CURSO:

HACIA UN FUNCIONAMIENTO GRUPAL MÁS SATISFACTORIO

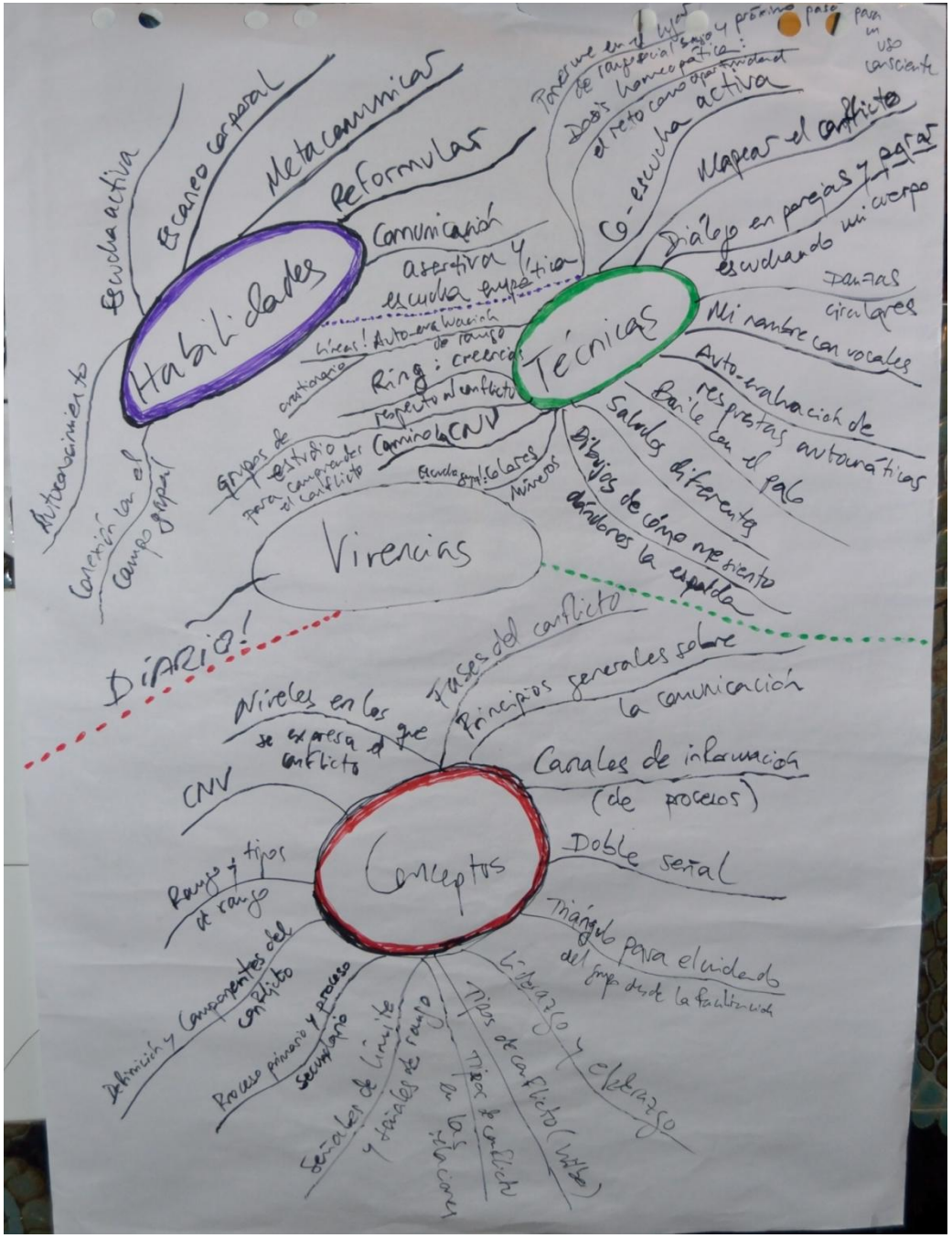
TERCER SEMINARIO:

“COMUNICACIÓN CONSCIENTE Y TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS”

Diciembre 2014

Altekio, Iniciativas hacia la Sostenibilidad S. Coop. Mad.

altekio
INICIATIVAS HACIA
LA SOSTENIBILIDAD
LA SOSTENIBILIDAD



Programa basado en:

Técnicas
Conceptos
Habilidades

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

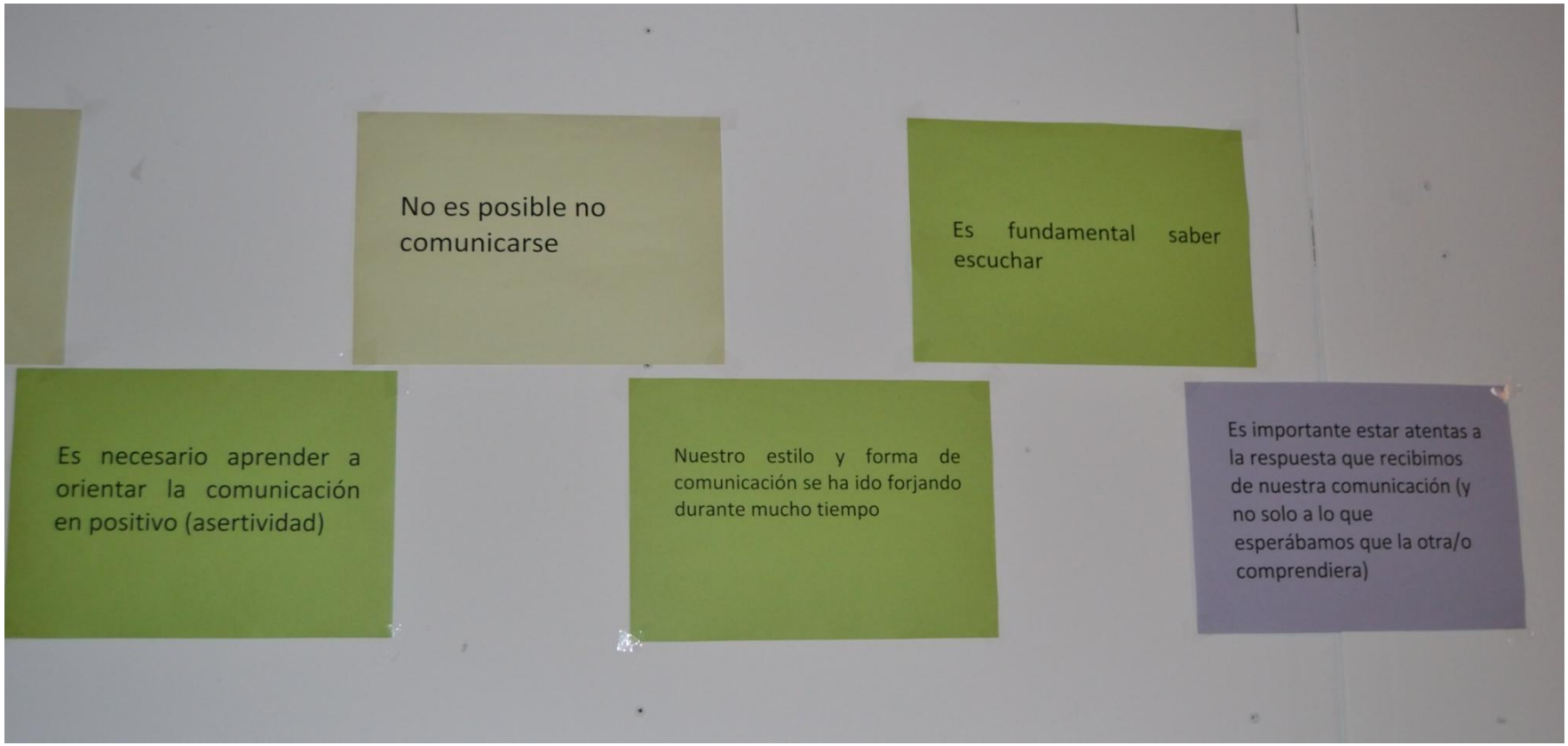
Comunicación consciente

A menudo, nos encontramos con dificultades en los procesos grupales que se incrementan por la forma en la que nos comunicamos. De forma usual, introducimos microviolencias en el lenguaje y nos encontramos con barreras comunicativas que dificultan la escucha, la empatía y el consenso.

