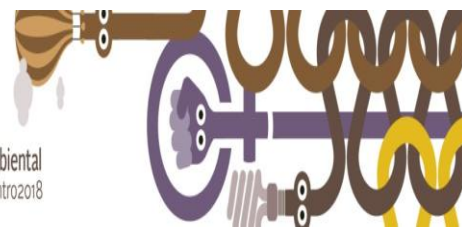


ENCUENTRO
INTERNACIONAL **ECONOMÍAS
TRANSFORMADORAS** 6/7
DICIEMBRE
2018
CÓRDOBA

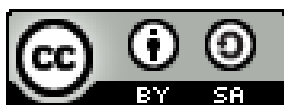
Real Jardín Botánico
Centro de educación ambiental
economiasolidaria.org/encuentro2018



Herramientas para la gestión colectiva de las organizaciones (Facilitación de grupos)

Resumen del taller formativo impartido en Córdoba

6 diciembre 2018



**Reconocimiento-CompartirIgual
CC BY-SA**

altekio
INICIATIVAS HACIA
LA SOSTENIBILIDAD
S. COOP. MAD.

INTRODUCCIÓN Y CONCEPTOS BÁSICOS ¹

Un grupo es más que un conjunto de personas reunidas. Un grupo es un sistema, y al igual que todos los sistemas, el todo es más que la suma de las partes. Para hablar de “grupo” tenemos en cuenta, además, las relaciones entre las personas que lo forman y las relaciones entre cada persona y el grupo en su totalidad. Esto hace que un grupo funcione como un organismo vivo y complejo.

La Facilitación de grupos según el IIFACE (Instituto de facilitación y cambio) *es el conjunto de habilidades, técnicas y herramientas para crear las condiciones que permitan un desarrollo satisfactorio de los procesos grupales y personales; tanto en la consecución de sus objetivos y realización de su visión, como en la creación de un clima relacional donde reine la confianza y una comunicación fluida, empática y honesta.*

Al explorar lo que es un grupo, valoramos tres enfoques que aportan luz desde ámbitos diferentes y complementarios:

- Los tres pilares del trabajo en grupo
- Los tres niveles de realidad en los que se expresa el campo grupal
- Los cuatro espacios sagrados de un grupo.

EL TRIÁNGULO: PILARES DE LA EFECTIVIDAD GRUPAL.

Un grupo está constituido por personas que se aglutinan en torno a su interés por objetivos comunes. La manera en que se lleva a cabo el trabajo para conseguir esos objetivos es lo que llamamos “Proceso”. Siempre hay Proceso, aunque a veces sea inconsciente o caótico. “La principal tarea de la facilitadora es ayudar a aumentar la eficacia del grupo mediante la mejora de su proceso y estructura” (Roger Schwarz, de su libro “The Skilled Facilitator”).

- **CUIDADO DE LOS OBJETIVOS:** son la parte más visible de un grupo, lo que nos une: los resultados esperados, para qué estamos juntas/os. La Facilitación ayuda al grupo a que, conjuntamente, se diseñe la visión común y la misión que la manifestará.
- **CUIDADO DEL PROCESO:** Aprender a ser conscientes de que el contenido no se pone en acción sin un Proceso. Las competencias para conducir procesos son las fuerzas para que un grupo pueda avanzar. Desde la Facilitación se establece una metodología que persigue cuidar la participación, la información transparente y el poder compartido (la toma de decisiones).
- **CUIDADO DE LAS PERSONAS:** Somos seres complejos, llenos de experiencias vividas que continuamente facilitan y dificultan nuestro día a día. Las relaciones entre las personas y de ellas consigo mismas y con el campo grupal generado entre todas son

¹ Extraídos de escritos de José Luís Escorihuela, miembro del IIFAC-E

una fuente constante de actividad en un grupo. Desatenderlas, ignorarlas o forzarlas, anulan y dañan todo: personas, proceso y objetivos. De los tres vértices de nuestro triángulo, este es el que entraña más complejidad. Una herramienta profundamente valiosa es la forma en que nos comunicamos. Defendemos como imprescindible para la transformación de conflictos, la comunicación no violenta, basada en la empatía (cómo escuchamos) y la asertividad (cómo nos expresamos).

