



Ejercicio 1.2.1. Por la ruta del poder

Objetivo. Identificar manifestaciones de abuso, discriminación y violencia en nuestros entornos organizacionales y comunitarios, así como los desequilibrios de poder que las sustentan.

Diseño del ejercicio.

- ▷ Paso 1: Se pide al grupo responder, individualmente, las siguientes preguntas:
 - ¿Qué es el poder?
 - ¿Qué situaciones se presentan habitualmente en organizaciones, instituciones, comunidades, familias, e incluso a lo interno de proyectos de colaboración, en las cuales se expresa el poder?

Se solicita anotar las respuestas en sus libretas o en una hoja.

- ▷ Paso 2: Pasados diez minutos, se forman cuatro subgrupos, de manera tal que las personas de una misma organización se ubiquen en equipos diferentes. Luego, se les pide que se distribuyan roles de coordinación y relatoría a lo interno de cada uno de los subgrupos, para facilitar el trabajo y no perder información valiosa de los debates.

Para la división en subgrupos, se sugiere utilizar la técnica “Con los poderes reunidos...”. Se invita a que cada persona piense individualmente en uno de los elementos de la naturaleza (agua, tierra, aire, fuego), y lo anote en su libreta. Luego se les pide que se junten aquellos que apuntaron los mismos elementos.

- ▷ Paso 3: En esos subgrupos creados, sus miembros comparten entre sí las anotaciones individuales en respuesta a la primera pregunta planteada en el Paso 1. Es necesario que, de conjunto, lleguen a un consenso sobre *tres afirmaciones* que den respuesta a esa interrogante y las dejen registradas en un papelógrafo o en una hoja.



- ▷ Paso 4: Seguidamente, en cada equipo se debate sobre las respuestas personales dadas a la segunda pregunta planteada en el primer paso del ejercicio. Cada quien debe comentar sobre las siguientes cuestiones: 1) las situaciones identificadas; 2) quiénes intervienen en las mismas y sus roles; 3) los mensajes que transmiten y cómo es la comunicación; 4) en qué contexto se desarrolla la situación, y 5) por qué se considera como una situación en la cual se expresa el poder.

Se les solicita que, de conjunto, identifiquen *una palabra o frase* que sintetice o describa la situación, con respecto al uso del poder. Estas frases o palabras deben ser apuntadas, cada una por separado en una tarjeta, que serán previamente entregadas por el equipo facilitador.

- ▷ Paso 5: Este se realizará en plenario. El trabajo, en este caso, se segmentará en dos etapas.

En un primer momento, se comienza el plenario compartiendo las respuestas dadas a la primera pregunta planteada en el Paso 1 (¿Qué es el poder?). Cada subgrupo presenta su síntesis, con las tres afirmaciones consensuadas y quedan expuestas en el salón donde se sesiona.

El equipo de facilitación anima al debate, con interrogantes que vayan acercando a una síntesis sobre este tema, por ejemplo: en nuestros análisis sobre el poder, ¿este tiene una connotación positiva o negativa?

En su labor de animación, ha de tener en cuenta que cada grupo puede llegar a resultados distintos en sus análisis. En tal sentido, pueden darse, al menos, tres situaciones:

- Todas las afirmaciones presentadas hablan del poder con una connotación negativa. En este caso, se continúa con las siguientes preguntas: 1) ¿es el poder siempre negativo?, y 2) ¿por qué?
- Todas las aseveraciones presentadas hablan del poder con una connotación positiva. Es muy poco probable que esto suceda, pero de darse



el caso, se problematiza con las interrogantes: 1) ¿se expresa siempre el poder en un sentido positivo?, y 2) ¿por qué?

- Se comparten afirmaciones en ambos sentidos. Esta es la situación más probable en los grupos con los cuales se estará trabajando en este ciclo formativo. Ante esta tendencia, se plantea la siguiente pregunta: ¿qué conclusiones podemos sacar de estas afirmaciones?

El objetivo de estas interrogaciones es acercar al grupo a comprender que el poder se expresa siempre en una relación de influencia de unas personas sobre otras, en un contexto y una cultura determinada (social, organizacional, familiar), que comparten quienes son parte de esa interrelación. La gestión que hacemos de esta, las actitudes y comportamientos de las personas en sus vínculos cotidianos, en los escenarios en los cuales actúan, son los que le dan una connotación positiva o negativa. Esta influencia puede darse por diferentes criterios o condiciones: recursos, dinero, estatus, conocimiento, fuerza, tradición, edad, filiación, afectos, creencias, religión, etcétera. Una interrogante a proponer sería: ¿cuáles otras condiciones conocemos?

APUNTES PARA EL EQUIPO DE FACILITACIÓN

Hay algunas ideas que pueden ser utilizadas para apoyar el debate o propiciar el proceso de síntesis en esta primera parte del plenario:

- Cuando se habla de poder, sobre todo en organizaciones o proyectos, existe una tendencia a hacer referencia a una estructura vertical de subordinación, según determinados puestos o posiciones. Se asocia el poder a la persona o al grupo que ocupa ciertos cargos de dirección, maneja determinados recursos, decide sobre el curso de algunos acontecimientos, así como a sujetos que, dada su posición en la organización o el proyecto, tienen una incidencia sobre otros.



► En muchas ocasiones el poder se vincula a determinados comportamientos o actitudes que causan humillación e indignación (ofensas, arbitrariedad, malos tratos, abusos, etcétera) y que dan cuenta, en definitiva, de la presencia de violencia y daño en las relaciones laborales, comunitarias, familiares e interpersonales.

► Sin embargo, el poder también puede ser entendido como esa capacidad o influencia colectiva para recrear entornos y ambientes de bienestar, donde se construyen relaciones que ofrecen seguridad, solidaridad y respeto mutuo.