Además de conocer las técnicas, necesitamos desarrollar también otras habilidades para desarrollar una comunicación eficaz, empática y asertiva (Comunicación No Violenta), tanto a nivel grupal como en diferentes ámbitos de nuestras vidas y así prevenir conflictos.

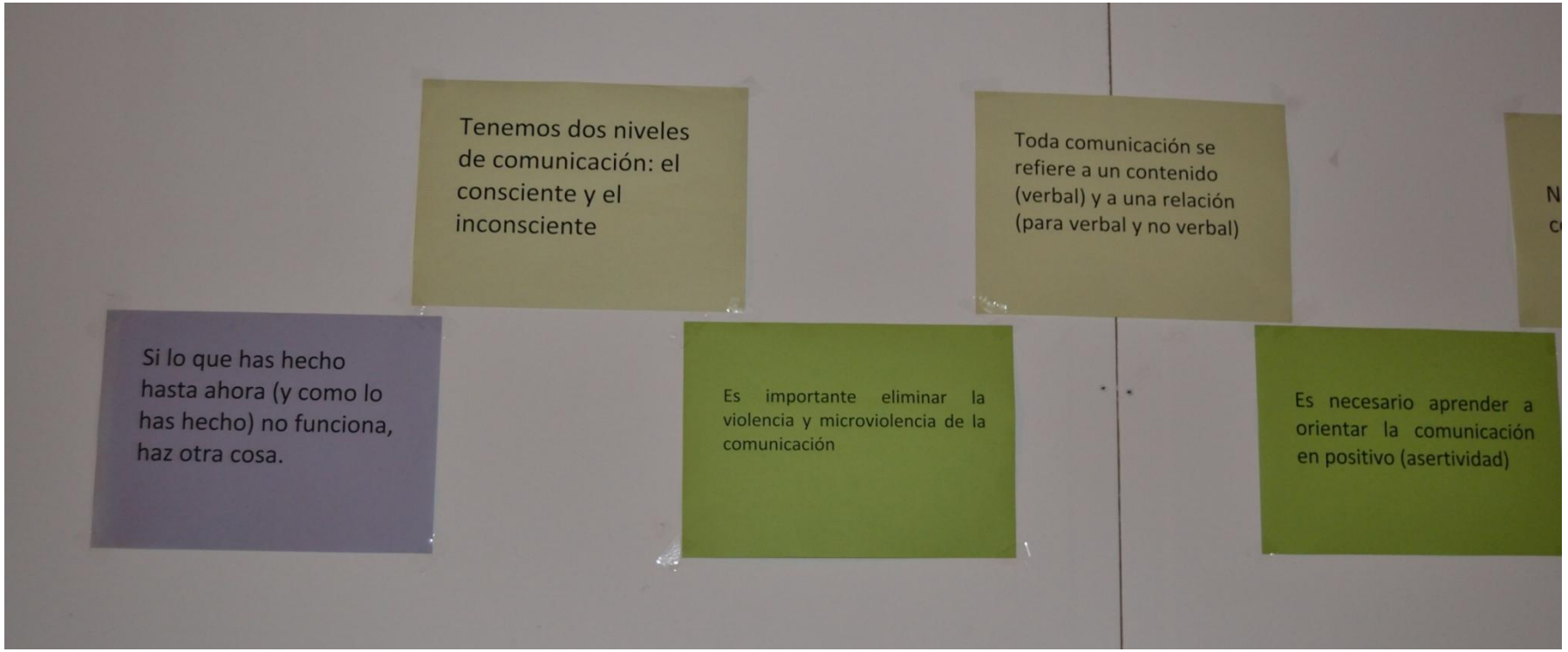
altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Algunos principios para una comunicación consciente



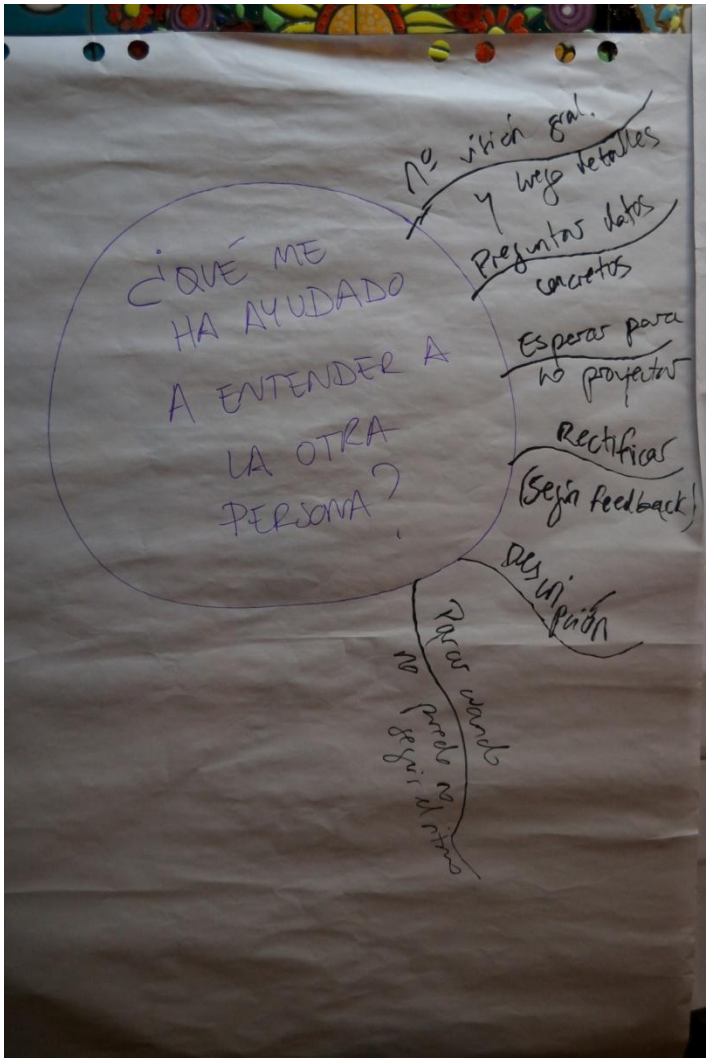
altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Autores como Watzlawick, Bateson, Rosenberg…



altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Ejercicio de escucha espalda con espalda sobre un dibujo



Puesta en común de habilidades para la comunicación que hemos identificado como parte de nuestros propios aprendizajes

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

CNV – Marshall Rosenberg

- **Aumentar consciencia**: Ver que es mío y que es tuyo.
- Eliminar **microviolencias** inconscientes.
- Asumir nuestra **responsabilidad**.
- Fomentar **empatía** y espacios de encuentro.

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

CNV – Premisas

- Todas las personas actúan para satisfacer sus necesidades

- Es mejor satisfacer tales necesidades a través de la cooperación que de la agresión.

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

CNV – Consideraciones

- Hablar en primera persona (evitar las generalizaciones… a tod@s nos pasa…)
- Evitar “siempre” y “nunca”
- Eliminar juicios sobre las otras personas

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

CNV – Pasos 1 y 2

1. **Hechos** concretos: observación.

   - ¡Siempre estás gritando! (evaluación) – Cuando te oigo gritar como ese día… (observación).
   - Reto: **Observar sin evaluar.**

2. **Sentimientos** (evitar "siento que tú"). Distinguir lo que siento de lo que pienso. Evitar "ados" (evaluaciones ocultas o acusaciones implícitas p.e. me siento "atacada", dice "me estás atacando").