EL CÍRCULO: NIVELES EN LOS QUE SE EXPRESA EL CAMPO GRUPAL.

Este se manifiesta simultáneamente en diferentes niveles. Hay diferentes visiones sobre éstos niveles según los autores pero nos vamos a centrar en dos niveles: según sea más visible o más invisible lo que ocurre. De esta forma tenemos:

- La REALIDAD CONSENSUADA: Es la estructura externa y visible de todo grupo. Es la identidad primaria del grupo, aquella en la que el grupo se reconoce a sí mismo y que muestra al exterior. Tiene una parte formal, visible en la tarea o actividades que el grupo realiza para conseguir sus objetivos; visible en estatutos, reglamentos, códigos de conducta, etc., Y tiene una parte informal, que se manifiesta en el día a día, en el ambiente de trabajo que se crea, en los valores y actitudes que acompañan las conductas admisibles así como las opiniones y contenidos conversacionales aceptables.
- La REALIDAD NO CONSENSUADA: Se trata de una realidad subyacente a la anterior, una dimensión menos consciente, más invisible. Está poblada de sentimientos y emociones, temores y expectativas, y en la que actúan fuerzas de atracción y repulsión que caracterizan todo campo dinámico. El grupo como tal, no es consciente de muchos de los elementos presentes en esta realidad, ni tampoco es consciente de la presión que ejerce para mantener reprimidos o negados algunos de ellos.

EL CUADRADO: LOS CUATRO ESPACIOS

Hay cuatro grandes espacios que deberían estar presentes en aras de mejorar el funcionamiento grupal:

1. la ASAMBLEA/REUNIÓN: espacio para la toma de decisiones.
2. el FORO, o espacio para la gestión de las emociones. En él prima la expresión emocional.
3. el espacio de INDAGACIÓN espacio de creación.
4. el espacio de COHESIÓN: espacio de celebración y reconocimiento de los éxitos colectivos.

REUNIONES

Las reuniones son los espacios por excelencia de los grupos, el lugar satisfactorio de un grupo donde se extrae la sabiduría colectiva, a través de la comunicación. **Cada reunión es una oportunidad inestimable para sorprendernos con todo que podemos lograr juntas/os.**

ERRORES EN LAS REUNIONES ²

- Reuniones vacías.
- Interferencia de temas.
- Desviaciones ligeras
- Ausencia de diseño.
- No usar técnicas.
- Indivisibilidad del grupo.
- Ejercicio bobo del poder.
- Exceso de aportaciones.
- No saber de qué se habla.
- No tener la información a la vista
- No saber qué se espera del punto.
- No hay moderación/facilitación.
- No hacer seguimiento de acuerdos.
- El efecto de las menudencias.

MOMENTOS EN LAS REUNIONES

ANTES DE LA REUNIÓN

1. CONVOCATORIA: envío e información
2. PERSONAS CONVOCADAS: Nº de participantes, perfil de personas
3. LUGAR: un lugar apropiado, que permita el mejor desarrollo del proceso de grupo.
4. MATERIALES: Papel, bolígrafos, Documentación, información complementaria, etc.
5. TIEMPO: No más de 3 horas de ser posible, explicitación de hora de comienzo y de fin.
6. DISEÑO: contar con una **agenda sólida u orden del día** trabajado con anterioridad.

DURANTE LA REUNIÓN

1. Escuchar todas las voces: promover participación, espacio seguro y de confianza, etc.
2. Abriendo la reunión: momento importante, puntualidad, empezar con energía, etc.
3. Algunas tareas que cubrir durante la reunión:
 - Facilitador/a de la sesión.
 - Guardián/a de la agenda.
 - Tomar acta.
 - Cuidar el tiempo.
 - Llevar los turnos de palabra.
 - Sensor de estado general (opcional).
 - Acogida (opcional).

