



Iván Centeno D.

Dance For Healing

Sistematización de una experiencia
espiral.



MASTERPEACE
Creating peace.
Together.



MASTERPEACE
BOGOTÁ



Contenido

1. Introducción	2
2. Antecedentes	4
2.1. De la experiencia y la importancia de lo vivido	4
3. Problema o necesidad	7
3.1. Del trabajo que realizan las Organizaciones No Gubernamentales	7
3.2. La visión vertical del trabajo social	9
4. La organización implementadora	12
4.1. ¿Quién es MasterPeace?	12
4.2. ¿Quién es Masterpeace Bogotá?	13
4.3. Arte Más	14
4.4. Pequeña nota metodológica	15
5. La propuesta. Metodología espiral	16
5.1. ¿Qué es la metodología espiral?	16
5.2. ¿Por qué una metodología?	17
5.3. ¿Por qué espiral?	18
5.4. ¿Cómo funciona la metodología espiral?	19
5.5. Fundamentos conceptuales:	21
5.5.1 Horizontalidad	22
5.5.2 Conocimiento circular	23
5.5.3 Participación	23
5.5.4 Coporización	23
6. Dance for Healing	25
6.1. ¿Qué es Dance for Healing? ¿Cómo surge?	25
6.2. Descripción de etapas.	26
6.3. Metodología.	35
6.3.1 Hacia adentro. Trabajo con el equipo.	35
6.3.2 En comunidad. Los espacios espirales	37
7. Resultados y propuestas surgidos de Dance for Healing	42
7.1 Creación de la “Comunidad MasterPeace Bogotá”	42
7.2 Integración al grupo de trabajo institucional	43
7.3 Grupos de estudio	43
8. Adaptaciones frente a la pandemia por COVID-19	45
Referencias	49

1. Introducción

Toda forma de trabajo que contribuya desde distintos métodos y herramientas a mejorar las condiciones de una población, a disminuir las desigualdades cada vez más grandes, a crear nuevas oportunidades y a trazar y mostrar caminos para un mundo mejor, merecen ser conocidas.

Es por eso que este documento presenta la recopilación y sistematización del proyecto “Dance for Healing, realizado por MasterPeace Bogotá y Arte+ (más), en el marco del programa Actúa Colombia, desarrollado durante el 2019 y 2020. Siendo esta una primera experiencia que pone en práctica una propuesta metodológica llamada “Espiral”, la cual se ha desarrollado conceptualmente por más de 5 años, esta oportunidad de ejecución requirió generar información y evidencias para su análisis posterior.

Este documento busca recapitular lo sucedido y no extraer conclusiones, ya que, al igual que la propuesta metodológica, está en un proceso de construcción y mejora constante, no por ello deja de tener resultados dignos de compartir y relacionar con métodos de trabajo que aportan al desarrollo de nuevas acciones y proyectos que diferentes organizaciones sociales realizan.

De esta manera, el documento parte desde la descripción de los antecedentes para conocer el contexto en el cual se desarrolló la práctica, misma que se puede rastrear a la experiencia empírica del trabajo comunitario. En un siguiente apartado se abordan las características del trabajo de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) desde la participación en ellas, con esto se busca reconocer una necesidad en el desarrollo de metodologías participativas en la ejecución de acciones, uno de los motivos para crear este documento.

Posteriormente se describe a la organización implementadora, MasterPeace Bogotá y Arte+ (más), la manera en la que se estructuran y la visión que guía la labor del equipo que forma parte.

Como siguiente apartado, se emprende la descripción de la propuesta metodológica central, “Espiral”, desde los motivos que impulsaron el diseño, los conceptos sobre los que se sustenta y la manera en que se desarrolla frente al trabajo con comunidades.

A continuación, el apartado “Dance for Healing” recopila las etapas, las actividades y los resultados logrados durante el proyecto. Es mediante este que se puso en marcha la metodología espiral con elementos y métodos que habían sido desarrollados con anterioridad de manera individual y particular y es hasta que se conjuntan que forman una metodología sobre la que se desarrolla todo un proyecto.

El capítulo 7 conjunta las propuestas de seguimiento que surgieron con y desde el proyecto, las cuales se mantienen activas y requieren de un análisis posterior. Por último se describen las adaptaciones que se realizaron al proyecto debido a los efectos generados por la Pandemia por COVID-19 y las medidas frente a ello.

2. Antecedentes

Las principales motivaciones que tienen las personas que desarrollan carreras profesionales en organizaciones sociales y en el trabajo con comunidades, tienen un enorme componente emocional y, si bien es individual y personal, no se aísla ni se separa del reconocimiento de las necesidades sociales.

La capacidad por reconocer de qué manera se puede contribuir a mejorar la calidad de vida de personas y comunidades en situación de vulnerabilidad, así como desarrollar la sensibilidad y responsabilidad que permiten no ver estas realidades como ajenas, son valores presentes en quienes forman parte de este sector y realizan estas labores, y son los vínculos que conforman y mantienen los equipos de trabajo.

4

2.1. De la experiencia y la importancia de lo vivido

Dance for Healing es un proyecto basado en la propuesta metodológica Espiral, que surge como alternativa a las formas más tradicionales y comunes del trabajo comunitario que realizan, principalmente, organizaciones de la sociedad civil. Esta propuesta nace a partir de la experiencia profesional de Simón Martínez en este sector por más de diez años, la cual se terminó de diseñar junto con el equipo implementador formado en el año 2019.

Las motivaciones principales de Simón Martínez, director de MasterPeace Bogotá y la Fundación Arte+ (más), detrás del diseño y las primeras implementaciones de esta propuesta metodológica están relacionadas directamente con la experiencia adquirida trabajando con organizaciones del sector y en programas y proyectos coordinados por el Estado, con quienes compartió, en primera instancia, el interés por atender población vulnerable debido al conflicto armado interno colombiano.

Este contexto de violencia constante al que se enfrenta la población colombiana desde prácticamente el nacimiento del país, ha enmarcado las acciones de la mayoría de las organizaciones que realizan trabajo con comunidades, sin importar las

herramientas o enfoques que se utilicen. Y es este mismo contexto el que enmarca la experiencia profesional de este equipo.

Si bien Simón Martínez es quien cuenta con más años de experiencia en el trabajo comunitario, la propuesta metodológica Espiral fue complementada con la conformación de un equipo de trabajo que contó con la participación de:

Nicolas Solano: psicólogo social con experiencia en trabajo con comunidades desde enfoques de soberanía alimentaria y ecología.

Manuela Jara: maestra en danza, quien ha desarrollado investigaciones y trabajo en educación artística y el desarrollo de herramientas desde la danza para el bienestar social y personal.

Marylin Hackmayer: administradora de formación, quién se integra al equipo para desarrollar propuestas de gestión económica y logística.

Este equipo consolidado en el año 2019 lo une, en primera instancia, el interés por contribuir al desarrollo de paz en una sociedad colombiana sumamente fracturada, donde las consecuencias de una guerra constante se perciben en cualquier espacio de la vida cotidiana y que permea el desarrollo de las relaciones personales.

Aunado a esto, las afinidades artísticas y la percepción del arte como un método de trabajo con comunidades que busca sanar las heridas emocionales y personales que se generaron por el conflicto armado, logró que el equipo se integrara y formaran una sociedad que permite la innovación metodológica para el trabajo con comunidades.

De igual manera, los objetivos personales de cada miembro encontraron un espacio común que permitió fortalecer las relaciones en el equipo, ya que cada uno de ellos cuenta con la intención de poner al servicio de la comunidad y la mejora en sociedades afectadas en su desarrollo, sus habilidades y conocimientos.

Por otro lado, si bien la experiencia del equipo es diversa en años y actividades y procesos desarrollados con organizaciones sociales y en comunidades, existe una

coincidencia en la percepción sobre el trabajo que realizan estas, las metodologías con las que trabajan, y, sobre todo, con los valores y los fines con las que se trabaja.

Se reconoce que las organizaciones en su labor utilizan métodos y herramientas para tener resultados e impacto; quienes ejecutan consideran que si se logra dicha meta, sin embargo el reflejo de la comunidad dice lo contrario, frente a esta disparidad los miembros de este equipo consideran que esto puede devenir en una afectación a la sociedad, cuando en realidad el discurso que manejan las organizaciones es de atención y mejora.

Estos elementos del trabajo tradicional de las organizaciones sociales, han motivado a encontrar una explicación al origen, la estructura y los métodos diseñados y empleados por organizaciones sociales, los cuales no logran obtener los resultados esperados y, por el contrario, reproducen estructuras y sistemas que mantiene las situaciones de riesgo en comunidades.

Resultado de este análisis, que fue desarrollado principalmente por la dirección de la organización implementadora, se han reconocido que estas estructuras llevan a que el trabajo en comunidad se desarrolle de una manera vertical, es decir, colocando en posiciones de superioridad a las organizaciones y especialistas frente a la comunidad, rompiendo los primeros valores de empatía sobre la que se desarrollan las metodologías de trabajo en comunidad.

Sin importar la diferencia en cuanto a la experiencia en este campo profesional, lo anterior generó en el equipo diversos sentimientos de decepción, desánimo, contrariedad y en última instancia, enojo y frustración. Aunado a la intención de contribuir a crear herramientas que puedan hacer más eficiente el trabajo en comunidad, la innovación metodológica se ha convertido en el motor que impulsa las acciones que de manera individual cada miembro del equipo emprende, y que al reunirse es el elemento que cohesiona y da significado a la pertenencia e impulsa cada accionar dentro y en función de la propuesta metodológica desarrollada en conjunto.