Evitar:

Siento que eso no está bien (juicio moral sobre otros)

Me siento como un tonto (opinión basada en lo que otros/as pueden pensar de nosotros)

Me siento incomprendido, rechazado (acusación implícita)

- Reto1: **Identificar y expresar los sentimientos.**
- Reto2: **Asumir la responsabilidad de nuestros sentimientos (en primera persona).**

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

CNV – Pasos 3 y 4

3. Necesidades

- Reto1: Identificar y expresar nuestras necesidades.
- Reto2: **Asumir la responsabilidad de nuestras necesidades personales.**

4. Petición: clara, positiva y concreta

Me siento un poco triste, ¿quieres cenar esta noche conmigo? – Bueno, estoy un poco cansada, mejor otro día.

- ¡Siempre ha de ser lo que tú quieres! (era una exigencia)
- (silencio) – ¿Qué te pasa? – Nada, nada – Venga, dime que te pasa – No nada, pensaba que te importaba un poco más y que no te iba a ser tan difícil hacerme este favor (chantaje emocional, era una exigencia)
- Entiendo, has tenido un día muy duro, ¿no? (empatía, era un verdadero requerimiento)

- Reto: **Identificar y expresar lo que queremos pedir a los demás para enriquecer nuestra vida.** Sin exigir, ni querer cambiar a la otra persona.

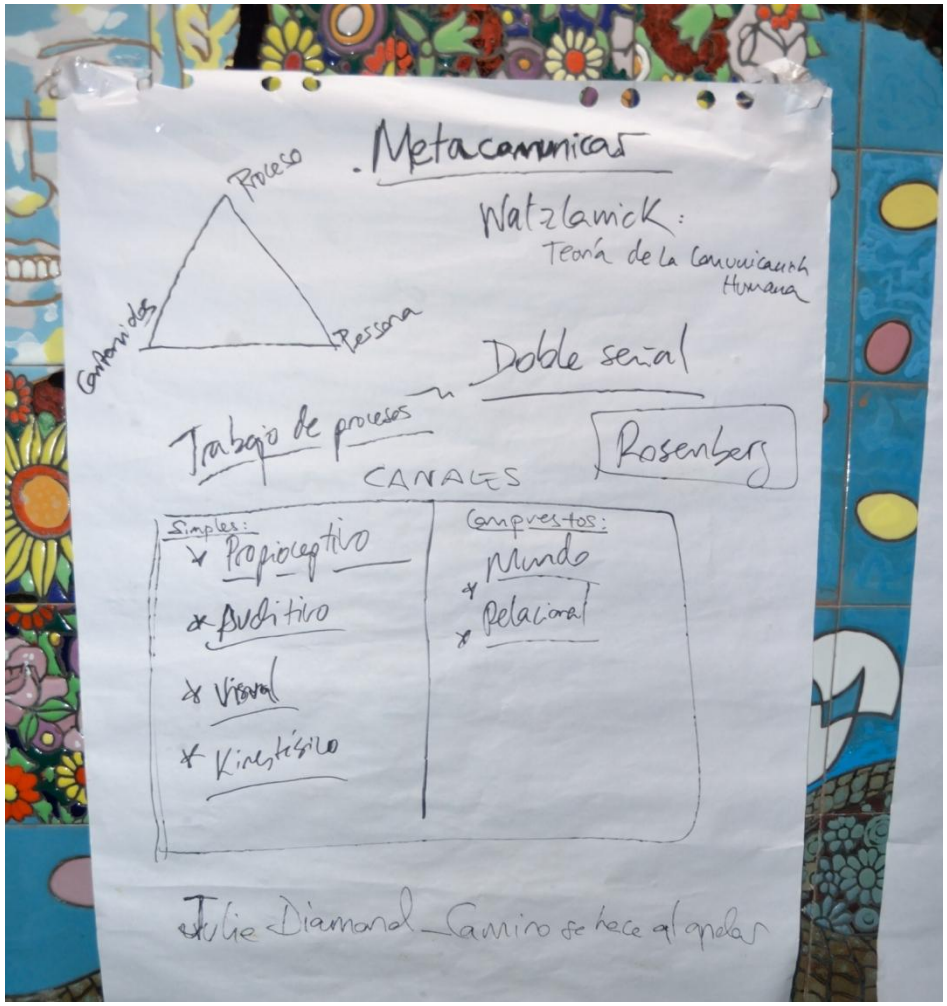
altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

CNV - Ejemplo

- **Observación /Hecho**: Cuando ayer llegaste tarde a nuestra cita,
- **Sentimiento**: me sentí muy frustrado/enfadado
- **Necesidad**: porque quería hablar contigo de un tema y no hubo tiempo de calidad y
- **Petición**: Me gustaría que la próxima vez fueras puntual.

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Canales de información (TP)



Los canales simples de información son:

- Visual
- Propioceptivo
- Auditivo
- Kinestésico o movimiento

Hay dos canales compuestos que son el canal mundo (el de las sincronicidades significativas) y el canal relacional.

Una doble señal son dos mensajes con informaciones de procesos distintos que son emitidas a la vez (puede ser por diferentes canales o subcanales).

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Transformación de conflictos

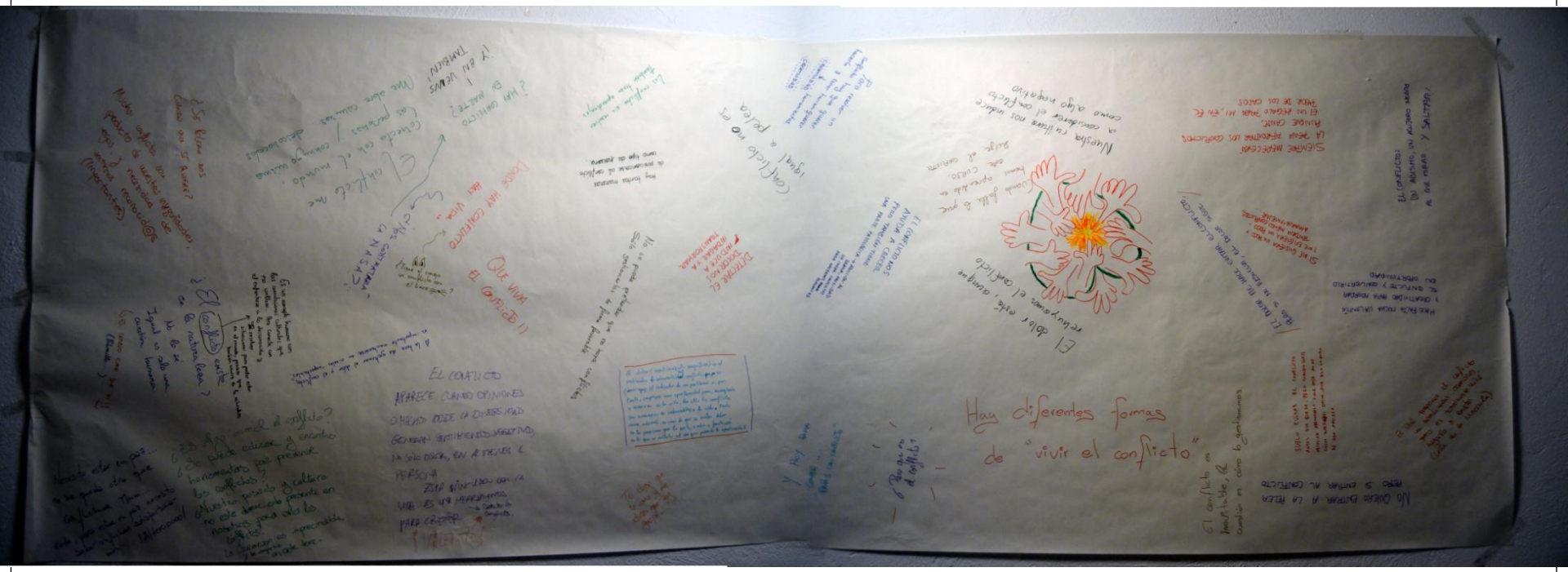
- Los conflictos surgen cuando dos o más personas perciben o tienen intereses, deseos o necesidades contrapuestas.

