

GUÍA PARA TRABAJAR EN GRUPOS DIVERSOS DE SPIRIT IN ACTION

**TRABAJO
INTERIOR**



**TRABAJO
EXTERIOR**

SPIRIT IN ACTION

514 Rose Hill Road, Asheville NC 28803

413.256.4612

spirit@spiritinaction.net

www.spiritinaction.net

Spirit in Action es una organización 501(c)(3) de desarrollo de movimientos sociales que apoya, sustenta, conecta y desarrolla redes con personas apasionadas por la justicia, el amor, la equidad, la creatividad y la sostenibilidad con el fin de trabajar como un colectivo para alcanzar un cambio social y un equilibrio ecológico integral y duradero.

**Nosotros
somos
aquellos
a quienes
hemos
estado
esperando.**

*parte
de un
mensaje
de los
sabios
Hopi*

Aquellos entre nosotros que trabajamos en grupos diversos somos los que creamos los planes de rutas que necesitamos para pasar de las relaciones basadas en el poder que se ejerce sobre los demás a relaciones que se basan en el **poder compartido**. Es una bendición poder realizar este trabajo con otras personas.

Pero también puede ser un desafío.

Esta guía describe lo que hemos aprendido en el camino.

La labor que hemos realizado en relación al poder, privilegio y opresión ha sido esencial para nuestras comunidades y el movimiento que intentamos construir. La raza, idioma, cultura y etnia, identidad de género y orientación sexual, clase, religión y espiritualidad, capacidades y discapacidades; todos estos elementos se tienen en cuenta cuando organizamos alrededor de diferentes temas y construimos redes. *(Si no lo son, deberían serlo)*. Sabemos qué es lo que tiene que hacerse, y, aun así, cuando llega el momento de trabajar juntos, con frecuencia volvemos a trabajar *de la misma manera en que siempre lo hemos hecho*.

Creemos que, para poder construir
UN MOVIMIENTO PODEROSO

**LA CULTURA
ACTIVISTA
TIENE QUE
CAMBIAR**

al igual que nuestra propia conducta.
Este cambio solo llegará cuando pongamos
atención a nuestro trabajo interior al
tiempo que realizamos nuestro trabajo
de organización hacia el exterior.

EMOCIONES
PENSAMIENTOS
CONFLICTO
IDENTIDAD

**TRABAJO
INTERNO**



RELACIONES
COMUNIDAD
MOVILIZACIÓN
ACCIONES

BLOQUES DE CONSTRUCCIÓN



**TRABAJO
EXTERNO**

Debemos comenzar con la creación de acuerdos de trabajo. Estos acuerdos son esenciales para que un grupo pueda colaborar de una manera real.

Dos preguntas que han ayudado a nuestros grupos a crear los acuerdos que necesitan.



¿Qué necesita de mí para que sienta que puede brindar todo su potencial para trabajar conmigo?



¿Qué necesita de nosotros para que sienta que puede brindar todo su potencial al grupo?

Las siguientes páginas enumeran los **a c u e r d o s** que han sugerido los participantes del Programa de Liderazgo de Spirit in Action. Elija los que sean más útiles para su grupo. Menciónelos al principio de cada reunión y utilícelos al finalizar su reunión para iniciar una conversación sobre el progreso del grupo.

Trabaje desde su corazón.

Manténgase presente.

Baje el ritmo.

Escúchese, a sí mismo y a los demás con atención. Con algo de práctica, va a poder hacerlo al mismo tiempo.

Pregunte antes de asumir algo. Si va a asumir algo, asuma que las personas tienen buenas intenciones. Todos tenemos cosas que mejorar.

Aprenda a retener las contradicciones.

Practique la auto observación.

Cada uno de nosotros tiene la
responsabilidad de cuidar de sí mismo.

Conozca sus desencadenantes y controle
sus reacciones y respuestas.

Pida ayuda cuando la necesite.

Todos tenemos una elección: actuar
o no actuar.

Si no interrumpe algo que le molesta,
usted es el único responsable.

Acuda directamente a la persona cuando
surge algo con usted. Los chismes no son útiles.

Practique su capacidad de dejar las cosas atrás.
Todo no tiene que ser procesado o reparado.

Observe lo que sucede en el grupo.

Practique crear relaciones en las que el poder sea compartido y las personas respetadas.

Interrumpa la opresión.

Aprenda sobre nuestras diferencias culturales: qué es lo que las personas valoran y las diferentes maneras de hacer las cosas.

Respete y cumpla los acuerdos, y asegúrese que otras personas hagan lo mismo.

Acepte las diferencias.

No tiene que estar de acuerdo con todo.

Encuentre su voz y asegúrese de que haya suficiente espacio para que los demás también encuentren su propia voz.

Al compartir ideas, “Sí, y...” funciona mejor que “Sí, pero...”.

Confíe en las personas que se han ofrecido como voluntarias para liderar, y si no puede, diga lo que está pasándole.

Valore su trabajo arduo y el de los demás.

Rían y diviértanse juntos.

EL TRABAJO con los ACUERDOS

Para lograr que los miembros de un grupo puedan enfocarse en los acuerdos y en los cambios que deben hacer en su propia conducta, pídeles que establezcan metas cuando comiencen a trabajar juntos.

¿CUÁL
acuerdo es el
que va a ser
más difícil
para
usted?

¿QUÉ
apoyo
va a necesitar?

¿En QUÉ
va a trabajar
hoy?

Para conseguir que los miembros del grupo puedan enfocarse en sus procesos y acuerdos, pídale al grupo que reflexione al final de su trabajo juntos.

¿CÓMO
nos fue?

¿QUÉ
estamos
haciendo
bien?

¿En QUÉ
necesitamos
enfocar nuestra
atención?

**No se
trata
de ser**

CUIDADOSOS

**con los
demás,
se trata
de ser**

CONSCIENTES.

APERTURA

Los grupos necesitan momentos de apertura. Aparte los primeros 5 minutos de las reuniones para permitir que cada persona se centre y para integrar a todo el grupo. Respirar y estar tranquilos es una manera sencilla de hacerlo. Leer una cita o un poema inspirador, o una canción también funciona. Puede pedirles a las personas que se conecten con la visión del grupo, preguntarles qué les inspira a permanecer comprometidas con el trabajo, o las metas de la reunión que van a empezar. A medida que los grupos se siguen reuniendo, los momentos de apertura se hacen más importantes y tienen un efecto positivo en la energía del grupo.

CIERRE

Los grupos también necesitan momentos para cerrar. Aparte de 10 a 15 minutos al final de la reunión para hacer un cierre. Dele a cada persona una oportunidad de compartir brevemente lo que ha funcionado y las cosas que no. Ofrezca agradecimientos y retroalimentación al grupo y a diferentes personas.

RETROALIMENTACIÓN

Dar retroalimentación ofrece a un líder una oportunidad para crecer.

Lo que importa es la manera en la que lo decimos.

Ofrezca retroalimentación desde su corazón y sin juzgar.

Plantee su retroalimentación de una manera que ayude a la otra persona a mejorar como líder.

Use lo que observa como base para su retroalimentación— es información útil.

**¿ C Ó M O
le gusta dar
retroalimentación?**

**¿ C Ó M O
le gusta recibir
retroalimentación?**

Cuando las cosas se ponen difíciles puede ser útil tomar un minuto y hacer una pausa.

Cuando hay que tomar una decisión importante, una pausa después de que cada persona habla puede ser útil.

Cuando
las emociones
empiezan a surgir



SI ALGO LE SUCEDE

Esté atento a cuando las emociones
empiezan a surgir.

Identifique qué es.
Es posible que tenga que buscar
en su interior para saber.

Hágale saber a otras personas
lo que le sucede.

Pida lo que necesita.

Respire.

Calmarse es parte de su trabajo.

Ponga la mano sobre el corazón
(le ayudará, cierre los ojos) y mire en su interior.

o

Levántese y camine alrededor.

Hacerle saber al grupo lo que está haciendo puede ayudarle.

Pida lo que necesita.

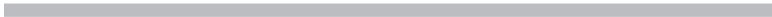
Desacelere.

Esté presente con el dolor.

Cuando pueda lograr estar presente con el dolor dentro de usted mismo, puede estar presente para una persona que está lastimada.

Reconozca el dolor que siente.

Elija cómo va a responder.





**Las
emociones
fuertes no
necesariamente
significan
que hay una
emergencia.**

SI SURGE UN CONFLICTO

Todos desempeñamos un papel dentro de un conflicto. Nadie es un espectador inocente. Nuestra actitud hacia el conflicto puede hacer que avancemos o que nos detengamos.

Ponga atención a su actitud. Evite juzgar y defenderse, es mejor en cambio:

ESCUCHAR
COMPARTIR
APRENDER
C R E C E R

Estas **preguntas**
pueden ser útiles cuando un grupo
necesita hablar sobre su conflicto.



¿CÓMO
contribuí al
conflicto?

¿QUÉ
estoy
dispuesto
a hacer?

¿QUÉ
necesito?



**Todos
tenemos
que
estar
dispuestos
a
cambiar
para
conseguir
el
cambio.**

Practique
el acto de
perdonarse
a sí mismo
y a los demás.

*Si me he ofendido
de alguna manera,
con o sin intención,
que yo me pueda
perdonar.*

*Si le he
ofendido
de alguna
manera,
con o sin
intención,
que me
pueda
perdonar.*

*Si usted me ha ofendido
de alguna manera,
con o sin intención,
que lo pueda perdonar.*

PERDONAR

Si quiere adquirir una copia de esta guía, comuníquese con Spirit in Action.

Si desea usar el contenido, por favor, denos el reconocimiento que nos merecemos.

Finalizado en el 2010,
impreso en papel reciclado.

Artista gráfico: Phyllis Labanowski

© 2022 Spirit in Action

\$5.00
por copia
10 o más
\$3.50 cada una

www.spiritinaction.net