



DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO DE COLIBERAR

PRIMEROS PASOS



1. **ACLARAR PLAN.** Antes de poder construir un equipo, deben poder explicar a las personas por qué debería unirse.

- **Objetivos amplios.** No hay que especificar, eso lo decidirá el equipo de investigación.
- **Duración y fases del proyecto.** Siendo realistas, ¿cuánto tiempo creen que les llevará alcanzar sus objetivos? Dividan el trabajo en fases y ciclos y recluten un equipo para esas primeras partes. Por ejemplo, si están planificando un proyecto de dos años, aclárenlo desde el principio y contraten con el equipo solo para la primera fase de 6 a 9 meses a la que puedan comprometerse de manera práctica. Identifiquen a medida que avanzan quién puede continuar más allá de los 6 meses y comiencen a agregar personas a su equipo que puedan sumarse antes de que terminen los 6 meses para apoyar la continuidad.
- **Programación general.** ¿Se reúnen una vez por semana durante 2.5 horas, con un retiro en el principio y cerca del final? ¿Cada dos semanas durante 4 horas? Revisen el currículo teniendo en cuenta cuánto tiempo puede llevar el desarrollo de herramientas, la recopilación y el análisis de datos para su proyecto. ¿Qué pasa con la acción y la reflexión? ¿Quieren que las personas investigadoras sigan involucradas en cualquier campaña o coalición que pueda surgir? ¿Cuántas reuniones podrían ser necesarias para apoyar el siguiente paso? Tal vez la frecuencia de las reuniones cambie después de la investigación. Redacten un plan para eso y tomen decisiones como grupo sobre cómo cambiar el plan a medida que se desarrolla el trabajo.

- **Incentivos.** Aparte de sentirse bien por ser parte de un cambio positivo en su comunidad, ¿qué ofrecen a la gente? ¿Cuánto de un estipendio? ¿Referencias de trabajo? ¿Crédito escolar? ¿Aperitivos? Recomendamos encarecidamente pagar a las personas investigadoras con al menos un estipendio. Esto es mucho trabajo, y están aportando muchísima experiencia de vida a este trabajo. Deben recibir el respeto como las personas investigadoras que son o se están convirtiendo. El pago es una forma de respeto en nuestro sistema económico. Además, para sacar tiempo del ajetreo de sus vidas, es posible que muchos participantes necesiten que les paguen.
- **Ubicación.** Aseguren una sala a la que puedan tener acceso regularmente que tenga la opción de asientos abiertos en un círculo con tantas sillas como desee en su equipo, además de unas adicionales para cuando tengan personas invitadas. Asegúrense de tener paredes para pegar las hojas de rotafolio. También necesitarán algunas mesas o superficies para escribir.

2. **CONSTRUIR EL EQUIPO.** Debido a que el equipo le da forma a todo, es sumamente importante quiénes son reclutados y seleccionados para ser parte del equipo y cómo se integran. Esto debe abordarse con parámetros claros e intencionales. Recomendamos establecer un equipo formado por personas con:

- **Experiencia de primera mano con los problemas.** Esto quizá es redundante incluir aquí, pero es el punto central. Aquellas personas que son o serán más directamente afectadas por las injusticias relacionadas con el clima deben constituir la mayor parte del equipo y recibir un estipendio por su trabajo.

- **Una gama de perspectivas.** Busquen personas que provengan de diferentes perspectivas y que puedan experimentar impactos de maneras distintas. Si a un equipo le faltan los puntos de vista clave de la comunidad a la que busca conectarse y representar, es posible que algunas personas no perciban los planes que generen como beneficiosos y podrían verse estropeados por el conflicto.
- **Una variedad de habilidades y experiencia.** Junto con los residentes de la comunidad que se centran en este proceso, recluten personas investigadoras académicas, personal organizacional y otras personas aliados de la comunidad para que formen parte de su equipo. Estos miembros del equipo no determinarán los objetivos, el diseño de la investigación o los productos finales y es posible que no se presenten a todas las sesiones, sin embargo, pueden ser fundamentales para darle "alas" a este proyecto.
- **Capacidad de implementación.** La fase de investigación/preguntas puede tomar tanto tiempo y energía que algunos miembros del equipo quizá necesiten regresar a sus otros deberes de vida en ese punto y el equipo se desvanezca antes de que la implementación comience. Consideren reclutar un equipo lo suficientemente grande como para que pueda ser como los "pingüinos", donde los miembros rotan en diferentes fases, de forma similar a como los pingüinos se turnan en el centro de un grupo durante una tormenta para que nadie esté en el frío aro exterior por mucho tiempo. Si hacen esto, asegúrense de que haya suficiente superposición y escalonamiento entre los miembros para que no se pierda la continuidad.

Para establecer con éxito un equipo tan espectacular, recomendamos el siguiente proceso:

1. Hagan alcance a miembros de organizaciones de base o residentes que participan activamente en sus comunidades o escuelas. Consideren desarrollar un pequeño gráfico que se pueda compartir en las redes sociales o en boletines con enlaces a una aplicación en línea. Pidán a sus socios y personas aliadas que compartan también.
2. Busquen colaboradores potenciales que ya comparten sus objetivos y principios generales.

Pueden ser profesores o estudiantes universitarios interesados en la investigación basada en la participación comunitaria u organizaciones sin fines de lucro que desean asegurarse de que su trabajo esté alineado con las necesidades y estrategias de la comunidad. Busquen en línea para averiguar quién ya está haciendo algo similar y hablen con ellos. Averigüen cuál es su relación con la comunidad y qué necesidades de investigación, prioridades o expectativas tienen (u otros tienen de ellos). Antes de invitar formalmente a alguien, asegúrense de que estas necesidades no interfieran con las necesidades de los miembros de la comunidad o el proceso en desarrollo.

3. Organicen eventos en línea y en persona. Compartan una presentación para inspirar a las personas a presentar solicitudes para ser parte del equipo y responder sus preguntas. Incluyan el plazo para completar la solicitud.
4. Hagan disponibles las solicitudes y entrevisten a las personas finalistas. Si bien este no es un "trabajo" formal, es importante al menos tener una conversación para revisar los compromisos. Compartan lo que pueden esperar, cuál será su función, cuáles son los incentivos y qué esperan de ellos. Asegúrense de que realmente puedan comprometerse con todo el proceso antes de "contratarlos" o seleccionarlos para el equipo. Muchos grupos se saltan este paso y luego pierden personas en el camino que no se dieron cuenta de la cantidad de trabajo que requería de ellas.

3. PLANIFICAR CON EL NUEVO EQUIPO.

Organicen una reunión informal para que el equipo seleccionado se conozca, revisen los roles e identifiquen quién quiere ayudar a cofacilitar. Luego pueden trabajar con esas personas voluntarias para preparar la primera agenda usando este currículo.

ROLES CLAVES EN EL PROCESO DE COLIBERACIÓN

EQUIPO



INVESTIGADORES COMUNITARIOS LOCALES

Son miembros de la comunidad directamente afectados por los problemas. Su función es:

- Tomar decisiones colectivamente con respecto a cada paso del proceso
- Apoyar la facilitación
- Diseñar el plan de investigación
- Recolectar datos
- Colaborar para analizar datos, elaborar estrategias, acciones y próximos pasos

COLABORADORES ALIADOS

Estos son personas expertas en el campo, investigadores académicos, otras partes interesadas, líderes comunitarios, miembros actuales o futuros de la coalición y miembros de la comunidad que pueden o no tener la capacidad de comprometerse con todo el proceso, pero que quieren apoyar cuando pueden. Algunas cosas que pueden ofrecer son:

- Consulta para decisiones con respecto a cada paso del proceso
- Asistencia técnica con diseño de investigación, recopilación y análisis de datos.
- Comentarios sobre borradores de herramientas, informes o planes de recopilación de datos.
- Conexiones para entrevistas o alcance para grupos de enfoque o eventos.
- Talleres para elevar el nivel de todas las personas en cuanto a información de contexto o habilidades útiles.
- Apoyo para la implementación y transición a otro ciclo de este proceso con más partes interesadas.

FACILITADORES



PERSONA(S) FACILITADORA(S)

¡Ustedes! La audiencia de este currículo. A menudo, las personas facilitadoras son organizadores o “puentes” que trabajan entre la comunidad y las personas aliadas académicas, gubernamentales o de fundaciones, y/o incluyen investigadores de la comunidad local o investigadores académicos. Su función es:

- Organizar y promover el proyecto
- Identificar el equipo
- Orientar y apoyar a los miembros del equipo para llevar a cabo la investigación
- Apoyarlos durante todo el ciclo
- Vean Su papel como persona facilitadora (pág. 42)

FACILITADORES DE CONSULTA

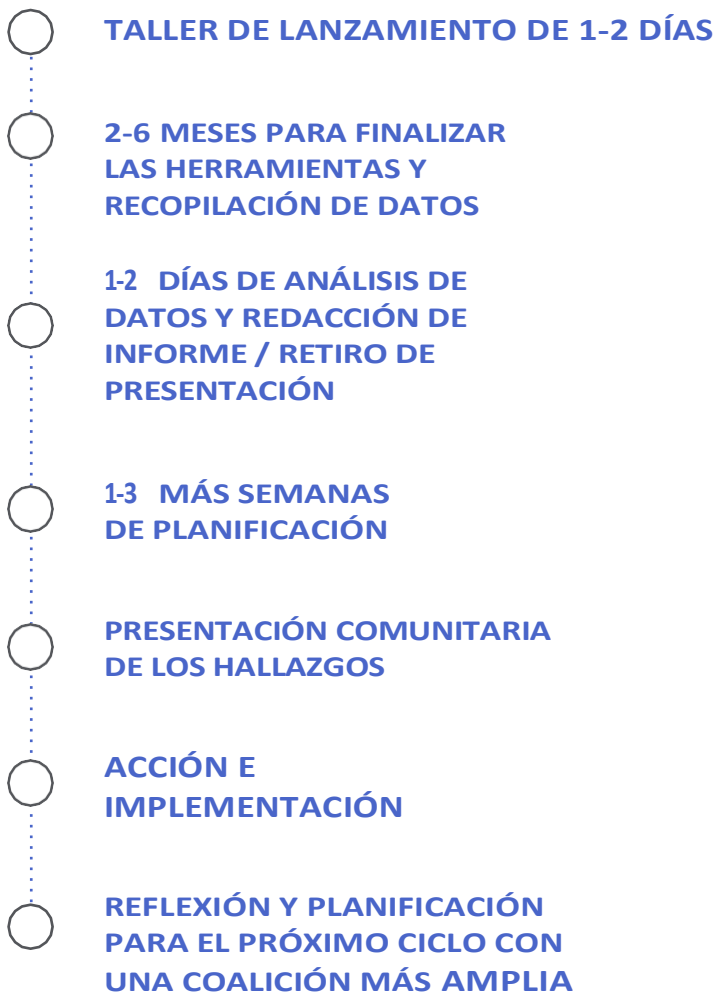
Son personas facilitadoras profesionales con experiencia en este currículo. Su función es:

- Apoyar a las personas facilitadoras locales con currículo, entrenamiento y capacitación
- Facilitar las piezas "grandes" como cumbres o análisis de datos, si es necesario

ESTRUCTURA DEL PROCESO DE COLIBERACIÓN

El compromiso de tiempo total para un proyecto de planificación comunitaria de Coliberar puede oscilar entre un mes y dos años. El proceso sugerido a continuación se basa en aproximadamente 40 horas de reuniones en persona y alcance comunitario que se puede ampliar o condensar de varias maneras. Intercalar la mayor parte del trabajo entre un retiro de diseño de investigación y un retiro de análisis de datos permitirá menos reuniones y un tiempo total más corto.

Entonces, aunque pueden ampliar o condensar la línea de tiempo para que se ajuste a sus necesidades, se sugiere el siguiente formato para una línea de tiempo de 3 a 9 meses (comenzando después de que el equipo haya sido identificado y esté listo para comenzar).



Adaptaciones para reuniones en línea

Si bien este proceso se desarrolló exclusivamente a través de sesiones presenciales, parte de este trabajo se puede realizar en línea. Un factor clave para el éxito es tener un acuerdo grupal para simular una experiencia en persona tanto como sea posible. Aquí hay algunas maneras de hacer eso:

- Pedir a las personas que reserven tiempo para estar lo más presentes posible durante toda la sesión, con la tecnología necesaria. Asegúrese de que todas las personas participantes tengan acceso a una computadora e Internet fiable; incluir este gasto en el presupuesto si es necesario.
- Reemplazar los carteles físicos y las notas adhesivas con diapositivas o plataformas de documentos que se pueden editar en conjunto.
- Usar la creatividad en la adaptación de los juegos de calentamiento: invitar a las personas participantes a usar su imagen cuadrada como lienzo para compartir objetos de sus vidas, crear imágenes (ver Milling pág. 159), o representar una foto o un gif en respuesta a las diversas preguntas para arrancar (p. 152).

Una nota de precaución: el análisis de datos colectivos en línea es casi imposible. Se puede hacer, pero puede (según nuestra experiencia) cuadruplicar el tiempo que normalmente llevaría. Si necesitan tener la mayor parte del trabajo en línea, pero pueden reunirse una o dos veces, prioricen la reunión para el análisis en persona.