- Suelen considerarse un fenómeno negativo, pero hay diferentes creencias y vivencias respecto al conflicto (el ring!).

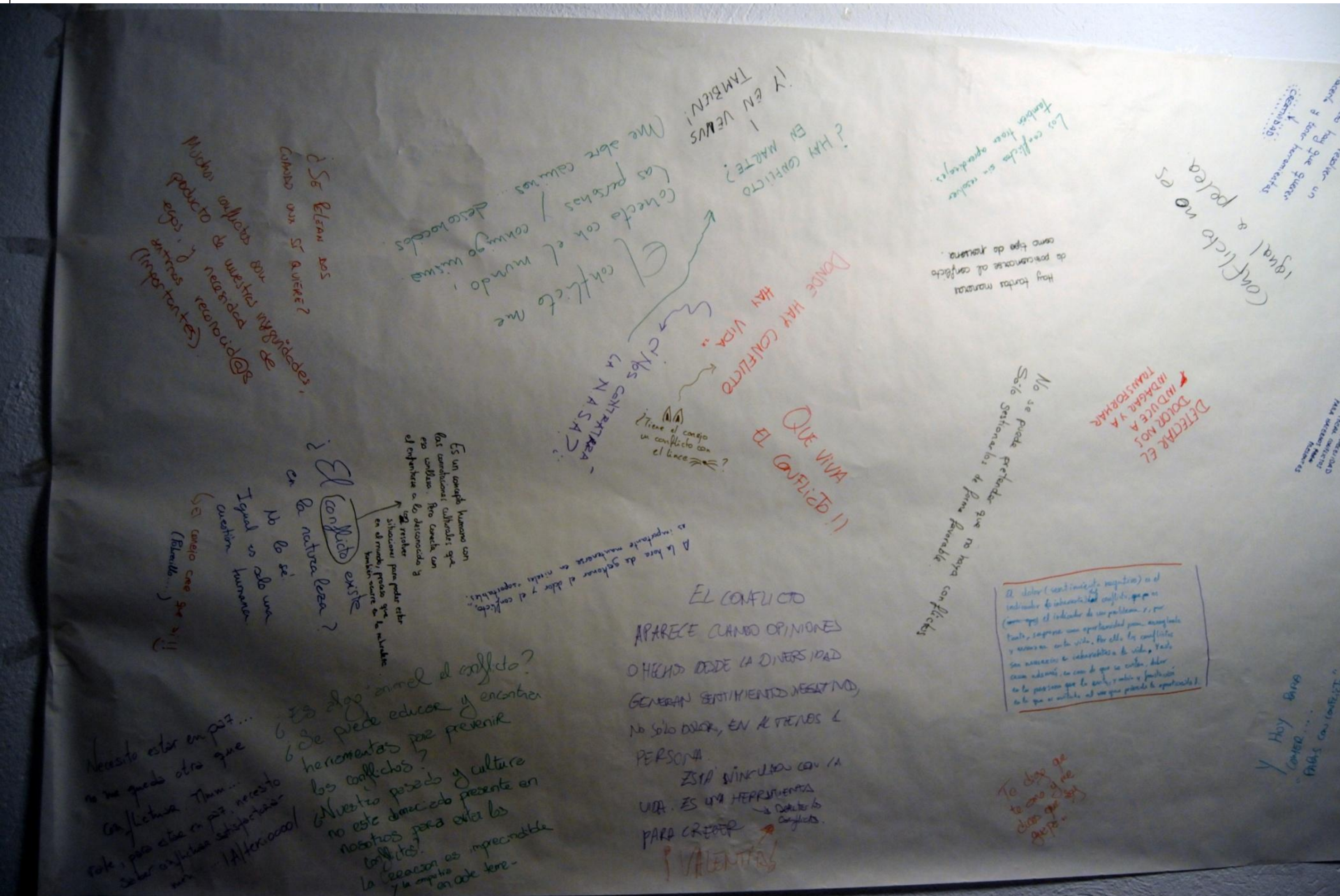
- Si ampliamos la mirada y observamos la evolución dinámica y compleja de los equipos, nos damos cuenta de que los conflictos funcionan como motor de la evolución del grupo y, en general, cuando logramos una regulación satisfactoria de los mismos, el equipo sale reforzado de la experiencia e identifica avances en sus habilidades comunicativas, en su gestión de las emociones y de la diversidad, etc.

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Nuestras creencias, vivencias y conocimientos sobre el conflicto



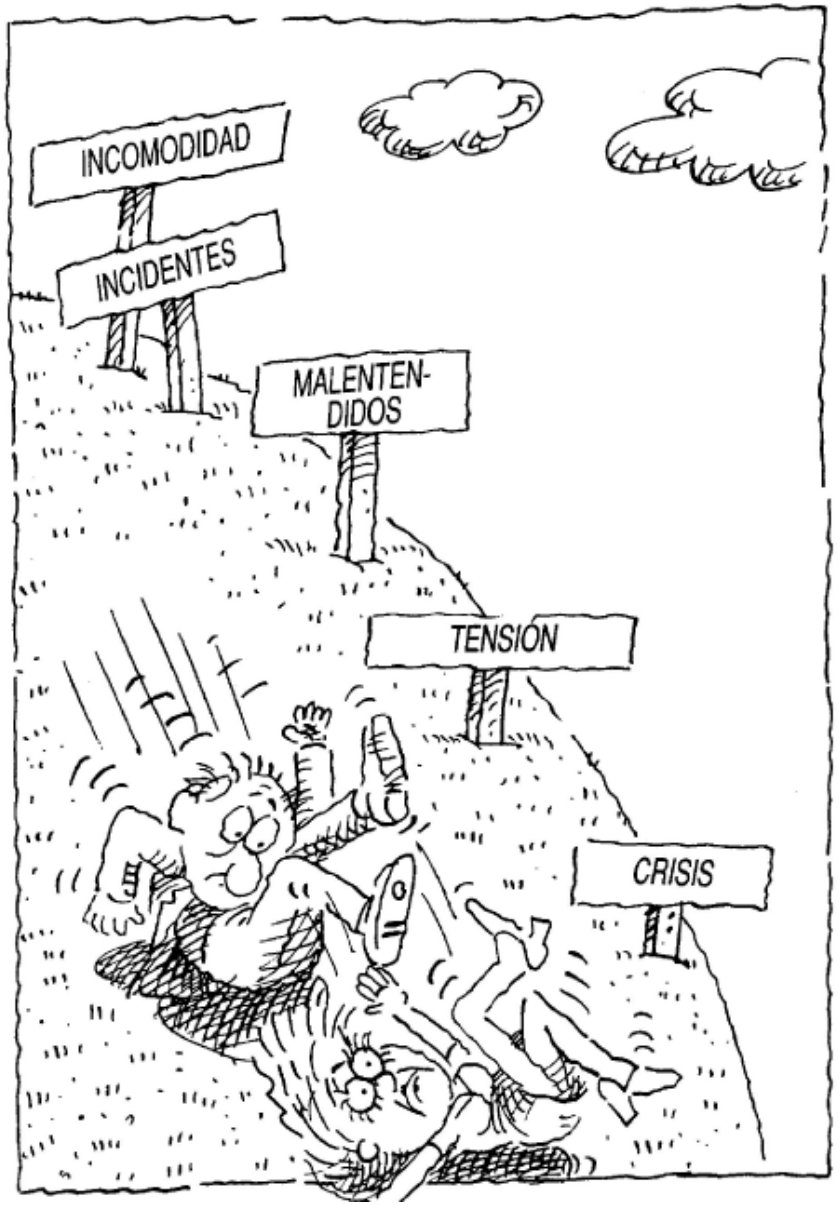
Mural construido colectivamente como final de la técnica del ring
(cuatro esquinas con diferentes creencias y vivencias respecto al conflicto)


EL CONFLICTO
APARECE CUANDO OPINIONES
O HECHOS DESDE LA DIVERSIDAD
GENERAN SENTIMIENTO NEGATIVO,
NO SÓLO DOLOR, EN AL MENOS 1
PERSONA.
ESTÁ VINCULADO CON LA
VIDA. ES UNA HERRAMIENTA
PARA CRECER
¡QUE VIVA EL CONFLICTO!!
DONDE HAY CONFLICTO HAY VIDA.
No se puede pretender que no haya conflictos
Sólo gestionarlos de forma favorable
¿Nos contratará la N.A.S.A.?
El conflicto me conecta con el mundo, las personas / conmigo misma. Me abre caminos... desconocidos
¿HAY CONFLICTO EN MARTE? ¡Y EN VENUS TAMBIÉN!
¿Tiene el conejo un conflicto con el lince?
¿El conflicto existe en la naturaleza?
No lo sé. Igual es sólo una cuestión humana.
Los conflictos sin resolver también traen aprendizajes.
Hay tantas maneras de posicionarse al conflicto como tipo de persona.
Conflicto no es igual a pelea
DETECTAR EL DOLOR NOS INDUCE A INDAGAR Y A TRANSFORMAR
¿Se puede educar y encontrar herramientas para prevenir los conflictos?

