

LA BOLINA



LA BOLINA CAMP 2020

**START
THE
CHANGE**



CSO-LA/2017/388-169 :
a project co-financed by
the European Commission

Este manual está escrito por Ruth Cross

Con las contribuciones de María Llanos del Corral,
Ernesto Gibba, Gilbert Jassey y el equipo de La Bolina,
La Bolina, El Valle, Granada, España (2020).

Las fotos del campamento de La Bolina fueron tomadas por
Ruth Cross y Fabio Butera.

Los videos de Start the Change fueron hechos por Fabio Butera.

Este manual fue comisionado por Madre Coraje para Start the Change.

Start the change! este proyecto co-financiado por la Comisión Europea, tiene como objetivo concienciar a la ciudadanía europea sobre la importancia de contribuir a un esfuerzo conjunto para acabar con la pobreza, proteger el planeta y asegurar la paz y la prosperidad para todas las personas, tal y como se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Las «rutas a la ciudadanía» propuestas, invitan a jóvenes entre 15 y 24 años a explorar la realidad en la que viven, reflexionar sobre la relación entre migración y desigualdad global, además de participar de forma activa en el cambio y apoyar el desarrollo sostenible.

CONTENTS

Campamento La Bolina	5
La Bolina y Nuestro Trabajo	6
Alimentación y Tierra	10
Metodología	13
Una Cultura de Aprendizaje	14
Meditación	18
Diversidad	22
Permacultura Social	24
Poder & participación	28
La Toma de Decisiones	33
Explorando el Poder	34
Liderazgo Colaborativo	37
Improvisación	39
10 Características de un Liderazgo Colaborativo	40
El Bazar	43
La Tecnología de espacio abierto	44
Theoría U	45
Semillas de Futuro	46
Estrategia Emergente	48
Viviendo el Cambio Creativo	51
Embodiment	54
Storytelling: Cambia la Narrativa	56
Ritual y Espiritualidad Africana	58
Teatro Social	60
Conclusión	64



INTRODUCCIÓN

El manual del Campamento de La Bolina ha sido diseñado como un recurso para compartir la filosofía, enfoques, metodologías y actividades que se desarrollaron durante el campamento y que coinciden con el enfoque y filosofía de la Asociación La Bolina. Puedes usar este manual como apoyo para el desarrollo de tus proyectos, actividades, o en la conformación de grupos o asociaciones.

Cómo usar este Manual: El manual está dividido en capítulos que siguen la estructura del programa de formación del Campamento. Cada capítulo se centra en un tema relacionado con el cambio social, por ejemplo "poder y participación". Dentro de cada capítulo encontrarás teoría, enfoques, así como ACTIVIDADES donde se documentan las instrucciones y guías para facilitar dichas actividades. El manual recoge también reflexiones de las personas participantes en el campamento que pueden ser útiles como testimonio del impacto y aprendizaje generado por el programa.

Las actividades han sido creadas, adaptadas y recogidas por Ruth Cross y María Llanos con Gilbert Jassey y Ernesto Gibba. Estas actividades están inspiradas en una gran variedad de fuentes y autor@s. En el manual encontrarás abundantes referencias con enlaces a recursos y autor@s relevantes.

Las actividades están escritas para que puedas usarlas, adaptarlas y jugar con ellas. Comparte, poliniza y reutiliza el material de cualquier manera que sea útil. Este manual es código abierto. Os animamos a crear espacios de aprendizaje colectivo y P2P en vuestros grupos, organizaciones y proyectos. Esta es una forma inestimable de formarnos y entrenar, adquirir algunas de las actitudes y aptitudes necesarias para promover un cambio social real y profundo. Algunas de las aptitudes que aquí trabajamos son la igualdad, participación activa, reconfiguración del poder, pensamiento regenerativo entre otras.

Cuando **Start the Change** llegue a su fin en 2020, sigamos inspirando, empoderando y motivando a otr@s jóvenes para que sean agentes de cambio. **Junt@s marcamos diferencia.**

Si estás leyendo este manual en formato PDF - podrás moverte entre las secciones, ver los videos del campamento y acceder a los recursos de aprendizaje haciendo clic en los distintos hipervínculos. Si deseas ponerte en contacto para obtener más información sobre la forma de trabajar de La Bolina, nuestra teoría del Cambio, o una actividad o tema en particular dentro de este manual, puedes contactar con Ruth Cross en info@labolina.org.



CAMPAMENTO LA BOLINA

El proyecto **Start the Change** invitó al equipo de La Bolina a diseñar un campamento para desarrollar las aptitudes, actitudes y conocimientos prácticos de l@s jóvenes participantes de Start The Change para liderar procesos de cambio social efectivo, sostenido y participativo en toda Europa. El campamento de La Bolina fue un campamento de formación experiencial celebrado en septiembre de 2020 en La Bolina, Granada (España), durante la epidemia de COVID-19.

L@S JÓVENES TIENEN EL FUTURO EN SUS MANOS Y BUSCAN, CON RAZÓN, ALTERNATIVAS A LOS SISTEMAS SOCIALES QUE HAN HEREDADO

El equipo de facilitación de La Bolina ha creado un espacio de aprendizaje rico y dinámico, diseñado en torno a la pregunta: **¿Cómo nos involucramos e impulsamos procesos de cambio social cuando el contexto que nos rodea es volátil, incierto, complejo, ambiguo y altamente interconectado?**

Durante la semana nos centramos en los siguientes temas: **Poder y Participación, Estrategia Emergente, Permacultura Social, Diversidad y Cambio Creativo.**

Utilizamos diferentes enfoques y metodologías para apoyar el proceso de aprendizaje, incluyendo: Meditación, conexión con la naturaleza, aprendizaje entre pares, tutoría y coaching en pequeños grupos, diálogo generativo, visitas a sitios inspiradores, aprendizaje experiencial y creatividad (realización de videos, teatro, presentaciones, juegos, canciones).

Nuestro objetivo: empoderar, cultivar la agencia y capacidad de liderazgo de l@s participantes.

Así mismo, l@s participantes aprendieron a través de la experiencia de convivir en un proyecto innovador de cambio social y junto a su equipo, personas de Marruecos, Gambia, Líbano, España, Italia, Francia, Lituania y el Reino Unido.



La Bolina tiene como objetivo elaborar proyectos que respondan a nivel local a algunas de las causas fundamentales de la migración utilizando enfoques sistémicos, participativos, ágiles y basados en la comunidad.

Este equipo diverso de personas nos asentamos en el Valle hace 3 años con la visión de contribuir a crear una comunidad intercultural, sostenibilidad y que catalice iniciativas regenerativas.

La visión de La Bolina ha sido co-creada por personas migrantes y refugiadas, productor@s locales, estudiantes, voluntarias y colaboradoras que han apoyado a este proyecto para que se arraigue y prospere.

Trabajamos para la integración digna y respetuosa de las personas migrantes y refugiadas a través de la creación de medios de vida sostenibles en base a la agroecología. Llevamos a cabo programas de formación y prácticas. Cultivamos verduras y frutas ecológicas que vendemos en nuestras cajas de verduras y a restaurantes y tiendas eco, bajo los principios de la agroecología, 0km y favoreciendo una economía local y circular.

La Bolina es una parte activa de la vida del pueblo. A través de nuestra relación con la población local, entendemos sus aspiraciones y necesidades y aprendemos de las tradiciones locales mientras ofrecemos una perspectiva global sobre la migración, la agricultura regenerativa y el comercio local.

La Bolina es una organización flexible que se adapta al contexto (político, medioambiental y migratorio) con el fin de servir su visión de la mejor manera.

RECURSOS: www.labolina.org
<https://www.facebook.com/proyectolabolina>
https://www.instagram.com/labolina_rpg/
<https://www.youtube.com/channel/UCkx1k1iHmoQQMSZyhrLXiQ>



INTEGRACIÓN

La Bolina es un proyecto de integración en el que las personas migrantes forzadas pueden encontrar un trabajo digno, justo y participativo bajo un modelo económico más humano y solidario. La Bolina imparte el curso "Cultivando Futuros" sobre agroecología, permacultura y comercialización dirigido tanto a migrantes como a población local. Este curso ofrece experiencia y conocimientos que pueden traducirse en una oportunidad de trabajo con La Bolina o con otros productores ecológicos locales. También apoyamos la integración comunitaria de las personas que se incorporan al proyecto y a la vida en el Valle de Lecrín.



REGENERACIÓN

Trabajamos la tierra bajo los principios de la Agroecología. Formamos parte del reconocido Sistema de Garantía Agroecológica Participativa de El Encinar (Granada). Nuestras prácticas agrícolas tienen como objetivo la regeneración de la calidad del suelo y la recuperación de la biodiversidad de las plantas, aves, insectos y formas de vida silvestre. La Bolina apuesta por un consumo local y de temporada, favoreciendo una economía circular y solidaria. Creemos en los procesos circulares y en el plástico-cero en todas las fases de la cadena alimentaria. No refrigeramos las verduras y frutas para que el producto conserve todas sus propiedades. Esto significa que tenemos que tener rigurosos procesos de cosecha para que los productos lleguen frescos y recién cosechados a nuestros clientes.



SOSTENIBILIDAD

La Bolina basa su modelo de negocio en este principio fundamental que se refleja en cada aspecto del trabajo de nuestra asociación. Sostenibilidad en la Tierra, con prácticas que tienen como objetivo regenerar. Un modelo de negocio sostenible en el que la comercialización y la producción de alimentos van de la mano, donde los agricultores deciden su precio justo. Nuestros colaboradores son locales, pequeños agricultores. La misma política se aplica a nuestros clientes y consumidores potenciales. En nuestro modelo de negocio las relaciones entre seres humanos y la naturaleza están en el centro. Cultivamos una relación personalizada con cada uno de nuestros clientes, compañeros de trabajo y colaboradores.



MARIA LLANOS

María trabajó en Níger, Perú y Malawi en desarrollo comunitario, rural y económico, prevención de desastres y ayuda humanitaria. Posteriormente se especializó en ecología, enfoque sistémico y complejidad aplicados a proyectos de transformación social. Actualmente es consultora de ONGs y entidades sociales en procesos de colaboración, metodologías participativas y nuevos modelos organizativos. Es cofundadora del Proyecto Eroles y de La Bolina.



GILBERT JASSEY

Gilbert fundó la Asociación de Permacultura de Kartong, Gambia. Posteriormente se convirtió en educador para el diseño de ecoaldeas en Gambia. Fue elegido Representante Regional de la Red Mundial de Ecoaldeas, en el Consejo de África. Gilbert es un inspirador orador público y un activista comunitario en materia de desarrollo sostenible, justicia social y permacultura. Formó parte de la fundación de La Bolina y ahora colabora como facilitador.

EL EQUIPO DE FACILITACIÓN DE LA BOLINA



ERNESTO GIBBA

Ernest Gibba es un joven de Gambia, activista ambiental y entrenador de deporte para el desarrollo que vive actualmente en El Valle, España y trabaja en un proyecto de sostenibilidad y permacultura. Es colaborador y co-facilitador de La Bolina.



RUTH CROSS

Ruth es coreógrafa, activista por el cambio social y coordinadora de proyectos enfocados a la creación de modelos regenerativos. Durante 10 años ha facilitado procesos de cambio transformador y creativo con movimientos sociales de toda Europa. Ruth es cofundadora del Proyecto Eroles y La Bolina (España).



CHARAF EL MAKKAOUI



ZAKARYA BIZZOU



MARIE GRUGEON

EL EQUIPO DE CASA Y COMIDA DE LA BOLINA





ALIMENTACIÓN Y TIERRA

En conversación con Habiba Youssef, cofundadora de La Bolina y experta en agroecología.

¿Por qué es importante para la gente saber de dónde vienen sus alimentos?

Por varias razones. Principalmente, por la salud; la salud de la tierra, de nuestros agricultor@s y de nosotr@s mism@s y nuestras familias. Comer pesticidas y productos químicos puede conducir a muchas de las enfermedades, dolencias y cambios hormonales, efectos que conocemos sobradamente hoy día. Para estar saludables necesitamos consumir alimentos ecológicos, cultivados tan localmente como sea posible, para que los alimentos sean frescos y de temporada.

Los alimentos que vienen del otro lado del mundo, simplemente no tienen sentido desde la perspectiva de los sistemas regenerativos: no para la selva tropical destruida para crear plantaciones masivas; no para la migración producida por la destrucción de recursos; la extinción y la pérdida de biodiversidad; tampoco para nuestro cuerpo. Los alimentos de temporada y locales están diseñados para ese tiempo y para nosotr@s y nuestro sistema inmune.

La persona consumidora tiene derecho a saber de dónde vienen sus alimentos para poder tomar decisiones conscientes sobre el sistema que apoya con su compra. Si l@s productor@s no ponen las técnicas de cultivo, el país de origen y el proceso de transporte en los productos, entonces l@s consumidor@s no pueden ser conscientes de su impacto ambiental y social. Nuestras cajas de verduras, por ejemplo, son agroecológicas y 0km. El cambio debe ocurrir a todos los niveles, pero la elección de la persona que consume es muy importante ya que todavía vivimos en un sistema económico donde la elección impulsa la demanda.

¿Cómo puede la gente que no sabe de producción de alimentos aprender más?

Las personas que viven en las ciudades (la gran mayoría hoy día), suelen estar más desconectadas de la realidad práctica de la producción de alimentos, por lo que es crucial que los gobiernos, l@s productor@s y los sistemas educativos creen conciencia y hagan visible esta realidad. Necesitamos hacer preguntas como: ¿Quién ha estado trabajando la tierra y a quién le pertenece? ¿Cómo se ha cultivado la tierra? ¿Cómo fueron tratad@s l@s agricultor@s, l@s cosechador@s, l@s empacador@s ?

L@s jóvenes pueden desempeñar un papel crucial para conectar la ciudad y la producción justa y regenerativa de alimentos. Si no conoces un proyecto de cultivo de alimentos ecológicos a pequeña escala en tu área, ve y encuentra uno. Averigua sus métodos de cultivo y cómo distribuyen los productos. Averigua cuáles son sus mayores desafíos, cuál es su motivación para la agricultura, cómo puedes apoyarlos. Comunica este aprendizaje

en tus grupos y amig@s. Tenemos que alejarnos de la cultura de consumo y de supermercado y encontrar pequeños proyectos locales.

La globalización y la comida rápida han creado una sociedad en la que much@s niñ@s y jóvenes creen que la comida se "hace" en lugar de cultivarse y que "simplemente llega" a los supermercados.

Es importante preservar las zonas rurales: si como ciudadan@s no mantenemos y fortalecemos nuestros sistemas alimentarios locales y el conocimiento de cómo cultivar, gran parte de nuestra herencia como seres humanos se perderá con el monocultivo (mono-cultura) masiva. Este sistema hace que se beneficien unos pocos (muy ricos) y millones de personas se encuentren en situación de pobreza alimentaria.

¿Cómo se ha llegado a tratar a los alimentos como un "producto" o commodity?

La economía convencional habla del capital y cómo maximizar su beneficio económico, sin reparar en las consecuencias. El capital humano, capital social, el capital natural (el sol, la tierra, el agua, el viento, los árboles, los alimentos, incluidas las semillas), todos ellos son considerados productos de los que obtener beneficio. En La Bolina no consideramos estos sistemas de vida como capital. Nuestro enfoque se orienta a regenerar la vida. Desde este enfoque las semillas son lo máspreciado. Las semillas son vida, no deben convertirse en mercancía privada.

Así mismo, en la Bolina respetamos los derechos y el bienestar de todas las personas que trabajan con nosotr@s. A pesar de que hay muchos proyectos que trabajan de esta manera, no es fácil ir en contra del sistema establecido. Cerca de donde se encuentra La Bolina, las personas migrantes trabajan en "el mar de plástico" (Almería, Andalucía) una masa de invernaderos que se extienden tan lejos que pueden ser vistos desde el espacio. Muchas personas trabajan en condiciones de esclavitud moderna, sin derechos laborales, con salarios injustos y situaciones de vida indignas. La demanda de aquell@s que quieren consumir a precios muy baratos y tomar tomate todo el año, sin quererlo, impulsa este sistema de opresión humana y el impacto ecológico que también conlleva. La Bolina ofrece un ejemplo de cómo el cultivo en Andalucía puede hacerse de una manera mucho más humana y justa.

¿Y qué hay de La Bolina y la comida?

En La Bolina nos encanta comer nuestra propia comida. Es la mejor manera de poner en práctica nuestros valores. Trabajamos de forma regenerativa, construimos cada año el suelo, y aprendemos de la complejidad del clima y su interacción con las plantas y el ecosistema que las rodea. Cada año conocemos mejor esta tierra que cuidamos y nos cuida. Es un trabajo duro, pero es una gran alegría cuando vemos las plantas crecer y dar frutos y observar cómo poco a poco la biodiversidad del lugar va regresando pájaros, insectos y abejas.

Durante la pandemia de COVID-19 ha sido muy estimulante no tener que acudir a los supermercados, nos ha dado una sensación de soberanía e independencia. Además el trabajo en la tierra nos brinda la oportunidad de estar en la naturaleza, en conexión con la vida en estos tiempos tan difíciles. Los pedidos de nuestra caja de verduras aumentaron durante el confinamiento de primavera debido a que muchas personas en la ciudad de Granada buscaban alimentos frescos y saludables.

Durante el campamento de La Bolina cada comida se hacía con frutas y verduras de La Bolina; cultivadas con amor por el equipo de tierra y cocinadas por la chef de La Bolina, Desiree.

¡Una forma sencilla de compartir los frutos de nuestro proyecto!

El participante del campamento Giovanni Bandiera de Progetto Mondo Mlal Italia, comparte su sorpresa al ver cómo un espacio abandonado puede ser transformado en una hermosa y productiva huerta llena de vegetales. Nos habla de la Permacultura Social (un nuevo concepto y gran descubrimiento para él) y de su pasión por la energía sostenible.



La participante del campamento Anna Katharina Gandl de Südwind Austria nos cuenta sobre su visita a la tierra de La Bolina y su almuerzo 0 km! Después del primer día en el campamento de La Bolina Anna nos hace una pregunta fundamental ¿cómo hacemos un cambio sostenible a largo plazo?



