

GUÍA



izquierdaunida.org/comunidad



GUÍA DE COMUNIDAD

INTRODUCCIÓN	2
¿Qué es comunidad?.....	2
¿Cuál es el papel de Comunidad en Izquierda Unida?	2
¿Cómo se construye comunidad?	2
RELACIÓN DE LA COMUNIDAD CON LAS REDES DE ACTIVISTAS	3
¿Cómo hacer que participen las redes de activistas en la comunidad?	3
METODOLOGÍA	4
¿Cómo nos implicamos creando Comunidad?.....	4
¿A quiénes queremos implicar?	4
¿Cómo impulsar y dinamizar los Grupos de Acción Comunitaria?	4
La participación	4
¿Cómo empezar?: Mapeo social.....	6
Las reuniones	7
La dinamización	8
¿Qué es dinamizar un espacio? ¿Cómo se dinamiza?.....	8
¿Cómo tiene que ser un/a dinamizador/a?	8
¿Cuáles son el resto de los roles?	9
RECURSOS:	10
Protocolo de bienvenida	10
Dinámicas de trabajo grupal	11
Dinámicas de análisis	12
Dinámicas de toma de decisiones	14
Evaluación	14
Priorizar y calendarizar.....	15
LA COMUNICACIÓN GRUPAL	16
CATÁLOGO DE ACTIVIDADES/GUÍA PRÁCTICA DE ACCIÓN	20

INTRODUCCIÓN

¿Qué es comunidad?

Podríamos definir comunidad como “conjunto de personas vinculadas por características o intereses comunes”, sin embargo, para nosotras debe suponer mucho más. Comunidad significa construir un tejido amplio con la sociedad civil, estrechar lazos, trabajar en equipo y enfrentar los problemas que tenemos como sociedad y más concretamente, como clase. Es por ello que debemos poner una parte de nuestro foco en generar y construir comunidad, pues solo de esta manera y articulando así a la sociedad podremos ir conformando una mayoría social que esté de nuestro lado.

¿Cuál es el papel de Comunidad en Izquierda Unida?

Frente al capitalismo, la izquierda debe ser capaz de articular un proyecto socialista alternativo, centrado en transformar la vida de las personas empezando por las realidades más inmediatas. Con este firme objetivo de incidir en la cotidianeidad de las personas trabajaremos en primer lugar, en el cuidado de nuestra afiliación, pero también en la construcción de un tejido social que nos permita defender nuestras ideas y cambiar nuestras realidades.

Por otro lado, desde comunidad nos centraremos también en crear nuevos lazos con nuestro entorno social. Organizar los conflictos y crear espacios de socialización no solo nos permitirá organizarnos en nuestras localidades sino también aumentar la participación en nuestras redes de activistas. Debemos tener en cuenta nuestro horizonte de trabajo, el cual se basa en desarrollar durante los próximos años las redes de activistas como el pilar social de la organización y la conexión con los conflictos. Para ello será necesario que se configuren como instrumentos flexibles de participación plural, elaboración, acción colectiva y formación con implantación en la base.

Somos conscientes de que parte de este trabajo ya se está realizando desde las bases, pero para seguir ampliando nuestro trabajo en ello, esta guía servirá como apoyo, cumpliendo así el objetivo de un proyecto diseñado para extender nuestras raíces y ser capaces de cambiar la cultura organizativa hacia lo que hemos teorizado de manera política en la XII Asamblea Federal. Necesitamos una respuesta organizativa clara que fomente la inclusión a nuestra organización y para ello este proyecto sirve de apoyo a dar los primeros pasos.

¿Cómo se construye comunidad?

Para construir comunidad debemos comenzar a ser más inclusivas participativamente. Esto pasa por entender qué es y cómo funciona la participación para que así podamos establecer cauces con la sociedad y las diferentes organizaciones que nos permitan sacar trabajo adelante. Para ello, nos dotaremos de nuevas herramientas de participación para aplicar desde las bases.

Esto también pasa por entender que la diversidad (por edad, género, etnia, raza, discapacidad, religión, etc.) impregna nuestra sociedad y por tanto debe impregnar

también la realidad de nuestra organización, ampliando así el espacio de trabajo y el foco de miras de nuestras acciones. Solo de esta manera podremos construir una comunidad que contemple todas las realidades y que sea capaz de trasladar todas las demandas y luchas posibles.

RELACIÓN DE LA COMUNIDAD CON LAS REDES DE ACTIVISTAS

Las redes de activistas deben ser un punto de conexión con los espacios de activistas insertos en la sociedad. Por ello, es clave que formen parte de la construcción de la comunidad a la que nos estamos refiriendo.

El bagaje y el conocimiento que las redes de activistas tienen con respecto a los distintos conflictos existentes, así como la posibilidad de crear sinergias con los colectivos y organizaciones que ya estén trabajando en dichos conflictos, las convierten en una herramienta clave para este proyecto.

¿Cómo hacer que participen las redes de activistas en la comunidad?

Como sabemos, las redes se organizan sectorialmente (feminismo, LGBTI, juventud, energía...) por lo que pueden jugar un papel relevante en las diferentes actividades que se hayan decidido llevar a cabo. Por ejemplo: Si estamos proporcionando asesoramiento sindical y laboral en nuestra sede podemos contar con la red de activistas sindicalistas o si lo que hacemos es dar clases de refuerzo escolar a niñas y niños del barrio la red de educación podría aportar amplios conocimientos al respecto.

Esto no quiere decir que debemos dejar a las redes la organización de estas actividades, sino que debemos contar con ellas para su planificación y ejecución, ya que nos pueden aportar puntos clave que nos ayuden a desarrollar la comunidad de manera más efectiva y apropiada.

Pero esta relación no es unidireccional, es recíproca. La implementación de este proyecto y el desarrollo de sus distintas actividades nos puede servir para la creación y/o el fortalecimiento de las redes de activistas. Por esto también es importante que se cuente con ellas durante este proceso.

METODOLOGÍA

¿Cómo nos implicamos creando Comunidad?