Hay diferentes formas de "vivir el conflicto"
El conflicto es inevitable, la cuestión es cómo lo gestionamos
No quiero entrar a la pelea pero sí entrar al conflicto
Hace falta mucha valentía y creatividad para abordar el conflicto y convertirlo en oportunidad
El conflicto: un abismo, un agujero negro al que tirar... y saltar!
Siempre merecerá la pena afrontar los conflictos aunque cause... es un regalo para mí, en el peor de los casos...
Nuestra cultura nos induce a considerar el conflicto como algo negativo
Cuando falla lo que hemos aprendido en este curso, surge el conflicto.
Conflicto no es igual a pelea
El conflicto nos ayuda a crecer pero también tiene una parte patológica
Para resolver un conflicto hay que querer hacerlo y tener herramientas + creatividad
¿Pero que es el conflicto?

Escalada del conflicto

El conflicto puede escalar o de-escalar



Fuente: Cornelius y Faire

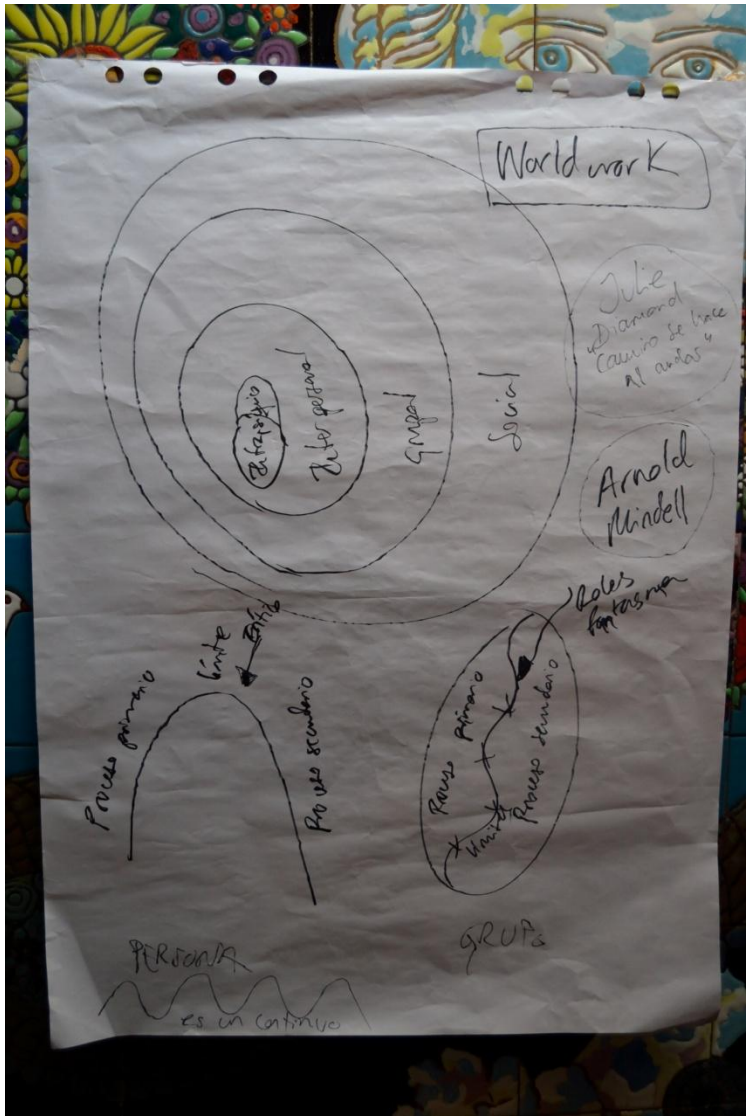
altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Conflictos: marco de acción

- Dos o más personas perciben o tienen intereses, deseos o necesidades contrapuestas.
- Hay impacto en lo emocional.
- Enseña un límite: motor de evolución, potencial creativo (conocimiento, crecimiento)
- Nos permite cambiar: “tu contra mi” vs “tu y yo frente al problema”.
- Componentes:
  - Diferencia (entendida/vista como amenaza)
  - Combustibilidad (chispas)
  - Poder: Desigual distribución y tipos de usos. Poder“sobre” y “para” (también poder “con” y poder “desde dentro”-Jo Rowlands-).

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

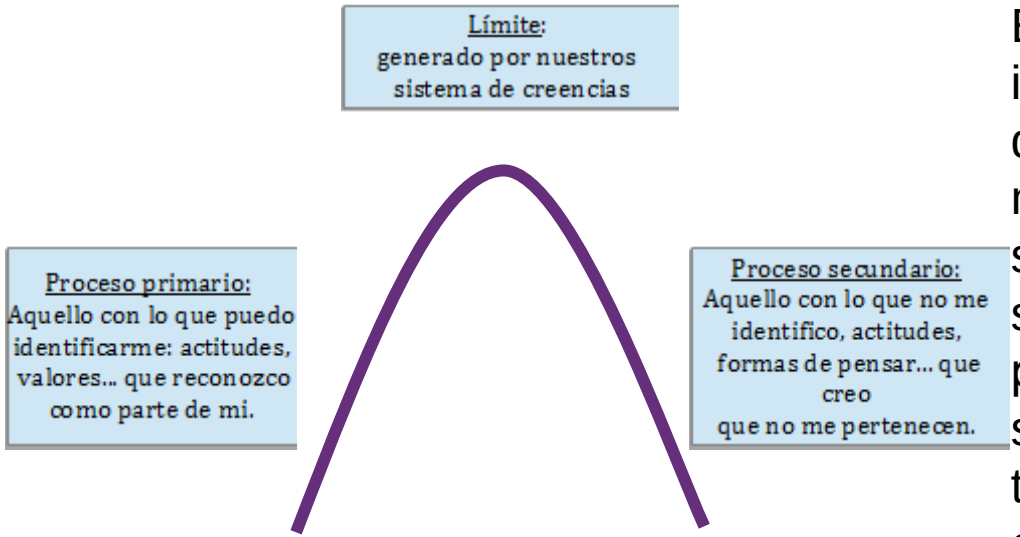
Mapas de TP (Process Work) Arnold Mindell y más



- Los conflictos se pueden gestionar a nivel intrapersonal, interpersonal, grupal o social (en el nivel que emergen)
- Para observar más profundamente un conflicto podemos tener en cuenta que existen otras realidades que son paralelas, o sea que existen al mismo tiempo. Tener en cuenta esto, nos permite ahondar más en lo que se manifiesta e investigar más profundamente en aspectos que marginamos, que nos cuesta reconocer (Realidad Consensuada, Mundo de los Sueños y Nivel esencia)

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Identificar proceso primario, secundario y límite



Esta visión se da tanto a nivel personal, como a nivel de una relación entre dos personas, como a nivel de un grupo.