3. Problema o necesidad

A continuación se abordarán conceptos y elementos básicos sobre las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) para generar un contexto básico, ya que es en este sector donde se desarrolla el trabajo de MasterPeace Bogotá y la Fundación Arte+(más) con el proyecto Dance for Healing.

Y es frente a este contexto y este sector, que se desarrolla la propuesta metodológica Espiral.

7

3.1. Del trabajo que realizan las Organizaciones No Gubernamentales

Las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), (termino general utilizado para nombrar el trabajo realizado por organismos que no pertenecen al Estado y no siguen los mismos fines de una empresa privada), nace de iniciativas civiles que tienen como fin la atención social y buscan generar cambios sociales y estructurados en pos de una sociedad más equitativa. (ACNUR, 2017)

Dichos órganos son asociados a valores tales como la cooperación, el altruismo, la solidaridad y la ayuda, y se relacionan con proyectos sociales, culturales o artísticos. Estas desarrollan labores en campos tan amplios como la ecología, el arte, la conservación patrimonial, etc. Una de las características más importantes es la cercanía con comunidades, el trabajo que desempeñan nace y exige un nivel de vinculación y acercamiento mayor al que instituciones del Estado pueden lograr.

La existencia de las ONG's ha incrementado en comunidades donde la presencia del Estado y el aumento de factores de vulnerabilidad, han traído consecuencias e inequidades que afectan a sectores particulares de la población, por lo que las ONG's tomaron el papel de los voceros de dichas comunidades. De manera coloquial, se afirma que estas organizaciones trabajan donde el Estado no llega. (Liberti, G. Susana, 2007)

Sin embargo, en concepto se espera que estas organizaciones actúen de tal forma y cumplan con tales fines, pero la realidad y la experiencia dice lo contrario, no solo que no se logran dichos objetivos, sino que estas organizaciones se vuelven instrumentos de réplica de estructuras, económicas y sociales, que limitan el desarrollo comunitario y mantienen brechas de desigualdad.

Lo anterior puede suceder no como un objetivo consciente y dirigido, sino como resultado de las formas de trabajo propio de las organizaciones. Las herramientas de diseño, gestión y planeación, tienen como resultado este sometimiento de manera intrínseca, y suelen suceder sin afectar el cumplimiento de los objetivos y logros buscados.

Llamamos a esta posición verticalidad, la estructura general que en una sociedad basada en políticas neoliberales y permisivas frente a la explotación de los insumos naturales para la producción en masa, tiene como lógica principal la explotación de muchos bajo el control de pocos.

Esta visión vertical tiene como componente primario la búsqueda de poder y control para lograr establecer las posiciones verticales: el arriba y el abajo, y quienes están por encima y por debajo. Dicha visión, vuelve necesaria la imposición de la concepción de la vida y la generación de conocimientos utilitarios, logrando mantener dicha estructura vertical.

En ese sentido, la experiencia trabajando con ONG's en diversas acciones y proyectos por parte del equipo implementador, dieron cuenta de que las formas de trabajo replican las estructuras de verticalidad, no solo en el papel que las organizaciones juegan a nivel socio económico, sino en la propia estructura interna y organizativa.

Así mismo, esta verticalidad permea las metodologías de diseño y ejecución de los proyectos y acciones para trabajar en comunidad, estableciendo una verticalidad propia, donde ahora el arriba está habitado por la propia ONG y el abajo por la comunidad con la pretende trabajar.

Esto representa no solo el reconocimiento del papel de las ONG como instrumento de reproducción, sino que estas disminuyen la efectividad del trabajo en comunidad y la consecución de resultados incompletos. Reconociendo la importancia del trabajo en comunidad, esta propuesta metodológica busca que se vuelva más eficiente dicho trabajo, a partir de crear estructuras horizontales que rompan la verticalidad presente en las metodologías del trabajo con comunidad.

3.2. La visión vertical del trabajo social

Como se abordó con anterioridad, la verticalidad implica dos posiciones, lo que se entiende como una posición de superioridad frente a otros, simbólicamente en el campo de lo social, esto implica que existen, no solo diferencias entre sujetos o comunidades, sino una intencionalidad por generar esas diferencias y mantener esta verticalidad presente.

Para lograr lo anterior, los grupos dominantes han desarrollado diversos mecanismos, que van desde los sistemas de creencias y valores, la educación formalizada (Universidades, creación de conocimiento) hasta la arquitectura y la urbanidad, donde todos generan las diferencias que permitan una sumisión de unos frente a otros.

En ese sentido, la demostración más enérgica de la verticalidad, se presenta en los actos violentos, ya sean personales (violencia interpersonal), hasta los sociales (guerras y conquistas). En estas situaciones, la verticalidad juega un papel justificador, ya que lo que permite que exista el acto violento de uno sobre otro es la legitimidad del hecho que surge de un auto concepto de superioridad.

Dicha postura de superioridad que unos mantienen sobre otros, proviene de un ejercicio en el cual las definiciones de una persona (o comunidad) que realiza sobre otro, coloca inmediatamente a quien definen, como superior.

Ante este ejercicio de definición y conceptualización del otro, el cual otorga elementos y características que pueden no estar presentes y que quien define les confiere una carga valorativa primordialmente negativa; se equipara al ejercicio realizado por las

organizaciones sociales que desarrollan proyectos con comunidades: las organizaciones sociales definen y confieren características a las comunidades desde una posición lejana, recreando así, la verticalidad estructural presente en una sociedad neoliberal.

En ese sentido, el establecer diferencias y estructuras de control, limita en gran medida la participación de la comunidad, ya que al crear una definición ajena a ellos, las características contenidas en dicha definición son transmitidas, por lo que las comunidades solo transitan por espacios ya trazados, lo que está fuera de dichas categorías, deja de existir.

La práctica y experiencia del equipo ejecutor de Dance for Healing como miembros y participantes de diversos proyectos sociales lograron reconocer la limitada participación de la comunidad en dichos proyectos, identificando la presencia y replica de estructuras verticales, presentes en las metodologías de trabajo.

Estas metodologías son creadas a partir de conceptos de análisis de conductas, situaciones, problemáticas y realidades sociales y comunitarias planteadas con anterioridad al acercamiento del espacio y las personas participantes del proyecto, siguiendo un proceso de categorización e instrumentalización de conceptos, estas organizaciones diseñan actividades, herramientas, propuestas y modelos para desarrollar el trabajo en comunidad que en última instancia pre disponen el devenir del proyecto, y por ende los resultados.

En este contexto, los participantes del proyecto pierden el sentido participativo como sujetos, y se limitan a seguir indicaciones. De esta manera, los proyectos que pretendían atender una problemática, pierden esta meta, pero aún más que eso, afectan las capacidades organizativas y participativas de una comunidad.

Frente a dicha situación, propuestas como la metodología Espiral, son desarrolladas con la intención de generar nuevas formas y modelos en los cuales se diseñen y desarrollen proyectos sociales, los cuales partan de una integración y una participación total de la comunidad en el proyecto a ejecutar, es decir, construir en conjunto todos y cada uno de los elementos, fases, actividades, herramientas de

monitoreo y evaluación, de tal forma que se garantice que los resultados buscados, serán conseguidos logrando un verdadero impacto comunitario y social.

4. La organización implementadora

Este capítulo describe la estructura de la organización implementadora, sus orígenes y objetivos, y las principales motivaciones detrás del trabajo realizado. Más que una reconstrucción histórica a fondo, esta descripción tiene como fin conocer el motivo de ser y existir de la organización, vinculado a las motivaciones personales y emocionales de quienes forman parte de ella.

12

4.1. ¿Quién es MasterPeace?

Con el lema “Creando paz juntos”, Master Peace nace en el año 2011 en Utrecht, Holanda, Ilco Van der Linde (Países Bajos) y Mohamed Helmy (Egipto) unen esfuerzos por crear una organización que apoye las iniciativas que trabajen por la paz a través del arte. Master Peace nace como un movimiento de organizaciones de base comunitaria que busca inspirar y conectar talentos a nivel mundial para lograr un futuro sustentable con menos conflictos.

El modelo de Master Peace es operado por organizaciones y emprendedores sociales con una base local bien establecida quienes obtienen la licencia para operar un Club Master Peace, el cual es otorgado por ciudad, y son motivados y apoyados por el equipo base desde Holanda. Actualmente cuentan con 54 clubes en 40 países. (MasterPeace, 2021)

Master Peace cuenta con una gran red de organizaciones con la misma visión que comparten sus metodologías de trabajo para replicarlas en diversos contextos, de esta manera una organización local puede fortalecer sus acciones.

A las organizaciones locales se les ofrece una amplia plataforma que los conecta con innovadores en el mundo entero, de igual forma, el prestigio y renombre con el que cuenta Master Peace otorga mayores oportunidades para continuar trabajando.

Una fortaleza más con que cuentan es una estrategia cimentada de publicidad y relaciones institucionales que permiten un mayor acceso a financiamientos internacionales para operar proyectos locales.

Las organizaciones locales que quieren ser parte de MasterPeace solicitan el permiso de uso de licencia y tras una evaluación por parte del equipo base en Holanda esta es otorgada o declinada. Las organizaciones seleccionadas se comprometen a realizar dos veces al año acciones que busquen crear paz en sus comunidades tomando como base el arte. Al término del año cada organización debe renovar el uso de la licencia.

Durante el año el equipo base realiza dos evaluaciones a cada club local y realizan un campamento al año en el cual en una ciudad designada, todos los clubes asisten para intercambiar metodologías y fortalecer las acciones de cada club, así como para definir los programas que se realizarán en cada ciudad, los cuales son seleccionados a partir de las mejores prácticas locales reconocidas.

4.2. ¿Quién es Masterpeace Bogotá?