Para crear comunidad es necesario trabajar con todas aquellas personas, asociaciones y movimientos sociales de nuestro entorno. Para ello, nuestra implicación debe partir de una participación activa, inclusiva y realista.

- **Activa:** es necesario programar y poner objetivos que sean tanto alcanzables como deseables para conseguir una mayor motivación. Es fundamental conocerse unas a otras, para estrechar lazos y que así haya más sinergias y más ganas de involucrarse en la tarea del día a día.
- **Inclusiva:** debemos ser capaces de llegar a todo tipo de colectivos, especialmente a aquellos que siempre se encuentran con más dificultades para participar en los movimientos. Realizar acciones externas e internas que ayuden a concienciar sobre los problemas de estos colectivos nos hará más sensibles con su realidad y nos ayudará a incluirles mejor.
- **Realista:** poner objetivos alcanzables es fundamental para que el equipo no se frustre con tareas demasiado amplias o grandes que impliquen una sobrecarga de trabajo. Es importante conocer los tiempos de cada persona y a su vez, conocer las fortalezas y debilidades del grupo para poder construir. Organizar pequeños eventos o actividades duraderas en el tiempo dependerá de la capacidad del grupo y de su disponibilidad de tiempo, por lo que debemos tratar este punto con bastante frecuencia antes de organizar algo.
- **Relacional:** nuestra participación debe basarse en un modelo relacional, es decir, uno de los pilares fundamentales tiene que ser establecer relación o contacto entre las personas que participan y los movimientos sociales. Para ello, tendremos que trabajar y cuidar el espacio lo máximo posible.

¿A quiénes queremos implicar?

Como comentábamos anteriormente, queremos implicar a personas, asociaciones y movimientos sociales de nuestro entorno. Crear comunidad implica establecer relaciones fuertes y duraderas entre todas que permitan realizar actividades y a la vez mejorar la comunicación para aunar fuerzas frente a los problemas del día a día de la sociedad. Para ello es importante entender que las acciones que se realicen deben ser a través de las sinergias con los movimientos, intentando generar un espacio de toma de decisiones conjunta donde todas se puedan sentir parte del trabajo que se realiza.

¿Cómo impulsar y dinamizar los Grupos de Acción Comunitaria?

La participación

Para impulsar estos grupos de acción comunitaria primero tenemos que comprender unas pequeñas claves sobre la participación. Participar hace referencia a estar presente

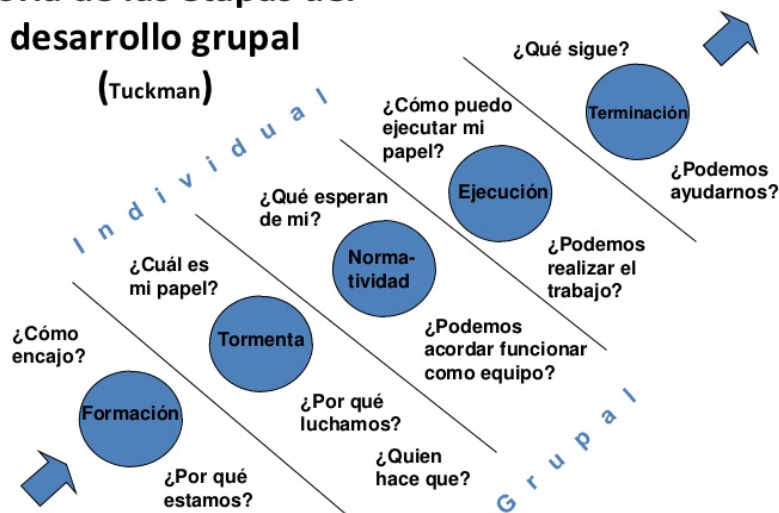
en, ser parte de, ser tomado en cuenta por y para, involucrarse, intervenir. Participar es incidir, influir, responsabilizarse. La participación es un proceso que enlaza necesariamente a los sujetos y los grupos. Ser participante implica ser coagente, copartícipe, cooperante, coautor y corresponsable.

Para hacer esto posible, necesitamos entender cuáles son los principios de la participación:

- Proporcionar información relevante para poder participar.
- Mantener una comunicación fluida y descentralizada con los distintos grupos de interés.
- Promover la sensibilización, la capacitación y la formación.
- Proporcionar los medios materiales y humanos necesarios.
- Integrar la participación en los procesos de toma de decisiones.
- Ampliar y mejorar los procesos de participación y los procedimientos de negociación y resolución de conflictos.

Por otra parte, comprender como se gestiona el proceso de la participación es fundamental para desarrollar un buen proceso grupal donde se analizan los objetivos y se sienta base para empezar.

Teoría de las etapas del desarrollo grupal



- **Formación:** es la fase de preparación donde las personas comienzan a conocerse y aún no se funciona como equipo. Suele haber una persona que lidera el proceso y hay una alta dependencia en esa persona para que guíe y dirija la acción. Quienes forman el grupo tratan de ser aceptadas, conocer al resto y establecer relaciones interpersonales.

- **Tormenta:** es la fase en la que suelen surgir conflictos al haber contraposición de ideas y no tener una dinámica de grupo. Se forman agrupaciones y se pueden dar luchas de poder. En este momento la persona líder intenta mediar ante el conflicto. Si se consigue alcanzar la siguiente etapa el grupo se habrá hecho más fuerte.
- **Normalización:** los conflictos se reducen y se forman acuerdos y consensos dentro del equipo. Aquí el grupo ya tiene metas que alcanzar y son capaces de entender diferentes puntos de vista y generar acuerdos. Se crean roles y responsabilidades repartidas y aceptadas. La persona líder actúa como facilitador.
- **Ejecución:** el enfoque está en lograr resultados, el equipo tiene un alto grado de autonomía. El equipo requiere que la persona líder delegue tareas, pero no necesita ser instruido o asistido.
- **Finalización:** En esta fase el grupo contempla su disolución y sus miembros se pueden mover a nuevas tareas o proyectos. Es necesario que exista una parte de evaluación y otra de reconocimiento de los logros obtenidos.