Ejemplo: Una persona que se identifique mucho con “ser feliz” (parte de su proceso primario). Al mismo momento, margina (no se identifica) ser una persona triste e infeliz. El sistema de creencias de esta persona puede estar basado en creer que “no se puede ser infeliz cuando lo tienes todo en la vida: casa, relaciones, comida...”. En cuanto aparezca la sensación de tristeza, esta persona se autocriticará por sentir lo que está sintiendo y evitará identificarse con esta tristeza. A su vez, eso puede provocar que tenga dificultades en expresar su malestar a otra gente.

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Tipos de conflictos en las relaciones (según TP, seminarios de Ana Rhodes y Gill Emslie)

- **Intrapsíquico:**

  En este primer nivel cuando vienen dos personas o una pareja para trabajar un proceso. La persona B es un rol dentro del proceso de la persona A (y puede ser que viceversa). El proceso intrapsíquico significa que todo es “mi sueño” o mis procesos. La persona B es parte del proceso secundario. Los dos procesos intrapsíquicos son igual de importantes (de A y de B).

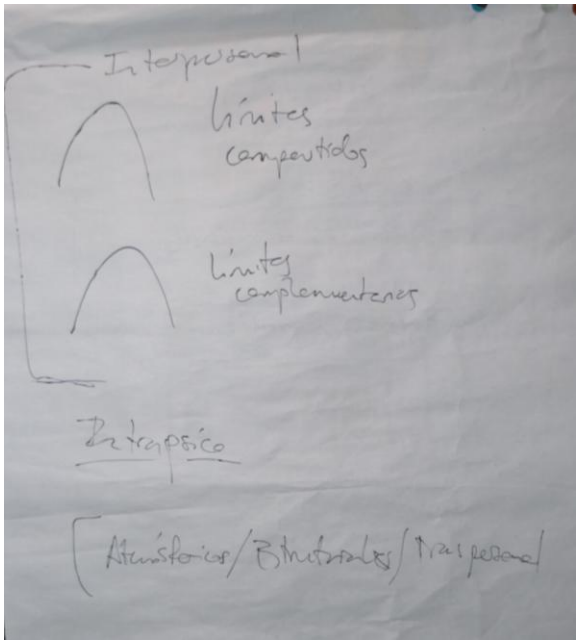
- **Interpersonal, de comunicación o transaccional.** En este nivel hay límites dobles (que en el libro de Sentados en el fuego está traducido como dobles barreras). Hay dos tipos que suceden siempre. Uno se llama el límite compartido y el otro límite complementario.

  En los conflictos en las relaciones podemos identificar que hay dos tipos de situaciones en relación a los límites (que acabamos de explicar que es):

  - **Límites compartidos.** En el límite compartido, la persona A tiene su proceso primario y secundario y la persona B también, pero las dos personas comparten el límite. Sus procesos primarios y secundarios son compartidos.
  - **Limites complementarios.** El proceso primario es el proceso secundario del otro y viceversa.

- **Transpersonal/Mítico/sistémico/estructural/atmósfera y sociocultural (diferencias obvias de rango)**

  En este caso, vienen las dos personas pero sabes que está emergiendo en este nivel porque hay una pista que es hablar en primera persona del plural. P.e. “Ha sido muy difícil para nosotras” “No sabemos cómo” “Lo estamos intentando…”.



Los tres niveles suceden a la vez, pero emerge en uno

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

¿Qué es el rango?

- Es la posición de poder que una persona ocupa en un grupo, en relación a una cualidad apreciada por el grupo.

- A los beneficios y ventajas que derivan de un determinado rango o posición de poder se les llama “privilegios”.

- El rango es la suma de estos privilegios. El rango no es absoluto ni permanente. Está ligado a una determinada cultura y depende del momento y del lugar.

altekio
INICIATIVAS HACIA
LA SOSTENIBILIDAD

Trabajo de procesos y conflictos: sentarse en el fuego

Desde el Trabajo de Procesos (TP), la transformación de los conflictos pasa por conocer los diferentes tipos de rango, cómo funciona el liderazgo y qué pasos se pueden dar en un grupo para aumentar la conciencia grupal sobre la distribución del poder y las formas para compartir el liderazgo, así como desarrollar actitudes o habilidades para sentarnos en el fuego.

Sentarse en el fuego es poder comprender las cualidades que hay en ambos lados de un conflicto.

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Tipos de rango

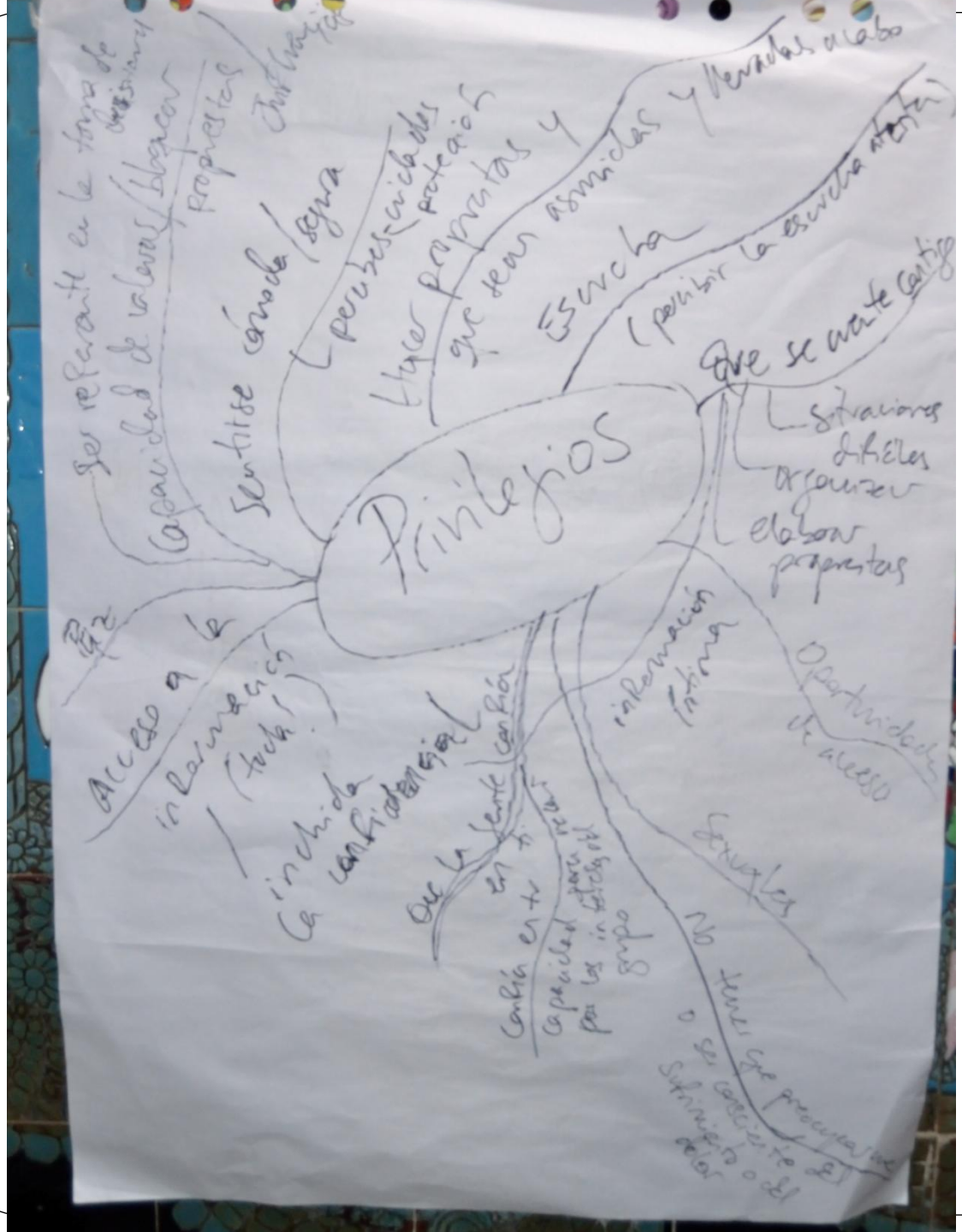
- Social: Se basa en factores como la raza, el género, la nacionalidad, la orientación sexual, la clase económica, la educación, la religión, la edad, la salud, la belleza, etc.
- Contextual: Se refiere al poder que resulta de pertenecer a un determinado lugar o grupo.
- Psicológico: Sentimiento de autoestima y de seguridad en sí misma/o.
- Estar en el mundo / espiritual: Sentirse conectada/o con una realidad trascendente.

altekio
INICIATIVAS HACIA
LA SOSTENIBILIDAD

Rango

- Ejercicio grupal: El barómetro
  - De más a menos edad.
  - De más a menos estudios.
  - De más a menos experiencia en movimientos sociales.
  - De más a menos experiencia en facilitación.