En el año de 2013 se fundó el primer club en Colombia, en la ciudad de Barranquilla. El club de la ciudad de Bogotá se fundó el año 2015, bajo la dirección de Simón Martínez Abadía, un músico que cuenta con más de 10 años realizando trabajo en comunidades desde un enfoque artístico.

La organización que cuenta con la licencia para operar Master Peace en Bogotá es Arte+ (más), una organización de reciente formación, la cual ha realizado proyectos artísticos con una fuerte inclinación por la reconstrucción de memoria histórica, desarrollo social y construcción de paz.

A través de colaboraciones entre Master Peace Barranquilla y Simón Martínez, es que se crea el interés por formar el club de Bogotá, ya que Simón reconoce el renombre con el que cuenta Master Peace a nivel internacional, el valor del trabajo por la paz

desde el arte, y como este puede aportar al fortalecimiento de las acciones realizadas de manera local.

Durante el año 2020, MasterPeace Bogotá logró desarrollar 1 comunidad horizontal, de la cual se incorporaron 17 miembros como parte de la organización, de esta surgieron 10 proyectos locales, que tuvieron 2739 participantes directos y más de 27390 participantes indirectos, logrando un alcance en redes sociales de 8770000 interacciones. (Bogotá, 2021)

4.3. Arte Más

Arte+ (más) es una fundación que toma como herramienta el arte para generar iniciativas de paz, reconciliación y memoria. Tiene su fundación en el año 2016 con la alianza de Simón Martínez y Sonia Guiza, artistas originarios de Bogotá, que ven en su trabajo una propuesta para contribuir a sanar una sociedad sumamente afectada por el conflicto armado interno de Colombia.

Las principales acciones realizadas tienen como marco el arte y la creación de productos artísticos que hagan visible la violencia, el despojo de tierras, las desigualdades y la creciente violencia que experimentan gran parte de la sociedad colombiana.

En los proyectos y creaciones artísticas que han desarrollado, han puesto a prueba nuevas formas para trabajar con comunidades, partiendo desde un enfoque personal que busca fortalecer la autoestima, la autopercepción y fortalecer habilidades socio afectivas, para continuar con un proceso de orden comunitario.

La principal intención de Arte+ (más) es crear y desarrollar metodologías de trabajo en comunidad, que permitan la participación plena de los participantes y que garanticen la representatividad de las necesidades y particularidades presentes en los territorios de intervención.

4.4. Pequeña nota metodológica

Este documento pretende ser el primero de una serie de procesos de consolidación, sistematización y evaluación de la propia metodología propuesta, desde una perspectiva de deconstrucción y creatividad constantes, es decir, generar un constante cambio en las formas de trabajo, siguiendo una base participativa y de horizontalidad, que inciten a la constante reflexión y el re-pensar de las formas y métodos con las que organizaciones, artistas, gestores sociales y culturales, y cualquier ente dedicado al trabajo con población, emprenden acciones.

15

Para la creación de este documento se tomó como base el elemento principal propuesto en la metodología: la participación activa de quien investiga en las acciones desarrolladas.

La metodología de recolección de información consistió en la integración al equipo de trabajo en diferentes etapas: Etapa 1: La deconstrucción del equipo gestor; Etapa 5: Practicar lo experimentado; Etapa 6: Atención a comunidad externa; y el proceso de integración de un nuevo equipo o seguimiento. Por otro lado, se levantaron testimonios del equipo gestor a través de entrevistas y diálogos de construcción del documento.

Por último, el análisis documental consistió en la lectura de documentos previos sobre la metodología Espiral, las propuestas y diseños previos del proyecto y la lectura de minutas y actas de reuniones creadas.

5. La propuesta. Metodología espiral

A continuación, se explicará el origen de la propuesta metodológica Espiral, así como los motivos que llevaron al equipo a desarrollarla. De igual manera, se desarrollan los elementos que conforman dicha metodología.

Este apartado, al igual que la propuesta metodológica, está creado con la intención de ser un trabajo en construcción, más que mostrar un camino definitivo para obtener un resultado, se invita al lector a formar parte de la misma, sumando sus inquietudes, emociones e intereses, para habitar esos nuevos caminos.

16

En este apartado se dibuja la estructura general de la metodología, más adelante se hará una descripción de cada una de estas etapas en la ejecución del proyecto Dance for Healing.

5.1. ¿Qué es la metodología espiral?

La ejecución de proyectos como medio de intervención e incidencia social por parte de las organizaciones sociales en la consecución de sus objetivos, la entendemos como una serie de actividades ordenadas que buscan generar un cambio a una situación previa, y por ende crear una situación posterior.

La metodología es el proceso por el cual el proyecto logra incidir u obtener los resultados esperados, la metodología es el ordenamiento de las actividades que responder a fines establecidos. Dentro de esta, los métodos son las formas en las que se desarrolla el trabajo en su expresión mínima, expresada en actividades, y que tiene un resultado únicamente enlazada con los demás métodos y actividades.

En ese sentido, la propuesta metodológica Espiral, se plantea como fin la “construcción de comunidades horizontales con capacidades de autogestión circular”. Para ello, conjunta diversas actividades y herramientas bajo un método particular de trabajo.

Esta propuesta metodológica surge con la intención de incrementar el impacto que proyectos sociales tienen en sus ejecuciones, a partir de incentivar e incrementar la participación activa de la comunidad en la ejecución del proyecto en el que participan, desde las diferentes etapas del mismo: planeación, ejecución, sistematización y evaluación.

La participación activa de la comunidad en las diferentes etapas, y no solo en el periodo de ejecución, presume una mejoría en los resultados buscados, así como una mejor ejecución del mismo en términos de eficiencia, beneficiando, no solo a la organización ejecutante, sino en última instancia, a las diferentes comunidades que participan de un proyecto.

El principal valor de la propuesta metodológica, parte de la misma manera en la que esta se diseñó: la experiencia empírica. Cómo se explicó con anterioridad, esta propuesta nace a partir de la experiencia profesional del equipo en la ejecución de proyectos sociales. En un ejercicio de análisis retrospectivo, donde se descubrió que los resultados que algunos proyectos arrojaban, no correspondían con lo que se mostraba o, generalmente, los resultados eran superficiales y no se mantenían en el tiempo.

Este tipo de resultados se reconocieron que tenían una relación directa con el nivel de participación de la comunidad, por lo que esta propuesta nace de la tesis de que el incremento de participación activa generará resultados con mayor impacto y sostenibles en el tiempo.

5.2. ¿Por qué una metodología?

Espiral se diseña como una metodología, reuniendo diversas actividades y métodos de trabajo con comunidad. La premisa con la que parte es la instalación de la horizontalidad como método de trabajo que vincula al equipo operativo de una organización y la comunidad participante, donde las estructuras jerárquicas se rompen para motivar mayor participación y apropiación del proyecto por parte de las comunidades.

Bajo esta condición, las actividades desarrolladas requieren que el equipo implementador tenga un contacto directo con la comunidad a manera de pares, siendo ese momento el que genera los cambios e impactos buscados con el proyecto: construcción de comunidad.

De esta manera, trabajando bajo una horizontalidad, la metodología vuelve necesario como método, la creación de espacios (físico y conceptuales) vacíos, es decir, momentos en los que la comunidad tiene la oportunidad de “llenarlos” con propuestas propias, motivadas a partir de preguntas generales desarrolladas por el equipo implementador.

Dichas preguntas suplen la creación de objetivos de proyecto, entendiendo que estos limitan la participación de las comunidades, mientras que las preguntas motivan e incentivan a tomar protagonismo y apropiación del proyecto en sí.

5.3. ¿Por qué espiral?

El principal elemento de la propuesta metodológica, como se abordó con anterioridad, es facilitar espacios y momentos que motiven la participación de la comunidad, para ello, esta propuesta limita en la medida de lo posible, las planeaciones y definiciones previas a una ejecución, partiendo de que estas generan en automático, la estructura vertical.

En ese sentido, el proyecto se construye conforme se está ejecutando, adaptándose a las necesidades e intereses particulares de cada población. Para lograr esto, se recurre a la creación conjunta y circular de conocimiento, a través de un ejercicio de evaluación y análisis que el equipo implementador realiza después de cada actividad.

De esta manera, la circularidad representa la acción de análisis por sesión realizada, para planear la siguiente. Esto sucede en un inicio únicamente por parte del equipo implementador, buscando que con el avanzar del proyecto, los participantes se

integren a este análisis y planeación cada vez más y logren, en última instancia, ser ellos quienes desarrollen la totalidad de las planeaciones de las sesiones restantes.

Aquí cabe señalar que el método desarrollado son las reuniones en sesiones vacías, las cuales tienen un objetivo propio, mismo que no se plantea desde la planeación del proyecto, sino conforme se desarrolla cada una de ellas. Cada sesión busca responder una pregunta particular, y están diseñadas en 5 momentos generales: a) Llegada; b) Arte; c) Movimiento; d) Juego; e) Diálogo; los cuales se abordarán a detalle más adelante.

19

Estas sesiones o espacios vacíos, tienen los siguientes componentes:

-  La planeación previa es limitada, solo se consideran aspectos generales de gestión
-  No existen imágenes, banners o identificadores de la organización o el proyecto
-  El equipo no cuenta con uniformes o distintivos (credenciales, gafetes)
-  No existen protocolos estrictos de recepción a los participantes
-  Los miembros del equipo participan de manera activa en cualquier actividad
-  Las instrucciones de las actividades son cortas y directas, para disminuir el foco de atención en quien las dicta

5.4. ¿Cómo funciona la metodología espiral?