² Fernando Cembranos, Libro "Grupos Inteligentes"

- Cuidado del espacio (opcional).
- 4. Cuidar el contenido de la reunión: mantener el tema enfocado y evitar desviaciones.
- 5. Cierre de la reunión: sintetizar lo ocurrido, resaltar los acuerdos obtenidos, las tareas distribuidas, y sus responsables, celebrar lo conseguido, agradecer a las personas.

DESPUÉS DE LA REUNIÓN

1. **DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS**: Enviar un informe o documentación con la “memoria” de la reunión.
2. **EVALUACIÓN**: Analizar si se han alcanzado los objetivos planteados, si se ha cuidado el proceso, si se han escuchado todas las voces, etc.
3. **SEGUIMIENTO DE ACUERDOS**: Establecer de qué forma se va a realizar el seguimiento de los acuerdos establecidos.

COMUNICACIÓN NO VIOLENTA

La Comunicación No violenta (CNV) es un método comunicacional pero también una filosofía de vida, desarrollada por Marshall Rosenberg. Sirve para aumentar la consciencia en las interacciones comunicativas distinguiendo la responsabilidad personal y ajena. Pretende eliminar las microviolencias inconscientes en el lenguaje fomentando la empatía y espacios de encuentro. Un lugar común donde entendernos. En palabras de Rosenberg, las palabras pueden ser "ventanas o muros", y por ello, desde la CNV se pretende encaminarnos a construir una comunicación en la que haya espacios para la empatía, el entendimiento mutuo y la resolución de conflictos desde la No Violencia.

Desde la CNV se habla en primera persona, intentando evitar las generalizaciones (“siempre” y “nunca”) y los juicios de valor a la hora de dar y recibir críticas.

M. Rosenberg propone una serie de pasos:

1. **HECHOS CONCRETOS**: El primer paso es observar lo que ha sucedido intentando no realizar evaluaciones o por lo menos distinguir lo que se evalúa de lo que se observa.
2. **SENTIMIENTOS** (evitar “siento que tú”). Comenzar expresando los sentimientos es un espacio en el que es más fácil confluir, ya que los sentimientos que tenemos son iguales al del resto de personas, aunque no sintamos lo mismo en el mismo momento. En este paso es importante distinguir lo que sentimos de lo que pensamos.
3. **NECESIDADES**: es el tercer paso, y nos ayuda a tomar la responsabilidad de lo que sentimos. Las necesidades están relacionadas con las emociones. Cuando sentimos algo agradable es porque tenemos una necesidad cubierta y cuando sentimos emociones menos satisfactorias es porque tenemos alguna necesidad no cubierta.
4. **PETICIÓN**: en ocasiones para satisfacer nuestras necesidades necesitamos ayuda del resto de personas. Por ello en el último paso hacemos una petición que debe ser clara,

concreta y formulada de una manera positiva, expresando lo que si queremos que pase en un futuro.

BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍA

- Libro *Asambleas y Reuniones*. Ana Rosa Lorenzo y Miguel Martinez. Ed Traficantes de Sueños <http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Asambleas%20y%20reuniones-TdS.pdf>
- Libro *Grupos Inteligentes*. Fernando Cembranos y José Ángel Medina. Ed. Popular, 2003
- Libro: *Comunicación No Violenta: un lenguaje de vida*. Rosenberg, Marshall. Gran Aldea Editores, 2006. <http://www.cnvc.org>
- Instituto Internacional de facilitación y cambio: IIFAC: www.iifac.org.
- Instituto de facilitación y cambio: IIFACE. España: www.facilitacion.org.
- Asociación Internacional de facilitación: www.iaf-world.org