¿Cómo empezar?: Mapeo social

Antes de nada, será necesario que conozcas la realidad territorial del sitio en el que quieres empezar a generar comunidad. Si ya las conoces, ten en cuenta que no está demás que hagas este mapeo para tenerlo a mano y poder mostrárselo a las personas nuevas. Para ello, será necesario que realices un mapeo social. ¿Cómo puedes realizarlo?

Crea un documento en Excel o en Word con una tabla que te permita clasificar a las entidades, asociaciones y movimientos. Intenta buscar sus números de contacto o correos, esto te será necesario para establecer contacto con ellas.

Intenta reunirte con todas las que creas que tienen cabida en el proyecto de crear comunidad. Para ello, en esta reunión te aconsejamos como mínimo tener este orden del día:

- Presentación de las entidades
- Presentación de la idea
- Preguntarles por las necesidades que ellas ven

Tras haber hecho esto, si contáis con alguna de las entidades podréis empezar un proceso de participación conjunta que os permita hacer crecer y consolidar la comunidad.

Las reuniones

Si queremos que una reunión sea eficaz, os recomendamos seguir los siguientes pasos en medida de lo posible. Esto ayudará a una mejor dinamización de la reunión y a no alargar los tiempos, consiguiendo así una mayor productividad y eficacia.

- Todas las reuniones tendrán un orden del día y un tiempo estimado.
- Al comienzo de la reunión se hará un pequeño repaso de lo anterior.
- Se elegirá a la persona que tome acta de la reunión. Esta siempre será diferente y tendrá que encargarse de compartirla.
- Se elegirá a un/a dinamizador/a de la reunión. Las funciones de la dinamización de las reuniones son:
 - o Leer orden del día.
 - o Moderar debates y cortar intervenciones en caso de que se alarguen proponiendo una votación si es necesario.
 - o Ceder el turno de palabra.
 - o Controlar los tiempos de intervención de las personas, dando así la oportunidad de hablar a todas sin que nadie cope los espacios.
 - o Se pondrá al día a las personas que no lo estén bien por ausencia o bien por ser nuevas en la asamblea.

- Se leerá el orden del día. Podrá reordenarse si es necesario. También es necesario que seamos objetivos/as añadiendo temas a la reunión. Abarcar muchos temas puede alargar demasiado la reunión y no permitir la conciliación con la vida personal/laboral.
Para ello, también tendremos que saber priorizar temas, teniendo en cuenta la necesidad de resolver las cosas más urgentes y/o prioritarias.
- Tenemos que respetar el orden del día. En el caso de que queramos hablar de algún tema que no se encuentre en el orden del día, se añadirá al principio de la reunión en el punto de 'varios'.
- Tendremos que ceñirnos lo máximo posible a los tiempos estimados. De esta manera también favoreceremos un debate más fluido y dinámico.
- Al finalizar, la persona que ha cogido acta debe tener todas las decisiones y el contenido de la reunión recopilado a modo resumen. Si es necesario se hará un repaso. Después tendrá que realizar el acta y compartirla a la mayor brevedad posible por el canal decidido.

La dinamización

¿Qué es dinamizar un espacio? ¿Cómo se dinamiza?

La dinamización son procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo, todos ellos fundamentados en la teoría de la dinámica (movimiento) del grupo.

Son medios, métodos o herramientas, implementados en el trabajo con grupos para alcanzar la acción del mismo. Tienen el poder de activar las opiniones y las motivaciones personales y de potenciar tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas grupales puedan estar mejor integradas y dirigidas hacia las metas del grupo.

La facilitación puede desarrollar una gran lista de diferentes tareas, dependiendo de la situación. Esta lista de tareas fundamentales será relevante en la mayoría de las reuniones:

- Ayudar al grupo a decidir de una manera realista la calendarización y el orden del día de la reunión. Mantener la reunión centrada en un tema hasta que se resuelva.
- Regular el flujo del debate intentando que hable la gente más callada o que hable la gente con más experiencia.
- Clarificar y resumir los puntos, comprobando los acuerdos para dejar claras las decisiones tomadas en la reunión.
- Ayudar al grupo a conducir los conflictos cuando surgen y explorar diferentes necesidades para salir de él con una decisión grupal y consensuada.
- Introducir herramientas facilitadoras como lluvias de ideas o dividir al grupo en pequeños grupos que conversen para incrementar la participación.
- Ceñirse a los tiempos estimados de la reunión para cada tema.
- Asegurarse de que todo lo acordado se encuentra en el acta.

¿Cómo tiene que ser un/a dinamizador/a?

Es necesario que una persona que dinamiza tenga diferentes habilidades sociales. Como la empatía, la escucha activa y la capacidad de resolver conflictos. Por otra parte, debe tener en cuenta los diferentes problemas que pueden surgir en los grupos. A continuación, os damos una serie de ideas a tener en cuenta si dinamizáis un espacio:

- Función reloj: sirve para el control de los tiempos y de las intervenciones. Los debates que se alargan sin fin no nos llevan a ningún sitio. Debatir y hablar es necesario, pero llega un punto en el que se debe cortar el debate para poder abordarlo en otro momento o tomar una decisión. Alargar los tiempos implica no cumplir con los horarios establecidos y enrocarse en un debate que puede generar tensiones si no se lleva de la manera adecuada.
- Perspectiva de género activa: las dinámicas de poder y el machismo también se encuentran en los espacios de participación. La persona dinamizadora debe estar

pendiente de que no haya situaciones que puedan incomodar o coartar la participación de las mujeres o de personas racializadas, con discapacidad o del colectivo LGTBIQ. Además, es necesario que observe cómo se producen los debates y las intervenciones con el fin de dar cabida a todo el mundo y que no existan personas, que por lo general son hombres, que copen el espacio.

¿Cuáles son el resto de los roles?