Partiendo de la generación de espacios vacíos y la instalación de la horizontalidad como base para las participaciones, el método que permite contar con estas condiciones son las reuniones en sesiones, las cuales no responden más que al hecho de ser un espacio donde se encuentran las comunidades participantes, con el equipo implementador, y su duración en horas, que si bien en un inicio se establecieron 4 horas, esto puede cambiar respondiendo al desarrollo propio. Este método sigue un proceso cíclico:

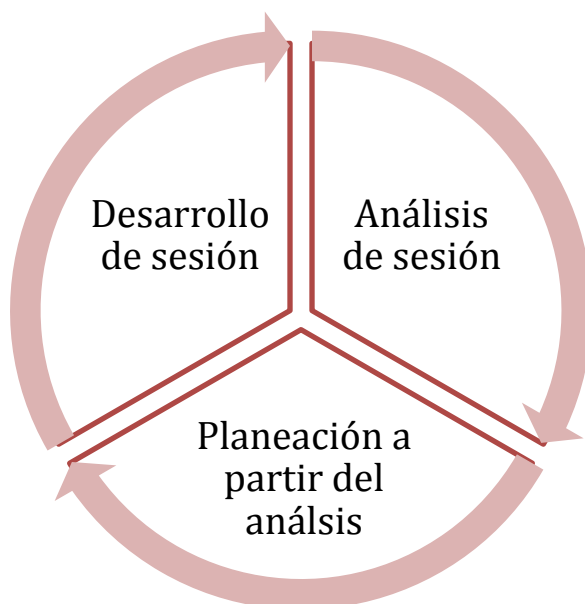


Figura 1: Ciclo de análisis circular.

Fuete: Elaboración propia con información obtenida en entrevistas.

Los únicos elementos considerados previamente por parte del equipo implementador y que se establecen son los periodos generales, diseñados de la siguiente manera:

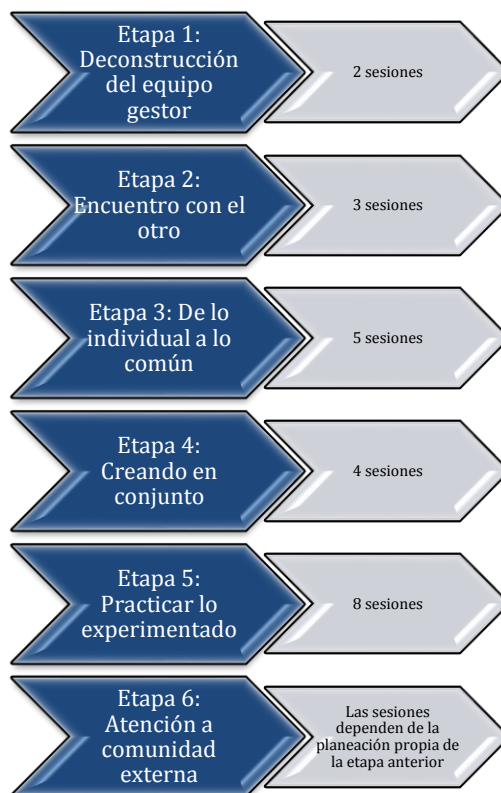


Figura 2: Plan general de proyecto

Fuete: Elaboración propia con información obtenida en entrevistas.

Las sesiones de inicio, que son de planeación y solo participan el equipo implementador, se desarrollan bajo la misma lógica: un espacio horizontal vacío; y tiene como prioridad, que cada actividad planeada sea ejecutada por el equipo, para registrar sus propias impresiones y sentimientos generados, esto con la intención de lograr identificarse con la comunidad una vez estos realicen las actividades, y romper la lógica de ejecutor-participante.

Por otro lado, al término de cada una de las etapas, se desarrolla un proceso de análisis y retroalimentación del equipo, para el diseño de la etapa posterior. El periodo de análisis de la etapa 2 es el principal, por ser este el primer encuentro con los participantes, mismo que es recomendable realizar con mayor concentración.

5.5. Fundamentos conceptuales:

El trabajo que diferentes tipos de organizaciones realizan tiene una relación, en algunos casos en mayor o menor medida, con lo académico, lo teórico y lo conceptual, como fundamentos sobre los cuales se construye el trabajo. Ya sea que estos fundamentos teóricos surjan en el nacimiento de la organización o proyecto, o que en el devenir laboral se vuelva una necesidad esta relación.

La relación con lo académico parte desde diversos ángulos, por un lado, al utilizar métodos y procesos que reproduzcan métodos científicos, se espera que el trabajo de una organización cuente con una mayor certeza y fortaleza metodológica y por ende lograr mejores resultados. Por otro lado, la relación con lo académico otorga una validez a los procesos emprendidos.

Frente a esta relación entre la academia y las organizaciones sociales, el equipo busca diferenciarse y establecer una distancia. La metodología propuesta y la manera de emprender proyectos parten de la idea primordial de no establecer distinciones entre la organización que implementa y la comunidad donde se desarrolla un proyecto, se busca que esta comunidad tenga una participación totalmente activa en el desarrollo de un proyecto, partiendo incluso desde el diseño del mismo.

Esto presupone que la génesis del mismo proyecto debe de surgir al momento de la integración del equipo de la organización con la comunidad, sin la pre existencia de ningún componente que guíe el trabajo a realizarse, y por ende la participación de la comunidad, componentes como la creación y uso de conceptos o marcos teóricos.

De esta manera, la organización no parte del uso de dichos marcos teórico-conceptuales tomados de literatura académica, sino de la construcción de los propios en función del trabajo empírico y acepciones generales de los mismos.

A continuación se recogen los principales a partir de las descripciones utilizadas. Cabe resaltar que si bien el trabajo se distancia de la relación organización-academia, esto no supone una postura contraria a ello. De igual manera, se parte de descripciones antes que de marcos conceptuales rigurosos, asumiendo que estos se localizan en un estadio en construcción y son susceptibles de cambio.

5.5.1 Horizontalidad

Cómo se ha abordado con anterioridad, la horizontalidad se plantea como objetivo y meta del trabajo de la organización, es un estado relacional entre miembros de comunidades, y entre comunidades, donde no existen posturas de superioridad y de dirección, sino que las decisiones y propuestas que atañen al conjunto, utilizando métodos de participación donde la visión de todos es reflejada.

Para la organización, la Horizontalidad busca generar herramientas para la construcción de comunidades, agenciando las diferencias de sus miembros, es decir, busca generar actitudes en las personas que cimenten relaciones que permitan el libre desarrollo de los miembros.

5.5.2 Conocimiento circular

Se entiende como conocimiento circular la creación de conocimiento de forma participativa y no la generación del mismo de manera unilateral, principalmente por parte del equipo y la organización que implementa.

En la propuesta metodológica, la construcción de conocimientos comunes se muestra como un resultado de la participación, es decir, en función del nivel de participación y apropiación del proyecto y los espacios propuestos, de cada persona será la capacidad del grupo por generar conocimientos comunes. Si bien se presenta como un elemento relacionado a la participación, el conocimiento circular tiene una funcionalidad metodológica, la estructura creada para las sesiones del trabajo con comunidad, se plantean en función de una pregunta inicial que se responde de manera participativa, recuperando aportaciones de todos para construir así dicha respuesta, lo que es lo mismo, un conocimiento común.

5.5.3 Participación

Para la organización este elemento es fundamental, no solo en el desarrollo de esta metodología, sino en el trabajo que las organizaciones de este sector realizan. El equipo propone que la participación de una comunidad en un proyecto social se tiene que desarrollar de manera total y en paridad con la organización implementadora.

En ese sentido, la participación es una búsqueda constante, antes que un mecanismo, ya que se incentiva que la participación surja y que no se limite por ningún medio, ni sea influenciada por elementos de la organización o la metodología.

5.5.4 Coporización

A partir del proyecto Dance for Healing, se establece la importancia del trabajo corporal como actor principal para la consecución de los objetivos planteados por la organización, debido al valor que este trabajo otorga en la búsqueda del

fortalecimiento de autoestima y seguridad en los participantes, cómo nivel necesario para el fortalecimiento de grupos y comunidades. De igual manera, la importancia del cuerpo para la metodología se mantiene en el valor que se otorga a la experiencia como generador y constructor de conocimiento.

Se trabaja fundamentalmente con el cuerpo como contrapartida a la postura occidental académica que tiende a separar en cuerpo y mente al ser humano, considerando que son dos espacios con los que se cuenta como individuo; contrario a esto, la corporización asegura la unidad del individuo, donde la experiencia genera conocimientos, y la inteligencia no se limita a lo cognitivo, se reconocen inteligencias del tipo emocional, relacional y de percepción. (Peral Rabasa, 2017)

A partir del trabajo y carrera profesional de Manuela Jara como artista de la danza e investigadora, este concepto es el que cuenta con un mayor desarrollo y mayor cercanía a la academia.

6. Dance for Healing

En este siguiente apartado, se describe el surgimiento y las etapas de las que consistió el proyecto Dance for Healing, se considera el medio por el cual se ejecuta la metodología Espiral, la cual se convirtió en la base sobre la que se construyen las propuestas y estrategias de la organización.

De igual manera, se exponen los resultados que se obtuvieron por cada etapa implementada. Estos resultados surgen del análisis posterior que realiza el equipo en conjunto con la comunidad participante, evitando tener una visión unilateral del proceso.

Posteriormente se realiza una descripción de la metodología en función del proyecto realizado y la manera en la que esta se ejecutó con este equipo en particular, considerando que en cada ejecución está se adapta a las particularidades del proyecto.

6.1. ¿Qué es Dance for Healing? ¿Cómo surge?

Dance for Healing se plateó, primero, como un proyecto de investigación y desarrollo de una propuesta metodológica: Espiral; en segundo lugar fue un proyecto que buscaba generar una comunidad horizontal con la participación de diferentes personas miembros de organizaciones que trabajan con víctimas del conflicto armado interno.

El proyecto surgió con la intención de vincular el trabajo comunitario desarrollado por miembros de la organización desde los enfoques de horizontalidad y circularidad, con la danza como medio artístico y expresivo.

El desarrollo de la metodología espiral ha tomado como herramientas de trabajo diferentes expresiones artísticas, como la música y el teatro, mismas que han producido técnicas de trabajo en comunidades víctimas del conflicto, que parten desde el reconocimiento, y fortalecimiento de las afectaciones que este genera a las emocionalidades antes de realizar un trabajo comunitario. De esta manera, la

organización cuenta con un banco de herramientas y actividades diseñadas y orientadas al trabajo de las mismas, las cuales se comparten y son utilizadas principalmente en talleres y actividades grupales.

A partir del análisis de dichas herramientas, se reconoció que en el trabajo y fortalecimiento de las emocionalidades de los participantes, el cuerpo humano no es asumido como parte intrínseca de lo emocional, sino que se aborda como un elemento separado de este, por lo que el objetivo de fortalecimiento es incompleto sino son considerados como unidad.

Es por ello que Dance for Healing toma como base del desarrollo de herramientas de trabajo en comunidad la consciencia corporal, es decir, el uso y trabajo desde el propio cuerpo como medio de fortalecimiento emocional y vinculación comunitaria.

Para lograrlo, Dance for Healing se construye en torno a la danza, no desde los fundamentos de una expresión artística, técnica y creativa, sino desde el enfoque del movimiento, uso y sensaciones en el cuerpo humano.

6.2. Descripción de etapas.

Dance for Healing se desarrolló en los meses de julio 2019 a julio 2020, en el marco del programa Actúa 2019, un programa realizado por los 4 Clubs de MasterPeace en Colombia (Medellín, Cali, Barranquilla y Bogotá). Este programa se desarrolló bajo un mismo concepto: el uso del arte para aportar a procesos de construcción de paz; sin embargo cada uno de los clubes tuvo total autonomía e independencia para plantear sus propios objetivos, la población con la que se trabaja y la metodología a utilizar.

De esta manera, el equipo de MasterPeace Bogotá definió la danza y el cuerpo como eje de la metodología a desarrollar. Con la intención de generar un proceso investigativo sobre el desarrollo y uso de esta propuesta metodológica, se plantearon etapas que no solo contemplaban el trabajo con comunidad, sino que partían del trabajo propio como organización.

El proyecto se diseñó en 6 etapas, como se describió para la metodología espiral:

1. Deconstrucción del equipo gestor
2. Encuentro con el otro
3. De lo individual a lo común
4. Creando en conjunto
5. Practicar lo experimentado
6. Atención a comunidad externa

1: Deconstrucción del equipo gestor.

Esta etapa sucedió desde el mes de julio a diciembre del 2019, el objetivo fue formar un equipo multidisciplinario con el cual desarrollar el proyecto. El desarrollo de un proyecto social y de intervención se desarrolla considerando el equipo operativo con el que se cuenta, debido a que este determina los alcances y capacidades para el proyecto.

En la forma más tradicional de diseñar y plantear proyecto, parte desde un enfoque basado en eficiencia de los insumos, y se aborda de manera paralela al diseño del proyecto, para esta propuesta metodológica es importante desarrollar un trabajo previo con quienes forman parte del equipo operativo, con la intención de deconstruir actitudes verticales que los miembros pudieran tener.

Esta etapa busca generar una visión compartida y establecer un objetivo que refleje las diversas experiencias y posiciones frente al trabajo social, partiendo de la importancia de reconocer que cada miembro del equipo desarrolla su trabajo basado en emociones, por lo que la afectación a estas tiene un impacto negativo en el trabajo que se realiza con la comunidad, afectando directamente los objetivos del proyecto.

Resultados:

Al término de esta primera etapa, se destaca que los miembros del equipo incrementaron la confianza propia y lograron apropiarse del proyecto, esto se logró observar porque frente a la figura de director y coordinador del proyecto, los demás

miembros sentían total libertad de opinión y defensa de sus posturas; de igual forma, las exposiciones realizadas contaron con un grado de aceptación y generó vínculos fuertes del tipo emocional.

De manera grupal se decidió en esta etapa que este equipo se llamé “Equipo Gestor”, debido a que la función de estos sería únicamente de gestores del espacio, dotando así, de mayor participación y responsabilidad a la comunidad participantes, pero sobre todo, disminuyendo las actitudes de verticalidad que pudieran presentarse por considerarse coordinadores.

2: Encuentro con el otro.

Esta etapa se refiere al primer momento en el que los participantes, junto con el equipo gestor, tienen contacto. El objetivo de la etapa es lograr el reconocimiento de la importancia de trabajar en conjunto y frente al otro, es decir, una persona con características diferentes a las propias, y lograr una percepción positiva frente a la diferencia, que no limita poder trabajar en conjunto.

Las actividades propuestas dentro de esta etapa, parten desde la generación de un estado de tranquilidad para el fortalecimiento individual, para lograrlo, se desarrollan actividades basadas en el juego o en la remembranza de la niñez, vinculándolo a emociones positivas, ante lo cual el grupo comienza un proceso de cohesión incrementando la confianza mutua entre los participantes.

De igual manera, esta etapa se desarrolla a manera de diagnóstico de la comunidad participante, el equipo gestor analiza las características y prioridades del grupo, para poder plantear las actividades siguientes.

Esta etapa se desarrolla durante las primeras 3 sesiones del proyecto, para esta ejecución el proyecto se llevó a cabo en las instalaciones del Centro de Memoria Paz y Reconciliación. Al término de la etapa, el equipo gestor se retiró un fin de semana a una estancia en el campo, para hacer una primer evaluación y caracterización de la comunidad que participa en el proyecto, para ajustar las siguientes actividades propuestas.

Resultados:

En esta etapa desarrollada directamente con la comunidad participante, se logró analizar los intereses como grupo y la visión que se otorga al proyecto. En primer lugar, existió un interés muy grande en el trabajo comunitario, en la contribución como equipo, y de manera personal, a los procesos de construcción de paz, sobre todo partiendo de metodologías que toman herramientas del arte.

En segundo lugar, el grupo completo direccionó el trabajo del proyecto a la contribución de los procesos de memoria histórica y el trabajo con víctimas del conflicto interno colombiano.

También, se logró generar una mayor cohesión como equipo y comunidad, el trabajo desarrollado frente al reconocimiento de las diferencias, tuvo una recepción positiva y permitió que los participantes fueran más receptivos ante las propuestas y opiniones diversas y, en ocasiones, contrarias. Esto motivó la participación aún más, disminuyendo el papel de coordinadores del equipo.

3: De lo individual a lo común

Estas siguientes 5 sesiones se plantean como objetivo sentar las bases de la construcción de horizontalidad, para ello, se busca fortalecer las capacidades de toma de decisión y de participación, al encontrar un espacio donde se convive con diferentes visiones del mundo, posicionamientos teóricos y entendimientos de la realidad, y donde todas estas posturas son bienvenidas.

Estas sesiones están planeadas para lograr la integración de equipo y el reconocimiento como comunidad, a partir del trabajo corporal individual, el cual se plantea un incremento aritmético, donde las primeras actividades se realizan de manera individual y posteriormente se realizan actividades en parejas, después en grupos de cuatro, así hasta realizar actividades grupales.

Cada una de estas sesiones se plantean en función de una pregunta que se busca resolver al término de la sesión, estas preguntas si bien se plantean desde el equipo gestor en función del análisis de la etapa anterior, estas se modifican con la participación de los asistentes. Estas preguntas se diseñan de manera general y buscan retratar las motivaciones frente al trabajo en comunidad, tales como: *¿Qué nos motiva a venir? ¿Cuál es nuestra misión? ¿Qué situación quisiéramos atender en una comunidad?*

Este tipo de preguntas detonan un debate entre los participantes, quienes a partir de esto comienzan a identificar similitudes con otros, facilitando la apropiación del espacio, así como la formación de grupos de interés, que por un lado, fortalecen a los participantes de manera individual al sentirse identificados, y por otro estos grupos formarán parte de las siguientes etapas del proyecto.

Resultados.

Esta etapa arroja como principales resultados el desarrollo de identidad ente los asistentes y la apropiación del espacio, es decir, estos asumen el espacio como un lugar donde son bien recibidos, pero sobre todo, al no mostrarse cerrado y distante a cambios, los participantes reconocen la oportunidad de proponer temáticas y discusiones que serán recibidas y harán parte del propio proyecto.

Lo anterior es de suma importancia para la metodología, ya que los modelos tradicionales de trabajo social se limitan a generar propuestas en las cuales los participantes se delimitan a asistir y seguir indicaciones, lo cual solo logra un nivel de impacto, esta propuesta genera una conexión mayor con los participantes, asegurando un incremento en el impacto.

4: Creando en conjunto.

Para esta siguiente etapa, se parte de haber logrado el reconocimiento mutuo de los participantes, y la apropiación del proyecto, generando vínculos afectivos y logrando una mayor tranquilidad emocional. Cabe aclarar que si bien el proyecto parte del

trabajo con las emociones, no se plantea como un proceso terapéutico que busca sanar.

Esta etapa se lleva a cabo en las siguientes 4 sesiones del proyecto, y esta tiene como objetivo generar conocimiento común de manera participativa; y establecer el inicio de una comunidad horizontal. Para ello, las sesiones se diseñan de manera parcial, esto para generar incertidumbre en los participantes, y que estos generen propuestas sobre los temas que se aborden, para lo cual se busca que quienes generen propuestas las expongan frente a los demás con la intención de compartir el conocimiento con que este cuenta.