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD



Privilegios identificados por el grupo

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Líder como rol

- Importa distinguir entre “líder”, “liderazgo” y “liderar”.
  - El **líder** es un rol en un sistema concreto, es un papel que juega una persona en un proceso grupal.
  - **Liderazgo** se relaciona más con la capacidad o habilidades de una persona para ejercer el papel de líder.
  - **Liderar** es el resultado de utilizar el rol de líder y la capacidad de liderazgo para influir sobre otras personas y conseguir algo o alcanzar un objetivo

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

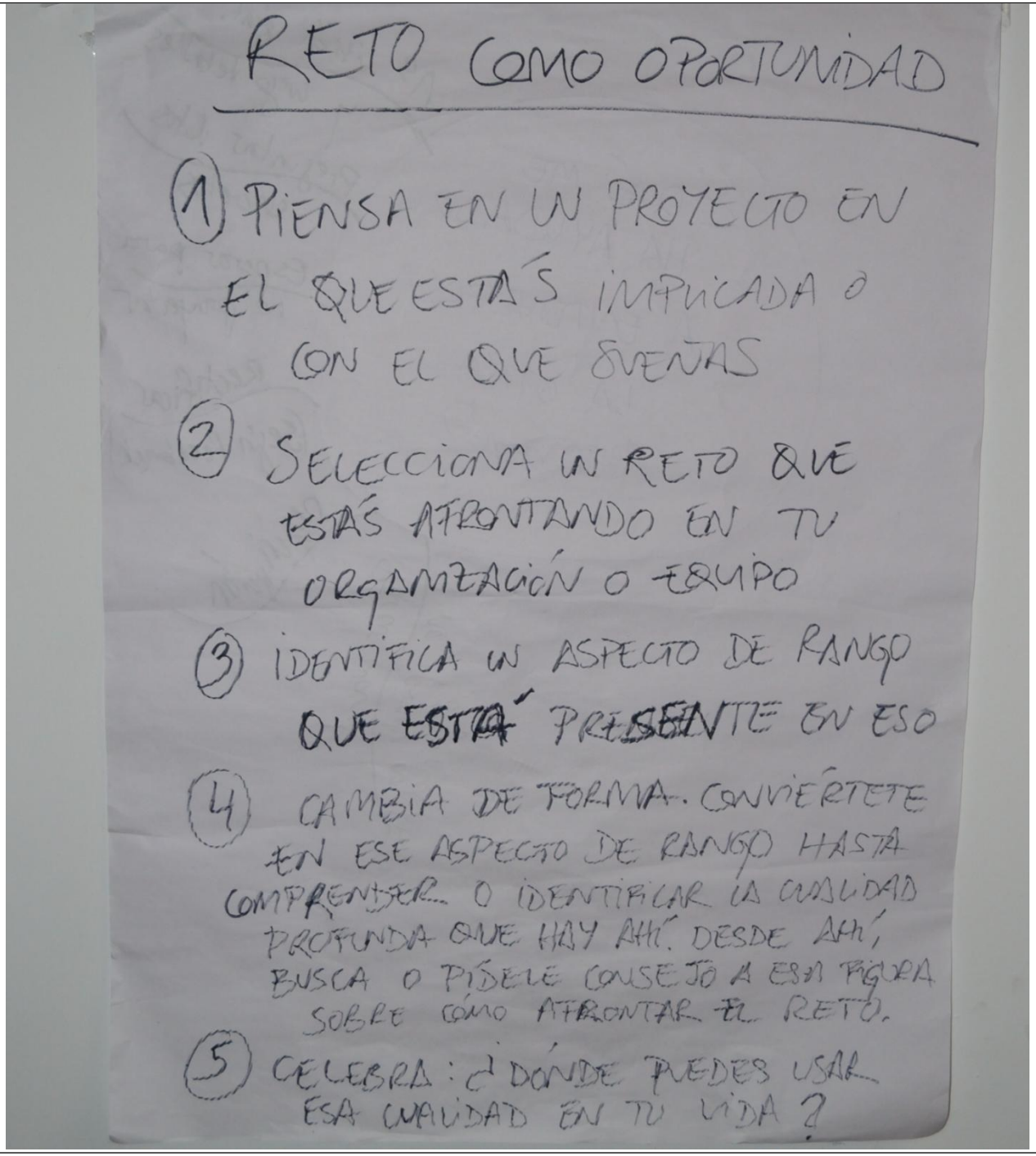
Elder como rol desconocido

- Sentarse en el fuego es poder comprender las cualidades que hay en ambos lados de un conflicto. Esto es el camino del elderazgo.

  - Escuchar todas las voces.
  - Ver a la persona que causa el conflicto como una maestra.
  - Apoya la democracia profunda (escucha las voces difíciles).
  - Trata de conseguir que todas las personas sean élderes.
  - El élder conecta con lo que hay en el grupo, las sensaciones, la atmósfera…
  - Actitud de aprendizaje permanente.
  - No sigue planes, honra lo desconocido y la dirección que esto marca.

Fuente: Arnold Mindell

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD



Ejercicio basado en las ideas del Trabajo de procesos

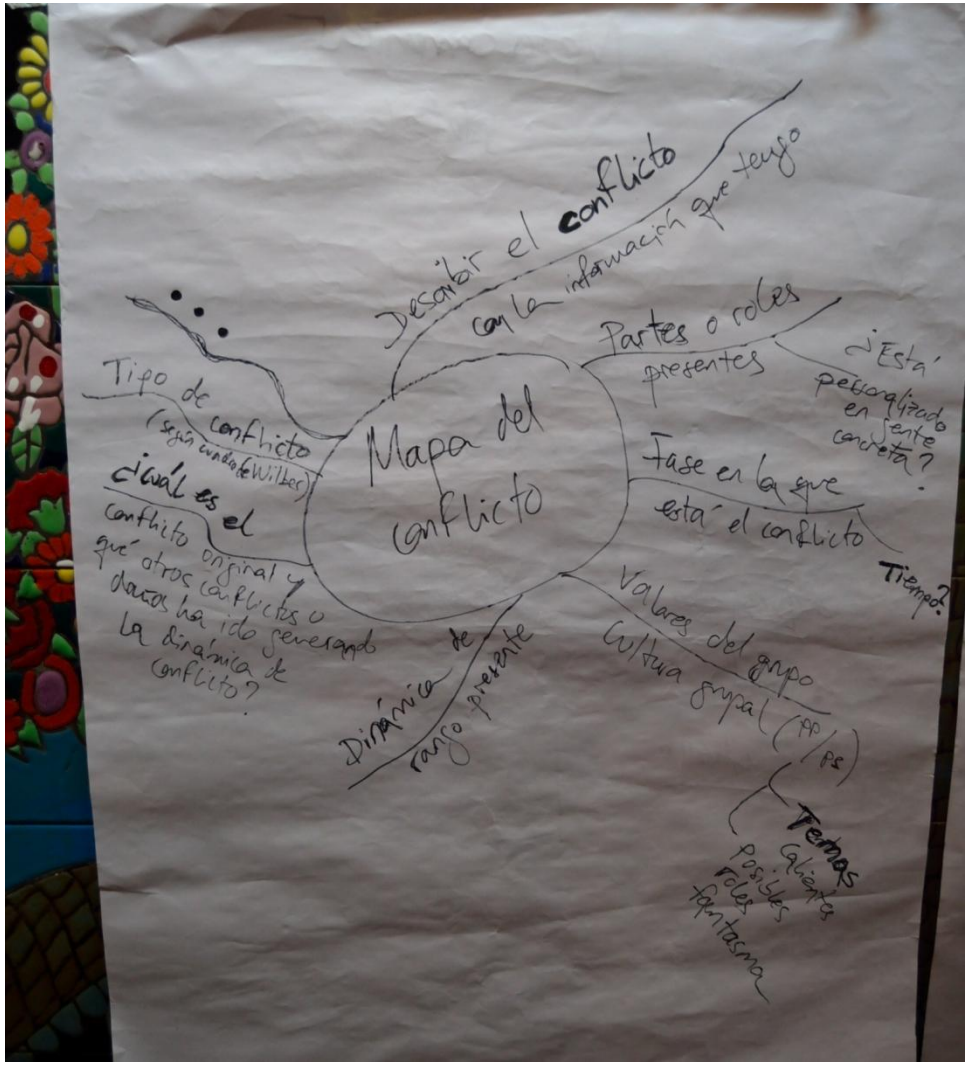
Ejercicio para aumentar nuestra consciencia de rango y privilegios