Es necesario entender que no todas las personas pueden o quieren liderar, pero este no es el único trabajo que hay que realizar. Para liderar un espacio debe de haber un equipo que saque trabajo adelante. Pueden existir personas más cercanas que hagan de apoyo a la persona líder de forma más cercana. Lo conveniente en estos casos es que si el grupo de personas es muy grande se creen diferentes grupos cada uno con su función y que luego existan espacios de puesta en común y de toma de decisiones conjuntas. De esta manera no habrá nadie sin su tarea y tampoco nadie apartado del grupo.

En el caso de que el grupo sea pequeño será necesario tener en cuenta las habilidades de cada persona. Deberá existir mucha coordinación y comunicación, pero, sobre todo, un buen reparto de funciones para que todas tengan algo que hacer. Si hay pocas tareas pueden coordinarse varias personas para una sola, con el fin de que nadie quede apartado.

El resto de los roles implica que todos tengan una tarea, mayor o menor. Para eso también será necesario tener en cuenta los tiempos y la disponibilidad de cada persona.

RECURSOS:

Protocolo de bienvenida

- Atención previa: es importante que la coordinación revise periódicamente la UAR. De esta manera podremos saber si hay personas simpatizantes o afiliadas nuevas a las que tenemos que recibir. Es importante tener en cuenta que cuanto menos tiempo pase desde que se han inscrito, más probabilidades hay de hacer que esa persona se una a nuestro equipo.
- Figura del *welcomer* o receptor: es importante designar esta función a alguien para cuando una persona nueva llega a nuestra asamblea o al espacio participativo creado. Esta figura tiene la función de reunirse previamente con las personas nuevas para introducirles en el grupo y que no se sientan perdidas.
- Introducción a los grupos y herramientas: en el caso de que existan grupos de WhatsApp o herramientas para compartir y guardar documentos será necesario introducir a la persona a estos espacios, con el fin de que se sienta incluida y tenga el mismo acceso a la información.
- Dinámicas de presentación: la primera reunión en la que asistan personas nuevas es interesante hacer una actividad que nos permita presentarnos. Puede ser más o menos formal dependiendo del espacio. Se pueden hacer rondas de presentación dando detalles de cada uno o alguna actividad más concreta.
- Dinámicas internas: es necesario comentarle a esta persona como se relaciona el grupo entre sí y con el resto de las entidades, movimientos, instituciones, etc. Para ello, será necesario entrar en detalle en cuestiones como:
 - Qué trabajo se realiza desde la asamblea o grupo.
 - Explicar función de cada persona del grupo.
 - Relaciones externas: qué organizaciones, entidades, instituciones o personas son amigas y cuales no. Con cuales se ha trabajado alguna vez y qué expectativas hay.
 - Relaciones del grupo: ejemplo, si existen bromas internas es importante comentarlo para que la persona se sienta más incluida desde el inicio. También es importante destacar a esta persona si hay algo que tiene que tener en cuenta con respecto a los componentes del grupo.
 - Siglas: en general, entorno a los movimientos y nuestra organización existen un gran número de siglas que tal vez esta persona no conozca. Intenta apuntárselas en algún lado y nombrárselas hasta que se acostumbre a ellas y las reconozca para que no se pierda en las conversaciones.
 - Explícale los principios y las ideas clave que debe manejar y entender. También puedes explicarle las normas en el caso de que las haya. Es importante hacerle ver que estáis dispuestos/as a resolverle dudas que tenga, ya sean ideológicas o de cuestiones más organizativas. Es

necesario mostrarnos abiertos/as a las personas que se inician en el activismo y que no se sientan rechazadas por tener un menor número de conocimiento. Siempre se pueden montar espacios conjuntos de aprendizaje si existe la posibilidad para que el grupo pueda crecer de forma conjunta.

Dinámicas de trabajo grupal

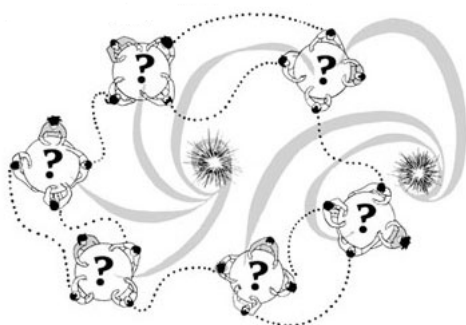
World café

Es un método fácil-de-usar para crear “redes vivas” de diálogo colaborativo, alrededor de asuntos que importan.

Dependiendo de las mesas de debate que quieras establecer, elige a las personas que dinamizarán cada punto, ellas serán las responsables de dar los turnos de palabra en cada grupo y de apuntar si es necesario en la cartulina o folio que se tenga. Realiza grupos de cuatro personas y establece rondas progresivas de conversación de varios minutos. Depende de lo que quieras alargarlo puedes hacer las rondas de 10 o de 20 minutos, por ejemplo.

La persona dinamizadora ha de hacer preguntas e invitar a dialogar a las personas acerca de las temáticas que se trabajan. Es importante que a cada grupo nuevo que llegue tiene que hacerle un resumen de lo hablado anteriormente, para evitar la repetición de ideas y fomentar la creación de nuevas.

Una vez acabadas las rondas, los dinamizadores expondrán las conclusiones a las que se han llegado. Esta dinámica te puede permitir crear diferentes ideas o analizar contextos desde diferentes puntos de vista. Después de esta dinámica se puede sacar trabajo adelante con las conclusiones.