31

En estas siguientes sesiones, son los participantes quienes toman el protagonismo, y junto con el equipo gestor, diseñan y planifican la manera en la que estos expondrán los temas propuestos. La respuesta esperada es que los participantes integren y se apropien del conocimiento compartido por los demás, motivando que estos también compartan su propio conocimiento.

Desde el equipo gestor, también se proponen y desarrollan actividades basadas en el reconocimiento del otro, a través de actividades artísticas y lúdicas, mismas que complementan la generación de conocimientos comunes, incrementando las capacidades que permiten romper las barreras que dividen a un equipo operativo y una comunidad que participa.

Resultados:

Más allá del número de sesiones y actividades propuestas por los participantes, se reconoce como mayor resultado, el interés de la mayoría por compartir desde sus propios conocimientos, con comunidad en general, sobre todo pensando en que estas actividades abiertas, generen un impacto positivo en quienes asistan, y que de esta manera se contribuya a la mejora de las condiciones sociales del país.

Considerando que la mayoría de quienes participaron en el proyecto son recién egresados de carreras universitarias, principalmente psicología, y que no cuentan con experiencia en procesos y trabajo social y comunitario, el proyecto logró incentivar el

interés por desarrollar proyectos y propuestas de trabajo con comunidades. También se fortalecieron líderes sociales campesinos, en su mayoría personas mayores de 60 años, quienes fueron parte del proyecto y que cuentan ahora con más herramientas para continuar con su labor social.

Así mismo, los asistentes reforzaron capacidades que permiten desarrollar trabajo de manera colectiva y empática, trabajando con y desde las diferencias. En este grupo lograron encontrar un espacios que recibe las diferentes propuestas, y sobre todo, que cada una de estas es valiosa y suma al conjunto.

5: Practicar lo experimentado

El proyecto fue planteado para trabajar con una comunidad cercana (los participantes directos) pero también con la intención de impactar a otras personas y comunidades, a partir de un método de bola de nieve, en el cual los participantes desarrollan, posteriormente, actividades y acciones que atiendan a la comunidad en general.

Para lograr lo anterior, se desarrolló esta etapa en la cual se trabaja de manera conjunta en el diseño de actividades y exposiciones que los participantes desarrollarán.

Esta etapa de preparación se delimita como un momento propio, debido a que en esta se estrechan y fortalecen los lazos basados en emociones, entre participantes y equipo gestor. Esta etapa no se desarrolla con sesiones como las anteriores, se llevan a cabo acompañamientos particulares por cada uno de los miembros del equipo gestor, quienes asisten en la creación de las actividades que los participantes replicarán.

Como herramienta de acompañamiento, se diseñó una metodología de retroalimentación llamada “El Sofá”, la cual consiste en que cada participante realiza una exposición de ensayo y de las emociones que le generaron la exposición, frente a las cuales recibe retroalimentación a manera de apoyo, para fortalecer la seguridad y autoconfianza.

Resultados:

Durante la coordinación y diseño de las actividades que los participantes del proyecto desarrollarían para la comunidad en general, se pudo notar un gran entusiasmo por hacerlo, expresado en la búsqueda constante de los miembros del equipo gestor, por parte de los participantes, solicitando asesorías.

Considerando que cada miembro que realizó una propuesta de actividad para la comunidad es quien tiene total libertad de diseñar todo lo que la rodea y requiere, este desarrolla habilidades de liderazgo y gestión. De igual forma, para la adecuación del apoyo recibido, se fortalecen las redes formadas al interior.

33

Por otro lado, esta etapa se vio afectada por la pandemia mundial generada por el virus COVID-19, y las medidas de aislamiento social instauradas de manera global para detener los contagios. Para el proyecto significó un reajuste y disminuir el ritmo con el que se ejecutó el proyecto.

Se esperaba que esta disminución del ritmo afectara el interés, y por ende, la participación de los miembros de esta comunidad, sin embargo, después de reajustar y continuar con el trabajo y el diseño de actividades de manera conjunta, los participantes demostraron el mismo interés, no se presentó una disminución de participación, por lo cual no se afectó el desarrollo previsto, dando cuenta del vínculo logrado entre el proyecto y los participantes.

6: Atención a comunidad externa

Una vez diseñadas, practicadas y evaluadas las actividades propuestas, que en su mayoría se presentan como exposiciones temáticas, se realiza una invitación a la comunidad en general, para asistir a las exposiciones y poder extender la comunidad que se ha fortalecido durante el proyecto.

Por un lado, esta etapa se convierte en la extensión de la metodología, debido a que cuando se realizan invitaciones abiertas y se comparte lo que se desarrolla dentro del proyecto y se reproducen la metodología propia de las sesiones previas, se crean

nuevos vínculos y se espera que se incrementen los interesados en ser parte del proyecto.

Y por otro lado, las temáticas que cada participante ofrece, tienen la intención de sensibilizar a la comunidad que las escucha sobre la importancia social y comunitaria, logrando un impacto más amplio.

Resultados:

34

Las actividades realizadas hacia afuera de la comunidad participante del proyecto, presentaron una oportunidad para reconocer que elemento de la metodología Espiral logran ser replicados de manera inmediata y con qué impacto.

El valor que desde la metodología Espiral se le da a la horizontalidad y la construcción colectiva, generó una aceptación por parte de los participantes, logrando que estos la vinculen en sus propias prácticas. De esta manera, en las actividades y exposiciones abiertas a la comunidad, se pudo observar que se presentaron diversas actitudes que rompen las posiciones verticales.

De igual manera, la importancia de reconocer que en los procesos de trabajo social y comunitario, existe una relación inmediata con lo emocional de cada persona que participa, generó que los miembros de esta comunidad desarrollarán la capacidad de monitorear la presencia de las emociones en las personas durante las actividades propuestas. Cabe anotar, que resultado de esa etapa una persona asistente a una presentación se interesó por el trabajo, y en la actualidad se sumó como parte del equipo.

El diseño del proyecto consideró un cierre a manera de celebración, donde los participantes asistieran a un espacio de relajamiento donde se incrementarán los afectos hacia los demás, y se consolidara un grupo que pudiera persistir aun terminado el proyecto.

Sin embargo, debido a la pandemia por COVID-19 que afectó el desarrollo de actividades presenciales a nivel mundial, y frente a las medidas de distanciamiento social como prevención de contagios, esta etapa no pudo efectuarse.

Más adelante, en un apartado particular, se abordarán los cambios y efectos derivados de la adaptación del proyecto al contexto mundial de pandemia.

6.3. Metodología

6.3.1 Hacia adentro. Trabajo con el equipo

Dance for Healing significó la posibilidad de poner a prueba la propuesta metodológica Espiral, misma que al tener como objetivo final la instauración de un método para relacionarse entre todos los involucrados en el proyecto (organización ejecutora y comunidad) de una manera horizontal, derribando las diversas barreras y diferencias que posicionan a una persona, o personas, en una condición de superioridad frente a otras.

Es por esto, que Espiral parte desde el trabajo con el equipo gestor, es decir, quienes implementan el proyecto, con la intención de sensibilizarlos en la búsqueda de dicha horizontalidad, a partir de reconocer las actitudes y conductas que surgen de una posición vertical y por ende tienden a reproducirla.

De esta manera, se desarrolla un proceso particular en la preparación del proyecto, que va más allá de la planeación. En este trabajo de deconstrucción por el que circulan los miembros del equipo, se construye sobre 3 principales abordajes:

- i. Compartir la trayectoria y experiencia de cada miembro con el equipo.
 - ii. Instaurar un modelo de liderazgo circular
 - iii. Experimentar las propuestas metodológicas creadas en conjunto.
-
- i. **Compartir la trayectoria y experiencia de cada miembro con el equipo.**

A partir de exposiciones y muestras del trabajo y campo de estudio o experiencia de cada miembro, esta etapa busca que cada uno de los integrantes del equipo, no solo conozca la trayectoria y experiencia, sino que la sienta cercana, es decir, que se apropie del conocimiento compartido por el otro, para que este se vuelva común, y por ende.

ii. Instaurar un modelo de liderazgo circular

Ante la propuesta de horizontalidad como herramienta de organización y participación comunitaria, esta propuesta metodológica busca que conforme avance el proyecto, la división entre un equipo que implementa el proyecto y la comunidad que participa, se difumine de tal manera que se considere una sola comunidad.

Para lograr lo anterior, en la etapa de formación del equipo gestor, se plantea un modelo de liderazgo circular, donde cada uno de los miembros, a partir de su exposición de trayectoria y campo de estudio comparten la capacidad de decisión y de propuestas y se generan mecanismos de consenso, que limitan una dirección vertical.

iii. Experimentar las propuestas metodológicas creadas en conjunto.

El abordaje del ámbito emocional y sentimental de los participantes sobre la que se construye la metodología propuesta, requiere de un mayor cuidado frente a las formas de detonar procesos emocionales, para lo cual, se plantea la experimentación práctica de las herramientas y actividades diseñadas, y el posterior análisis de lo generado de manera personal y grupal.

Esta propuesta no solo tienen la intención de monitorear y tener control del nivel de profundidad en el que se abordan las emociones de los participantes, para no generar daños, sino que busca, también, continuar con el proceso de deconstrucción de la verticalidad presente en cada uno de los miembros, logrando que estos se identifiquen con quienes participan a través de la generación de emociones y sentimientos a partir de experimentar las mismas actividades que posteriormente los participantes vivirán.

Si bien el proyecto y la estructura del mismo parten de una manera tradicional de trabajo, es decir, un equipo planea y gestiona el proyecto, el trabajo de equipo previo al acercamiento con la comunidad participante, asegura que el equipo cuente con unanimidad de visiones y entendimientos sobre la importancia de las acciones, actividades y actitudes que se tendrán durante las interacciones interpersonales en el devenir del proyecto, ya que es en este nivel de relación donde se construye la igualdad y horizontalidad.

6.3.2 En comunidad. Los espacios espirales

Como se ha abordado con anterioridad, la metodología Espiral propone como primer elemento de sus acciones los espacios vacíos, facilita momentos y situaciones que incentivan la participación, esto a través de sesiones de talleres que no tienen un diseño estructurado a detalle, es decir, que no predispone las actividades, y por ende, las respuestas de quienes participan, por el contrario, espera generar propuestas a partir de la incertidumbre que la falta de estructura rígida provoca en los asistentes. Sin embargo este cuenta con una estructura general determinada en momentos:

-  Llegada
-  Arte
-  Movimiento
-  Juego
-  Diálogo

Tomando como base las sesiones y entendidas estas únicamente como un momento determinado (4 horas), en las que se reúnen el equipo gestor y la comunidad participante, se diseñaron lineamientos en función del espacio y de las actitudes y conductas que el equipo gestor pueda tener, esto para evitar la generación de posiciones de coordinación verticales, estas son:

-  El equipo gestor no utiliza uniformes o distintivos institucionales
-  No se muestran banners o imágenes institucionales
-  No existe la figura que recibe a los asistentes y que los guía en su llegada
-  El equipo gestor busca generar pláticas e interacciones individuales para mostrarse cercanos

- Los miembros del equipo gestor procuran no crear una figura de autoridad
- Durante las sesiones, el equipo gestor participa de las actividades y diálogos junto con la comunidad participante
- El equipo gestor evita que sus participaciones mantengan una carga valorativa frente a las demás
- El equipo gestor evita asumir que existan respuestas erróneas por parte de la comunidad participantes

La llegada.

La Llegada se refiere al momento en el que los participantes arriban a la sesión del día, este momento se caracteriza por la falta de protocolos estructurados donde un anfitrión recibe y da indicaciones a los participantes, por el contrario, el espacio esta adecuado para generar dudas frente a lo que se realizará en el momento.

Considerando que el arribo de las personas se desarrolla de manera paulatina durante un periodo aproximado de 20 minutos, se diseñan actividades que no requieren la instrucción directa de algún miembro del equipo gestor, esto se realiza a través de carteles pegados en el espacio a trabajar, que contienen instrucciones sobre alguna actividad.

Lo que se espera de este momento es la interacción entre quienes arriben al espacio a través de las preguntas y dudas que generan los carteles y las actividades propuestas. Esta interacción y la falta de protocolos de bienvenida, contribuyen a generar un espacio donde cualquiera que se incorpore tiene un papel importante y oportunidades de propuestas.

El arte.

A continuación, se propone un momento donde el arte sea la herramienta con la que se desarrollen actividades. A partir de un tema que se busca abordar, el cual puede ser propuesto por el equipo gestor o por los asistentes, se utiliza alguna expresión artística para reconocer aspectos individuales y emocionales de los asistentes.

Las actividades propuestas aquí tienen como objetivo fortalecer la autoestima y generar emociones de alegría con los participantes.

El movimiento.

El tercer momento de las sesiones es el que enmarca el proyecto, ya que es en este donde se desarrollan actividades provenientes de la danza, que como se ha explicado se aborda desde el movimiento del propio cuerpo y el contacto para incrementar la consciencia corporal y vincularlo a las emociones

39

Esta metodología propone trabajar desde el movimiento corporal porque este incrementa la inteligencia humana de una manera integral, contrario a las posturas tradicionales que solo consideran la inteligencia consciente, el cuerpo y el movimiento potencian la inteligencia sensitiva, emocional, relacional y espiritual, lo cual refuerza el trabajo comunitario y social

Se diseñaron diversas actividades para este momento de las sesiones, estas cuentan con un objetivo propio orientado a fortalecer ciertos elementos de la consciencia corporal, para generar tranquilidad y estabilidad en los participantes, como base para el trabajo posterior.

Este espacio tiene una importancia para el proyecto, debido a que en este los participantes generan una concepción propia frente a sus emociones, que si bien generan alegría o temor y tristeza, se convierte en el primer paso para emprender el proyecto y sus objetivos.

El juego.

Como siguiente elemento metodológico abordado durante las sesiones en el proyecto es el juego. Entendido este como actividades lúdicas que se desarrollan e involucran a todos los asistentes. El uso del juego se convirtió en un pilar dentro de esta metodología, debido a que este es una actividad fundamentalmente colectiva.

El juego aquí se convierte en una herramienta que busca que se establezcan relaciones comunitarias a través del establecimiento de normas comunes. La norma, en un juego, se establece de manera conjunta y es un mecanismo en el cual se expresan necesidades comunes y su creación implica el establecimiento de acuerdos y los ajustes de la misma en función de las particularidades de los participantes, es decir, en el juego se busca que las normas sean justas para todos y permitan su participación de manera equitativa.

Por otro lado, el crear espacios de juego genera emociones de felicidad al remontar a los participantes a su infancia y recordar momentos emocionalmente cargados, que regularmente son compartidos, lo cual incrementa la cohesión y colectividad de un grupo.

El dialogo.

Con la intención de motivar las participaciones y el autoanálisis de cada participante, este momento de las sesiones se diseñó al término de las sesiones, no solo a manera de cierre y recopilación de información, sino para que, una vez logrado las conexiones emocionales y relacionales durante el largo de las sesiones, este momento permite reconocer lo que se generó y detonó de manera individual.

La manera en la que se sucede se diseñó para que otorgue calidez y tranquilidad a los asistentes. Terminando la actividad previa, las personas no se trasladan a un espacio distinto, o se reacomodan frente a un facilitador, tanto las personas del equipo gestor como los asistentes, permanecen en la zona que les sea más cómoda, siempre y cuando se logre escuchar a los demás, y se motiva la participación a partir de preguntas generales sobre lo que se sintió durante las actividades previas, en el espacio de arte.

Es en este momento donde se genera la creación de conocimiento común debido a los intercambios que se desarrollan. Para este momento, los participantes han generado mayores vínculos emocionales entre sí, por lo que las ideas que se expresen tienen una mayor posibilidad de analizarse, interpretarse y ser integradas y sumadas a otros conocimientos.

De igual forma, en este momento se continúa la búsqueda de la horizontalidad, debido a que el propio espacio, donde los miembros del equipo gestor disminuyen su participación y la limitan a expresarse libremente como los demás, ocasiona que los asistentes perciban el espacio como propio y se establecen relaciones de paridad, lo cual con el paso del tiempo, motiva el incremento de participación y toma de decisión de los participantes.

Un elemento central para generar cohesión y reconocer que existe confianza en desarrollo, es el disenso, entendido este como la expresión de puntos de vista contrarias. Toma protagonismo la presencia del disenso porque en espacios de debate es cuando se generan mayores aportes y se establecen diálogos.

7. Resultados y propuestas surgidos de Dance for Healing

A continuación se describirán los resultados que el proyecto Dance for Healing generó con mayor impacto. Estos lograron consolidarse como productos del proyecto que dotan de posibilidades de seguimiento y crecimiento a la metodología espiral de una manera endógena.

Dichos resultados se convierten en una base sólida sobre la cual se pueden construir nuevas propuestas que incrementen el impacto que se busca y expandan la manera de trabajo horizontal en organizaciones sociales y proyectos que buscan atender alguna necesidad comunitaria.

42

7.1 Creación de la “Comunidad MasterPeace Bogotá”

Al término de la ejecución del proyecto “Dance for Healing”, se abrió la invitación a los asistentes, tanto de la primer etapa, como de los asistentes a las sesiones públicas para la comunidad en general; a ser parte de un proceso posterior que tenía como meta establecer un grupo de personas que se integrarán como unidad de seguimiento a la metodología espiral, para lograr establecer relaciones horizontales con un objetivo en común.

En este caso, tomando como base la figura de MasterPeace Bogotá y sus objetivos de construcción de paz, las personas que respondieron a la invitación se congregaron en torno a esta meta que representaba las intenciones de la mayoría, por lo que 14 personas que participaron durante el proyecto establecieron relaciones interpersonales, las cuales retoman las bases de la horizontalidad.

De manera conjunta y conjugando objetivos e intereses personales, durante el año posterior a la culminación del proyecto, este grupo de personas siguen manteniendo los intereses que los unieron y desarrollaron espacios virtuales de intercambio, diálogos, y sobre todo construcción de propuestas de trabajo con comunidades víctima del conflicto interno armado.

El establecimiento de este espacio de construcción conjunta, ha permitido observar nuevas formas de establecer relaciones orientadas a un objetivo, donde todas cuentan con una representatividad equitativa en la toma de decisiones, misma que toma como base el cuidado y procuración de las emociones de cada miembro para la construcción de propuestas que toman la forma de grupos de estudio y proyectos sociales.

7.2 Integración al grupo de trabajo institucional

Una vez establecido el grupo que dio seguimiento al proyecto “Dance for Healing” y reconociendo los lazos y vínculos creados basados en emociones y sentimientos frente a los demás, la organización implementadora integró a estos como miembros de la propia organización, creando nuevos espacios de desarrollo profesional y personal para los participantes.

Esta suma significa un crecimiento para la propia organización, no solo en cuanto a personas e insumos de trabajo, sino en la extensión de los campos de intervención posibles, en función de los intereses de los nuevos miembros; por otro lado, también significa generar y desarrollar actores de cambio clave en el desarrollo comunitario, al fortalecer las capacidades y habilidades de estos, en el trabajo comunitario y fortalecimiento de organizaciones del tercer sector.

7.3 Grupos de estudio

Como primer elemento de reunión y generación de relaciones basadas en intereses, surgieron diversos grupos de estudio, los cuales fueron propuestos por los miembros, una vez que se detectaron dichos intereses comunes. Estos grupos de estudio, generaron un incremento en la intencionalidad por formar parte de la organización implementadora del proyecto y convocante de los participantes.

Aun cuando la mayoría de los grupos comparten participantes, estos logran mantener una identidad propia. De igual manera, cada uno se creó con la intención de generar

nuevas formas de trabajo en comunidad y nuevos modelos de fortalecimiento comunitario, al tiempo que reproducen elementos de la metodología espiral.

Los grupos creados fueron:

Estudios de género: cuyo objetivo fue abordar las nuevas corrientes de estudio sobre género, feminismo, masculinidades y vincularlo con las realidades cercanas para generar mayor consciencia y preocupación por mejorar las condiciones de equidad.

Grupo de estudio y creación de Videodanza: como seguimiento al desarrollo y fortalecimiento de la principal herramienta artística utilizada en el proyecto, se estableció un grupo que se plantea entre sus objetivos, crear herramientas de expresión y trabajo comunitario con base en la videodanza. Cabe resaltar que este grupo ha logrado ser acreedor de una beca por parte del Instituto Distrital de las Artes (Idartes) para fortalecer los conocimientos y profundizar en el tema de Videodanza. A partir de esto, surgió el proyecto “Huellas de Memoria”, que se encuentra funcionando con líderes sociales campesinos en el desarrollo de historias personales contadas con videodanza.

Grupo de Memoria Colectiva: este grupo surge con la necesidad de contribuir, desde todos los miembros, en el proceso de construcción de paz y restauración de memoria de personas víctimas del conflicto armado y víctimas del desplazamiento forzado. De esta manera se creó un mecanismo para contar y rescatar historias de vida de dichas víctimas, sin la intervención de agentes externos (investigadores, instancias de gobierno) que tienden a alterar las historias y con ello desprender de un valor personal a quienes han sido víctimas.

Para lograrlo, este grupo desarrolló la propuesta con el objetivo de regresar el valor personal y re-significar la vida de quienes participan en procesos de restauración de paz, al ser reconocidos como actores individuales.

Derechos humanos: en este grupo se estudian y analizan la historia de los derechos humanos, a partir del caso particular de Colombia. El grupo busca, no solo incentivar

el estudio de los mismos, sino generar posturas críticas frente al tratamiento y abordaje de los derechos humanos en los contextos actuales que enfrenta Colombia.

8. Adaptaciones frente a la pandemia por COVID-19

Durante el año 2020 el mundo sufrió un acontecimiento sin precedentes: la pandemia por COVID-19, que llevó a experimentar situaciones que ningún sector de la sociedad podía prevenir, las cuales se desprendieron de las principales medidas que los gobiernos tomaron de manera paulatina desde finales del año 2019.

45

Frente a la presencia de un virus originario en la ciudad de Wuhan, en China cuyo contagio creció de manera exponencial y rápidamente en el mundo, del cual se confirmó el primer caso en la región de América Latina el 26 de febrero del 2020, declarando la Organización Mundial de la Salud declaró como pandemia el 30 de enero de 2020. (Salud, 2020)

De manera continua, los gobiernos locales declararon estados de emergencia frente a la pandemia y medidas para prevenir y mitiga los contagios. En Colombia, el 17 de marzo de 2020 el gobierno declaró Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, adoptando medidas propuestas por los organismos internacionales, principalmente medidas de distanciamiento social, las cuales obligan a disminuir el contacto interpersonal y cualquier tipo de actividades y reuniones de personas. (Ministerio de Salud y Protección social, 2020)

Ante estas medidas presentes en todo el mundo, los proyectos sociales y de intervención sufrieron particularmente en sus operaciones, debido a que las reuniones presenciales y el contacto con comunidades son el pilar donde se construyen los procesos. Frente a esta amenaza de continuidad del proyecto, se requirió un enorme esfuerzo por generar estrategias y actividades que pudieran trasladarse al mundo virtual y que aun así consiguieran los resultados planteados.

Para el proyecto Dance for Healing, no fue diferente el reto, ya que estas medidas de prevención y mitigación de contagios, se presentó durante la parte final de las

actividades realizadas con la comunidad inicial. La siguiente etapa, donde se crearon actividades dirigidas a la comunidad externa por parte de los participantes se puso en riesgo.

Este contexto requirió que el equipo gestor suspendiera las últimas 3 sesiones programadas y el evento de cierre, el cual tenía como objetivo estrechar la confianza con los participantes y generar un entorno común donde se identificaran cada uno de los participantes con la organización, con miras a una continuidad.

Frente a esto, el equipo gestor tomó la decisión de poner en pausa las actividades durante un mes, para que los participantes del proyecto disminuyeran los niveles de ansiedad que el riesgo por contagios podría generar, y después retomar las actividades del proyecto.

Durante este mes, el equipo gestor mantuvo reuniones para evaluar los resultados que se lograron y generar nuevas estrategias que tomaran las herramientas virtuales como base, para continuar con las actividades restantes del proyecto. Posterior a este mes, la organización retomó las actividades restantes, las preparaciones para la etapa de atención a la comunidad en general, donde se realizaron asesorías y acompañamiento personalizado por parte de los miembros de la organización para con los participantes, en la preparación de sus actividades públicas.

Esto requirió un buen uso de herramientas de planificación, ya que las herramientas digitales a las que se tuvo acceso fueron limitadas. Se desarrollaron reuniones individuales a través de la plataforma Zoom, esto necesitó de un control y seguimiento preciso, ya que solo se tuvo acceso a una sola cuenta de la plataforma y cada uno de los 4 miembros de la organización estuvo encargado de 5 participantes para su asesoría.

Posterior a esta planeación, las actividades públicas, que originalmente se tenían planeadas que fueran realizadas de manera presencial en diferentes sedes, se trasladaron a transmisiones en vivo a través de redes sociales (cuentas de Facebook e Instagram oficiales de la organización).

Asimismo, la convocatoria e invitaciones al público asistente, originalmente consideraba invitaciones particulares a comunidades y personas clave en organizaciones sociales que trabajan temas de conflicto y paz, sin embargo frente a este contexto se dificultó este acercamiento, por lo que se realizaron invitaciones a través de aplicaciones de mensajería (WhatsApp), y difusión en redes sociales (Facebook e Instagram), logrando una participación en total de 489 asistentes a las actividades públicas.

El traslado de las actividades al mundo virtual, si bien se presentó como la única opción viable para continuar con el proyecto, esta modalidad resultó benéfica en la integración de la comunidad participante y la identificación de estos con la organización, ya que estas herramientas facilitaron la continuidad y participación de los asistentes, sin generar una carga mayor de actividades.

A partir de esto, el proyecto logró un impulso y planteo posibilidades de continuidad, donde los participantes tuvieron acceso rápido y eficaz a ser partícipes de un grupo que se reúne de manera semanal con la intención de crear propuestas propias de manera colaborativa, la plataforma de reuniones virtuales Zoom se convirtió en el medio que vincula a esta comunidad.

A manera de cierre, pero no de conclusión:

Dance for Healing ha puesto en implementación la metodología Espiral, esta, como otras tantas, surgen para cumplir los objetivos que se plantean organizaciones sociales, colectivos y diversos entes que trabajan en pro de lo comunitario y lo social: contribuir a mejorar las condiciones de vida de un sector particular.

Sin embargo, esta propuesta pone en la mesa la discusión sobre el papel de las organizaciones, pero no desde su existencia y dudando de sus fines, sino desde sus formas, estructuras, herramientas y métodos y el impacto en apariencia se tiene frente al que en realidad se alcanza. Pero sobre todo, propone discusiones sobre las concepciones y visiones de las mismas, y sus miembros, frente a las comunidades que atienden y si estas visiones generan o no cambios e impactos.

Poniendo como premisa principal la participación total de la comunidad en el desarrollo de proyectos y programas, esta propuesta busca modificar las formas tradicionales de actuar de las organizaciones sociales. En su primera implementación los resultados son dignos de examinarse, pero no solo por sus aportaciones a mejorar comunidades, sino por contribuir a fortalecer el quehacer de quienes trabajan en el tercer sector.

Esta propuesta tiene un camino por recorrer que inició con una implementación basada en la danza, se espera que la misma se analice y modifique de ser necesario, siempre en busca de integrar activamente a la comunidad y romper estructuras verticales, tanto a nivel institucional como metodológico. Y es esa tal vez la principal conclusión a extraer de aquí: el trabajo tiene mejores resultados en conjunto.

Referencias

- ACNUR, L. a. (enero de 2017). Agencia de la ONU para los refugiados. Obtenido de https://eacnur.org/blog/una-ong-funcion-social-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/
- Bogotá, M. (2021). Informe anual 2021.
- Liberti, G. Susana. (2007). Actores indispensables: Las ONG y la cooperación para el desarrollo. Desafíos, 255-277.
- MasterPeace. (2021). MasterPeace. Obtenido de <https://masterpeace.org/>
- Ministerio de Salud y Protección social, G. d. (17 de marzo de 2020). Coronavirus Colombia. Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid-19/decretos.html>
- Peral Rabasa, F. J. (enero-abril de 2017). Cuerpo, cognición y experiencia: embodiment, un cambio de paradigmas. Dimensión Antropológica, 69, 15-47. Obtenido de <http://www.dimensionantropologica.inah.gob.mx/?p=14036>
- Salud, O. M. (29 de junio de 2020). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>