, pero siempre preguntando, no afirmando.

En la comunicación empática se considera que todo refuerzo positivo es una forma de comunicación violenta, ya que hace depender a la persona de un juicio externo. Lo que realmente interesa es dar capacidad a la persona para que decida por sí misma y que no sea dependiente ni de los juicios ni del cariño de los demás.

Dinámicas utilizadas:

-Juego de los enredos

Conectamos diversas partes de nuestro cuerpo con las del compañero de enfrente. A lo largo de la fila, los componentes van eligiendo las partes del cuerpo que se han de tocar de forma que al irse acumulando las uniones.

-Juego de expresión con el cuerpo.

Juego del espejo: Nos disponemos en dos filas. (expresión honesta y escucha activa)

-Juego de tipos de interacción:

Respuesta y no-respuesta frente al ataque del compañero de enfrente.

Respuesta con Aikido ante ataques del compañero.

-Juego de rol para trabajar la asertividad.

4 personas van a representar una situación agresiva vivida por uno de los componentes (mejor) o inventada. 2 se ponen en el papel violento y las otras dos realizan su traducción de lo como sería asertivamente.

((Escuchar)) Tratar de explorar con mucha atención sin demasiadas interrupciones los sentimientos de la otra persona. Los conectaremos haciéndole comprender.

COMUNICACIÓN ASERTIVA: Resumen
Al principio nos costará que salga naturalmente pero la tendremos en cuenta sobre todo cuando sepamos que corre el riesgo de respuesta violenta: <ol style="list-style-type: none">1. Observación2. Expresión de los sentimientos que provoca.3. Necesidades que se poseen.4. Petición que se le pide. Podríamos añadir el agradecimiento al otro por hacer posible este aprendizaje mutuo.

IV. CONFLICTUAR

En un grupo cada persona aporta su parte, su identidad. El dibujo que sale de la suma de las aportaciones de cada uno expresa al grupo. Sería lo que es su **campo grupal**, la búsqueda de un tótem grupal. En todos los grupos siempre hay gente que va a poner o expresar su parte, como también habrá personas que van a juntar diversas buscando una armonía. Lo que nunca va a ocurrir es que el dibujo grupal salga exactamente como uno tenía en mente. Siempre será algo totalmente original, a descubrir.

En estos grupos pues, hay que recurrir claramente a un liderazgo distributivo o participativo en vez del liderazgo impositivo al que estamos habituados a funcionar. Todos se convierten en líderes en algún momento. Todos bailan una danza lenta que exige escuchar a todas las voces, empoderar a las que menos se les escucha, dar y tomar, expresar y flexibilizar.

Así pues es fundamental entender qué representan los **roles** en los grupos:

Hay que distinguir muy claramente entre persona y rol. Un rol es una cualidad. El alegre, el introvertido, etc...las personas no son así o asá, sino que una persona desarrolla un rol en un grupo porque conecta con una cualidad que necesita manifestarse para enriquecimiento del grupo. Es la cualidad la que va en búsqueda de la persona, porque es un espíritu temporal que va buscando en quien manifestarse. Cuando alguien expresa rabia o enfado, es una persona que conecta con esa necesidad grupal. Cuando desde una posición de mayoría acusamos o nos enfrentamos a una minoría, esta minoría representa un rol o espíritu temporal que necesitamos.

También es cierto que algunas personas se conectan más fácilmente con algunas cualidades negativas. Incluso algunas otras (en realidad muy pocas) que asumen patológicamente el papel de víctimas en la vida. No siempre es el momento en un grupo de trabajar una cualidad negativa y puede ser mucho más necesario trabajar en positivo primero para poder llegar a trabajar las negativas en algún momento.

Hay una ventaja fundamental en el distinguir entre rol y persona: cuando alguien en un grupo hace o dice algo que me hace daño, tengo dos opciones:

-descalificarla

-pensar que está representando un papel, asumiendo un rol, haciendo de actor.

Me veo en el teatro y no me quedo con nada de esa rabia porque no es mía.

Los roles en los grupos vienen siempre en grupos (¡valga la redundancia!) Todo rol tiene su opuesto. Un rol vehicula un conjunto de valores, creencias u opiniones pero además una fuerte carga o contenido emocional. Expresamos con todo nuestro cuerpo y siempre asumimos un rol en un grupo, seamos conscientes o no de él.

Un rol casi siempre se va a encontrar con otro rol contrario o complementario ya que los roles se manifiestan en el campo grupal por oposiciones. No porque la realidad sea dual, sino porque es una forma de expresión del **campo grupal** que mantiene y busca la **unidad subyacente**.

En una interacción grupal normalmente aparece la siguiente estructura:

- 1.-Una persona o rol que propone algo al grupo (Líder)
- 2.-Los que se resisten a la propuesta (Oponentes)
- 3.-Las personas que siguen a una u otra posición (Los seguidores)
- 4.-Los indiferentes.
- 5.-Los posibles mediadores.

La estructura se puede completar si nos damos cuenta que, entre los indiferentes pueden estar:

- los indiferentes indiferentes.
- los que juegan a mediadores.

Esta estructura es perfectamente natural y lógica, y no representa ningún problema siempre que nos estemos dando cuenta de que estamos representando nuestro rol y de cuales son nuestras interacciones. El problema se presenta cuando esta estructura se enquistada, cuando no hay baile, cuando no se fluye, cuando asumimos nuestro rol como nuestra persona.

En este caso el gran trabajo es el de desbloquear el enquistamiento:

- 1.-A veces no apreciamos suficientemente el trabajo de los líderes con lo cual les obligamos a defenderse. Es bueno reconocer a quien tiene capacidad de hacer y mantener propuestas.
- 2.-Si los opositores reflejan tendencias , hay una disposición a descalificar al opositor y le obligamos a defenderse, cuando tendríamos que alabar a quien se opone, porque nos trae más **conciencia al grupo**.
- 3.-Los indiferentes están normalmente más allá de la dualidad aparente que se ha creado. Son capaces de ver más allá, con perspectiva. Normalmente son atacados o les exigimos posicionamiento cuando deberíamos honrar la capacidad de estar ahí.

Si reconocemos a los líderes, si escuchamos a los opositores y si respetamos a los indiferentes, no tendrían porque enquistarse los roles y los conflictos.

Es importante darse cuenta de que cada uno puede jugar diferentes roles en distintos momentos, aunque normalmente solemos conectar con ciertas cualidades más fácilmente que con otras.

El papel del **élder** es el del indiferente con conciencia, pero también el del líder con conciencia o el del opositor con conciencia. Ser élder es una cualidad del grupo y puede ir y venir, y este rol lo desempeña toda persona que tiene una conciencia clara de lo que está pasando en cada momento.

Cuando nos veamos como roles, como seres con capacidad infinita de resonar con muchas cualidades, más fácilmente vamos a poder desarrollar todos los roles. La característica de un grupo maduro es la fluidez, la flexibilidad en el desempeño de los roles.

Cuando un grupo se enquista es porque 1º falla el conocimiento, 2º falla la confianza, 3º falla la comunicación, 4º fallan las estrategias de resolución de los conflictos, 5º fallan los métodos de búsqueda de consenso, 6º falla la cooperación o 7ª falla la celebración grupal.

Todo rol tiene una componente horizontal que viene del campo grupal y una componente vertical que viene de nuestra historia personal. Cuando nos surge una dificultad o un bloqueo puede ser debido tanto a una disfunción en un sentido como en el otro. Muchas veces es difícil descubrir dónde está la dificultad y, a veces, hay dificultades en las dos direcciones. Si es en la componente vertical tenemos que empezar algún tipo de trabajo personal, que, si está en el nivel de lo inconsciente, puede ser necesario alguna clase de terapia para llegar a ello. Si es en la componente horizontal, hay que hacer pues un trabajo con el grupo. En cualquier de las dos situaciones puede ser necesario desarrollar estrategias personales para evitar las situaciones que nos generan dolor.

El enquistamiento tiene que ver con la distribución del poder.

Los roles no se juzgan por buenos o malos. Todos pueden ser útiles.

Un conflicto tiene tres componentes básicos:

- 1º.-La percepción del otro, diferente a mí, como una amenaza a lo que soy o a lo que puedo llegar a ser.
- 2º.-El momento en que saltan las chispas. El grado de combustibilidad tiene que ver con el grado de emocionalidad que pongo en las cosas. No todo el mundo tiene el mismo grado. Aquí es donde hay un trabajo personal que hacer que consiste en quemar nuestra leña. Hay todo un conjunto de técnicas que nos pueden ayudar. En el caso de leñas muy introducidas en el inconsciente, será necesario algún tipo de terapia.
- 3º.-La desigual distribución del poder, ya que si todo el mundo tuviera la misma capacidad de poder, no se crearían situaciones opresivas.

En una situación conflictiva, en la que se ha producido un bloqueo de la comunicación entre roles enquistados, el trabajo consiste en restaurar esa comunicación:

- Si la comunicación está completamente rota hay que recurrir a la mediación. El mediador necesita un cierto aprendizaje y una buena comunicación asertiva.
- Si las partes están dispuestas a verse en el mismo espacio, se utiliza la forma de foro, que es el ámbito de gestión emocional de un grupo. Para ello se inicia un proceso en el que se da cabida a que todos los roles se manifiesten, para que la situación pueda moverse y desbloquearse.

En el caso de que exista una clara desigualdad de poder, se crea una situación diferente, en la que una mayoría dominante se encuentra frente a víctimas o minorías oprimidas. ¿Por qué se produce esa desigualdad en la distribución del poder y cómo se puede desbloquear una situación en la que esto ocurre?

Aquí es necesario introducir el concepto de **rango** que consiste en la posición de poder que ocupa una persona en un grupo. Existen rangos de 4 tipos:

1.-Rango social (Economía, educación, belleza externa o imagen, género, edad, raza, cultura, etc...) Toda persona que tiene alguna de estas características tiene automáticamente más rango dentro de nuestra sociedad. No es algo que uno pueda ponerse o quitarse, sino que son los otros los que te lo dan, y el problema viene dado por el cómo uso (o abuso) de mi rango. El trabajo consiste pues en hacernos conscientes de nuestro rango para no abusar de él.

2.-Rango psicológico o conjunto de habilidades que me permiten tener fuerza cuando estoy en los grupos y mostrarme como soy (autoestima, gestión de las emociones,

habilidades sociales y de relación, etc...) Cualquier persona con rango psicológico, quiera o no quiera, tiene ese poder sobre el resto del grupo.

Las mayorías defienden sus privilegios porque creen que es lo natural. Por lo tanto si tenemos algún tipo de rango sobre los demás, el trabajo consiste en ser consciente de él en primer lugar, después hacer caso de las quejas de las personas que tienen menos rango en cada caso, prestar atención y no patologizar para descubrir qué hay de verdad en la queja.

3.-Rango estructural o social que es el que poseen aquellas personas que tienen una posición de poder en algún tipo de estructura humana (Antigüedad, síndrome del fundador, jefes, cargos, etc...)

Entre personas con un fuerte rango psicológico y personas con rango estructural o social se pueden dar fuertes conflictos.

4.-Rango espiritual que lo poseen aquellas personas que tienen una gran capacidad de sentirse conectados con una fuente de fuerza y poder sobrenatural, cósmica o divina. Las personas que tienen un fuerte rango espiritual pueden tener serios problemas para empatizar con las necesidades y emociones del “común de los mortales”.

No hay abuso mientras los privilegios que una cualidad conlleva no los utilice para mi propio beneficio.

Así pues, ¿cómo desbloquear una situación de opresión, de abuso de este estilo?: Los opresores y los oprimidos tienen que lidiar con los deseos de venganza que se han generado en las minorías como consecuencia de padecer una situación de abuso y que llevan al recurso del terrorismo.

La salida para estas situaciones está en lo que se llama **trabajo de procesos**, es decir, juntar a unos y a otros en una sala, crear un espacio de seguridad y facilitar un proceso de gestión emocional en el que las partes se expresen y se comuniquen.

El empoderamiento permite a las víctimas no huir, no callar y no recurrir al terrorismo, para hacer sentarse alas mayorías a hablar.

Procesar es diferente a aceptar la postura de los otros.

Todo grupo que no se dota de normas o acuerdos internos, funciona con normas implícitas de rango y, además, inconsciente. Ganar el punto de conciencia necesario para darse cuenta de que el abuso de rango no es tan “natural”, tan “normal”, no es un trabajo nada fácil.

El proceso de liberación de la opresión, en última instancia, tendrá que venir de los oprimidos, de los dominados, renunciando a su sed de venganza e iniciando un

proceso de emancipación en la que los dominadores tienen que acabar por ver en qué pueden colaborar o apoyar sin caer en la condescendencia.

Dinámicas utilizadas:

1. Juego de dibujar cada uno en la pizarra la parte de un animal en la que ha pensado. Cada uno de nosotros la vamos a ir dibujando en una misma pizarra.

Este mosaico ocurrido va a ser una de las formas con las que se expresa el grupo. Se encontrarán dos tipos de personas:

- Las que ponen su parte sólo independientemente.
- Las que les gusta enlazar partes e intenta equilibrar el dibujo pensando que hay desarmonía.

“Nunca será lo que pensábamos que sería, debemos aceptarlo tal y como está”

2. Creando nudos dándonos las manos.

Llegamos a tener una idea de la imagen del grupo:

1. Diferentes líderes en tensiones y los demás se dejan llevar.
2. Liderazgo distribuido. No es lo normal en la sociedad en que vivimos. Todos se convierten en el líder de este grupo. Hay flexibilidad. Funcionan con asambleas y el proceso es más lento.
3. Un sólo líder tira del grupo. Es un proceso de decisiones más rápido, utiliza su potencial en beneficio del grupo.

3. Dibujar en grupos de cuatro la casa en la que nos gustaría vivir los cuatro juntos.

4. Contestar si nos vemos muy frecuentemente, frecuentemente, a veces, raras veces o nunca en los roles de:

Iniciador, seguidor, animador, oponente, cuidador, centro, facilitador, dominador, evasor, indeciso, saboteador

Después compartirlo con otra persona.

5. A cada uno se le pega en la frente un papelito con una serie de actitudes (reírse de mí, desconfiar, adularme, sé mucho, soy normal, etc..) Se debate sobre un tema en grupo y se observan las reacciones que se provocan durante la discusión por el “papel” que tenemos en la frente.

6. Ahora se le reparte a cada uno un rol que los demás desconocen. De nuevo se discute en grupo sobre algún tema actuando cada uno (con discreción, sin exageraciones) según el rol que está representando.

7. Invitación a un viaje: vamos a visitar el país de Rangolandia y el país de Rangilandia. En el primero tienen más rango los más altos y los más pequeños nada. En el segundo es al revés.

V. CONSENSUAR

El proceso de consenso consiste en que nos conozcamos dentro de los roles del grupo para poder extraer más el proceso colectivo que no el mostrarnos como individuos. Un cambio cualitativo importante en la consciencia se da cuando damos prioridad al grupo y se retira el YO. Es un proceso difícil que, en realidad, no supone la anulación del YO, sino que éste queda inmerso en ese SER COLECTIVO para reforzarlo desde otra perspectiva.

En los debates de toma de decisiones, si somos capaces de vernos como roles que actuamos en un teatrillo, retirándome y viendo el juego desde fuera, conseguimos quitar mucha tensión y así nuestras aportaciones traen más calidad a lo que se quiere extraer del grupo. En realidad estamos construyendo algo que está en el centro y que forma parte de él, un ser fantástico del que no teníamos ni idea que existía, pero que jugamos con él y nos alegramos con él.

Sobre el papel de facilitador de reuniones:

1º.-El facilitador ha de ser una persona legitimada por el grupo. Hay una delegación de poder en cuanto a la **forma de la reunión**. Es una función que se puede llevar por rotación, al menos entre todos aquellos que quieran hacerlo.

Durante la asamblea no se debe interrumpir la función del facilitador, sino que al final de ella se hace una evaluación para aprender y mejorar la dinámica, nunca para enjuiciar el trabajo del facilitador. Puede ser necesario empoderar a determinadas personas, pero esto siempre tiene que ser decisión del colectivo.

2º.-El facilitador de una reunión lleva todas las cuestiones de forma, pero **jamás** da su opinión y no participa en los contenidos. Si sobre algún punto quiere opinar o es algo que le atañe, se desvincula de su función y la asume momentáneamente otra persona.

3º.-No hace propuestas propias de consenso ni interpreta o reformula las de otros, sino que simplemente recoge, transcribe, clarifica.

4º.-Sugiere formas de trabajo (rondas, grupos asamblea, etc.) siguiendo la energía del grupo para extraer la sabiduría del grupo.

5º.-No se cuestionan sus formas de organizar, de gestionar, sino que se evalúa al final. Dispone de todo el poder en estos temas.

6º.-Ayuda a sacar todas las voces, anima a los que hablan poco, reformula expresiones agresivas de forma empática y sin carga emocional. Pregunta y estimula.

7ª.-Sus tres funciones básicas serían:

- estar al tanto de los contenidos.
- estar al tanto del proceso.
- estar al tanto de las personas o de los roles.

Existen una serie de técnicas productivas que ayudan a alcanzar los objetivos de una reunión, cada una de ellas con sus peculiaridades, características y reglas a respetar para sacarle todo el jugo.

- la utilización de las rondas,
- del piensa-escucha por parejas,
- trabajo en pequeños grupos,
- el philip 6/6, la pecera,
- los 6 sombreros de pensar,
- la lluvia de ideas,

En un proceso de búsqueda de consensos, hay que establecer primero los acuerdos generales y dejar para acordar después los acuerdos de detalles, que normalmente exigen tarea mucho más minuciosa e incluso desesperante.

El proceso sería algo así:

- Se lee la propuesta de consenso y se pregunta:
 - 1º.-*Si alguien tiene alguna objeción seria.*
 - 2º.-*Si alguien tiene algún tipo de preocupación o necesidad que no está recogida en la propuesta.*
- Si nadie tiene objeción seria quiere decir que no se va a vetar.
- Después, se pregunta si alguien acepta la propuesta pero tiene algún tipo de preocupación o matiz que no esté recogida, con lo cual se incorpora y se vuelve a preguntar, pero sabiendo que no va a haber veto a la propuesta general tal y como se ha redactado primero.

Hay que evitar el caos en todo momento, trabajando paso a paso, dejando cosas claras y firmes, actuando con pedagogía y discernimiento por parte del facilitador y escribiendo o redactando los acuerdos conforme vayan quedando redactados.
- Al final se llega a un acuerdo y se lee la propuesta final.
- Se pregunta si hay objeción o matiz final a la redacción final y,
- si no la hay, se dice: *“El grupo acuerda esto.....”* Y ya pasa a ser un acuerdo. Se puede llegar a asumir hasta un 20% de personas que el acuerdo adoptado lo aceptan aunque no les satisfaga totalmente.

Hay una regla muy importante: *“todo acuerdo tomado por consenso sólo se puede cambiar por consenso”*.

Como esto es muy difícil y pueden haber personas o grupos que se sientan agobiados por ello, se puede tomar un acuerdo por consenso a plazo. Ello quiere decir que una vez pasado el plazo estipulado, una sola persona que muestra reparo, devolvería el debate al punto anterior a la toma de acuerdo, por lo que habría que volver a comenzar.

En una asamblea o reunión en la que se manifiesten todos los roles y no exista facilitación o moderación puede ser muy caótica.

La facilitación no-legitimada es muy difícil. Hay que convertirse en élder, renunciar a egos, fomentar la caridad, utilizar ampliamente la escucha empática e intentar hacer aflorar la sabiduría del grupo con humildad.

Dinámicas utilizadas:

- Juego de rol en la que se discute sobre un problema real que se ha producido en el grupo sin facilitación.
- Después se sigue la discusión buscando la ayuda de dos personas voluntarias que facilitan la reunión.

VI. COOPERAR

La cooperación recoge un poco de todo lo anterior. Básicamente consiste en introducir dentro de nosotros una actitud en la que no es necesario competir con nada ni con nadie.

Dinámicas utilizadas:

- Juego de cooperación-competición: dos equipos que van hacia atrás con los ojos cerrados para ver qué equipo llega primero a la línea de fondo contraria.
- El juego de los nudos que hay que deshacer cooperativamente.

VII. CELEBRAR

La celebración no requiere de nada en especial, sino del estado y la actitud de celebrar continuamente, en todos los actos, gestos, momentos.

Dinámicas utilizadas:

- El dedo meñique sale a bailar y mueve a todo el universo hasta llegar de nuevo a la calma.
- El viento sopla para todos aquellos que.... Y estos se mueven de lugar, quedando una persona en el centro.