Philips 6/6

Este método sirve para facilitar la participación de todos los miembros de un grupo numeroso (Fórum comunitario o Asamblea participativa). Consiste en dividir el grupo grande en subgrupos de seis personas que discuten sobre el tema planteado por el moderador durante seis minutos; después un portavoz de cada grupo expone las conclusiones a las que han llegado y el dinamizador las anota en una pizarra. Una vez

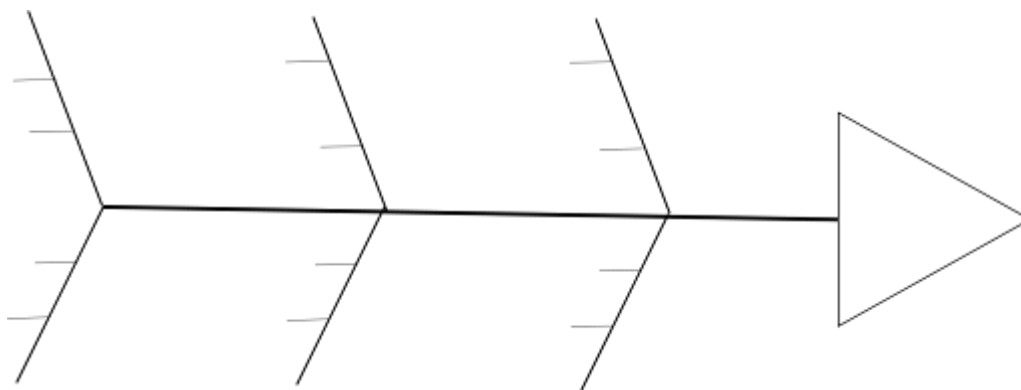
conocidas todas las aportaciones, se debate sobre ellas en plenario hasta llegar a un consenso general o al menos de una mayoría.

Esta dinámica sirve para generar consensos en grupos grandes en los que el tiempo es limitado. Sirve para canalizar todas las opiniones y a partir de ahí, generar consensos y negociar en caso de que sea necesario. A través de esta dinámica se pueden tomar decisiones organizativas o de actividades.

Dinámicas de análisis

Ishikawa

El diagrama de Ishikawa es un diagrama que por su estructura ha venido a llamarse también: diagrama de espina de pez. Para hacerla, lo primero será dibujar el siguiente diagrama que consta de tres partes que explicaremos a continuación:



Los elementos del diagrama de pescado son:

- Cabeza: emerge de la espina central y en esta parte se representan los problemas.
- Espinas: salientes de la espina central, pueden existir muchas o pocas espinas, todo depende de las posibles causas que estén provocando el problema en cuestión.
- Espinas menores: Las espinas grandes también incluyen espinas más pequeñas, con las que se determinan las causas menores.

Al hacer un análisis de los procesos y optimizarlos se vislumbra el problema en distintos niveles: desde pequeñas fallas de bajo impacto hasta graves obstáculos que pueden afectar severamente la operatividad. El diagrama de Ishikawa es útil para conseguir diferentes objetivos como analizar, resolver, optimizar, ser más rápidos y más eficientes en general.

DAFO:

Es una matriz que nos permite definir y contextualizar una situación problemática en una localidad a partir de cuatro marcos de análisis: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Conviene trabajar en grupos pequeños y luego llevarlo a una reunión plenaria, para poder discutir el sentido por contraste de lo construido en cada grupo y finalmente entre todos.

Una forma de aplicar esta técnica puede ser la siguiente: Se plantea el tema/objeto del proceso de forma clara y concisa. A partir de aquí el grupo hablará, a través de una lluvia de ideas, sobre los aspectos positivos o “de éxito” tanto si son internos (Fortalezas) como externos (Oportunidades) que relacionan ese tema con el territorio. Las ideas sobre las que se esté de acuerdo se van escribiendo sobre un panel. Posteriormente, también mediante lluvia de ideas se escriben los aspectos negativos o “de riesgo”, internos (Debilidades) o externos (Amenazas), que también es importante tener en cuenta, y también se ponen los consensos en el panel.

De esta forma podremos analizar nuestra situación como grupo o analizar una acción, ya que podremos ver qué tenemos a favor y qué no. Esto implica que podamos poner más esfuerzo en aquello que es una debilidad o una amenaza y a su vez potenciar aquello que es una fortaleza y utilizarlo. En resumen, esta dinámica nos sirve para analizar y repensar los espacios, de hecho, puede ser muy útil acompañar esta de otra dinámica a posteriori que implique crear diferentes acciones u actividades teniendo en cuenta lo analizado anteriormente.

ÁRBOL DE PROBLEMAS:

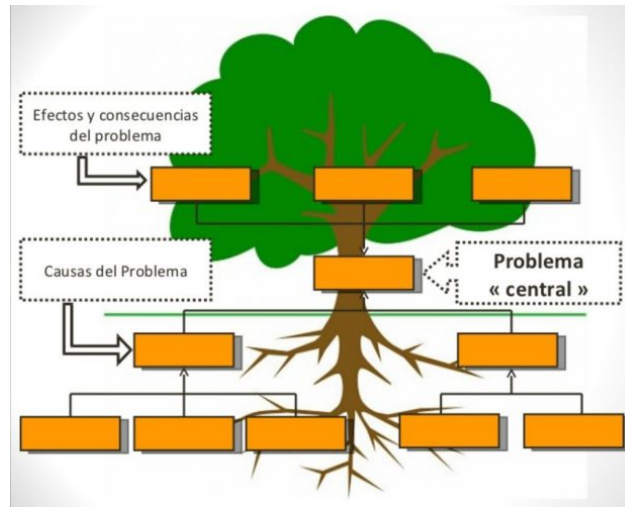
El Árbol de Problemas nos sirve para identificar los síntomas que dan cuenta de un problema, y para relacionar estos con el análisis de sus causas inmediatas y sus causas profundas.

Para poder desarrollar esta técnica podemos hacer pequeños grupos y con la ayuda de la representación de un árbol. Cada grupo intentará identificar un problema central (en torno al tema del proceso) y a partir del mismo ver cuáles son los síntomas que hacen visible tal problema en la comunidad, y posteriormente las causas más inmediatas y las causas más profundas del mismo.

Para ello el árbol se dividirá en tres partes:

- Tronco: El problema central que queremos abordar.
- Raíces: las diferentes causas profundas que lo generan.

- Copa: Los efectos del problema. Existen variantes en las que se puede diferenciar los diferentes efectos más o menos directos a través de ramas, hojas, frutos...



La forma que daremos a los participantes de realizar aportaciones será a través de tarjetas, post-it (que podrán ir pegando sobre nuestro árbol) o escribiendo sobre el dibujo. En este último caso la persona dinamizadora la que las irá poniendo sobre el árbol.

La persona dinamizadora ha de velar por que todas las ideas aportadas tienen el consenso del grupo, realizando una labor de mediación en caso de que surjan disensos. En caso de no alcanzar el consenso sobre alguna de las cuestiones planteadas, se puede intentar reformular la propuesta, hasta alcanzar el acuerdo del grupo. En caso de conseguirlo se puede marcar la propuesta con algún tipo de señal que evidencie que es una propuesta sin el consenso del grupo.

A medida que avanza la dinámica, el problema que un principio se presentaba de forma aislada, se irá convirtiendo en un entramado de condicionantes y efectos. La persona dinamizadora deberá esforzarse por que se pongan evidencia las relaciones de causa y efecto, así como por la lógica y la integridad del esquema completo.

Dinámicas de toma de decisiones

Evaluación

La evaluación nos sirve para desvelar y revelar los aspectos a mejorar en nuestros procesos. La elaboración participativa de los indicadores e instrumentos para evaluar nos puede servir como un proceso de aprendizaje sobre nuestro propio proceso.

Evaluar todo tipo de actividad es importante, pues solo de esta manera podremos reconocer cuales han sido nuestros aciertos y qué debemos de cambiar para mejorar la próxima vez. Además, esto genera un mayor sentimiento de pertenencia al grupo pues permite reconocer el trabajo realizado por las personas implicadas y a su vez hacer una autocrítica que empuje hacia construir de la mejor forma posible.

Aplaudo, critico y propongo:

Una dinámica sencilla que sirve para evaluar es “aplaudo, critico y propongo”. Para ello se necesitan post-it o una pizarra en la que se puedan apuntar las ideas. Cada persona deberá escribir al menos en cada uno de los cajones. En la parte de aplaudo se pondrá un aspecto positivo de la actividad realizada, por ejemplo: “los tiempos”, “buena organización”, etc. En la parte de critico se pondrá un aspecto que nos haya gustado menos o que no nos haya gustado, por ejemplo: “una tarea no realizada”. En la parte de propongo se deberán realizar propuestas de mejora o futuras acciones que se nos hayan ocurrido a raíz de esta actividad. En futuras reuniones se podrán trabajar las diferentes ideas dadas y dar prioridad a cada una de ellas.

El termómetro:

Si en ocasiones es difícil sacar información el grupo, esta técnica sirve para empezar a evaluar de una forma sencilla que luego te permite profundizar. Para empezar hay que dibujar la figura de un termómetro con una escala del 1 al 10. En ella las personas participantes señalan la temperatura en función de lo positivo (10) o negativo (0) que les haya parecido ese aspecto. Damos un tiempo para su cumplimentación y reflexionamos sobre el resultado gráfico.

Entre los aspectos a valorar pueden estar (termómetro por aspecto):

- Objetivos
- Planificación
- Grupo
- Clima general
- Recursos
- Resultados

Algunas preguntas que se pueden realizar:

- ¿Existen muchas diferencias en las percepciones? ¿A qué es debido?
- ¿Por qué existe un aspecto tan bien/mal valorado?
- ¿Qué aspecto nos ha costado más valorar?

Priorizar y calendarizar

Dinámica para calendarizar: calendario de suelo.

Una buena herramienta puede ser hacer una Línea del Tiempo, la cual nos ayudará a planificar y ver la carga de trabajo que el equipo tendrá durante los meses que se planee. Para ello, primero

sobre la cual la gente reunida va dibujando o escribiendo en un papel continuo, en una pared, por ejemplo, los acontecimientos que creen más destacables de los últimos años.

Dinámica para priorizar: mercado de ideas o técnica EASW.

Esta es una técnica apropiada para priorizar y para introducir algo de perspectiva al proceso que estamos realizando. Por ejemplo, para concretar la idea fuerza aglutinadora del conjunto del proceso.

En el método EASW o mercado de ideas (depende de si se le quiere dar un enfoque más serio o divertido) se intenta que todas las personas puedan mostrar su opinión para que de forma democrática se pueda tomar una decisión sobre qué cosa se prioriza sobre otra. También sirve para elegir una opción entre varias cuando hay dificultades en la elección.

Como el tiempo y los recursos son limitados, debemos concretar qué actividades u acciones son las más importantes y las más urgentes. Se pueden montar grupos de trabajo o trabajar de forma individual diferentes ideas, por ejemplo, acciones para el 8M. Estas ideas deberán quedar escritas en un folio, de forma más o menos creativa, dependiendo del componente lúdico que queramos darle a la actividad. Una vez hecho esto, las ideas han de exponerse en voz alta, bien de forma individual o a través de un portavoz por grupo. Tras la exposición de todas las ideas, los folios han de colocarse por toda el aula de trabajo. Una vez realizado las personas tendrán dos votos que deberán reflejar en cada uno de los folios, bien pegando una pegatina o con un rotulador haciendo una marca.

Es importante que se entienda que no se trata de que gane uno frente a otros en la priorización, sino de que cada persona pueda ponderar distribuyendo sus puntos para aquellas propuestas que le parecen más interesantes. Hay casos en que se prohíbe votar por la propuesta del propio grupo, y en otros casos también se añade una “bola negra” de oposición o desacuerdo fundamental para alguno de las propuestas.

Como señalábamos anteriormente, para crear mejor ambiente e implicación, cada grupo puede exponer sus propuestas de trabajo lo más creativamente posible. Para ello es imprescindible aportar material: papel de periódico, cartones, tijeras, rotuladores o marcadores de colores, etc. Finalmente, los que han quedado con más puntos serán los que se lleven a cabo. Pueden ser los 3 primeros o solo 1, dependiendo de lo que sea necesario para el grupo.

LA COMUNICACIÓN GRUPAL

Optimismo inteligente

Hay determinadas situaciones que hacen sentir emociones negativas, pero esto no es malo, de hecho, es algo natural porque sin las emociones negativas no existirían las positivas y viceversa. En algunas ocasiones, la actitud negativa juega malas pasadas, hace que la realidad se perciba de una manera muy diferente y puede llegar, incluso, a distorsionar los hechos por completo. Por ejemplo, a veces nos centramos sólo en el

aspecto negativo de una situación y no sabemos verle el lado positivo o las ganas de sacar en adelante la situación.

El optimismo inteligente es algo que podemos aprender entre todas y a nivel personal también, por ello a través de la práctica de distintos hábitos que mejoran nuestra inteligencia emocional:

- *Metas alcanzables.* No exijamos cosas que no podemos o no lleguemos a tiempo.
- Abrirse al exterior y olvidarse de una misma.
- Aceptar la propia realidad.
- Cultivar la empatía y la cordialidad.
- Reconocer el error y buscar soluciones, también aprender del error.

Comunicación eficaz: escucha activa.

Para mantener una buena comunicación entre todas lo principal es hacer escucha activa. Esto quiere decir que debemos escuchar activamente y con conciencia plena. Por tanto, la escucha activa no es oír a la otra persona, sino a estar totalmente concentrados en el mensaje que la compañera intenta comunicar. En muchas ocasiones pasamos mucho tiempo pendientes de lo que nosotras pensamos y de lo que nosotras decimos en vez de escuchar activamente a la otra. No tenemos que escuchar atentamente a la compañera sino también las ideas que quiere explicar.

Es necesario:

- Empatía
- Expresión empática con la otra persona
- Disposición psicológica

Que **NO** hacer:

- Distraerse durante la conversación
- Interrumpir al que habla
- Juzgarlo y querer imponer tus ideas
- Ofrecer ayuda de manera prematura y con falta de información
- Rechazar y no validar lo que el otro esté sintiendo
- Descalificar al dar tu opinión
- Contar tu propia historia en vez de escuchar la suya

Actitudes positivas: ser positivos y NO a la toxicidad

Trabajar unidas es difícil y cada una tiene sus problemas, pero tenemos que mirar también por el bien común y con positivismo. La toxicidad lo único que hace es dañar el equipo que hacemos y no tendrá lugar en dicha unión.

- Negativismo constante. Se puede hacer crítica constructiva pero no ser constantemente una persona negativa ya que anula o minimiza todo aquello que hacemos.
- Cada una puede dar una opinión, pero no infravalorar a la compañera o anteponer sus ideas a la de las demás.
- Lenguaje NO inclusivo, dañino, irónico o agresión verbal. Todas tenemos que aprender a hablar en un lenguaje donde no se haga daño a nadie, es por ello por lo que debemos aprender entre nosotras. No se acepta un lenguaje donde se trate a la compañera de malas maneras, existe la educación y el respeto. Es por ello que tampoco aceptamos la agresión verbal como (gritos, tono de superioridad, estar en modo desafiante, etc.), sus efectos se mantienen durante mucho tiempo entre nosotras y crea mal ambiente permanente si no se soluciona con tiempo.

Metas y tiempo: hablar de nuestras metas y con tiempo para no hacer todo a última hora.

- Todas tenemos mucha ilusión y ganas de crecer, pero no todo se hace de inmediato y para ello debemos tener paciencia. Organizarnos de manera que ninguna se sature y otra no haga nada, todas podemos dar nuestra parte para hacer un buen trabajo en equipo.
- En caso de ser una actividad que se tiene que hacer a última hora se pondrá una hora y día límite para ello, para que así la persona responsable pueda organizarse personalmente.

Valores humanos: empatía y comprensión

Recalcando este tema, todas sabemos que trabajar en equipo es difícil y cada persona es un mundo. El individualismo no debe tener cabida en muchas situaciones y se tiene que comprender que habrá compañeras que no puedan hacer algunas cosas por varios motivos (estrés, problemas personales, distancia). Se debe comprender a la compañera y buscar soluciones ante dicha ausencia. La compañera no tiene por qué dar explicaciones de su situación, únicamente comunicar que no puede.

Manejo de conflictos: crítica constructiva, lenguaje no irónico

Habrán momentos de discutir diferentes temas y se apuesta por una comunicación abierta, no habrá espacio para malentendidos o conflictos. No obstante, estos pueden

aparecer si una de las partes se expresa de manera poco clara, aunque no se deba a malas intenciones o falta de interés. En tales situaciones, no solo es útil aumentar los intercambios comunicativos, sino también mejorar su calidad con las pautas dichas anteriormente.

Manejo del estrés: no alterar a las demás por tu situación, las demás podemos ayudar

Si en algún momento estamos pasando por una etapa de estrés por cualquier motivo, no debemos transmitir dicho estrés o emoción a las demás compañeras ya que se transmite y puede dañar el ambiente de la organización. Si es por cumulo de trabajo, no pensemos que podemos nosotras solas, las demás podemos ayudar en la medida de lo que podamos. NO tengas miedo en pedir ayuda. Se puede manejar también con:

- Identificar aquello que nos está estresando.
- Desarrolla respuestas sanas, no dañinas para las demás.
- Establece límites en la medida de lo que puedes hacer.

Trabajo en equipo: ofrecer ayuda, todas aportamos un granito de arena

Como se ha dicho anteriormente, contamos con el apoyo de todas, en la medida de lo posible cada una puede aportar. Para ello tenemos que contar que:

- **Reciprocidad:** Todas podemos ayudar, pero si no hay reciprocidad las compañeras pueden sentirse ofendidas y desanimadas dado a que no hay apoyo mutuo. Aparte de generar desanimo, produce una sensación de trabajo mal organizado y mal ambiente grupal. Todas podemos apoyarnos y ceder.
- **Confianza:** La confianza es el elemento principal del trabajo en equipo. Impulsa un ambiente donde todas conozcan las habilidades de las demás, entiendan sus roles y sepan cómo ayudarse mutuamente.
- **Involucración:** Todas somos esenciales y necesitamos estamos involucradas en la organización, ninguna compañera es menos. Todas aprendemos cada día.
- **Comunicación:** La única manera de que todas trabajemos unidas es que existan los canales de comunicación adecuados. Los verdaderos equipos se escuchan y retroalimentan de manera proactiva, para ello se ha hecho esta guía.

CATÁLOGO DE ACTIVIDADES/GUÍA PRÁCTICA DE ACCIÓN

ACTIVIDAD	Biblioteca humana
Objetivos:	Cualquier persona puede ser un libro, porque cualquiera de nosotros tiene algo que contar a quienes estén dispuestos a escucharla. El objetivo de las bibliotecas humanas es ayudar a construir la comprensión desde la diversidad, proporcionando un marco para conversaciones reales sobre cuestiones importantes. Se trata de establecer conversaciones abiertas que lleven a una mayor aceptación, tolerancia y cohesión social de una comunidad. Es un enfoque innovador que intenta desafiar los estigmas, los estereotipos y los prejuicios a través de una conversación amistosa.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a personas que puedan hacer de “libro” 2. Búsqueda de lugar para realizar la actividad 3. Calendarizar días 4. Cartel y difusión en redes sociales

ACTIVIDAD	Club de lectura
Objetivos:	Fomentar el aprendizaje colectivo donde todas las personas que participan parten desde un mismo punto y pueden compartir sus reflexiones y generar debates en torno al tema.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de lecturas 2. Búsqueda de lugar para realizar la lectura 3. Calendarizar días 4. Cartel y difusión en redes sociales

ACTIVIDAD	Ruta de senderismo
Objetivos:	Trabajar la cooperación en equipo y establecer relaciones intragrupalas o intergrupales. Las rutas dan pie también a compartir conversaciones e incluso se pueden dirigir para que tengan un mayor provecho si se busca un interés formativo.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatoria de grupo. 2. Búsqueda de fecha concreta. 3. Cartel y difusión en redes sociales. 4. Organización y planificación de ruta. 5. Dinámicas de presentación y guía de la conversación.

ACTIVIDAD	Cinefórum
Objetivos:	Es una buena forma de ocio alternativo, no solo de forma interna, sino para realizar una mayor convocatoria externa. Se puede realizar entorno a un tema y realizar varias sesiones o hacer una única sesión. Lo interesante es que después exista un debate entorno a lo que se ha visto.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elegir la temática del cinefórum. 2. Decidir la posible fecha o fechas. 3. Buscar la película o documental que se quiera proyectar. Conseguir los permisos o comprarla si es necesario. 4. Cartel y difusión en redes sociales. 5. Persona que dinamice el debate.

ACTIVIDAD	Despensa solidaria
Objetivos:	Las familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad y precarización muchas veces necesitan nuestra ayuda militante para salir hacia delante. Las despensas solidarias son una actividad.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elegir la temática del cinefórum. 2. Decidir la posible fecha o fechas. 3. Buscar la película o documental que se quiera proyectar. Conseguir los permisos o comprarla si es necesario. 4. Cartel y difusión en redes sociales. 5. Persona que dinamice el debate.

ACTIVIDAD	Vermut literario
Objetivos:	La literatura, especialmente la poesía que ahora está en auge, puede ser un punto de comienzo, especialmente si se hace un encuentro en un bar. Puede enfocarse a diferentes públicos y generar relaciones entre diferentes personas. Se puede colaborar con las asociaciones literarias de las localidades para realizarlo.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buscar un bar donde poder realizar el encuentro. 2. Organizarse con alguna asociación literaria si existe. 3. Elegir algunas lecturas que leer en el vermut. 4. Persona que dinamice el espacio. 5. Cartel y difusión en redes sociales.

ACTIVIDAD	Exposición
Objetivos:	Las exposiciones pueden atraer a diferentes públicos a los espacios en los que estamos, especialmente si son de artistas locales o de temáticas que tengan un gran interés. Sirve para acercar a la gente y puede restablecer relaciones.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elegir el tema de la exposición. 2. Buscar artistas que trabajen el tema elegido. 3. Organizarse con alguna asociación artística si la hay en nuestra localidad. 4. Buscar sitio donde realizar la exposición si no tenemos sede. 5. Cartel y difusión en redes sociales. 6. Generar turnos para estar en la posición.

ACTIVIDAD	Comida
Objetivos:	Organizar un evento con comida, una comida/cena de las regiones, una comida de traje (yo traigo, tú traes) para algún evento o por simple diversión puede ser una buena forma de atraer a gente, incluyendo a gente joven. Sirve para estrechar lazos y da pie a tener conversaciones.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buscar fecha y lugar 2. Tener un presupuesto en el caso de comprar comida 3. Ir a comprar (tener en cuenta a veganos, vegetarianos o intolerantes al gluten y a lactosa). 4. Cartel y difusión en redes sociales. 5. Invitaciones a asociaciones, entidades y personas de la localidad.

ACTIVIDAD	Aulas de apoyo
Objetivos:	En muchos pueblos no hay espacios suficientes para estudiar y las bibliotecas no siempre existen o no son tan grandes. Además, muchas familias no pueden costearse el servicio de un profesor de apoyo privado que apoye a sus hijos en el ámbito académico. Un proyecto para apoyar a la comunidad y acercar a los jóvenes a nosotros pueden ser las aulas de apoyo.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lugar donde realizar la actividad. 2. Monitores (no necesariamente reglados) que puedan prestar este apoyo. 3. Decidir días y horas a las que se hará esta actividad. 4. Realizar inscripciones para que se apunten. 5. Promocionar en redes sociales la apertura de este espacio.

ACTIVIDAD	Deporte (torneos)
Objetivos:	El deporte es una buena forma de trasladar un mensaje y de generar espacios de ocio alternativo. Se pueden realizar torneos de diferentes deportes, especialmente de aquellos que se realicen en tu zona.
¿Qué necesito?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elegir una temática y un deporte para el evento. Por ejemplo, baloncesto antifascista. 2. Seleccionar el lugar en el que se hará y pedir permiso al ayuntamiento para realizar el evento. 3. Promocionar el evento y realizar inscripciones por equipos. 4. Ofrecer un premio a los ganadores, si es posible hasta el tercer puesto. 5. Dar tu mensaje al final de cada partido o al finalizar el torneo. 6. Organizar a las personas que arbitrarán el partido y gestionar la puntuación.