METODOLOGÍA

PARTICIPACIÓN Y PODER

Utilizamos la Investigación Acción Participativa, el diálogo, el Teatro Social y The Art of hosting (El Arte de la Invitación) para desarrollar la capacidad en nuestros participantes de facilitar procesos de transformación, participativos y conscientes de las dinámicas de poder. Algunas de las herramientas usadas han sido: la pecera, teatro de la imagen, líneas de espectro, herramientas de facilitación, el juego de la Nave, el círculo como herramienta de comunicación, la comunicación no violenta. Exploramos algunas preguntas importantes referente a participación en proyectos sociales ¿La realidad de quien cuenta a la hora de desarrollar proyectos y realizar acciones? ¿Cuales son las voces que dominan en el ámbito del cambio social? Examinamos diferentes formas de participación, tipos de poder y practicamos habilidades para facilitar espacios participativos.

LIDERAZGO COLABORATIVO Y AGENCIA PERSONAL

Utilizamos Teoría U, visioning, trabajo de propósito, improvisación, mindfulness y observación, junto con ejercicios de Social Presencing Theatre (Teatro de Presencia Social) para trabajar aptitudes y actitudes para el liderazgo colaborativo. El teatro, la improvisación sirven de espejo para darnos cuenta de nuestr@s patrones, acciones y sus consecuencias. La creatividad, el juego y el teatro nos ayuda a ensayar, testear nuevas herramientas personales, nuevas respuestas y formas de actuar para construir otros modelos de liderazgo y otra forma de estar y hacer en el mundo. La meditación (mindfulness) nos ayuda a reconectar con nosotr@s mism@s y ser más conscientes del impacto de nuestras acciones, palabras y hechos. Con esta práctica queremos entrenar nuestra capacidad de ver los cambios que momento a momento se van produciendo en nuestros contextos e interacciones de forma que podamos responder más rápida y adecuadamente, e influir.

COLABORACIÓN, ESTRATEGIA DE EMERGENCIA Y TEORÍA DE REDES.

Utilizamos juegos para comprender de una forma experiencial qué cualidades tienen los sistemas vivos complejos y cómo incorporar una visión sistémica y compleja a la forma en que entendemos el cambio social y abordamos nuestros proyectos. El cambio social y el contexto donde trabajamos es cada vez más incierto, volátil, complejo e interconectado. Trabajamos la comunicación consciente, el diálogo generativo como vehículos para gestionar proyectos ágiles y utilizamos la metodología de la estrategia emergente y creativa como modelo mental para la construcción de visiones y estrategias acorde con las características de los contextos en los que trabajamos.



UNA CULTURA DE APRENDIZAJE

Siempre empezamos nuestros talleres, proyectos y programas de formación construyendo colectivamente acuerdos de grupo y reflexionando sobre la importancia de crear una cultura que favorezca el aprendizaje.

ACTIVIDAD:

Con el fin de conocer más sobre nuestr@s compañer@s y sus reflexiones y experiencias sobre cultura y aprendizaje, el primer día l@s participantes trabajaron en parejas. Estas son las instrucciones y las preguntas que respondieron:

1) Buscar a alguien con el mismo tipo de corte de pelo. Una vez en Parejas: Pensar ¿en qué momento de vuestra vida os habéis sentido más viv@s?

Contar la historia a vuestro compañer@ (3 min en total)

2) Encuentra a alguien que tenga las orejas similares a las tuyas. Piensa en la mejor experiencia de aprendizaje que has tenido.

Comparte con tu pareja. (3 min en total)

3) Encuentra a una persona que sea de tu misma altura. ¿En qué ambiente aprendes mejor? Describe a tu pareja. (3 min en total).

Volvemos a la clase. En plenario l@s participantes comparten

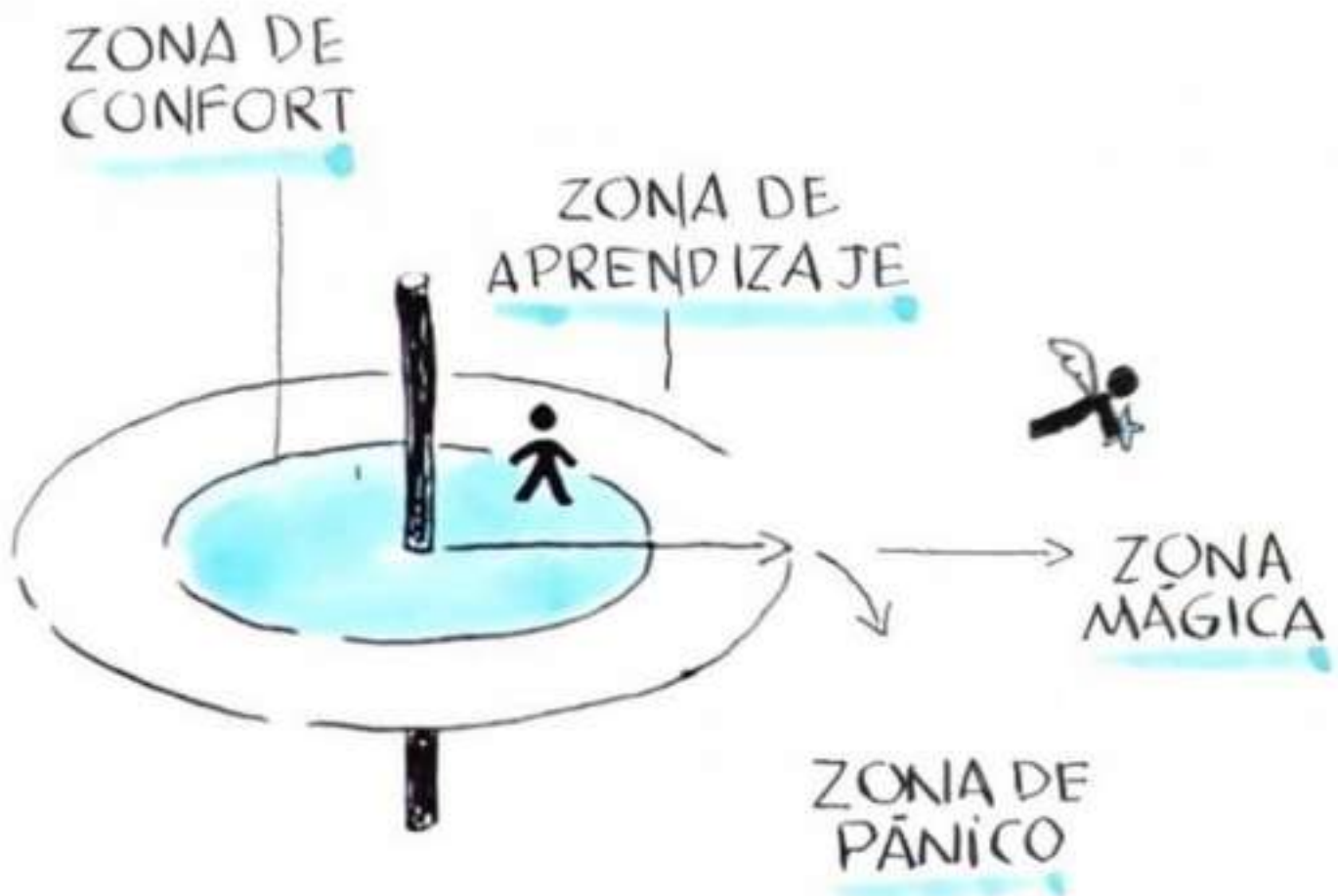
¿Qué es lo que más te ha llamado la atención de lo que has escuchado? (10 min)

LA ZONA DE APRENDIZAJE

La Zona de Aprendizaje es un espacio donde nos sentimos curios@s, vulnerables, abiert@s y comprometid@s por lo que sucede a nuestro alrededor. La zona de aprendizaje está fuera de nuestra zona de confort, en esta zona nos sentimos comod@s, protegid@s, donde sabemos. Muchas veces por miedo no salimos de esta zona. La zona de confort es necesaria para algunas cosas pero no para aprender. A veces si tomamos demasiados riesgos, o el espacio no se siente seguro, pasamos a la zona de pánico, donde nos bloqueamos, estamos abrumad@s y nos cerramos a nuevas experiencias. La zona de aprendizaje requiere un espacio seguro para tomar riesgos, no saber las respuestas, estar abiert@s a los desafíos y poder ser vulnerables.

¿Cómo podemos crear estos espacios de aprendizaje?

Este espacio será diferente para cada persona. Por eso es tan importante trabajar los acuerdos de grupo y la cultura antes de comenzar un taller y, definitivamente, antes de procesos de colaboración a largo plazo. Al compartir las experiencias y necesidades construimos la imagen colectiva de cómo cada grupo específico de personas aprende mejor.



"La innovación es tomar riesgos junt@s de manera efectiva. Para mantener altos niveles de innovación y rendimiento, necesitamos mantener altos niveles de bienestar social. La gente tiene que sentirse segura para tomar riesgos".

Peter Senge (Theory U)

MEDIDAS PARA CREAR UN ESPACIO SEGURO Y PARTICIPATIVO PARA EL APRENDIZAJE

ACTIVIDAD:

Echa un vistazo a los siguientes 4 posters: 1. Códigos de conducta, 2. Acuerdos compartidos, 3. Prácticas para una colaboración efectiva y 4. Principios para una cultura evolutiva. Del 1 al 4 hay un incremento en el nivel de participación e implicación que requieren, y requieren así mismo, más tiempo para su creación.

¿Qué forma de acuerdo de grupo te resulta más familiar?

En parejas compartir vuestra experiencia. 10 min.

Para el campamento de La Bolina realizamos conjuntamente **Acuerdos Compartidos** (nivel 2). Como facilitador@s, elegimos esta forma de acuerdo de grupo ya que es la más apropiada para el propósito y la duración del tiempo del campamento. Si hubiera sido un evento de aprendizaje de un día, habríamos establecido un **Código de Conducta** preexistente al comienzo del evento. Si hubiéramos estado junt@s como grupo durante varios meses, trabajando como colectivo, entonces podríamos elegir **Prácticas para una colaboración efectiva** o trabajar en construir principios colectivos. Al comienzo de La Bolina (un proyecto de trabajo y convivencia con más de 4 años de vida), hemos trabajado nuestros **principios evolutivos**, que se adaptan y evolucionan a medida que el proyecto crece, así como establecido prácticas y sistemas para apoyarnos y acuerdos que vamos revisando con el tiempo.

Acuerdos compartidos:

¿Qué necesita tener el campamento de La Bolina para que tu puedas participar y aprender de la mejor manera?

En pequeños grupos tomar un papelógrafo y escribir vuestras respuestas. 10-15 minutos. Volvemos al grupo y compartimos las respuestas que han surgido en cada grupo. Al presentar, no leas lo que ya se ha dicho.

Recolectamos las necesidades de cada persona/grupo pequeño que crearán los Acuerdos Compartidos para el campamento, esto estará en la pared para poder referirnos a ellos.

CÓDIGOS DE CONDUCTA:

conductas acordadas,
pre-establecidas muchas veces.

Ej: Llegar puntual, apagar el móvil, levantar la mano. Baja creación de seguridad, confianza y relaciones. Es rápido y bueno para grupos de corta duración.

ACUERDOS COMPARTIDOS:

Bueno para generar confianza y bienestar. El proceso puede ser como sigue:

1. ¿Qué necesito para participar en este grupo?
2. Recogemos y visibilizamos las necesidades de todas las personas
3. Chequeamos y revisamos y comprometimos individuales o grupales.

PRÁCTICAS PARA LA COLABORACIÓN EFECTIVA:

A veces los acuerdos requieren cambios personales y organizacionales. Transformamos los acuerdos en prácticas para arraigar una cultura y un proceso de transformación. Integrar hábitos.

Algunas prácticas para la colaboración efectiva son:

- Balancear acción y reflexión
- Integrar las diferentes voces
- Compartir el espacio colectivo
 - Dar y recibir feedback
 - Aceptar las emociones
- Balancear el habla y escuchar
 - Chequea tus prejuicios
- Usa diferentes métodos de toma de decisiones
 - Libera los elefantes

PRINCIPIOS PARA UNA CULTURA DE APRENDIZAJE:

Grupos de larga duración inviertes en la co-creación de principios que marcan tu cultura y tu identidad como organización.

Es un paso más profundo, transformando prácticas en principios.

Algunos principios pueden ser:

- Compromiso en la Participación
 - Mentalidad de principiante
 - No juzgar
 - Tomar riesgos
 - Trabajar el conflicto.
 - Empatía y solidaridad

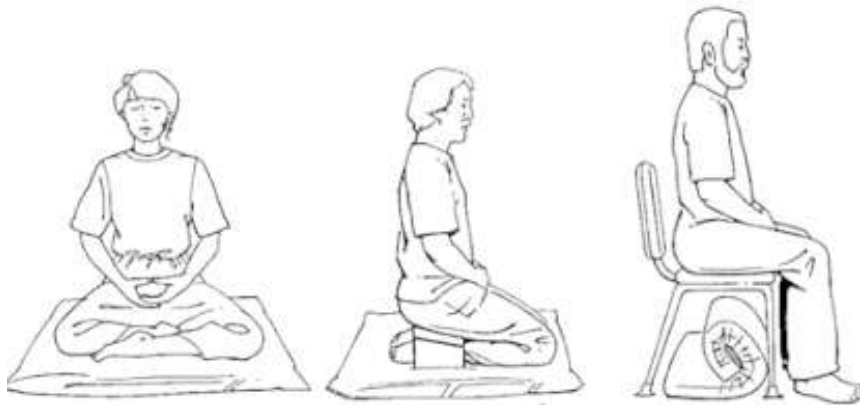


MEDITACIÓN

Cada mañana del campamento cultivamos la "práctica de consciencia", aprendemos a meditar. La meditación se puede encontrar en muchas tradiciones en todo el mundo. Cientos de millones de personas cada día usan alguna forma de meditación como una manera de conectar con el momento presente, vivir en el aquí y ahora. La práctica que realizamos en el campamento es secular, es lo que hoy se llama comúnmente mindfulness. Nuestro interés es entrenar nuestra capacidad para estar consciente. Las sesiones compartidas por la facilitadora y cofundadora de La Bolina, Ruth Cross, se basan en prácticas de reconexión con la naturaleza, la quietud y observación, el budismo comprometido y el Teatro de Presencia Social. Algun@s de l@s autor@s que podéis investigar son: Kate Johnson, Satish Kumar, Thích Nhất Hạnh y los escritos de Rumi, Hafez y Tagore. Ruth ofrece una guía muy simple para principiantes, centrándose en la respiración como ancla al momento presente.

¿POR QUÉ NECESITAMOS CULTIVAR LA CONCIENCIA?

- Para cambiar el paradigma actual necesitamos también enfocarnos en nuestra propia transformación interior
- Para dotarnos de estabilidad interna
- Para acercarnos a nuestra llamada interior, valores y propósito profundo
- Para aumentar nuestra inteligencia y conocimiento sobre nuestro cuerpo/mente
- Para entrenar la capacidad de ver el origen de nuestras acciones y sus consecuencias.
- Para entrenar nuestra capacidad de ser conscientes, de ver cómo se producen los cambios: momento a momento



ACTIVIDAD: Entrenamos la posición de sentarse.

En primer lugar antes de sentarse es bueno comenzar con estiramientos y despertar y energizar el cuerpo. Una forma sencilla de calentar es estirar los brazos al cielo y descender comenzando con la parte superior de la cabeza y bajar hacia el cuerpo hasta los pies. Rota, estira, inclínate, dobla... presta atención y haz aquello que te hace sentir bien en ese momento. Si diriges un grupo, puedes demostrarles tu los movimientos para que los puedan seguir más fácilmente, o darles 5 minutos para que hagan sus propios estiramientos.

Si te sientas en un cojín, tus rodillas deben estar cómodamente apoyadas en el suelo haciendo un triángulo entre tu asiento y cada rodilla, coloca cojines debajo de las rodillas si no están en contacto con el suelo. Esta postura apoya al cuerpo para que tenga una base estable. Sentarse en una silla es una forma brillante de meditar si no estás cómod@ en el suelo. Tumbarse es también una posición muy relajante, sin embargo, para las personas nuevas en la meditación, puede ser fácil quedarse dormid@. Reajusta tu posición si sientes dolor, esto no es un ejercicio de resistencia.

No sólo la postura es importante, sino también el lugar donde nos sentamos para meditar. Si tenemos muchas distracciones a nuestro alrededor, ruido de fondo o nuestro móvil, es fácil perder la concentración. Mucha gente encuentra útil crear un espacio destinado para la meditación, de modo que cultiven una conexión entre el lugar y la práctica de la conciencia.

ACTIVIDAD: Sentada en tu cojín o silla imagina que tu pelvis es un tazón de sopa - intenta exagerar inclinando el tazón hacia adelante.

Observa cómo se siente. Ahora intenta el movimiento contrario, inclinando el tazón hacia atrás. ¿Qué le sucede a tu columna y tus piernas como resultado de estos movimientos? La posición ideal es que el bol (tu pelvis) esté en el centro, paralelo al suelo. Muchas personas tenemos una tendencia a inclinarnos hacia adelante en la vida, o, hacia atrás en la vida, lo que puede reflejarse en nuestra postura corporal. Sentarse en una posición centrada puede ayudarnos a nivel fisiológico a observar y superar nuestras tendencias personales y a practicar el equilibrio y la ecuanimidad en cualquier situación en la que nos encontremos. Si sientes hormigueo o dolor en el cuerpo, céntrate en la respiración, e intenta evitar poner tu atención en esas áreas, tu atención aumenta y da vida. Si enfocamos nuestra conciencia en nuestra respiración, entonces podemos aliviar la incomodidad.

ACTIVIDAD: Nos enfocamos en la respiración: una meditación guiada. Esto se puede practicar individualmente en casa o en pequeños grupos de práctica.

Así mismo, es una interesante rutina para comenzar talleres, una reunión o proceso grupal dentro de nuestros grupos u organizaciones.

Si estás facilitando la meditación guiada: ve despacio, deja tiempo entre las instrucciones para que las personas se conecten con su respiración. Consulta la página anterior sobre la postura para la meditación.

Adopta una postura cómoda para sentarte y cierra los ojos o mantén tu mirada baja, hacia el suelo.

Respira profundamente para alinearte, invitando a tu mente, cuerpo, corazón y alma a descansar en el aquí y ahora.

Cultiva una intención de bondad y aceptación hacia ti mism@ en tu práctica de hoy. Permite que esta bondad se expanda fuera de ti con cada respiración.

Ahora lleva tu conciencia hacia el movimiento completo de tu respiración.

Centra tu atención en la sensación del aire entrando por cada parte de tu cuerpo y saliendo de tu cuerpo.

La sensación del aire fresco entrando en tus fosas nasales, bajando hacia tu pecho, tus pulmones, llenando tu barriga. Notamos el calor de la respiración saliendo desde tu barriga, desinflando tus pulmones y su calidez al pasar por tus fosas nasales hacia el exterior ¿Puedes distinguir la diferencia?

Cada vez que notes que la mente se evade con pensamientos, sentimientos, emociones, nótalos, agrádelos y déjalos marchar volviendo a tu respiración. Imagina que es como cortar la cuerda de un globo y permitir que se vaya volando.

La atención en tu respiración es tu ancla al momento presente. Permite que la respiración interna sea expansiva y que la externa te aterrice, te concentre.

Práctica la atención a tu respiración por 5 minutos más en silencio con esta sensación de expansión y enraizamiento. Al pasar los 5 minutos tocaré un gong (campana) para informar. Cuando estés list@, comienza a hacer pequeños movimientos con el cuerpo, meciéndote o estirándote para volver poco a poco a la habitación. Suavemente y a tu tiempo, abre los ojos.

Una vez terminada la meditación toma tu cuaderno y utilizando la técnica de la escritura libre, escribe lo que emerge en ti, sin pensar, sin editar, pon el boli en el papel y escribe. Haz esto por 5 minutos. Escribe tu experiencia, sensaciones, lo que te sorprendió, patrones o sentimientos que notaste... Esto ayuda a crear una práctica reflexiva, de consciencia y conocimiento personal.

La casa de los huéspedes

*El ser humano es una casa de huéspedes.
Cada mañana un nuevo recién llegado.
Una alegría, una tristeza, una maldad
Cierta conciencia momentánea llega
Como un visitante inesperado.
¡Dales la bienvenida y recíbelos a todos!
Incluso si fueran una muchedumbre de lamentos,
Que vacían tu casa con violencia
Aún así, trata a cada huésped con honor
Puede estar creándote el espacio
Para un nuevo deleite
Al pensamiento oscuro, a la vergüenza, a la malicia,
Recíbelos en la puerta riendo
E invítalos a entrar
Sé agradecido con quien quiera que venga
Porque cada uno ha sido enviado
Como un guía del más allá.*

Poema de Rumi, un poeta Sufi del siglo XIII

La poesía, las imágenes y la visualización pueden ayudarnos a conectar con algo más allá, más profundo que nos ayuda a trascender nuestra vida cotidiana. Nos ayudan a imaginar, a profundizar y abrirnos con nuevos ojos a lo que nos rodea y a nosotros mismos.

Otra forma de conectar con la práctica de la meditación es estar en la naturaleza. Por ejemplo, meditar caminando o encontrar un "lugar para sentarse" en algún sitio que llame nuestra atención y al que podamos volver regularmente; en un parque, junto a un árbol o un río donde puedas inspirarte en el extenso paisaje atemporal y en el mundo no humano.

RECURSOS: Aquí puedes encontrar bases de datos de meditaciones guiadas y charlas de Dharma:

<https://open.spotify.com/show/4CJjsqy3v0hEcZhTaUajeg?si=qAxd7laBR92ZotFRg2cD5A>

<https://www.audiodharma.org/series/210/talk/2768/>

[https://www.freebuddhistaudio.com/browse?th=General_\(espanol\)](https://www.freebuddhistaudio.com/browse?th=General_(espanol))

Maestros inspiradores: Pema Chodron, Deepak Chopra, Jack Kornfield, Thich Nhat Hanh, Kate Johnson, Arawana Hayashi, Tara Brach, Satish Kumar, Dr. Kumar.



La Importancia de la diversidad:

Trabajar positivamente con la diversidad consiste en empoderar a las personas respetando y apreciando lo que las hace diferentes en cuanto a edad, género, etnia, religión, diversidad funcional, orientación sexual, educación u orígenes. Esto permite explorar las diferencias en un entorno seguro, positivo y propicio y celebrar las experiencias, matices y aprendizajes que las otras personas nos pueden ofrecer a nosotras y nuestros grupos y organizaciones. Además la diversidad es la clave para la resiliencia de los sistemas vivos, cuanto más diversos, más ricos y sostenibles. Las organizaciones y sociedades son también sistemas vivos que no pueden más que beneficiarse de la diversidad.

La diferencia, como quiera que la definamos, es buena, nos hace quienes somos y hace que el mundo sea maravilloso. Para luchar por un mundo más justo e inclusivo debemos comprender la posición y perspectivas de l@s demás, practicar la empatía y así en nuestros entornos poco a poco vamos conquistando espacios libres de opresión.

ACTIVIDAD: Juego de las llaves

A cada participante se le pide que traiga sus llaves a la sesión. Comienza el ejercicio caminando alrededor de la habitación, les pedimos a l@s participantes que intercambien las llaves varias veces con otras personas hasta que todas tengan las llaves de otra persona. Nos congregamos en un círculo. Una por una cada persona imagina una historia que describa al/a dueñ@ de las llaves que tiene en la mano, basado en la apariencia de las llaves.

¿Qué clase de persona es? ¿Qué es lo que hace? ¿Dónde vive?

Reflexión:

¿Qué se siente cuando alguien habla de ti, basado en tus llaves? ¿Qué se siente cuando no te representan?
¿Qué se siente cuando alguien habla de ti mientras estás presente? ¿Qué se siente al inventar una historia sobre otra persona?

¿Ocurre esto en la vida real? ¿Dónde? ¿Cuáles son los peligros de esto? ¿Hay algún beneficio?

RECURSOS:

<https://otdchile.org/wp-content/uploads/2019/05/>

[manual-movilizando-a-la-diversidad.pdf](https://otdchile.org/wp-content/uploads/2019/05/manual-movilizando-a-la-diversidad.pdf)<http://educagenero.org/category/diversidad>

<https://browbooks.com/shop/the-relationship-is-the-project-working-with-communities-jade-lillie>

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-89250/untitled%20folder/IO3%20Edited%20Version%20SP.pdf>



Permacultura

Es un movimiento que utiliza la naturaleza como modelo para diseñar sistemas como la agricultura, pero no exclusivamente, sus principios se aplican a un amplio rango de disciplinas como organizaciones, diseño de proyectos sociales, dinámicas de grupo, arquitectura.

El objetivo de este enfoque de diseño es satisfacer nuestras necesidades humanas a la vez que regenera y cuida el medio ambiente.

En la permacultura convergen varias disciplinas, a la agricultura, la sabiduría indígena y las prácticas tradicionales, se unen la teoría de sistemas y la agroecología.

¿Qué es la permacultura social?

La permacultura social se ha popularizado dentro de la permacultura como la rama de esta que se centra en el cuidado de las personas y las dinámicas de grupo.

Permacultura Social presta atención al concepto de **cultura**, que representa las formas que toman las relaciones humanas, por ejemplo cómo nos comunicamos, conectamos, en qué creemos, cómo nos gobernamos.

La cultura dominante puede llegar a ser tóxica si sus sistemas subyacentes albergan opresión, sexismo, machismo, supremacía blanca, racismo, individualismo, división y luchas de poder.

"Los pequeños grupos pueden, en efecto, cambiar el mundo, pero para ello deben trabajar juntos."

Gilbert Jassey

La permacultura social como solución.

ACTIVIDADES:

En parejas o en pequeños grupos reflexionamos sobre las Éticas de la Permacultura y su aplicación a contextos locales / regionales y personales / organizacionales. (15 minutos)

¿Qué habría que cambiar en la forma en que actualmente organizamos nuestros sistemas (a nivel local, regional y mundial) para alinearlos con estas éticas? ¿Cómo se aplican las éticas a nuestros propios grupos/ proyectos/ asociaciones? ¿Cómo vivimos y experimentamos estas éticas en nuestra propia vida?

Volver al grupo y compartir vuestras reflexiones en plenario. (15-20 minutos)

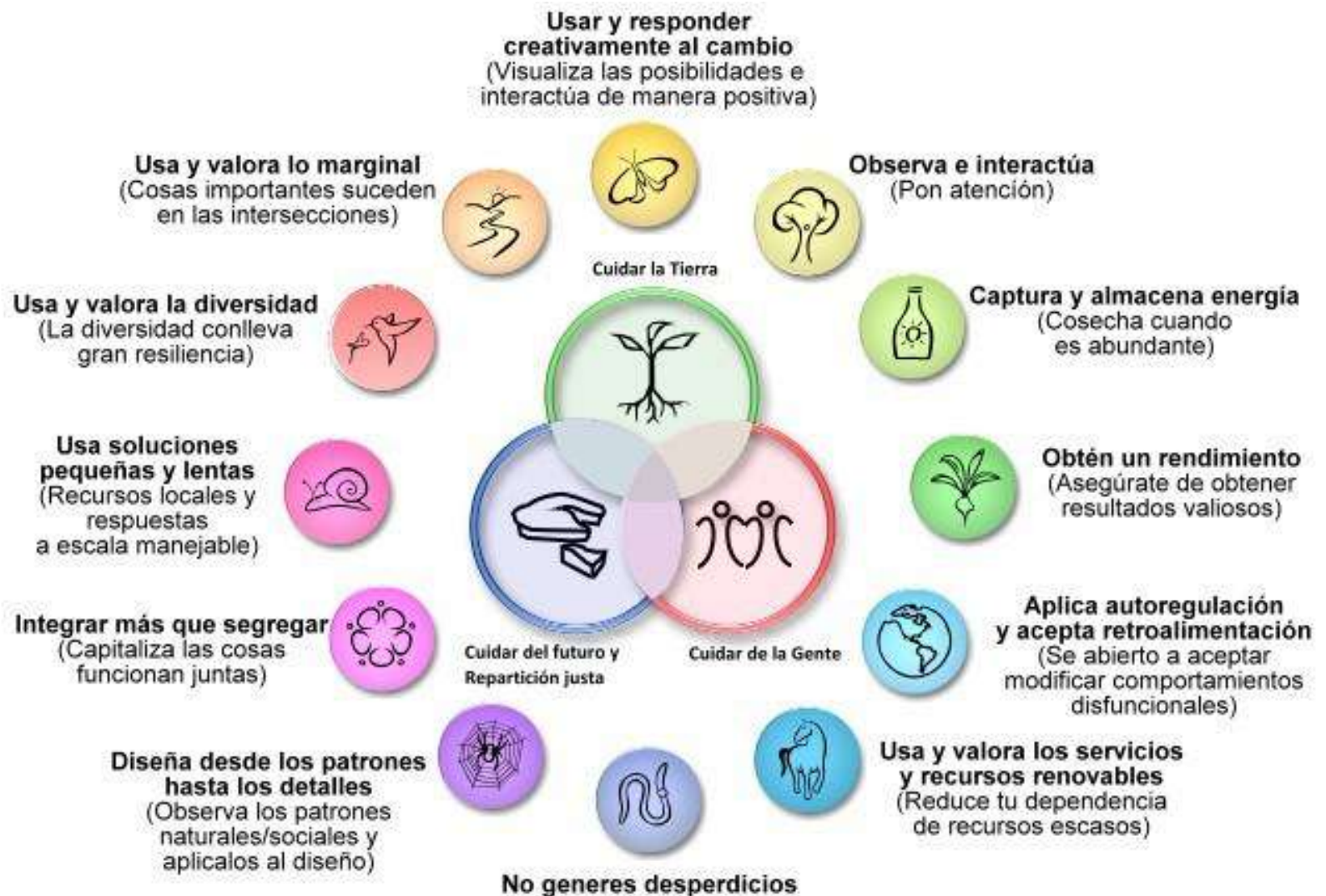
El cuidado de las personas: en el trabajo, proyectos, en las dinámicas de grupo, resolución de conflictos, enfocado al activismo sostenible y resiliencia de los movimientos sociales.

Cuidado de la tierra: la naturaleza y todos los organismos vivos y no vivos, defender los derechos de la tierra, alberga una visión de la naturaleza como parte del ser humano, aplica conceptos como resiliencia, abundancia.

Participación justa/ repartición justa de los recursos: referente al excedente, el dinero, las relaciones y el trabajo.



12 PRINCIPIOS DE LA PERMACULTURA.



RECURSOS:

<https://starhawk.org/permaculture/sustainability-espanol/>

<https://permacultura.co/que-es-la-permacultura-social/>

<https://www.permaculturaibera.org/>

<https://www.permacultureforrefugees.org> <https://www.re-alliance.org>



VIDEO DIARIO CAMPAMENTO LA BOLINA DÍA 1

EL JUEGO DE LA NAVE: EXPLORANDO PODER Y PARTICIPACIÓN EN VIVO

El juego de la Nave es un ejercicio experiencial que nos ayuda a reflexionar sobre la participación y el poder en base a la experiencia del juego, y posteriormente a extrapolar dicho aprendizaje a las dinámicas de nuestros grupos y asociaciones.

Usamos diferentes modelos y teorías sobre participación, procesos y poder que nos ayudan a estructurar nuestras reflexiones:

- I. Elementos clave del proceso participativo como objetivo, proceso y relaciones.
- II. Abordamos diferentes modelos de toma de decisiones.
- III. Exploramos el concepto de poder, los tipos de poder y cómo se distribuye y asigna a través de los diferentes tipos de rango o privilegios.

Cada uno de estos conceptos los trabajaremos en relación al ejercicio.

Estas son las preguntas que vamos a abordar ¿Cómo fueron los procesos durante el ejercicio? ¿Cómo se desarrollaron las relaciones? ¿Tuvimos en cuenta el objetivo? ¿Hubo una predominancia de alguno de estos tres elementos, y cómo afectó al grupo? ¿Cómo tomamos las decisiones? Utilizamos alguna metodología de forma explícita, o implícita? ¿Cómo se ha distribuido el poder? Quien tuvo más y quien menos? ¿Qué tipo de poder? ¿Cómo lo hemos entendido cada una de las personas? ¿Qué rangos o privilegios han influido en esa distribución del poder? ¿Qué podemos extrapolar a nuestros grupos?

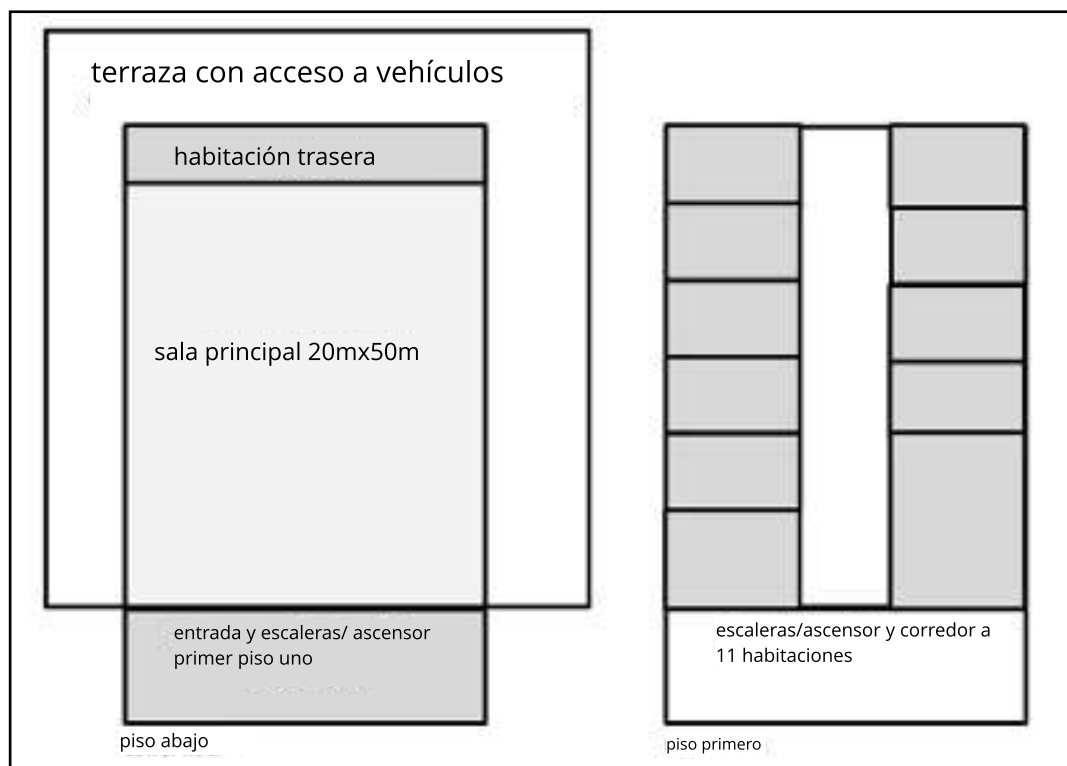


PREPARACIÓN E INSTRUCCIONES

El ejercicio se presenta como una actividad individual. La persona facilitadora introduce el juego. Guión: “Una amiga de Jose le ha ofrecido a este, el uso de una nave en las inmediaciones de Barcelona. La propietaria, María, vive en Costa Rica, ha vendido el terreno y el edificio será demolido dentro de 8 meses. María le ofrece a Jose el uso gratuito del espacio por 6 meses y 5.000 euros para poder realizar un proyecto interesante. José a cambio tiene que presentarle un plan y 3 razones por las que ese es un buen plan. Sin embargo, Jose te llama y te cuenta que le han ofrecido la oportunidad de ir a Murcia para trabajar en agricultura comunitaria. José te ofrece a ti la oportunidad. Tienes que presentar un plan y 3 razones por las cuales tu plan es bueno”. La persona facilitadora hace como que José le llama y le ofrece esta oportunidad que la facilitadora explica, junto con toda la historia, a l@s participantes. Est@s tienen 25 minutos para elaborar un plan con sus 3 razones de forma individual, el mejor plan será el que acabe implementándose.

El edificio tiene conexión eléctrica y agua corriente. El techo está en buen estado. El área tiene buena conexión de transporte, metro, rutas de autobús, y un montón de aparcamiento en una zona industrial ligera, no residencial. Hay un presupuesto inicial de 5.000 euros. Junto con esta descripción presenta el plano del edificio que ves a continuación. Cuantos más detalles más realista y más implicad@s estarán l@s participantes.

Dejamos que l@s participantes trabajen individualmente por unos 5-8 minutos (que les veas inmers@s e implicad@s en sus ideas). La facilitadora hace como si José le volviera a llamar por teléfono. “José ha hablado con María, esta no quiere recibir 15 o 20 propuestas sino una sola y colectiva. Maria quiere recibir la propuesta colectiva cuanto antes. L@s participantes tienen ahora 20 minutos para ponerse de acuerdo en 1 plan y sus 3 razones”. Deja que el grupo comience a trabajar, hazles conscientes del tiempo de vez en cuando, cuando queden 10 minutos, cuando queden 5. Mientras se desarrolla el ejercicio, ve tomando notas sobre el proceso. Qué ocurre durante esos 20 minutos. Intentamos anotar de forma objetiva todos los acontecimientos relevantes de forma cronológica, de tal manera que luego podamos reconstruir, junto con l@s participantes, lo que ha ocurrido. Prestamos atención a momentos claves, giros, cambios, decisiones importantes, conflictos, divisiones, acuerdos...y esto lo describimos anotando quién habla y que dice.



REFLEXIÓN: Una vez terminado el ejercicio, cuando pasen los 20 minutos, deja unos minutos para enfriar la situación, y salir del rol.

Pídele al grupo que construya una cronología de la actividad, de principio a fin. Coloca un rollo largo de papel (aprox. 3 metros de A1) con una línea dibujada en el centro. L@s participantes nombran y describen todas las cosas relevantes que ocurrieron. Esta línea de tiempo trata de reflejar lo ocurrido externamente, no emociones ni procesos internos, sino hechos observables, acciones, palabras. Ayuda leyendo tus notas si es necesario. Puede haber diferencias de opinión. Diferentes aspectos pueden ser más relevantes para algunas personas que para otras. Pero finalmente se debe producir una línea de tiempo consensuada (destina hasta 20 minutos para este ejercicio). Añadimos ahora un más (+) en la parte superior del papel y un menos (-) en la parte inferior. El signo más representa una sensación de creciente implicación, participación o compromiso. El signo menos representa una disminución de la participación o compromiso. Utilizando diferentes colores y mini-símbolos, cada participante construye una línea que define su compromiso, participación en cada momento del proceso, desde el principio hasta el final. Marcando en cada punto de la cronología como se ha sentido y uniendo los puntos con una línea, que será una representación gráfica de su participación. Se pueden escribir notas adicionales a lo largo de la línea para añadir diálogos internos, emociones. Deja 20 minutos para este proceso (puede ser bueno hacerlo coincidir con un descanso ya que es difícil que trabajen sus líneas simultáneamente). Normalmente se crea una representación muy gráfica e impactante de las diversas respuestas personales y procesos internos. Con el dibujo final continuamos la reflexión.

Algunas preguntas para explorar: ¿Qué es lo que más te llama la atención de esta gráfica? ¿Qué explica las diferencias en la experiencia? ¿Qué podemos decir en cuanto a las relaciones personales en los diferentes momentos? ¿Qué se hizo que tuvo un impacto positivo y qué un impacto negativo? ¿Qué podemos decir en cuanto a los procesos? ¿Se propuso algún proceso para facilitar el objetivo? ¿Cuáles? ¿Qué impacto han tenido? ¿Cómo se han tomado las decisiones? ¿Qué metodologías se han usado? ¿Qué impacto han tenido? ¿Se ha conseguido el objetivo?

Podemos usar el **TRIÁNGULO DE COLABORACIÓN** para guiar el análisis y aportar teoría sobre dinámicas de grupo. El modelo de Objetivo-Proceso-Relaciones está en la siguiente página.

Continuamos reflexionando sobre esta experiencia ahora en relación a la comprensión de las dinámicas de poder, toma de decisiones y liderazgo.

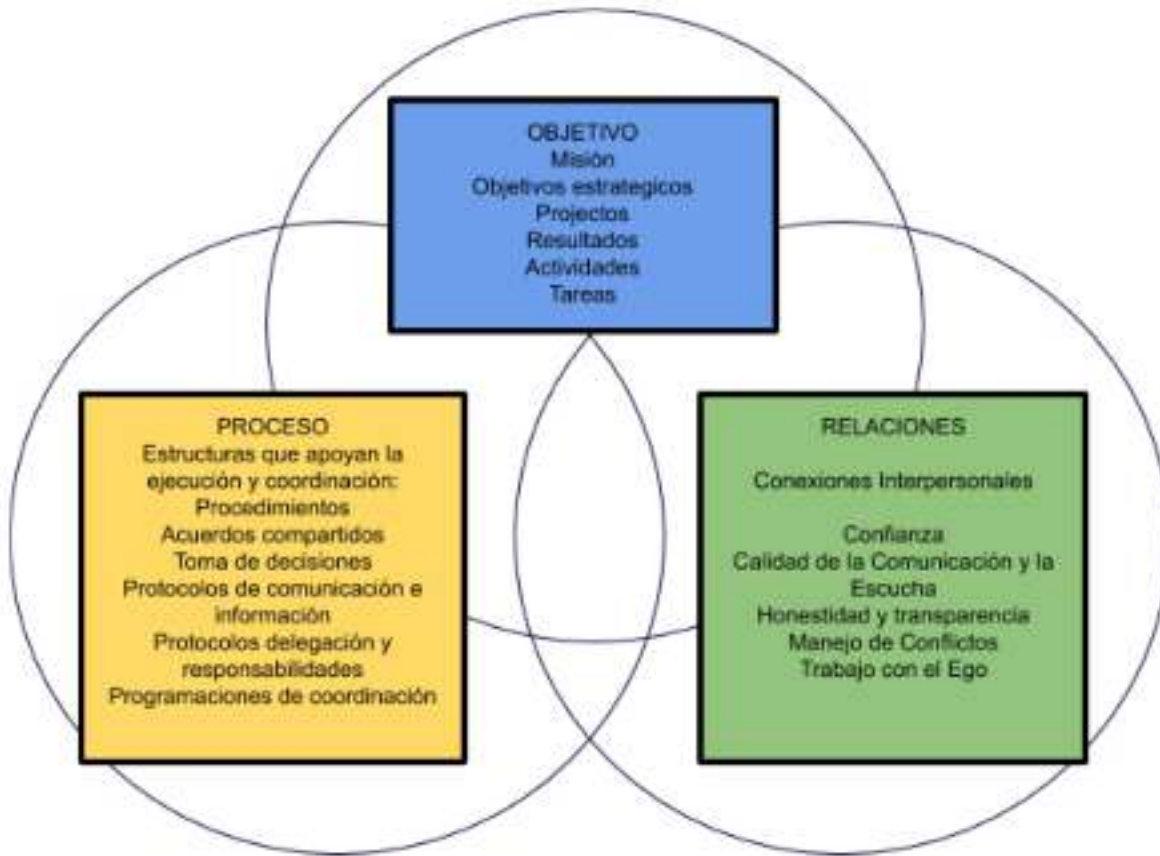
ACTIVIDAD: Diagramas de Chapati.

Usando papel y tijeras para hacer círculos, dividimos a las personas en grupos pequeños de entre 4-6. Cada grupo hace un diagrama de las relaciones de poder que se han dado durante el ejercicio. Cada círculo representa a una persona. El tamaño del círculo representa el poder relativo de esa persona durante el proceso. Los grupos hacen cada uno su propia representación de las relaciones de poder. Asigna a este ejercicio unos 30 minutos. Una vez hayan terminado, cada grupo puede ir a visitar el diagrama de los otros grupos. 15 minutos. Posteriormente cada grupo reflexiona en plenario sobre cómo han asignado el poder a cada persona, que han tenido en cuenta, qué definición de poder han utilizado, en qué ha habido acuerdos y desacuerdos. Dejamos 20 minutos para la reflexión conjunta. Añade 20 minutos para presentar el mapa mental sobre el Poder (en la página 35). Este mapa puede aportar un marco de pensamiento sobre el que apoyar y complementar las reflexiones de los grupos. Preséntalo cuando veas más conveniente, puede ser a mitad de su trabajo en grupos, puede ser al final contribuyendo a su reflexión.

Las actividades de esta página fueron creadas por Ecodharma y Ulex Project.

RECURSOS: www.ulexproject.org.

OBJETIVO - PROCESO - RELACIONES: FACTORES CLAVES PARA LA COLABORACIÓN



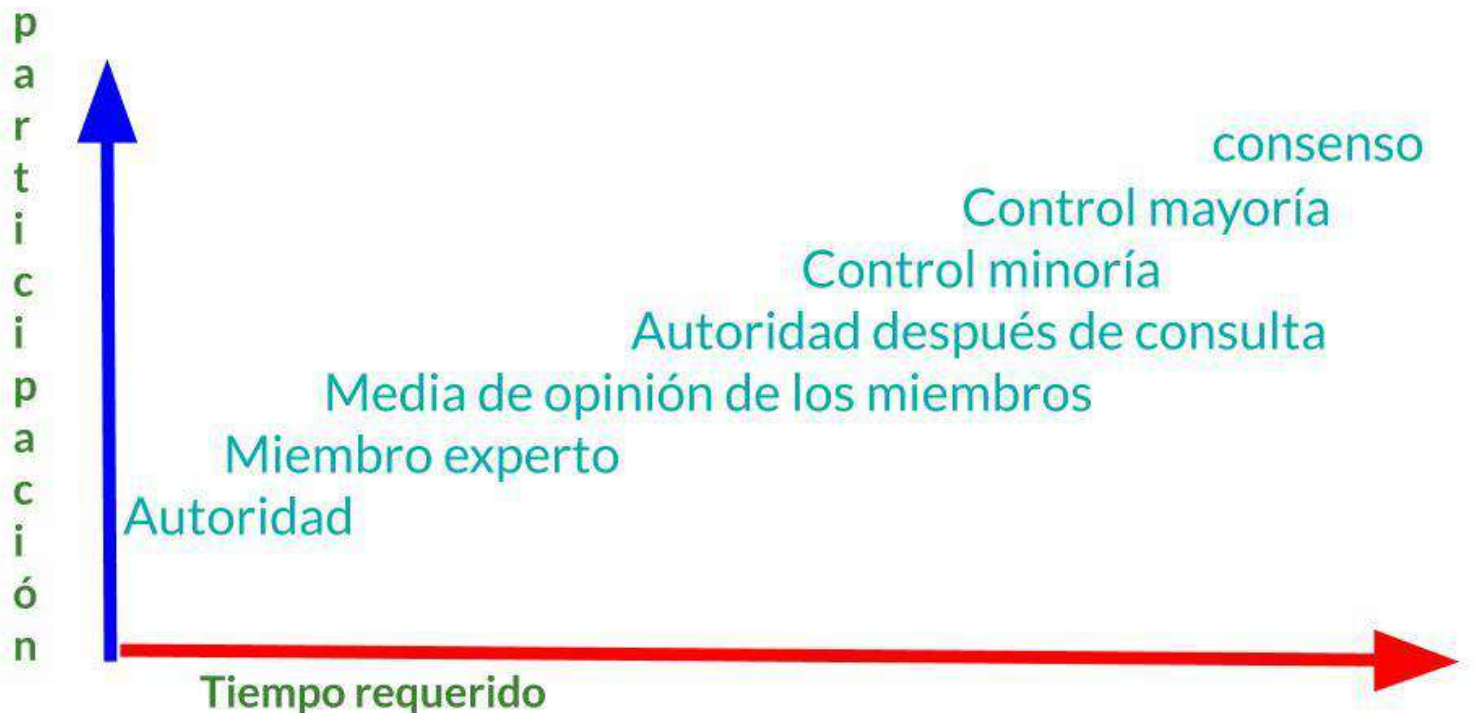


LA TOMA DE DECISIONES

El poder en los grupos puede ser concentrado, compartido o distribuido. En términos de patrones, estos pueden describirse como las formas organizativas de pirámide (estructuras jerárquicas), círculos (estructuras horizontales) o redes (estructuras en red o sistémica). La distribución del poder en un grupo está estrechamente relacionada con el lugar donde colocamos la autoridad y la forma en que tomamos decisiones. La distribución de la autoridad y el empoderamiento para la toma de decisiones dependerá del modelo que utilicemos. No hay un modelo mejor que otro, dependerá del grupo, sus circunstancias, contextos y objetivos. Lo más importante es la consciencia sobre qué modelo se está usando y por qué. A veces un uso combinado de diferentes modelos es lo más adecuado, a esto le podemos llamar enfoque combinado.

Para apoyar una cultura de poder distribuido y de toma de decisiones combinada, es importante que el grupo en su conjunto conozca las diferentes formas en que se pueden tomar decisiones y las ventajas y desventajas de los diferentes modelos. El conocimiento crea consciencia y esto crea control y empoderamiento sobre los procesos grupales.

MÉTODOS PARA LA TOMA DE DECISIONES



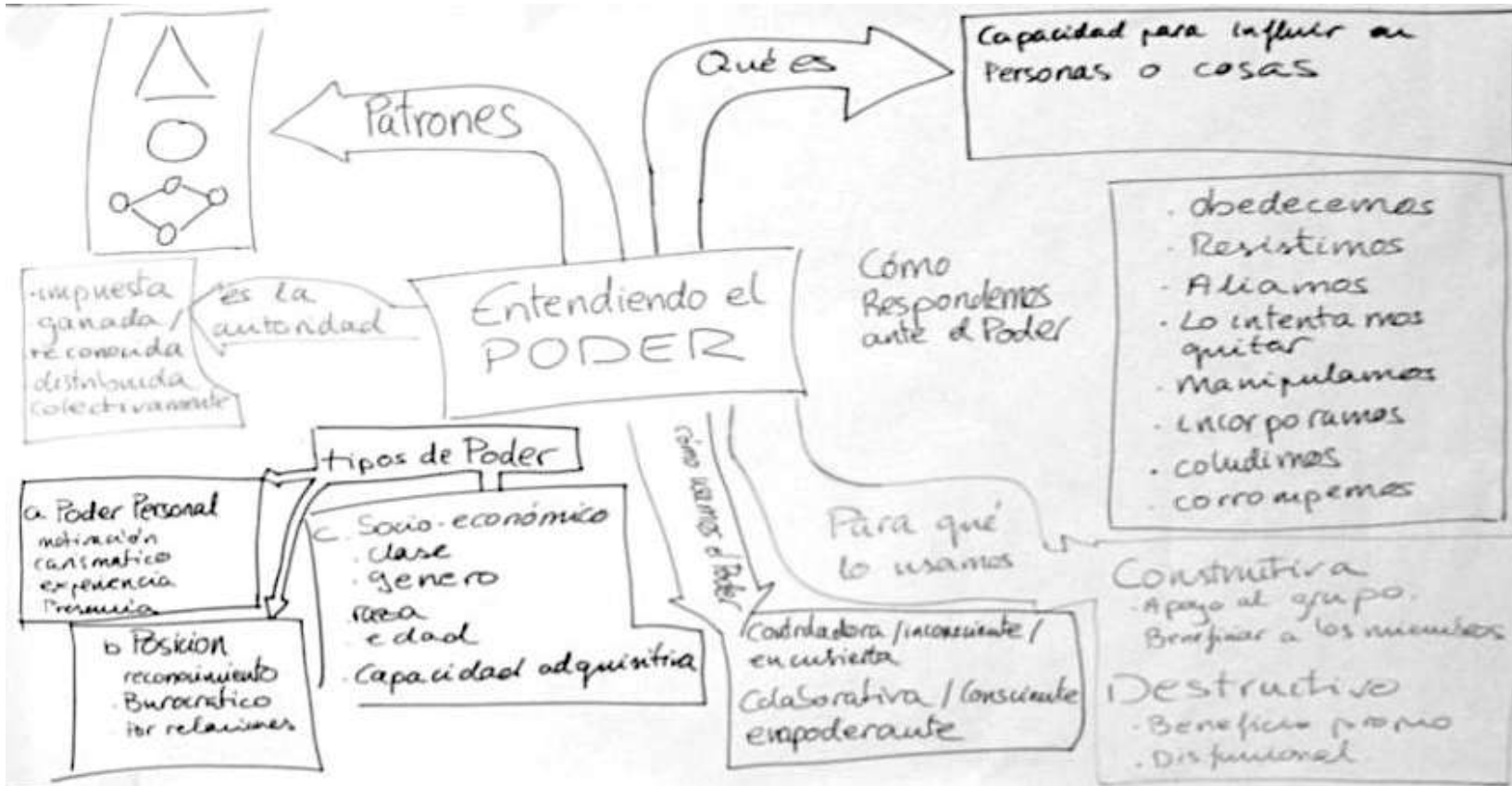


EXPLORANDO EL PODER

Tipos de poder:

“Poder sobre” es el tipo de poder del que más se habla comúnmente, cuando un grupo ejerce influencia y control sobre otros. Esta concepción entiende el poder como un recurso finito, si tu tienes más poder yo tengo menos.

- **"Poder para"** la percepción de la capacidad de actuación. Sentirse capaz de actuar. Puede comenzar con la consciencia de que es posible actuar y crece según se van realizando acciones, se van desarrollando habilidades y actitudes que incrementan la percepción de poder actuar e influir para el cambio.
- **"Poder con"** se refiere a la acción colectiva o la agencia. Es un poder que se construye a través de las relaciones entre personas, de su unión y colaboración. El "Poder con" se utiliza a menudo en el enfrentamiento ante la dominación abierta o encubierta de unos grupos sobre otros. Se construye en relación para configuración de visiones, planes y acciones.
- **"Poder interior"** describe el sentido de autoestima, confianza y dignidad en un@ mism@, que proviene de la toma de conciencia de la propia situación y crece desde la posibilidad de hacer algo al respecto.
- El **"poder interior"** es un concepto central en el enfoque de género, la educación popular, la psicología y muchos enfoques centrados en el empoderamiento.
- **"Poder para empoderar"** consiste en utilizar nuestro poder y privilegio para favorecer procesos, espacios y tiempo para la participación, la formación, la reflexión y la acción de otros grupos. Es una de las ideas centrales del trabajo con comunidades y grupos en riesgo de exclusión social o históricamente oprimidos. Debe ser una de nuestras principales misiones cuando trabajamos con dichas comunidades.



Rango o privilegio:

Rango es una habilidad o poder personal o social, consciente o inconsciente. Puede provenir de la cultura, la situación dentro de una comunidad o la psicología personal. El rango, tanto si lo has heredado como si lo has obtenido por tus propios medios, organiza una gran parte de tu comportamiento o interacciones y como estas son percibidas o recibidas. Todos tenemos múltiples rangos, algun@s con más privilegios que otros.

Rango social: es el poder que tienes (o del que careces) a causa de tu raza, género, edad, situación económica, orientación sexual, nacionalidad, religión, salud o idioma. El rango social puede ser global, o puede depender del contexto.

Rango estructural: es el poder que pertenece a tu posición en una jerarquía establecida. La presidenta de una corporación tiene un rango superior al de su secretaria, la cual tiene un rango superior al del personal de limpieza, etc.

Rango psicológico: es el poder personal que adquieres a través de tu experiencia vital, tu personalidad, rasgos físicos y aptitudes. Una persona que se siente bien consigo misma tiene un rango psicológico más alto que alguien que se siente deprimid@, sol@ o que sufre mucho.

Es importante conocer nuestro rango y privilegios que muchas veces son inherentes a nosotras, para evitar abusar de ellos y por tanto favorecer espacios más participativos. El rango y los privilegios nos dan poder que puede ser usado sobre otras personas. La consciencia sobre ello nos puede permitir evitar esto.



Elena Atienza, de Unión de Colores-PIDES en España, habla sobre el "poder para empoderar" y sus reflexiones sobre la importancia de reconocer cuándo entrar y salir de los roles de liderazgo para asegurar que la voz de tod@s sea escuchada. Un aprendizaje que ella va a llevar a sus grupos.

RECURSOS:

Cideal: [Enfoques y herramientas participativas para la cooperación al desarrollo](#)

IICA: [800 Herramientas Participativas para el desarrollo Participativo.](#)

ECHO: [Métodos y herramientas participativas para el desarrollo comunitario.](#)

CIES: [El Poder en las organizaciones](#)

Mutual Aid: [Anti-opresión y Poder.](#)

Toma de Decisiones: <https://www.aprendercolaborando.com/7-metodos-para-tomar-decisiones-en-grupo/>

<http://plataforma.tejeredes.net/2015/03/practicas-en-los-modelos-de-toma-de.html>



LIDERAZGO COLABORATIVO

"El liderazgo colaborativo nos invita a ver el liderazgo no como una cualidad estática y personal sino como un movimiento necesario que pasa y se manifiesta a través de las personas".

María Llanos del Corral

ACTIVIDAD: El ejercicio del lápiz.

Es un ejercicio sensorial y experiencial. Dos personas tienen que sostener, con las yemas de sus dedos índices, un lápiz, cada una un extremo. Invitamos a l@s participantes a moverse por el espacio de forma intuitiva, probando diferentes niveles, velocidades, formas de moverse, manteniendo el lápiz en sus dedos sin que se caiga. Después de 2 minutos invitamos a que una de las personas lidere el movimiento. (2 minutos). Ahora invitamos a que la otra persona lidere el movimiento, 2 minutos. Por último que las dos personas lideren.

Reflexión: ¿Qué es lo que más te ha llamado la atención del ejercicio? ¿Cómo has percibido los diferentes movimientos? ¿Qué diferencias has notado, si alguna, en las diferentes secciones? ¿Qué podemos aprender sobre liderazgo?

ACTIVIDAD: El ejercicio de la bandada.

Un ejercicio colectivo y físico. Una experiencia que emula la idea de mentalidad de grupo y liderazgo compartido. L@s participantes se organizan en un grupo, con forma de rombo. Una de las personas que se encuentre más al frente del grupo se mueve y el resto le imita. Cuando la persona que guía cambia de dirección, la siguiente persona más adelantada toma el liderazgo, ahora las personas deben imitar sus movimientos. Un nuevo movimiento direccional y otra persona toma el liderazgo, recogiendo el movimiento anterior y transformándolo en el suyo propio. El movimiento grupal se asemeja al de una bandada de pájaros. El objetivo es sentir, reflexionar sobre el concepto y movimiento de liderazgo propio y compartido y cómo tomar y dejar la iniciativa.

Reflexión: El grupo comienza ser más conscientes del grupo, y el movimiento de liderazgo a través de una conciencia visual, espacial y energética. En El Teatro de Presencia Social a esto se llama "sentir el campo social". También aprendemos a ver los movimientos bruscos, los cambios radicales, los vacíos de liderazgo...y reflexionamos sobre cómo pasa esto en nuestros grupos y en nosotras mismas. Algunas preguntas para la reflexión: ¿Qué es lo que más te ha llamado la atención? ¿Qué tipo de movimientos has visto y que diferentes impactos han tenido? ¿Cómo afecta la claridad de los movimientos de l@s líderes al conjunto? ¿Qué se sentía al moverse como un grupo? ¿Dónde estaba tu atención? ¿Dónde ves esto en tus grupos o asociaciones? ¿Qué aprendizajes podemos extraer? ¿Qué has aprendido de ti mism@? ¿Qué cambiarías o mejorarías?

ACTIVIDAD: Music Jam.

El grupo se sitúa en un círculo de pie y se dispone a hacer una music jam con sonidos vocales repetitivos y percusión corporal. Para unirse a la jam hay que dar un paso adelante hacia el centro del círculo. Las personas que crean este círculo interno están haciendo sonidos y las personas del círculo original están escuchando. Cualquiera puede entrar o salir del círculo en cualquier momento. Puede ser útil añadir un movimiento o sonido repetitivo que acompañe al sonido para ayudar a mantener el ritmo, o insertar una melodía a la percusión o puedes copiar el sonido o el ritmo de alguien para hacerlo más presente. Para cambiar el sonido o el ritmo que estás haciendo, primero sal del círculo, escucha y luego vuelve a entrar. El objetivo no es crear una melodía perfecta y hermosa, sino experimentar. La escucha activa es crucial a lo largo de este ejercicio ya que no estamos trabajando para crear sonidos individuales, sino creando un cuerpo orquestal colectivo.

Reflexión: Este ejercicio nos permite entrenar nuestra capacidad de escucha y participación. Aprendemos a escucharnos y a entender los impulsores y limitadores de nuestra participación.

¿Cómo se manifiesta en tu cuerpo el movimiento de participación? Algunas personas sienten: nerviosismo, el corazón acelerado, una inclinación del cuerpo hacia adelante antes de participar, un sentimiento de motivación o excitación, a veces hay un impulso para participar pero el miedo los hace retroceder en el último segundo.

Reflexiona sobre los orígenes de tu participación ¿Cómo entraste, o no? ¿Cuáles fueron los momentos en los que te sentiste más/menos inclinado...? ¿Cómo saliste de los momentos de duda? ¿Qué impulsó esa decisión? ¿Cuando te sentiste más empoderad@? ¿Qué has aprendido de ti mism@? ¿Cuándo sentiste que era más fácil escuchar el conjunto, desde fuera o desde dentro del círculo?

En los modelos de liderazgo colaborativo apelamos a la inteligencia colectiva para que esta se construya desde y con el grupo. Es importante crear procesos ágiles, fructíferos y eficientes y ser conscientes de cuándo tomamos el liderazgo y por qué.

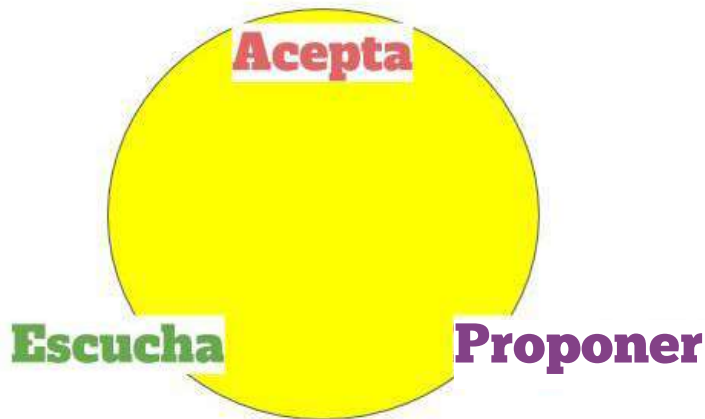
Escuchar al grupo: Este ejercicio entrena nuestra capacidad de estar presentes, de escuchar lo que realmente sucede y de contribuir desde esa realidad. El ejercicio nos permite ver cómo el todo emerge del sonido de cada una de las partes y en la relación entre estas. El sonido es característico del grupo y no de alguna de sus partes. Durante el ejercicio vemos cómo cada sonido se construye a partir de otros, como en la inteligencia colectiva cada idea es la inspiración para la siguiente, y es en esa espiral de participación donde se co-crea algo que no hubiera sido posible sin la participación de tod@s.

La colaboración es un proceso constante e iterativo de intercambio y aprendizaje. Cuando participamos tenemos la posibilidad de influir en el grupo y cuando escuchamos tenemos la posibilidad de ser influenciad@s y transformad@s. Si dejamos de escuchar, no estamos percibiendo la nueva información. A veces, en nuestros sistemas sociopolíticos, las organizaciones o los líderes de los grupos dejan de escuchar lo que está sucediendo y siguen dirigiendo desde una concepción obsoleta de la realidad, quizá más apegada a sus planes y expectativas. ¿Qué impacto tiene esto?

¿Cómo se refleja esto en tus grupos y organizaciones?

¿Qué podemos aprender y extrapolar a nuestros grupos y a nosotras mismas?

IMPROVISACIÓN



El círculo de la improvisación

REGLAS EN LA IMPRO:

NUNCA RECHACES UNA PROPOSICIÓN
TEN CUIDADO DE TI Y DE LOS DEMÁS
LO QUE PASA EN IMPRO SE QUEDA EN IMPRO.

LA PRÁCTICA:

PERCIBE MÁS PARA TENER MÁS
OPORTUNIDADES
DESPEGATE DE TUS EXPECTATIVAS
USA TODO

El trabajo desde la improvisación nos entrena en la práctica de la **escucha**. Muchas veces estamos tan apegad@s a nuestro objetivo, agenda, expectativas que perdemos la capacidad de ver lo que realmente está pasando. Cuando hemos planificado detalladamente y las cosas no salen según los planes, escuchar es la capacidad de ver esa disonancia, y este es el primer paso para poder ver, aceptar lo que viene y poder influir.

Aceptar por tanto la realidad que se nos presenta, las propuestas de las demás personas y desde ese terreno ser capaces de **proponer** son los otros dos elementos fundamentales de la improvisación. En el trabajo de Impro si respondes a una propuesta con tu propia idea de cómo la escena debe desarrollarse, acabas con una escena sin sentido, la improvisación está llena de significado, de orden, a pesar de la espontaneidad y carácter participativo.

Una vez que escuchas y aceptas la oferta, **proponer** es el espacio donde puedes influir. La propuesta puede ser algo muy obvio pero que nadie ha expresado, muchas veces los pequeños pasos son los que más nos ayudan a avanzar en los procesos o espacios de colaboración. Las propuestas contienen nuestra visión, intereses y motivaciones. Las expresiones de cada participante y su interacción es lo que da forma al conjunto de la escena y la historia en su totalidad. Una construcción colectiva, donde tod@s influyen y han sido influidos.

La improvisación es una creación colectiva a través de las pequeñas acciones y sus respuestas, dando forma a un movimiento que es mucho más que la suma de las acciones que lo crean. Muchas veces nos sorprenderemos de los resultados antes unimaginables de los procesos creativos y colectivos, ideas, acciones que no hubieran sido posibles de no ser por la interacción entre las personas.

RECURSOS: Rob Poynton | Más allá del control. Un mundo complejo requiere de la capacidad de improvisar
https://www.youtube.com/watch?v=UaObiwP1mcA&ab_channel=DOlectures

R. Poynton (2013) Do Improvise. Do Books. England.

Juegos de improvisación: <https://octaedro.com/wp-content/uploads/2019/02/13155.pdf>



10 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO COLABORATIVO

Tomando como referencia el trabajo de destacad@s autor@s en cambio organizacional que se centran en el liderazgo como movimiento colectivo, como Patricia Shaw, Otto Scharmer (Theory U) y Margaret Wheatley, y a partir de su propia experiencia en liderazgo colaborativo, la facilitadora y cofundadora de La Bolina, María Llanos, nos ofrece 10 características clave para el liderazgo colaborativo..

- 1) Capacidad para responder: ser flexible y reactivo.
- 2) Capacidad para estar presente: Si nos enfrentamos constantemente a situaciones cambiantes necesitamos desarrollar nuestra capacidad para estar presentes. Cuando estamos presentes y vivimos el momento, podemos observar, reaccionar e influir sobre lo que está sucediendo y no desde nuestras expectativas e ideas. Para estar presentes necesitamos mantener un equilibrio emocional y un estado de compromiso, motivación y desapego al mismo tiempo.
- 3) Trabajo de procesos: Nuestra cultura se define por la supremacía de los resultados, objetivos rápidos y a corto plazo a expensas de los procesos y visiones largo placistas. Un ejemplo es la forma en que abordamos la educación. La educación a menudo está orientada a las habilidades necesarias para entrar en la fuerza de trabajo y contribuir económicamente a la sociedad, en lugar de un proceso de aprendizaje para el autodescubrimiento y aprender a aprender y reflexionar. El proceso de cómo hacemos las cosas es tan importante como lo que terminamos haciendo.\
- 4) Del héroe/heroína A el/la anfitrión/a: Margaret Wheatley (consultora en liderazgo y cambio organizacional) dice "La líder es aquella persona que es capaz de interpretar lo que la situación necesita, que intuye lo que debe suceder, y facilita el proceso para que suceda. La líder es la persona que crea procesos de participación efectiva y honesta y los espacios para que emerja la inteligencia colectiva".
- 5) Aceptar la incertidumbre: Cuando nuestra visión es amplia e inclusiva y los procesos participativos, significa que muchas personas pueden caminar colectivamente hacia esa visión y que la visión será co-creada por tod@s. Esto requiere que dejemos de lado la certeza de alcanzar resultados específicos. Además, si entendemos que crear lo nuevo es actuar y no saber exactamente qué va a suceder, debemos estar preparad@s para trabajar con la incertidumbre.

6) Trabajar conscientemente con nuestro ego: La realidad de hoy es más compleja, interconectada e incierta que nunca, especialmente en estos momentos de epidemia Covid-19 que ha puesto en jaque nuestros sistemas de salud, económicos, sociales, y desmantelado nuestra creencia en el control. Este contexto no se puede afrontar con liderazgos de comando y control. La tendencia a recuperar el "poder y control" en tiempos de crisis es una reacción habitual pero no necesariamente la mejor. Liderar en tiempos de incertidumbre y complejidad requiere ser consciente de nuestro propio impacto en el proceso de liderazgo y salir del centro para crear espacio y condiciones para que el colectivo lidere. "Lo importante no es mi inteligencia, sino crear espacios para que surja la inteligencia colectiva. Para trabajar desde la facilitación, por el bien del grupo y su empoderamiento, debemos trabajar nuestro ego". M Wheatley.

https://www.youtube.com/watch?v=h523m2B5_1c

7) Tener y proyectar visión: No te dejes cegar por el logro de resultados concretos. Los resultados son importantes como peldaños en el camino hacia nuestra visión, pero no son fines, o visiones en sí mismos. Es importante crear una fuerte visión compartida, y guiarse por los principios y valores de una organización consciente e inteligente. La visión, los valores y los principios constituyen el espíritu y el carácter de tu organización. Las organizaciones que se encuentran en crisis interna, deben trabajar para rescatar la visión común y el entusiasmo que las unió.

8) Capacidad de asumir riesgos: Vivimos en un contexto que cambia y que requiere de soluciones innovadoras. Innovar implica asumir riesgos. Necesitamos líderes que se atrevan a ser ell@s mism@s, atreverse a pensar fuera de la caja a pesar de los riesgos sociales que esto implica.

9) Aprender a dejar ir: No debemos confundir "dejar ir" con la falta de interés o de implicación. El desapego involucrado es la capacidad de desprenderse de las expectativas y permanecer abierta al flujo de información y propuestas de las otras personas. Esto abre la puerta a la verdadera participación, creatividad y aceptación. También nos permite no reaccionar emocionalmente cuando algo no resulta como esperábamos, aceptar rápidamente la nueva situación y actuar en relación a lo que encontramos. Trabajar el desapego involucrado significa reconocer el ego y cuando estamos actuando en interés propio.

10) Equilibrio: Encontrar el equilibrio entre el desapego y el compromiso o la implicación profunda. El equilibrio entre la compasión y el coraje, y el esfuerzo y el descanso.

RECURSOS: La serie Let Go & Lead: Meg Wheatley en Youtube

Sobre el cambio de héroe anfitrión:

https://www.youtube.com/watch?v=UWq5oLaPzko&ab_channel=AgileCommsManifesto

Dejar ir el ego: https://www.youtube.com/watch?v=h523m2B5_1c

M. Wheatley: [El Liderazgo y la Nueva Ciencia.](#)



VIDEO DIARIO CAMPAMENTO LA BOLINA DÍA 2

EL BAZAR

STC EVENT

WE ARE CHANGE!
COME TOGETHER
FOR A BETTER
FUTURE!



ACTIVIDAD: El Bazar es una invitación para que l@s participantes produzcan presentaciones creativas de su trabajo usando materiales impresos, dibujos, diseños creativos, collage, materiales y texto. Previa a la llegada al taller, si es posible, pedimos a l@s participantes que traigan material, objetos o cualquier tipo de artilugio con el que hacer una presentación de su proyecto.

Invitamos a l@s participantes a recoger todos esos materiales traídos o a recopilar cualquier objeto que les pueda ayudar a crear una presentación de su proyecto, grupo u organización. En la sala desplegamos materiales como pinturas, colores, tijeras, pegamento, revistas... y cualquier material creativo que tengas. Después de una hora (60 minutos) se distribuyen las presentaciones en la sala como si fueran puestos en el mercado. Así creamos el "**Bazar de proyectos Start the Change**".

A continuación, l@s participantes se dividirán en dos grupos, el primero va a pasear por el bazar y visitar los proyectos de la otra mitad. Después de 20 minutos, cambiamos, y la otra mitad, visita. En los puestos contarán historias de su proyecto, describirán los objetivos y la visión y responderán a las preguntas de l@s visitantes.

LA TECNOLOGÍA DE ESPACIO ABIERTO

La Tecnología del Espacio Abierto (TEA) se ha definido como:

- Una forma simple y potente de catalizar conversaciones de trabajo efectivas conduciendo a las organizaciones a prosperar en tiempos de cambio.
- Es una herramienta metodológica que permite, a grupos auto-organizados de cualquier tamaño, lidiar con temas complejos de forma participativa y en un período de tiempo corto.
- Un poderoso proceso grupal que inspira soluciones creativas, mejora la comunicación y potencia la colaboración y la motivación.

El objetivo de una sesión de TEA es crear tiempo y espacio para que las personas se comprometan en torno a las cuestiones que les preocupan.

El programa se define entre las personas que proponen ideas y tienen el deseo de llevarlas a cabo. Normalmente las reuniones suelen tener un impacto transformador para las personas y grupos involucrados.

¿Cuál es la mejor manera de utilizar TEA?

La TEA es útil en casi todos los contextos, para establecer una dirección estratégica, definir la visión de futuro, resolver conflictos, fomentar la moral del equipo, realizar la planificación comunitaria, o crear espacios de colaboración y aprendizaje dentro de una organización o grupo.

¿Cuándo es más interesante y productivo utilizar la TEA?

En situaciones en que : Hay un problema compartido por muchos actores; cuando la complejidad del problema involucra muchos aspectos; cuando se necesita proponer soluciones rápidas y creativas. Sólo es inapropiado cuando el resultado de la reunión está predeterminado o si los promotores no están dispuestos a aceptar el resultado de las propuestas colectivas.

¿Cómo funciona un evento de TEA?

Funciona bajo cuatro principios y una ley.

Los cuatro principios son:

- Quien venga es la persona adecuada.
- Lo que pase es lo único que podría haber pasado.
- Cuando empieza es el momento adecuado.
- Cuando se acaba es el momento de acabar.

La ley se conoce como la Ley de los Dos Pies: "Si te encuentras en una situación en la que no estás contribuyendo o aprendiendo, usa tus pies y muévete allí donde tu interés te lleve".

Los cuatro principios y la ley funcionan para crear un evento motivado por la pasión y acotado por la responsabilidad de los participantes.

LA TEORÍA U: LIDERANDO DESDE EL FUTURO QUE EMERGE

La Teoría U es una teoría de cambio y liderazgo elaborada por el MIT (Instituto de Tecnología de Massachusetts). Se centra en la importancia de la transformación personal, cambio de paradigma mental, la consciencia y el trabajo con el ego como bases para la transformación social. El Teatro de Presencia Social es una rama fundamental de la Teoría U.



La U: Es un proceso que consta de cinco movimientos. Como ilustra el diagrama, nos movemos hacia abajo por un lado de la U (desde los hábitos y la superficialidad personal y organizacional hacia una conexión más profunda) hasta el fondo de la U (donde nos conectamos con lo esencial, nuestros principios y los de nuestros grupos, motivaciones profundas y el mundo que quiere emerger) y hacia arriba por el otro lado de la U (cristalizando, prototipando, dando vida a aquello nuevo que está surgiendo). En ese viaje hacia el fondo de la U requiere que dejemos atrás aquello que no es esencial. Este proceso de dejar ir (nuestro ego, patrones o hábitos personales o de nuestra organización) y dejar venir (una inspiración que nace desde lo más profundo, que representa nuestra realización como personas u organizaciones), establece una conexión con una fuente más profunda de conocimiento e inspiración. La Teoría U propone un camino que nos lleva a reconectar con nosotr@s y desde esa esencia y claridad, construimos acciones, futuros que representan nuestras verdaderas aspiraciones como personas y organizaciones. Cruzar este umbral significa estar más conectada con nuestras intenciones, principios y valores, así somos más capaces de ver un futuro que quiere emerger a través de nosotras. El Liderazgo se entiende como estar al servicio de un propósito más grande.



SEMILLAS DE FUTURO: TEORÍA U

Semillas de Futuro es un ejercicio de diario.

Objetivo: El diario es un proceso de autoreflexión guiado. Este proceso permite a l@s participantes entrar en un nivel de reflexión profundo e identificar pasos y acciones concretas. Esta práctica puede utilizarse en diferentes fases de la Teoría U, pero especialmente en las fases próximas al fondo de la U, cuando profundizamos en nuestros propósitos y valores esenciales.

>>El diario siempre ha servido para conocernos mejor, saber lo que pensamos, sentimos y deseamos. Como facilitadora, procura invitar a l@s participantes a que se dejen llevar por lo que sienten y dejen emerger posibilidades de futuro. Hay 16 preguntas en total.

Aquí os presentamos una selección:

- ¿Qué sientes que es lo que quiere ocurrir en tu contexto o comunidad?
- La frustración: ¿Qué es lo que más te frustra de tu trabajo actual y/o de tu vida personal?
- La felicidad: ¿Qué es lo que más te inspira y te da más energía en tu trabajo y en tu vida actual?
- Helicóptero: Obsérvate desde arriba (como en un helicóptero). ¿Qué es lo que haces? ¿Qué intentas hacer en esta etapa de tu viaje profesional y personal?
- Tu yo más joven: Mira tu situación actual desde el punto de vista de tu juventud, al comienzo de tu viaje: ¿Qué tiene que decirte esa persona joven?
- Huella: Imagina que puedes avanzar rápidamente hasta los últimos momentos de tu vida, cuando es el momento de partir. Desde ahí, mira hacia atrás, al viaje que ha sido tu vida ¿Qué te gustaría ver en ese momento?
- ¿Qué huella quieres dejar en el planeta? ¿Qué tendrías que dejar ir para hacer realidad tu visión? ¿Qué es lo viejo que debes dejar morir? ¿Cuál es esa vieja piel (comportamientos, suposiciones, patrones, etc.) que debes soltar?
- Dejar-venir: ¿Dónde encuentras las semillas del mañana en tu contexto y entorno actual?

RECURSOS: Para leer todas las preguntas e instrucciones sobre cómo dirigir este ejercicio, descarga los recursos completos aquí:

<https://drive.google.com/file/d/1tnwQpFSLsumre9xi32A-IS4-f4eKEc8U/view?usp=sharing>



Marta Cheinasso de CISV Italia, habla sobre el poder de conectarse con la naturaleza y reflexiona sobre su cambio personal en estos últimos días en La Bolina: su compromiso de dejar de tener miedo a ser ella misma y confiar en su capacidad para asumir con pasión y honra, funciones de liderazgo al servicio de los que le rodean.

RECURSO:

Instituto Presencing <https://www.presencing.org>

Liderando desde el futuro que emerge: <https://www.presencing.org/assets/images/theory-u/TU-ExecSum-Spanish.pdf>

Arawana Hayashi. Niveles de escucha Teoría U:

https://www.youtube.com/watch?v=DeMjbu7YZ1Q&ab_channel=EmanaFormaci%C3%B3n

A.Hayashi. Discovering Social Presencing Theatre: https://static1.squarespace.com/static/5877f778cd0f68f05205cb61/t/5c33e450aa4a996712e857ef/1546904656984/Discovering_SPT.pdf

Social Presencing Theatre: [Conversation with Arawana Hayashi](#)

Social presencing Theatre. [Herramientas. historia.](#)



ESTRATEGIA EMERGENTE

“El mundo está en un continuo estado de cambio. Es una corriente de patrones emergentes en constante mutación. En lugar de resistirnos al cambio, la Estrategia Emergente nos invita a sentir, mapear, evaluar y aprender de los patrones que fluyen nuestro alrededor para entenderlos mejor e influenciarlos a medida que suceden”.

Adrienne Maree Brown

ACTIVIDAD: El juego del Dragón. Este juego nos sirve para estimular la reflexión en torno a la estrategia emergente, la colaboración, el pensamiento colectivo y la percepción del campo social y para desarrollar habilidades para identificar y ser conscientes de los patrones. La facilitadora distribuye al azar sillas en una gran sala o al aire libre, una silla por participante. Cada participante se sienta en una silla, una persona que se convierte en el dragón. Debe haber una silla vacía que esté idealmente tan lejos del dragón como sea posible. El objetivo es que l@s participantes no dejen que el dragón se sienta en la silla vacía. El dragón comienza a caminar hacia la silla vacía. L@s que están sentad@s pueden ir moviéndose para sentarse en la silla vacía, pero esto irá dejando otra silla vacía en la que el dragón podría sentarse, y por lo tanto las personas deben ir moviéndose para cubrir siempre la silla vacía. Si una persona se incorpora, debe entonces dejar su silla, no puede volver a sentarse en la misma. El juego continúa hasta que el dragón logra sentarse en una silla. La última persona que haya dejado la silla en la que el dragón se sienta, se convierte en el siguiente dragón. El juego se puede jugar varias veces. Es bueno hacer una pausa para que el grupo tenga tiempo de reflexionar sobre su proceso hasta el momento, que desarrollen diferentes estrategias, y que se visibilicen diferentes dinámicas de grupo.

Reflexión: Después de jugar el juego varias veces la persona que facilita, invita a la reflexión usando algunos de los modelos de poder y participación, por ejemplo el triángulo Objetivo/ Proceso / Relaciones. Podemos intentar hacer visibles algunas de las dinámicas de grupo que se han dado, y/o respuestas personales. ¿Qué dinámicas o patrones hemos observado? ¿Hemos intentado diferentes estrategias? ¿Qué pasaba con las estrategias y dinámicas cuando el tiempo apremiaba? ¿Qué tendencias o patrones grupales hemos descubierto? ¿Qué tendencias personales hemos observado?

Juega el juego unas cuantas veces más después de esta primera ronda de preguntas reflexivas para permitir que esta nueva información pueda influir en el grupo y su desarrollo colectivo.

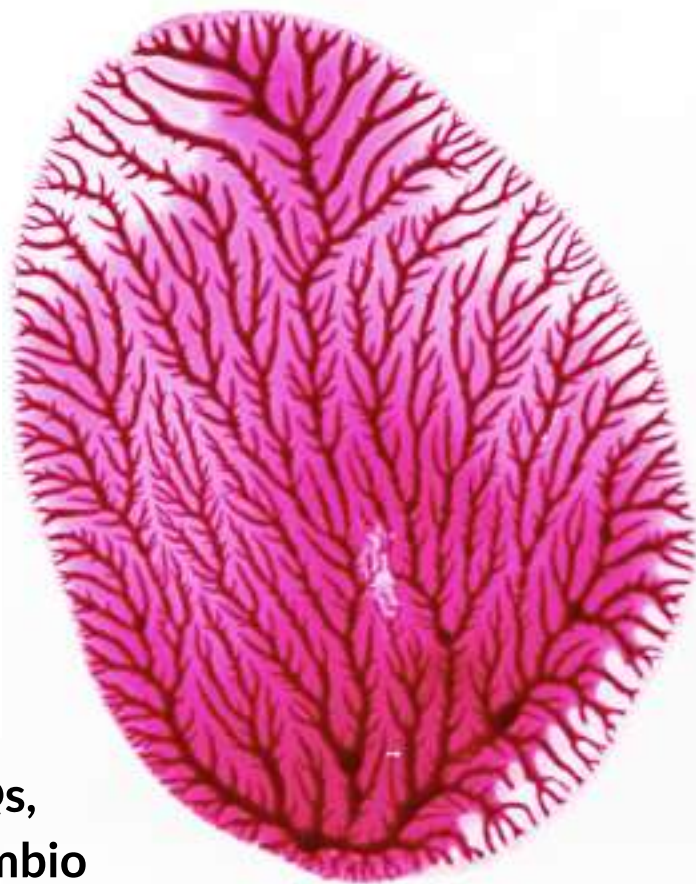
Reglas: Las sillas no pueden moverse nunca . El dragón tiene que caminar lentamente. L@s sentad@s no pueden volver a sentarse en su silla si se han incorporado.

Reflexión: ¿Qué notaste que pasó cuando el dragón comenzó a moverse? ¿Qué representa el dragón para ti y por qué? ¿Notaste patrones que se repiten a nivel grupal? ¿Qué cambió en la forma en que el grupo respondía a medida que ganaba experiencia en el juego? ¿Crees que hay una solución para el juego? ¿Cuándo trabajó mejor el grupo en conjunto? ¿Qué estaba sucediendo en esos momentos? ¿Qué sistemas o situaciones representa este juego para ti? ¿Existen paralelos entre lo que vemos en este juego y lo que vivimos en nuestros grupos u organizaciones? Con lo que hemos vivido, ¿Qué aprendizajes te llevas?

ITERACIONES

SISTEMAS VIVOS

INTERCONEXIÓN



**¿Cómo podemos estar más atent@s,
conscientes de los patrones de cambio
que surgen en nuestros contextos?**

- Escucha activa
- Usar toda la información de nuestro cuerpo
- Percibir más y dejar de lado las suposiciones y los prejuicios
- Observar y permanecer observando un fenómeno hasta que realmente lo conozcamos
- Abrir nuestra mente / corazón / voluntad

"No hay nada permanente excepto el cambio" (Heraclito).

Durante la sesión de Estrategia Emergente nos centramos en el trabajo de Adrienne Maree Brown, una joven escritora, activista y oradora pública que está repensando, re-haciendo y apoyando a los movimientos sociales para superar los desequilibrios raciales, ecológicos y de poder dentro de su trabajo y sus contextos. Si está buscando un modelo similar al que ella plantea con su trabajo, te recomendamos encarecidamente su iluminadora perspectiva, sus blogs, libros y charlas. Ella ha escrito *Activismo del Placer: La política de sentirse bien*, *Estrategia Emergente: Reformando el Cambio, Cambiando mundos*, y co-editado con Octavia Brood *La Ciencia Ficción de los Movimientos de Justicia Social*. También tiene una serie de podcasts llamados "Cómo sobrevivir al fin del mundo". Su arte, escritura, pensamiento y trabajo está ayudando a los movimientos sociales a repensar de forma creativa y dinámica los límites y a enfrentarse al status quo. Su escritura hace que la teoría de los sistemas vivos sea accesible y aplicable y muestra de forma simple la importancia de la unión y la colaboración a través de la diferencia. De su libro sobre Estrategias Emergentes, aquí hay una lista de 8 principios necesarios para vivir y organizar movimientos sociales siguiendo patrones que se dan en los sistemas vivos.

Principios de la Estrategia Emergente

1. Pequeño es bueno, lo pequeño es todo (pues en lo pequeño, personal se refleja el todo)
2. Siempre hay tiempo suficiente para hacer buen trabajo
3. Hay una conversación en esta sala que sólo estas dos personas pueden tener
Encuéntrala
4. Nunca fracaso, siempre una nueva lección
5. Confía en las personas
6. Muévete acorde a la confianza. Céntrate en la creación de conexiones más que en la creación de una masa de gente. Construye tu resiliencia en base a relaciones fuertes
7. Menos preparación, más presencia
8. Tu atención aumenta y da vida. Se consciente de donde pones tu atención

www.adriennemareebrown.net

ACTIVIDAD:

Organiza una reunión en tu grupo o asociación para leer junt@s estos principios. Hacer un círculo y dar 5 minutos para que cada persona hable sobre el punto o puntos que más le interesan y cómo los entienden en la práctica. Anima a las personas a utilizar ejemplos de la vida real dónde creen que se han aplicado (o no) esos principios. Una vez que tod@s hayan compartido, dejar 10 minutos de tiempo para que cada persona escriba cómo estos principios pueden aplicarse al grupo. Volver a reunirse para que cada persona comparta sus ideas. Finalmente terminar con un diálogo generativo sobre cuál de estos principios (o adaptaciones de los mismos) os gustaría incluir como principios para vuestro grupo o asociación.

RECURSOS:

ULEX ENTRENAMIENTO INTEGRAL DE ACTIVISTAS: <https://ulexproject.org/integral-activist-training/>
[Adrienne Maree Brown, blogs, podcasts, escritos, charlas: http://adriennemareebrown.net](http://adriennemareebrown.net)



VIVIENDO UN CAMBIO CREATIVO

L@s bailarín@s se entrenan en la improvisación. Escuchan con todo su cuerpo los estímulos que les rodean y responden con movimiento. Cuando l@s bailarín@s improvisan junt@s, se adaptan continuamente, probando los siguientes pasos y experimentando con formas creativas de salir de los momentos "de atasco" en la danza. Cambian lo que intentaron antes, repiten, repiten, repiten y notan lo que sucede, y luego prueban algo más, se adaptan y cambian de nuevo. Lo brillante de la improvisación en la danza es que hay una continua experimentación. Una secuencia de movimientos tiene infinitos arreglos y variaciones. Evoluciona a medida que el/la bailarín@ se adapta a la información que está recogiendo de todo lo que le rodea, su cuerpo, sus colegas y el espacio físico... en esencia están modelando los procesos iterativos que se dan en todos los sistemas vivos.

Como creador@s de cambio, ¿qué podemos aprender de la forma en que trabajan l@s bailarín@s?

Podemos practicar metafóricamente la "danza" con lo que estamos experimentando a nuestro alrededor. Innovar significa dejar marchar lo que creemos saber y percibir los sutiles cambios que ocurren y responder. Podemos llevar esta capacidad de "bailar" con nuestro entorno a nuestras reuniones, conflictos, resolución de problemas y a la forma en que diseñamos nuestras organizaciones, grupos y movimientos sociales. Cuando nos abrimos a las transformaciones diarias que estamos viviendo, nos hacemos más conscientes de la variedad de opciones que existen en cada momento. Esta flexibilidad crea un pensamiento creativo y puede ofrecernos opciones radicalmente diferentes en la forma en que abordamos el "siguiente movimiento", ya sea en un baile, o en una conversión, o en un proceso de cambio. **¡Esto es lo que significa vivir el cambio creativo!**

Dana Caspersen es una bailarina y coreógrafa cuyo trabajo ha evolucionado para centrarse en el pensamiento físico y el conflicto. Trabaja con diferentes situaciones de conflicto entre personas y dentro de situaciones complejas de injusticia racial sistémica. Independientemente de la gravedad del conflicto, utiliza los principios creativos de la danza para mostrar cómo la gente común puede cambiar y adaptarse, escuchar y responder. Su trabajo y su extensa investigación muestran que esto ayuda a la gente a desprenderse de las polaridades de "lo correcto/ lo incorrecto". En un contexto social, esta información nos permite salir de nuestras creencias y suposiciones para ponernos en los zapatos de la otra persona. La filosofía y los principios de Dana basados en la improvisación de la danza, nos animan a salir de nuestra propia realidad, nuestros hábitos y a expandirnos más allá de nuestras ideas, cultura, identidad y forma de entender y nos permite reconocer que hay una diversidad de perspectivas en cada tema. Este reconocimiento es el primer paso para ver soluciones creativas y de otro modo imposibles.

RECURSOS: Dana Caspersen. En inglés: <https://danacaspersen.com>

Conflicto y Pensamiento Físico: <https://www.youtube.com/watch?v=oEYQPgLVx0k>

¿Qué puede ofrecer la coreografía al tema del conflicto? <https://www.youtube.com/watch?v=BY-8zPp9nh4>

La Vida es Danza. En castellano: <https://www.casadellibro.com/libro-la-vida-es-danza-el-arte-y-la-ciencia-de-la-danza-movimiento-ter-apia/9788497842273/1197623>

ACTIVIDAD: (En Inglés) Ideas para cambiar las conversaciones durante el conflicto. Ver esta serie de videos de 1 minuto en grupos de 3 o 4. Después de cada video conversar durante 5 minutos sobre los cambios claves que notasteis entre el Anti-principio y el Principio. ¿En qué cualidades, aptitudes se pueden basar l@s protagonistas para hacer el cambio?

RECURSOS : Los videos pueden ser encontrados en el canal de Dana en YouTube - Ideas para Cambiar la Conversación en el Conflicto <https://www.youtube.com/playlist?list=PLCISHEKLWZbiPfk9KZ9QnBasOGSLqz6Dw>



Principio 1: No escuches el ataque, escucha lo que hay detrás de las palabras



Principio 7: Al escuchar, evita hacer sugerencias



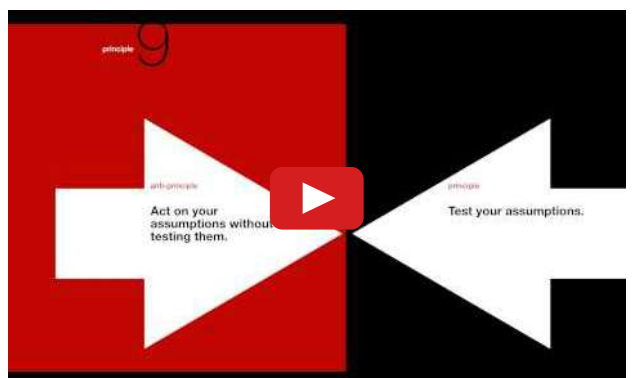
Principio 2: Resistir el impulso de atacar. Cambiar la conversación desde el interior



Principio 8: Diferenciar entre reconocimiento y acuerdo



Principio 3: Dirigirse al "mejor yo" de la otra persona



Principio 9: Pon a prueba tus suposiciones



Principio 5: Reconocer las emociones, entenderlas como señales



Principio 10: Desarrollar la curiosidad en situaciones difíciles

CONVERSACIONES A DÚO

La Teoría U y el Teatro de Presencia Social también enfatizan la importancia de cambiar la forma en que conversamos. La siguiente actividad del Teatro de Presencia Social nos permite poner en práctica el aprendizaje previo sobre cómo cambiar las conversaciones a través de la improvisación. Se centra en conversaciones empáticas o generativas basadas en la escucha con todo el cuerpo y la conciencia del campo social.

ACTIVIDAD:

Conversaciones a dúo. En esta actividad no hablamos, nuestra conversación se produce a través del movimiento. El ejercicio se realiza en parejas. Cada pareja encuentra un espacio sin invadir el espacio de otras parejas. Una persona va primero, como en un diálogo, y la otra persona observa y luego responde. El significado, el tono, la energía y la atmósfera de la conversación se comparte a través del movimiento. Es importante dejar una pausa entre el movimiento de cada persona. La pausa o quietud es un concepto clave del Teatro de Presencia Social tomado del concepto japonés de "ma" - "tiempo-espacio" o intervalo. Este "ma" entre los gestos, marca el espacio compartido, la calidad de la relación, la resonancia y la conectividad. No se trata de copiar o repetir, sino de sintonizar con el vocabulario del movimiento de cada un@. La conversación dura mientras se sienta viva y fluida, suele durar entre 5 y 8 minutos. El ejercicio puede repetirse con un nuev@ compañer@. A través de ciclos repetitivos de observar, sentir/escuchar y hacer sin pensar, solo moviéndose, se puede crear un diálogo dinámico entre variaciones de gestos y momentos de quietud.

OBJETIVO:

Un cambio en las formas convencionales de percibir y responder. Esta práctica pone de relieve una forma más intuitiva, sensitiva y empática de relacionarnos. El entrenamiento a través del movimiento nos permite desarrollar facultades para nuestras conversaciones habladas.

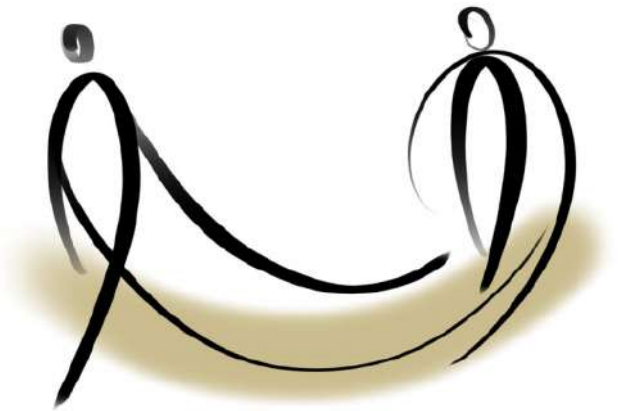
Reflexiones:

- ¿Qué has notado?
- ¿Cómo describirías la esencia o la naturaleza de vuestro dúo?
- ¿Qué patrones estaban presentes?
- ¿Qué has aprendido sobre ti mism@ y/o sobre la otra persona?
- ¿Qué notaste sobre "ma", la quietud?
- Al final del dúo, ¿cómo se siente tu cuerpo?
- ¿Notaste cuando tu cuerpo se puso tenso y/o cuando se relajó durante la conversación?
- ¿Cómo describirías corporalmente la conversación?
- ¿Cómo describirías la composición de la conversación, su comienzo, mitad y final?
- A medida que la conversación se desarrollaba, ¿cuál era su velocidad, su ritmo?
- ¿Cuánto silencio había en ella?
- ¿Te permitiste "no saber"?
- ¿Cómo surgió el movimiento en ti?
- ¿Qué parte de ti lo lideraba?

Las conversaciones cotidianas son reflejos de estos "dúos". Este ejercicio ofrece aprendizajes que puedes incorporar a tu vida. Siente tu cuerpo en las conversaciones normales, cómo está, qué hace. Intenta notar cuando estás en tu cuerpo y cuando no eres consciente de él. Intenta cultivar una experiencia de quietud, de "ma" en tus conversaciones del día a día.

RECURSOS: Conversaciones a dúo Recurso STP

<https://drive.google.com/file/d/1XHRmNHhTmuhVw26-NWFDHaiioUJiFnHi/view?usp=sharing>

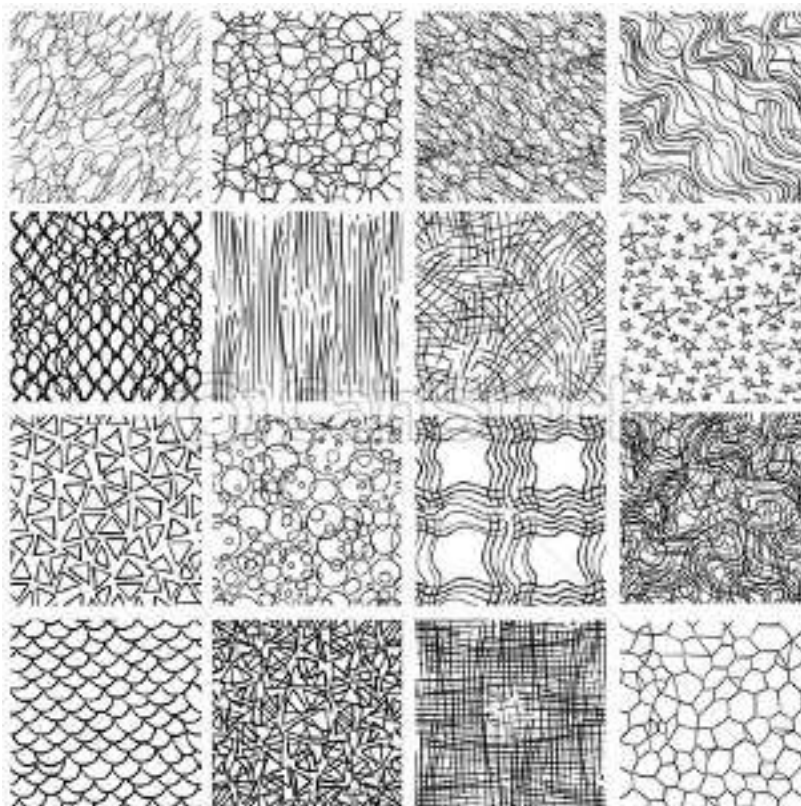


EMBODIMENT

To build a better world

"Tenemos la responsabilidad de escucharnos a nosotr@s mism@s y ser dignas de la forma en que vivimos nuestras vidas. Si estamos adormeciendo o reprimiendo nuestras emociones, nuestra intuición, nuestra inteligencia corporal, sólo estamos aprovechamos una cantidad muy pequeña de nuestra inteligencia. Embodiment nos ayuda a percibir de una manera holística, utilizando toda nuestras inteligencias, esto nos conecta no solo con nosotras mismas sino con algo más grande que nosotras, una energía que nos trasciende. Para ello hay que cultivar nuestra capacidad de conectar con nuestras sensaciones corporales y tomar nuestra experiencia en serio".

Ruth Cross.



El cuerpo: un ejemplo único de sistema vivo

La Fascia: es una red de tejido conectivo fibroso que rodea el cuerpo.

Es el material envuelve, protege y conecta todos los huesos, músculos, ligamentos, arterias y órganos internos. Es elástico y flexible. Antes se entendía como el relleno entre los órganos importantes, pero ahora la investigación ha hecho evidente la importancia de la fascia como tejido conectivo y comunicador. Cuando tenemos una lesión, o hacemos movimientos intensos y repetidos (como correr o escribir durante horas) o cuando dejamos de movernos; nuestra fascia empieza a debilitarse, a endurecerse y a volverse menos esponjosa. Esto nos hace cada vez más rígidos. Cuando movemos nuestro cuerpo, de diferentes formas mantenemos la fascia estirada, esponjosa y comunicándose con todos los demás sistemas del cuerpo. En lugar de centrarnos en la separación de los órganos y sistemas, la fascia nos ofrece una realidad diferente de tejidos y órganos interconectados.

Cuando miramos a nuestra fascia, podemos ver una representación viva y tangible del principio de unidad. Nuestra red fascial conecta lo que sucede en una zona localizada con el resto del cuerpo (un estiramiento de yoga, un masaje, una lesión).

La fascia está llena de terminaciones nerviosas que están en constante comunicación con el cerebro e informan sobre la posición del cuerpo en el espacio. Esta capacidad del cuerpo de usar una "visión interna" para sentirse a sí mismo se llama propiocepción, que a veces se ha referido como nuestro "sexto sentido". Nuestra fascia es por tanto esencial.

ACTIVIDAD: La fascia y el cambio social.

Imagina la fascia en todo tu cuerpo.

Cierra los ojos e imagina cómo conecta y comunica cada parte de tu cuerpo. Ahora comienza a moverte lentamente, estirando tus brazos, balanceando tus piernas, curvando tu espalda y cuello.

¿Puedes sentir la fascia en tu cuerpo? Ahora imagina que tu fascia está muy débil, rígida y compacta. ¿Cómo afecta esto a tus movimientos?

¿Cómo impacta en tu sentido de "visión interna" o sentido de ti mismo en el espacio?

¿Qué actividades puedes hacer para mantener tu cuerpo flexible?

Algunas sugerencias son: escalar, nadar, trepar a los árboles, danza no repetitiva y yoga o trabajo corporal.

¿Qué podemos aprender del comportamiento y los patrones de la fascia? ¿Qué podemos extrapolar de este sistema de fascia sobre cómo funcionan nuestros movimientos sociales - su fluidez, su rigidez, su debilidad y su "visión interior"?

RECURSOS: La Fascia, el secreto de la flexibilidad.

https://www.cuerpomente.com/salud-natural/ejercicios/que-son-para-que-sirven-fascias_5783



STORYTELLING: CAMBIAR LA NARRATIVA

La narración oral es una tradición antigua, una experiencia íntima entre la persona narradora y su audiencia. La narradora y l@s oyentes están físicamente cerca, a menudo sentad@s junt@s en un círculo. A través de las historias las personas se vuelven psíquicamente y emocionalmente cercanas, desarrollando una conexión entre ellas a través de la experiencia comunitaria. La narradora revela, y por lo tanto comparte, sobre ella misma a través de su historia y l@s oyentes revelan y comparten a través de su escucha. La intimidad y la conexión se hacen más profundas gracias a la flexibilidad de la narración oral, que permite moldear el relato según las necesidades del público y/o el lugar. L@s oyentes también se sienten parte del proceso creativo y viven la experiencia como propia. Storytelling genera un vínculo entre las personas.

En el mundo actual de las redes sociales, las tecnologías digitales nos permiten amplificar nuestras voces, llegar a más personas. Podemos influir en la opinión pública e informar y concienciar a nuestro público objetivo. Los medios digitales y sociales pueden utilizarse para identificar, recopilar y conservar historias, así como difundirlas de diversas formas: escritos, fotografías, animaciones, microdocumentales, testimonios, entrevistas, vídeos caseros (DIY). Las historias no sólo empoderan a la persona que narra, sino que también a las personas que se reconocen. El efecto acumulativo de estas historias, ayuda a cambiar la narrativa y a cambiar los corazones y las mentes. Los medios actuales son una alternativa a los medios de comunicación tradicionales, que controlan de quién son las historias que se cuentan y cómo. Las redes sociales horizontales crean una forma democrática de acceder a la información directamente de las personas protagonistas. Por ejemplo, comunidades afectadas por la migración climática pueden compartir sus historias de manera directa y democrática sin ser filtradas o tergiversadas por intereses empresariales u otros poderes. Un ejemplo de esto es *La Diáspora en Acción*, un proyecto que visibiliza las vidas, a menudo invisibles, de las personas migrantes en Europa. El proyecto capacita y enseña a hacer vídeos caseros para que estas personas puedan controlar su propia historia. Como consumidor@s de medios de comunicación, tenemos que asumir una responsabilidad cada vez mayor para formarnos y alfabetizarnos en los medios de comunicación, lo que significa identificar los mensajes subyacentes u ocultos (políticos, culturales, económicos, raciales) insertados por conglomerados dominantes. Al igual que con tu comida, también es importante conocer de dónde vienen tus noticias.

RECURSOS: Storytelling y cambio social

<https://workingnarratives.org>

<https://infoactivismo.org/storytelling-para-el-cambio-social-recursos-para-empezar-a-aprender/>



RITUAL Y ESPIRITUALIDAD AFRICANA

Los rituales son acciones simbólicas compartidas por un grupo, pueden incluir palabras, canciones, bailes y objetos. Se utilizan para establecer un vínculo entre el momento presente y su significado. A menudo se utilizan para marcar una transición en la vida. Las acciones comúnmente repetidas, como los apretones de manos, son rituales, así como las celebraciones bodas o funerales y, en muchas culturas, los ritos de paso e iniciaciones.

Durante el Campamento de La Bolina aprendimos sobre el ritual desde la perspectiva de la tribu Karoninka, África Occidental, la cultura del facilitador y cofundador de La Bolina, Gilbert Jassey. La tribu Karoninka se encuentra principalmente en la región sur de Casamance (Senegal). Viven en 9 pequeñas islas: Kailo, Buene, Ehsalulu, Boko, Bakasuk, Hilol, Kuba, Mantat y Kasel; son zonas habitables de manglar. Se dice que la tribu Karoninka, a veces llamada Jolas, fue la primera habitante de África occidental. Los karoninkas son una tribu con ascendencia de luchadores, pues se han tenido que defenderse muchos invasores. Nunca han tenido reyes o reinas o esclavos. En tiempos de conflicto los Karoninkas forman una alianza entre las islas, y después del conflicto l@s isleñ@s vuelven a su comunidad. L@s Karoninkas creen en los poderes espirituales y sobrenaturales. También creen en los rituales y en los ancestros como intercesores entre el mundo de los vivos y de los muertos. A Gilbert le apasiona compartir sus tradiciones culturales y los antiguos rituales que aún están presentes en la cultura moderna de Gambia. Él lo ve como una forma de empoderar a los occidentales sobre el significado y la sabiduría de celebrar las transformaciones de la vida y la metamorfosis.

-Los rituales son antiguos y universales

- Apela a la persona en su totalidad
- Se forman de gestos corporales
- El habla, el sentido, la vista de los colores y las formas
- El sonido de los cantos y mantras
- El olor del incienso o el aroma de los alimentos simbólicos

-Los rituales son simbólicos, unen el cuerpo, la mente y las emociones.

- Vinculan a una comunidad con sus valores
- Se establecen en tiempos y espacios para darnos la oportunidad de reflexionar sobre su significado y conectar emocionalmente con nuestros antepasados a través de energías divinas secretas.

-En la cultura "Karoninka" los rituales se realizan durante diferentes periodos de la vida. La vida de una persona en una comunidad es una serie de pasajes, el ciclo de vida humano está conformado de muchos círculos o etapas con fines y comienzos similares.

- Nacimiento
- Iniciación a la edad adulta
- Actividades y eventos sociales
- Matrimonio
- Paternidad/ maternidad
- Vejez
- Muerte

-Rituales de tiempos y estaciones:

- Derechos de curación
- Derechos de invocar a la lluvia
- Derechos de iniciación

- Rituales conectados con el sistema social de Karoninka:

- El jefe de la aldea, es considerado el primer habitante de la aldea.
- El papel del jefe de la aldea:
- Resolución de conflictos
- Asignación de tierras
- Establecimiento de un consejo de ancianos
- Reunir a otras comunidades en tiempos de conflicto

-La estructura de la Comunidad:

- No hay reyes ni reinas
- No hay esclavos
- Es una estructura auto-organizada
- La toma de decisiones pertenece a los jefes de familia
- Sistema de familia extendida
- Los sistemas de matrimonio polígamos

-Rituales de iniciación:

- Educación de l@s jóvenes
- Aprender sobre su cultura
- Medicina, arte, mostrar amor y respeto a l@s ancian@s.
- Proverbios, canciones sagradas e historias.
- Protección del bosque

-Sistema de creencias:

- El arte es sagrado
- Creencia en las energías divinas
- Antepasados
- Poderes curativos de los árboles y las rocas.
- Rituales

-Rituales de storytelling

- Crea una fuerte unión familiar entre padres e hij@s
- Se aprende sobre el folclore a través de canciones e historias.
- Recuerda el pasado y conecta con el presente

-Actividades económicas:

- Agricultura
- Crianza de animales
- La fabricación de aceite de palma
- Creación del vino de palma
- Pesca

RECURSOS:

<https://etniasdelmundo.com/c-otras-etnias/diola/>

https://books.google.es/books/about/Of_Water_and_the_Spirit.html?id=LLUGlxMP-oIC&redir_esc=y%E2%80%A8



TEATRO SOCIAL

"El teatro social apela a nuestra imaginación colectiva, nuestra capacidad para el juego serio y nuestra habilidad para ponernos en los zapatos de la otra persona y crear colectivamente alternativas de futuro a los desafíos actuales de nuestras sociedades".

Ruth Cross

El Teatro de l@s Oprimid@s (TOTO) es una metodología de Teatro Social creada por el activista brasileño Augusto Boal. Fue influenciado por el trabajo de Paulo Freire en torno a la pedagogía del oprimid@ y la educación como herramienta de transformación social. Augusto Boal quiso crear una forma de teatro donde la gente es activa y explora, muestra, analiza y transforma la realidad en la que vive.

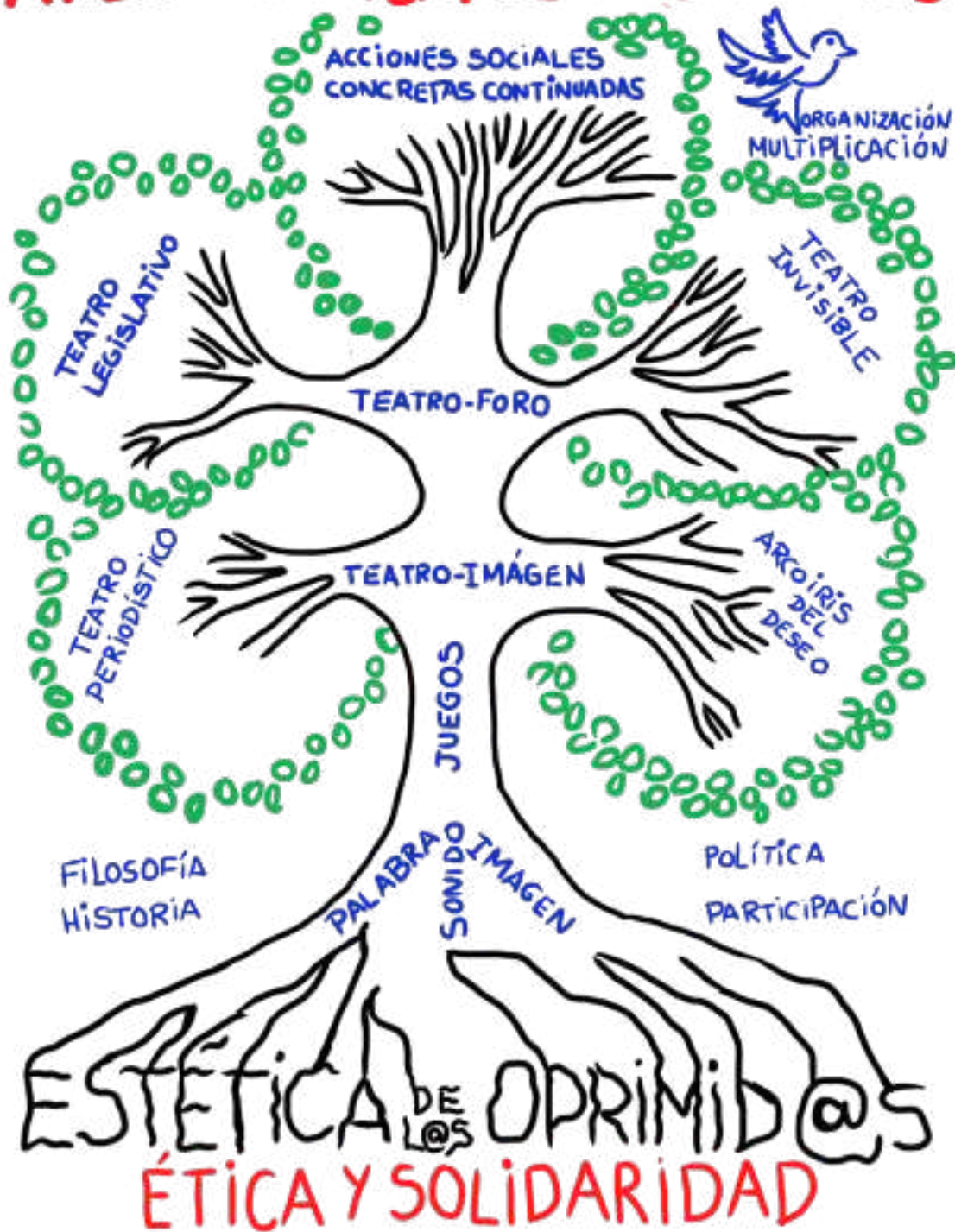
"Todos somos actor@s: ser ciudadan@ no es vivir en la sociedad, es participar para cambiarla". Augusto Boal.

Augusto Boal representó la conexión entre los diversos elementos de TOTO a través de la imagen/metáfora de un árbol como se puede ver en la siguiente página. Aquí hay un extracto de la escritura de Boal sobre la Estética del Oprimid@ que da una visión general de algunas de las diferentes técnicas. Los frutos que caen al suelo sirven se reproducen. La solidaridad con nuestr@s compañer@s es una parte esencial del Teatro del Oprimid@. La imagen, el sonido y las palabras son las raíces, las formas de expresión de nuestras experiencias. En el tronco del árbol crecen los Juegos, porque reúnen dos características esenciales de la vida en sociedad; tienen reglas, que son necesarias para que los Juegos se lleven a cabo; pero también requieren libertad creativa, para que no se transforme en una obediencia servil. Sin reglas, no hay juego, sin libertad, no hay vida. **El Teatro Periodístico:** son diez técnicas de transformación de textos periodísticos en escenas teatrales. Consiste en la combinación de imágenes y palabras para revelar en las primeras, significados que se esconden en las segundas. **El Arco Iris de los Deseos** utiliza palabras y, sobre todo, imágenes y movimientos corporales para teatralizar las opresiones internalizadas. **El Teatro Foro:** quizás la forma más democrática del Teatro de l@s Oprimid@s y sin duda la más conocida, puede utilizar recursos de formas teatrales conocidas. En esta el actor y espectador buscan soluciones alternativas a las escenas de opresión representadas. **El "espectáculo Invisible"** puede representarse en cualquier lugar, en la calle, en la plaza, en el supermercado, en la cola del autobús... Los actor@s actúan en ese mismo escenario de realidad y mantienen un diálogo con el público mientras la escena real se desarrolla. No hay una relación antagónica entre el auditorio y el escenario, sino que ambos se superponen. **El Teatro Legislativo** es un conjunto de procesos que mezcla el Teatro Foro y los rituales convencionales de una cámara parlamentaria, con el objetivo de llegar a la formulación de proyectos de ley coherentes y viables.

"El objetivo de todo el árbol es producir frutos, semillas y flores, para que el Teatro de l@s Oprimid@s no sólo ayude a entender la realidad, sino transformarla, por nosotr@s, l@s oprimid@s".

Augusto Boal.

ÁRBOL del TEATRO del OPRIMIDO



Cuando se trabaja con el teatro social es importante calentar el cuerpo, la imaginación, el juego y la espontaneidad de l@s participantes gradualmente. Comienza con el movimiento del cuerpo, jugando juegos que son divertidos y físicos. Las actividades ayudan a soltarse y abrirse. Dentro de cada juego y ejercicio hay una semilla de aprendizaje. Todo es una preparación para lo que vendrá después. A continuación presentamos dos de los juegos y ejercicios que hicimos durante el campamento. Puedes encontrar cientos de juegos y ejercicios más en la lista de recursos.

ACTIVIDAD DE TEATRO SOCIAL: Carrera en cámara lenta.

Este ejercicio de Augusto Boal, se encuentra en su libro Juegos para actores y no actores. La persona ganadora es la última persona en llegar a meta. Una vez que la carrera ha comenzado, l@s actor@s nunca deben dejar de moverse y cada movimiento debe ser ejecutado tan lentamente como sea posible. Cada "corredor/a" debe dar el mayor paso adelante que sea capaz de dar en cada zancada. Cuando un pie se mueve debe pasar por encima del nivel de la rodilla. En el proceso de mover el pie hacia adelante, l@s actor@s deben estirar el cuerpo de modo que el movimiento rompa el equilibrio, en cada centímetro se pone en marcha algún músculo, que de otra manera no suele activarse. Cuando el pie cae, el sonido debe ser audible. Este ejercicio, que requiere un equilibrio considerable, estimula todos los músculos del cuerpo. Otra regla: ambos pies nunca deben estar en el suelo al mismo tiempo: en el momento en que el pie derecho cae, el izquierdo debe levantarse.

ACTIVIDAD: Completa la imagen.

Esta actividad tiene como objetivo proporcionar a l@s participantes una experiencia de teatro de la imagen, para comenzar a comunicarse más allá de las "palabras". Ofrece una experiencia visible sobre cómo los pequeños gestos pueden cambiar una interpretación. Ayuda a cohesionar el grupo y a sentirse cómod@s con el tacto.

Instrucciones: Tod@s se sientan en fila. Pide una persona voluntaria para que venga al centro y haga cualquier pose o postura. Ahora pide a otra voluntaria que venga al centro y haga otra pose haciendo una imagen que cree una relación entre las dos. No hay una manera correcta o incorrecta de posar. Sigue tu instinto. La relación es algo que existe en la mente. Cada persona interpretará la imagen de manera diferente. Pregúntale a la audiencia qué cree que está sucediendo en la escena. Normalmente hay una variedad de escenarios que la gente puede ver, fomenta esto, es bueno que seamos diversas y no fijas en nuestras "lecturas" de la imagen. Consigue 3 pares más para continuar el ejercicio. Cada nueva pareja puede probar diferentes cosas: Tocar, variar la distancia entre ellas, cambiar las expresiones faciales. Cada vez preguntamos a la audiencia qué escenario ven en la imagen. Ahora sube a tod@s los pares al escenario y podemos colocar todas las escenas juntas. Invitar al público a buscar nuevos significados a este conjunto, esta nueva escena.

Reflexión: ¿Qué facultades estábamos usando para "leer" la escena? ¿Cómo te sentiste cuando alguien vió algo semejante a ti y cómo cuando alguien dijo algo diferente de lo que viste?

Continuando con el teatro de la imagen. El grupo camina por el espacio. Grita un número y una palabra. L@s participantes tienen que formar un grupo del tamaño del número y crear una imagen que represente la palabra. Palabras sugeridas: Familia, Migración, Equipo, Matón y el estudiante, Bosque, Independencia....

Reflexión: ¿Cómo fue crear una imagen con otras personas sin palabras? ¿Cómo supiste qué hacer? ¿Cómo tomasteis decisiones junt@s? Después de varias actividades como estas, el grupo se calienta, se siente más seguro y relajado y han aprendido varias técnicas y actividades que pueden adaptar y usar para actuaciones posteriores.

ACTIVIDAD: HACIENDO PERFORMANCE

En grupos de cinco o seis personas, utilizamos las técnicas del teatro de la imagen, la improvisación u otra técnica que hayan aprendido, para diseñar junt@s una actuación sobre el tema “cambio social e inclusión de jóvenes”. Da a los grupos 30 minutos para que se metan de lleno en el tema. Después se muestran las diferentes actuaciones dejando un pequeño espacio después para la reflexión. ¿Qué es lo que nos ha llamado la atención como público? ¿Con que nos hemos quedado? ¿Qué hemos visto que pasaba?

Puntos clave para el diseño: Mostrar, no contar. Estate presente y en tu cuerpo desde el principio del proceso. A menudo las palabras pueden interpretarse de diferentes maneras, tu cuerpo puede darle el sentido que tú de verdad quieres para la escena. Debido al contexto, a las historias y experiencias personales, la palabra hablada no es nunca la palabra escuchada.



RECURSOS:

Este es el libro esencial para cualquiera que esté interesad@ en el Teatro Social:

Juegos para actores y no actores por Augusto Boal:

<http://programadecapacitacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/95/2019/02/Juegos-Para-Actores-y-No-Actores-AUGUSTO-BOAL.pdf>

Teatro del Oprimido:

https://www.youtube.com/watch?v=kh_Hr93IFQw&ab_channel=zemos98

<http://utopiabarcelona.org/teatro-para-cambiar-el-mundo/>

Teatro_Legislativo_Por Augusto_Boal:

<https://www.naque.es/revistas/pdf/R61.pdf>

El arcoiris del deseo:

<https://autogestionycooperativas.files.wordpress.com/2014/03/boal-augusto-el-arcoiris-del-deseo-1990.pdf>

Estética del Oprimido por Augusto Boal:

<https://interzonaeditora.com/admin/files/libros/399/BOALLaestticadeloprimidomuestra2.pdf>



PRINCIPIOS PARA START THE CHANGE!

- Conecta con redes de cambio local
- Diversidad de personas, culturas, sistemas, voces
- Cultiva la conciencia interior
- A lo que prestas atención, crece
- Tienes el poder de empoderar
- Cuidado de la tierra- cuidado de las personas- repartición justa de recursos
- Comunicación de base - Cambia la narrativa
- Somos sistemas vivos complejos
- Las relaciones genuinas alimentan la positividad y la resiliencia
- La confianza es esencial para la construcción del movimiento
- Improvisa en la vida, como un/ bailarín/a
- ¡Todo es una oferta!

Este manual ofrece una perspectiva de cambio social de este como un sistema vivo complejo.

Las herramientas, metodologías y filosofías compartidas aquí están enraizadas en una amplia gama de prácticas que provienen de diferentes partes del mundo. Cada tema y actividad se ha seleccionado para plantear el intercambio, el debate y la reflexión sobre algunos de los principales desafíos de nuestro tiempo: el racismo sistémico, el cambio climático, la pérdida de especies, la falta de información, el surgimiento del fascismo, los sistemas alimentarios explotadores, la pobreza y la migración.

La Teoría del Cambio de La Bolina se centra en el cambio interior para la acción exterior, el empoderamiento a través del aprendizaje en colaboración, el intercambio de conocimientos y la vivencia del cambio que queremos ver en el mundo. Creemos en proyectos de cambio locales, a pequeña escala, enfocados en el ser humano que, al formar parte de una red dinámica y próspera, crean una red de iniciativas del futuro que queremos ver. Por esta razón, este manual se centra en el cambio interior y la conciencia tanto como en las habilidades y el conocimiento teórico. Nuestra propia transformación interna es tan importante como el cambio que estamos haciendo en el mundo. Esta transformación es fundamental para poder superar el agotamiento que produce la urgencia de los desastres que vivimos hoy. Creemos que el activismo puede ser delicado, resistente y sostenido. Esperamos que vuestros grupos u organizaciones obtengáis un aprendizaje rico, reflexivo y participativo utilizando este manual. Reconocemos que puede haber temor e incomodidad cuando se invita a la reflexión interna, tanto personal como de grupo. Pero es importante recordar que no vivimos ni trabajamos en el vacío, somos seres sociales influidos por los puntos de vista sociales/políticos de las sociedades en las que vivimos, aunque no queramos. Cada proyecto y organización es un microcosmos de lo macro. Por ello se necesita valor para nombrar el desequilibrio de poder y las perspectivas coloniales/sexistas/racistas que existen en nuestros grupos y en el mundo en general, pero, nombrarlos en un@ mism@ es a menudo mucho más difícil. Encontrar compasión por nosotr@s mism@s y por los demás a medida que hacemos la transición junt@s es crucial. Al hacer este trabajo junt@s de cambio interior para la acción, ya estamos tomando un liderazgo colectivo hacia la creación de la sociedad en la que queremos vivir.



LA BOLINA CAMP EXPERIENCE - THE OFFICIAL VIDEO
by Fabio Butera

www.labolina.org
<https://www.startthechange.eu>

Colaboradores

Start the change! es un proyecto cofinanciado por la Unión Europea, promovido por Progettomondo.mlal en colaboración con 15 organizaciones activas en 12 países europeos: Alemania, Austria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Italia, Malta, Polonia, República Checa y Reino Unido.



**START
THE
CHANGE**



CSO-LA/2017/388-169 :
a project co-financed by
the European Commission

Este manual fue escrito en 2020 por Ruth Cross
con la contribución de María Llanos del Corral,
Ernesto Gibba y Gilbert Jassey y el equipo de La Bolina.
Las fotos fueron tomadas por Ruth Cross y Fabio Butera.
Todos los videos de Start the Change fueron hechos por Fabio Butera

Este manual fue comisionado por Madre Coraje para Start the Change.

El campamento de Start the Change La Bolina fue posible gracias a la energía, el amor y el trabajo duro del equipo de tierra de La Bolina, el equipo de cuidado de la casa, el equipo de cocina y el equipo de facilitación.

Gracias por vuestra colaboración, particularmente por el esfuerzo extra requerido debido a la pandemia COVID-19. Con profunda gratitud a:

Ernesto, Gilbert, Maria, Desiree, Charaf, Zakarya, Marie, Ana, Habiba, Jenny y Ruth.

Gracias a todo el personal de Start the Change y a l@s jóvenes participantes que asistieron al Campamento La Bolina.

Con gratitud y admiración por su pasión y dedicación a
Start the Change!

Valeria Melegari

Anna Katharina Gandl

Gianni Cappellotto

Giovanni Bandiera

Carolina Lebesmühlbacher

M^a José Bel Murciano

María Villagrán

David García

Marta Cheinasso

Ilaria Mardocco

Fabio Butera

Mirna Šostarko

Elena Atienza

María Jiménez

Saša Milaković

Marion Foissy

Lisa Marie Petit Valette

Lilou Paquelet

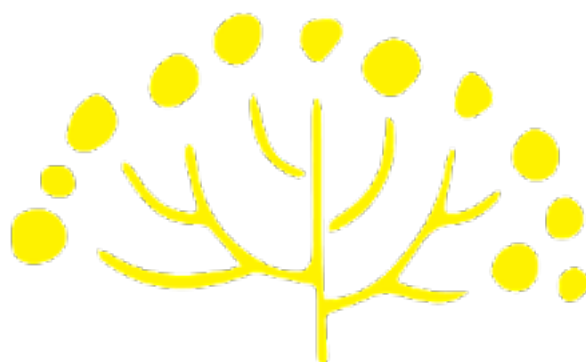
Alissone Frandemiche

**START
THE
CHANGE**



Un manual para l@s jóvenes que son Cambio Social. Basado en las actividades del Campamento La Bolina 2020 parte del Proyecto de la Unión Europea **Start the Change**.

LA BOLINA



CSO-LA/2017/388-169:
a project co-financed by
the European Commission