► Ambas condiciones del poder —para, en un sentido, dominar o, en el otro, crear y construir— conviven, se dan de forma simultánea en las organizaciones y en los múltiples escenarios en los cuales participamos. Ellas se entremezclan donde quiera que nos relacionamos para alcanzar, juntos y juntas, determinados objetivos, desde los más cotidianos hasta los más trascendentes.

- ▷ Paso 6: En esta segunda parte del trabajo en plenario definido en el ejercicio, se verán situaciones concretas en las cuales se expresa el poder en una organización, comunidad o proyecto de colaboración y se seguirá profundizando en esta relación y sus consecuencias.

Con esto se da paso a la presentación por parte de los subgrupos de las tarjetas con las frases o palabras síntesis de las situaciones, preparadas por los diferentes equipos en el Paso 4 del ejercicio. Les pedimos que, en la medida en que compartan sus tarjetas, las ubiquen en una línea que conecta dos extremos: en uno, se ubica *la violencia/el daño* y, en el otro, *el bienestar/la seguridad*. Para esto solo es necesario señalar una línea imaginaria en el suelo y, en hojas distintas, escribir estas palabras para indicar los dos puntos opuestos. Los equipos ubicarán sus tarjetas considerando hacia qué extremo se aproxima más la situación que se describe en las mismas.



Una vez que los cuatro subgrupos hayan presentado y ubicado sus tarjetas, pueden quedar nubes o grupos de estas que expresan situaciones parecidas. Se intentará agruparlas, de manera que queden solo dos nubes o agrupaciones, en la que cada una responde a uno de los dos extremos señalados. En caso de que existan tarjetas ubicadas más al medio, se debe decidir de manera colectiva, en cada caso, si la misma aporta más a los sentidos de *seguridad/bienestar* o a los de *violencia/daño*.

Es muy importante el intercambio grupal sobre la ubicación definitiva de estas tarjetas que se han colocado más al centro, pues en el proceso para decidir hacia cuál extremo se ubican finalmente, el debate girará sobre todo en torno a aquellos comportamientos y actitudes que se naturalizan. Al no resultar explícitamente violentas o ser cotidianas, estas conductas se dejan pasar, sin hacer notar el daño que causan o asumiéndolo como algo “normal”.

Se realizará un análisis por separado de las dos agrupaciones de tarjetas, empezando por las que se acercan más al extremo negativo (*violencia/daño*). Algunas preguntas que pueden guiar el debate son:

- ¿Qué actitudes y comportamientos caracterizan a estas situaciones que estuvimos identificando?
- ¿Qué consecuencias tienen para las personas involucradas?
- ¿Cómo estas actitudes y comportamientos afectan los fines que se persiguen desde nuestras organizaciones, comunidades y/o proyectos? ¿Son coherentes? ¿Por qué?
- En las situaciones identificadas, ¿quiénes son, por lo general, responsables de esas actitudes y comportamientos violentos? ¿Quiénes son, de manera más frecuente, víctimas en esta relación violenta y de daño? Aquí deben identificarse los grupos que suelen sufrir vulneración de sus derechos: mujeres, niñas y niños, jóvenes, adultos y adultas mayores, personas con bajos recursos, sujetos en puestos de menor preparación técnico-profesional, individuos que no responden a los cánones heteronormativos, etcétera.



- ¿Qué otras situaciones podemos imaginar? Por ejemplo, ¿cuáles serían más graves que los escenarios identificados?
- ¿Podemos hablar, en estos casos, de que se es parte de entornos laborales y/o comunitarios seguros?
- ¿Por qué sucede todo esto?

Las respuestas a estas preguntas deben irse recogiendo por parte del equipo facilitador. Se deberá tratar que esa recogida de información se haga de forma tal que el proceso sea visible para el grupo; por ejemplo, tomando anotaciones en un papelógrafo, de manera que queden a disposición de las y los participantes. Estas respuestas serán insumos fundamentales para los momentos posteriores.

A continuación, se analizarán las situaciones descritas en las tarjetas más próximas al extremo positivo (*seguridad/bienestar*). Las siguientes interrogantes resultan puntos de partida para el debate:

- ¿Qué actitudes y comportamientos caracterizan a estas situaciones que estuvimos identificando?
- ¿Qué consecuencias tienen para las personas involucradas?
- ¿Cómo estas actitudes y comportamientos afectan los fines que se persiguen desde nuestras organizaciones, comunidades y/o proyectos? ¿Son coherentes? ¿Por qué?
- ¿Podemos hablar, en estos casos, de entornos laborales y comunitarios seguros? Aquí se debe tener en cuenta que podría haber tarjetas colocadas en el extremo positivo que, en realidad, naturalizan o esconden comportamientos y actitudes violentas; si es así, hay que problematizar con respecto a las mismas.
- ¿Por qué sucede esto?

Estas respuestas también deben ser recogidas por el equipo de facilitación, de la misma forma como se hizo durante el análisis de las tarjetas ubicadas en el extremo negativo.



Analizadas estas preguntas y para finalizar el ejercicio, se invita a los miembros del grupo para que, de manera individual, respondan la interrogante que se plantea a continuación: ¿qué condiciones deben ser cambiadas, garantizadas o creadas en mi organización y/o en el proyecto de colaboración del que soy parte, para facilitar entornos laborales y/o comunitarios seguros?

Para la devolución de estas respuestas, se ubicará un papelógrafo en la pared para que las y los participantes dejen pegadas las hojas en las cuales respondieron a la pregunta planteada. Allí quedarán expuestas para volver a ellas cuando sea necesario, según la lógica del módulo.