- Rango: reflexiona donde tienes más puntaje y donde menos y que privilegios te confiere, ¿como puedes ponerlos al servicio del grupo?

- Nota que privilegios son difíciles de reconocer

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Mapear el conflicto



Hicimos un mapa del conflicto con los elementos con los que trabajamos durante el seminario. Cornelius y Faire en el libro “Tú ganas, yo gano”, hacen los mapas así:

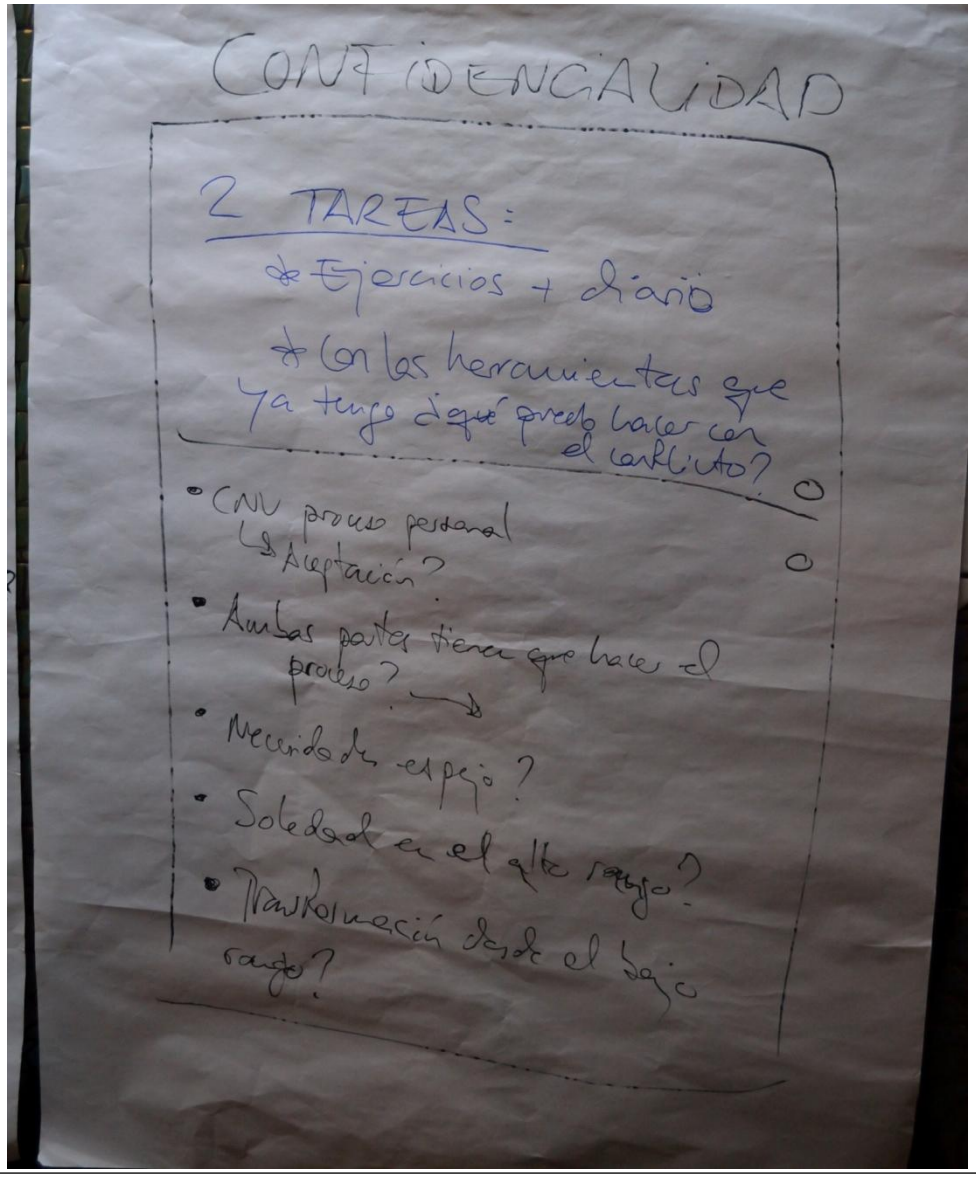
- ***1º describir el tema en términos generales:*** identificar el tema, definir el problema con amplitud.
- ***2º nombrar a las personas implicadas*** dos personas o más personas… a veces grupos.
- ***3ºcuáles son las necesidades y temores de cada parte***

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Basado en K. Wilber

	Interior	Exterior
Individual	**Intención** Conflicto interior • Fuerte sentimiento de culpa o resentimiento con nosotros mismos • Ansiedad, miedo y otros sentimientos negativos que surgen al explorar nuestros límites • Poca claridad sobre lo que realmente valoramos o necesitamos	**Comportamiento** Conflicto interpersonal • Percibir las diferencias como una amenaza para nuestras necesidades • Escasas habilidades de comunicación • Alta combustibilidad: mostrar emociones fuertes de rabia, enfado o irritación
Colectivo	**Cultura** Conflicto cultural • Estilo de comunicación que refleja la violencia y agresividad de la cultura dominante • Uso inconsciente de prejuicios, estereotipos y otros valores culturales violentos • Pensamiento binario acompañado de una actitud competitiva: “Yo tengo razón, tú no la tienes” • Abusos de poder por diferencias de rango	**Sistemas** Conflicto estructural (en grupos) • Falta de visión común • Reuniones agotadoras, improductivas y divisivas • Falta de información importante • Diferente interpretación de acuerdos verbales • No se asumen responsabilidades • No hay criterios o procesos para la entrada de nuevos miembros • No hay ningún proceso para tratar las emociones

Nevera: preguntas, acuerdos y tareas para practicar



altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Referencias para profundizar

- “The Deep Democracy of Open Forums. Practical Steps to Conflict Prevention and Resolutionfor the Family, Workplace and World”. Arnold Mindell, Ph. D. Hampton Roads, 2002.Bibliografía:
- “*Un camino hecho al andar. Terapia de Proceso en la práctica*” Julie Diamond y Lee Spark Jones. Traducción al español, Verónica Avila. 2011
- Mindell, Amy & Arnold. Sentados en el fuego. Ed. Icaria. http://www.aamindell.net
- Rosenberg, Marshall. Comunicación No Violenta. Ed. http://www.cnvc.org/
- Apuntes Curso Facilitación de grupos y transformación de conflictos, impartido por José Luis Escorihuela. http:// www.selba.org http://elcaminodelelder.org
- IIFAC. Beatrice Briggs. http:// www.iifac.org
- IIFACE. http:// www.facilitacion.org
- Cornelius, H. y Faire, S (1995) Tú ganas, yo gano. Cómo resolver conflictos creativamente…y disfrutar con las soluciones. Madrid: Gaia.

altekio
INICIATIVAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD