

# TILDE

Transformative and  
Inclusive Leadership from  
Deep Democracy

# MARCO TEÓRICO TILDE



Deep Democracy Denmark



Agentur für angewandte Utopien



Erasmus+



Architecture Matters  
Change your  
world - locally  
holistically

# ÍNDICE

## Parte 1

página 3 a 4

Introducción

## Parte 2

página 5 a 32

Trabajo de Proceso

Un desarrollo continuo

Teoría

Niveles de realidad

Procesos primario y secundario

Sistemas de creencias

Señales y dobles señales

Límites y puntos álgidos

Despliegue de energías

Dinámicas de rango

## Parte 3

página 33 a 48

Democracia Profunda

Fases del conflicto

Foros Abiertos

# Parte 1

## Introducción

Este documento es el **marco teórico TILDE**.

TILDE es un proyecto para **dialogar** sobre **migración**.

**Migración** es dejar un país para vivir en otro.

**Dialogar** es comunicarse, prestar atención y valorar lo que dicen otras personas.

5 países de Europa **colaboran** en el Proyecto TILDE:

España, Suiza, Alemania, Italia y Dinamarca.

**Colaborar** es que los 5 países trabajan juntos.

El **marco teórico** de TILDE explica qué son el Trabajo de Procesos y la Democracia Profunda.

**Marco teórico** es una ayuda para entender mejor las ideas o conceptos de un tema.

Trabajo de Procesos y Democracia Profunda son **metodologías** para:

**Metodología** es una forma de hacer algo con orden y sentido.

- dialogar entre personas o grupos;
- **notar** aspectos más invisibles y profundos en las situaciones cotidianas;
- prestar atención a dinámicas de poder;
- **gestionar conflictos**;
- valorar la opinión de todas las personas;
- crear **relaciones más sostenibles**.

**Notar** es percibir.

**Gestionar conflictos** es facilitar que las personas dialoguen con respeto y se entiendan mejor.

**Relación sostenible** es la que dura porque las personas se cuidan y respetan.

El marco teórico de TILDE también te ayudará a entender mejor las relaciones entre las personas, los grupos y las sociedades.

¡Esperamos que estas ideas te interesen y aprendas más sobre ellas!

## Parte 2

### Un desarrollo continuo

Arnold Mindell fue un científico y psicólogo.

Creó el Trabajo de Procesos en los años 70.

Arnold Mindell pensaba que:

- los sueños y el cuerpo están conectados;
- los sueños y las sensaciones del cuerpo revelan cosas que no sabemos o no nos gustan;
- los sueños y las sensaciones del cuerpo puede ayudarnos a conocernos y vivir mejor.

El Trabajo de Procesos usa ideas y tradiciones muy diferentes.

Por ejemplo, el Trabajo de Procesos usa:

- **Física Cuántica**

La **Física Cuántica** es una ciencia.

Estudia las **partículas más pequeñas** del universo.

**Partículas más pequeñas** son las que no se pueden dividir.

- **Taoísmo**

**Taoísmo** es una filosofía china.

Enseña a **vivir en armonía** con la naturaleza.

**Vivir en armonía** es vivir en paz y unión con la Naturaleza.

- **Psicología Junguiana**

**Psicología Junguiana** es una **corriente** de psicología.

Teoriza sobre la profundidad del ser humano.

Y para qué las personas piensan y actúan.

**Corriente** es algo que comparten muchas personas a la vez.

- **Chamanismo**

**Chamanismo** es una práctica ancestral.

Ancestral son las tradiciones o costumbres que aprendemos de nuestros **antepasados**.

Enseña a conectar con el mundo espiritual.

**Antepasados** son familiares que vivieron hace mucho tiempo.

# Teoría

## Niveles de la realidad

El Trabajo de Procesos explica un **método** para comprender los **acontecimientos** más fáciles de **percibir** y los más difíciles de percibir.

Saber las personas que hay en una sala es más fácil de percibir porque podemos contarlas.

Saber lo que piensan las personas de la sala es más difícil de percibir porque no podemos entrar en sus mentes.

Con el método del Trabajo de Procesos aprendemos a percibir cómo el **rango** de las personas puede cambiar según la situación y la relación con otras personas.

**Rango** es la suma de **privilegios** que tiene una persona en relación con otra en un momento dado.

Por ejemplo, cuando alguien con rango alto dialoga en un grupo, recibe más atención que el resto del grupo.

**Método** es un plan que muestra cómo hacer algo.

**Acontecimientos** son las cosas que suceden o las personas hacen.

**Percibir** es darse cuenta o notar algo.

**Privilegios** son las ventajas que tiene una persona según su posición en la sociedad y cómo afecta a otras personas.

El método del Trabajo de Procesos  
analiza la realidad en 3 niveles.

Cada realidad tiene acontecimientos  
que suceden en los 3 niveles a la vez  
pero de una forma diferente en cada uno.

Los 3 niveles de la realidad son:

- La Realidad **Consensuada**.  
Es la realidad más fácil de percibir  
y de compartir de forma una parecida  
entre todas las personas.

**Consensuada** es que  
todas las personas  
están de acuerdo.

Por ejemplo, saber qué hora es  
o cuántas personas hay en una sala.

- La Realidad del Mundo de los Sueños.  
Es una realidad más difícil de percibir.  
También es más difícil de compartir  
entre todas las personas.

Por ejemplo, las experiencias personales  
o lo que está pensando una persona.

- La Realidad de la Esencia.  
Es la realidad **espiritual** que nos hace sentir  
unidas a otras personas por un momento  
y en **un todo más grande**.

**Espiritual** es la realidad o  
experiencia más allá de la  
física. No depende de la  
religión o creer en un dios.

Por ejemplo, contemplar la naturaleza  
y apreciar su belleza.

**Un todo más grande** es  
ser parte de algo más  
que nosotras mismas.

## La realidad consensuada

La Realidad Consensuada es la realidad que las personas perciben y comparten de forma similar o parecida.

Por ejemplo:

La temperatura del planeta sube.  
La ciencia dice que la contaminación influye.  
Por eso, hablamos de un **cambio climático**.

La temperatura de mi cuerpo sube.  
La ciencia dice que tengo fiebre.  
Por eso, decido ir a mi centro de salud.

El **cambio climático** es el calentamiento de la Tierra por los gases de actividades humanas, como el transporte o las fábricas.

La Realidad Consensuada mide y explica sus acontecimientos.  
Nos dice qué hacer si hay un problema.

En la Realidad Consensuada las personas comparten una experiencia de forma similar o parecida.

## La Realidad del Mundo de los Sueños

En la Realidad Consensuada  
las personas comparten una experiencia.

En la Realidad del Mundo de los Sueños  
cada persona tiene su propia experiencia.

Por ejemplo, 2 personas con fiebre  
pueden experimentarla de forma diferente.

Una persona puede sentirse **confundida**.  
Otra persona puede tener dolor de cabeza.

**Confundida** es que no  
comprende algo o le  
cuesta comprenderlo.

Lo mismo pasa con el cambio climático.  
Una persona puede sentir preocupación.  
Otra persona puede ignorar el tema.

Todas las personas de un grupo sienten y experimentan cosas diferentes.

Por ejemplo, algunas personas sentirán miedo por el cambio climático.

Otras personas no sentirán ningún miedo.

Estas diferencias se llaman **roles**.

**Roles** son nuestras formas de actuar según la situación o el momento en el que estamos.

Por ejemplo, ser defensora o crítica son 2 roles.

Una persona tendrá rol de defensora cuando apoye o defienda una idea.

Una persona tendrá rol de crítica cuando cuestione o analice una idea.

Comprendemos mejor un rol cuando sabemos las experiencias de muchas personas.

Por ejemplo, necesitamos saber cómo sienten el miedo muchas personas para comprender el rol del miedo.

Hay muchos roles en un grupo.

Cada persona de un grupo puede estar en diferentes roles a la vez. Cada persona es más que sólo un rol.

Por ejemplo, una misma persona puede ser crítica y defensora a la vez.

Un rol puede estar a la vez en una o más personas del grupo. Cada rol es más que una persona.

Por ejemplo, varias personas del grupo pueden ser defensoras de una opinión a la vez.

El Trabajo de Procesos explica un método para comprender nuestra realidad personal y su relación con la Realidad Consensuada.

### Recuerda

La Realidad Consensuada es la realidad que las personas perciben y comparten de forma similar o parecida.

Por ejemplo,  
una persona muy **activa** imagina que relajarse puede ser bueno para ella.

**Ser activa** es hacer o planear muchas cosas.

Por lo que decide vivir con más calma su vida real.

Ser activa y relajada son 2 **modos de vivir** que muchas personas pueden experimentar.

**Modos de vivir** de una persona son sus formas de relacionarse con el entorno, con otras personas y con ella misma.

## La Realidad de la Esencia

La Realidad de la Esencia es el nivel más profundo de la realidad.

En este nivel de realidad, las personas sienten una **unión mística**.

**Unión mística** es sentir una conexión profunda más allá del lenguaje, las formas o la lógica. Es sentirse parte de un todo más grande.

En este nivel de realidad, los elementos fundamentales a todos los seres nos unen a todas las personas.

Estas experiencias nos ayudan a conocernos más. A sentir algo más profundo y **espiritual**.

El Trabajo de Procesos explica un método para comprender nuestra realidad espiritual y su relación con la Realidad Consensuada.

**Espiritual** es la experiencia más allá de la física. No depende de la religión o creer en un dios.

## Procesos primario y secundario

Todo lo que **experimentamos** es un proceso. El proceso de la experiencia siempre cambia y depende de las diferentes situaciones.

**Experimentar** es lo que sentimos y pensamos.

Para comprender el proceso necesitamos:

- prestar atención a cada nivel de realidad;
- comprender las relaciones de los niveles.

Se trata de **ser consciente** de lo que ocurre en los 3 niveles de la realidad:

**Ser consciente** es darse cuenta.

- La Realidad consensuada.  
Este nivel de realidad es más fácil de percibir.  
Las personas la comparten de forma parecida.
- La Realidad del Mundo los Sueños.  
Este nivel de realidad es más difícil de percibir.  
Depende de la experiencia de cada persona.
- La Realidad de la Esencia.  
En este nivel de realidad no hay **polaridad** ni **dualidad**.

En este nivel, las personas sienten la conexión con un todo más grande.

**Polaridad** es percibir la realidad en términos opuestos. Por ejemplo, bien y mal.

**Dualidad** es percibir la realidad en 2 partes. Por ejemplo, consciente e inconsciente.

Las personas nos identificamos  
o sentimos más cerca  
de unas experiencias que de otras.

Las experiencias cercanas se llaman

**Proceso Primario o energía Y.**

Estas experiencias están cerca de nuestra **identidad**.

**Identidad** es lo que  
eres y sientes en un  
momento concreto.

Por otra parte,  
las personas no nos identificamos  
o nos sentimos más lejos  
de unas experiencias que de otras.

Las experiencias lejanas se llaman

**Proceso Secundario o energía X.**

Estas experiencias están lejos de nuestra identidad.

Por ejemplo,  
una persona se siente identificada  
con el tema de la migración  
porque su familia está en otro país.

Otra persona no se siente identificada  
con el tema de la migración  
porque nunca necesitó salir de su país.

Por ejemplo,  
una persona se siente identificada  
con el tema del ecologismo  
porque recicla y usa transporte público.

Otra persona no se siente identificada  
con el tema del ecologismo  
porque usa mucho el coche y contamina.

Cuando estamos en un grupo,  
nos gustan más unos **roles** que otros.

Los roles que más nos gustan y aceptamos  
se llaman **Roles Primarios**.

Los roles que menos nos gustan y **marginamos**  
se llaman **Roles Secundarios**.

**Roles** son formas de actuar  
según la situación o el momento.  
Mentir sobre un tema es un rol.

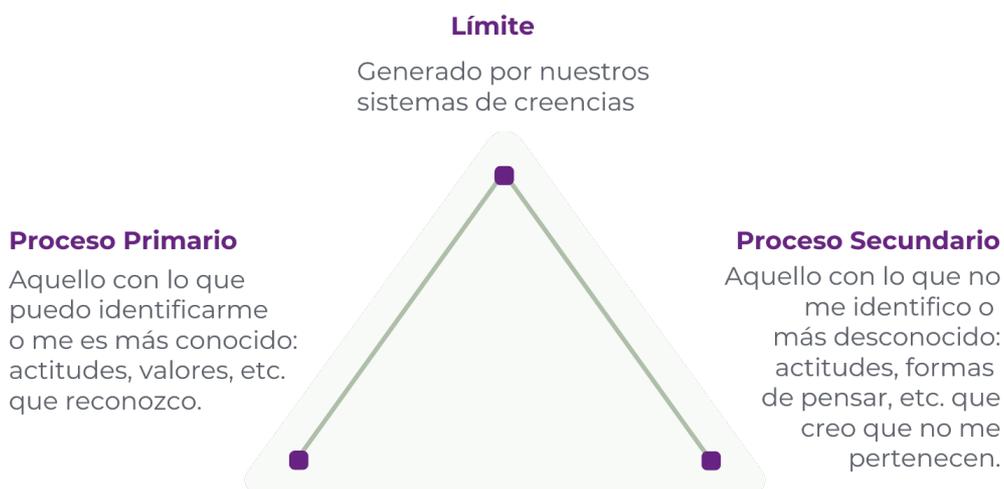
**Marginar** es excluir a  
alguien o algo que no se  
considera importante.

Lo mismo ocurre en la sociedad general.  
A la sociedad le gustan más unos roles que otros.

Los roles que gustan a la sociedad  
se llaman **Roles Primarios**.  
La sociedad acepta y presta atención a estos roles.

Los roles que gustan menos a la sociedad  
se llaman **Roles Secundarios**.

La sociedad no acepta estos roles y los margina.  
Los roles que la sociedad margina  
se llaman **roles marginales**.



En los grupos también hay **roles fantasma**.

**Roles fantasma** son roles **difíciles de ocupar**.

Por eso, nadie asume o habla desde esos roles y quedan fantasmas.

Un rol es **difícil de ocupar** cuando la persona tiene que asumir partes de sí misma que no reconoce.

Para una persona puede ser difícil decir que es una mentirosa porque implica reconocer que miente.

Pero está el rol de persona que miente porque prefiere que nadie sepa la verdad.

Por ejemplo, una persona dice sentirse víctima del cambio climático pero no reconoce que también lo causa.

- **Rol primario** de la persona:  
la persona se queja del **calor y la sequía**.  
**Calor y sequía** son consecuencias del cambio climático.
- **Rol secundario** de la persona:  
la persona no dice que usa el coche de forma innecesaria.  
Contamina y **fomenta** el cambio climático.

**Roles Primarios** son los roles que más nos gustan y aceptamos.

**Roles Secundarios** son los roles que menos nos gustan y marginamos.

**Fomentar** es provocar que algo pase.

- **Rol fantasma**

El rol de ser la persona que contamina y fomenta el cambio climático.

El rol de quien daña porque contamina.

Cuando alguien usa demasiado el coche contamina el aire de forma innecesaria.

El aire se contamina con dióxido de carbono.

El aire contaminado calienta la Tierra.

Este calentamiento puede dañar a otros seres porque provoca más desastres naturales.

Por ejemplo, más olas de calor o sequías.

Reconocer los roles fantasma es muy importante en los debates.

Cuando reconocemos los roles fantasma podemos:

- **relacionarnos** mejor;
- **dialogar** con la persona que ocupa el rol;
- **preguntar** a la persona que ocupa el rol;
- **entender** más a la persona que ocupa el rol.

No podemos conectar ni aprender de ellos si no reconocemos los roles fantasma.

## Sistema de creencias

Nuestro sistema interno de creencias es aquello que pensamos sobre el mundo, sobre nosotras mismas y nuestros valores.

Nuestro sistema interno de creencias selecciona unas características sobre otras. Selecciona las que nos gustan y las que no.

Tras ello, marginamos las que no nos gustan.

Nuestro sistema de creencias influye en:

- la manera de pensar y actuar;
- los procesos primario y secundario.

Joe Goodbread escribió el libro *Radical Intercouse*. El libro dice que nuestras primeras **figuras oníricas** pueden influir en nuestra personalidad.

**Figuras oníricas** son personajes de los sueños que nos representan.

Por ejemplo, pueden representar nuestra personalidad o emociones.

Por lo que, nuestra infancia, familia o cultura influyen mucho en nuestra personalidad.

Nuestros sistemas de creencias nos ayudan a sobrevivir en nuestro entorno. Pero pueden bloquear aspectos personales que nos harían sentir mejor y más libres.

En nuestros sistemas de creencias influyen la infancia, la familia o la cultura.

Nuestro sistema de creencias genera los límites entre los **procesos primario** y **secundario**.

**Proceso Primario** son las experiencias cercanas. Están cerca de nuestra **identidad**.

**Proceso Secundario** son las experiencias lejanas. Están lejos de nuestra identidad.

Cuestionar nuestro sistema de creencias nos ayuda a mover los límites.

También, a **explorar** con más libertad nuestros procesos secundarios.

**Explorar** es investigar algo con más detalle.

## Señales y dobles señales

A veces, experimentamos cosas que no nos gustan o no queremos reconocer pero se notan en nuestra comunicación.

Por ejemplo, decimos una cosa con palabras y otra cosa con el cuerpo, la voz o la mirada.

Comunicar cosas diferentes son **Dobles Señales** y pueden confundir a otras personas.

Por ejemplo,  
una persona dice preocuparse mucho por el medioambiente pero usa mucho el coche y contamina.

Podemos reconocer lo que marginamos o lo que la sociedad margina cuando detectamos los **roles fantasmas** y seguimos las dobles señales.

**Roles fantasma** son roles difíciles de ocupar.

## Límites y puntos álgidos

Límite es la separación  
entre nuestra **identidad primaria** y **secundaria**.  
Dos formas de ser nuestras que chocan.

**Identidad primaria** es lo que nos gusta  
de nosotras mismas o de otras personas.  
Lo que nos gusta ser o que nos reconozcan.

**Identidad secundaria** es lo que no nos gusta  
de nosotras mismas o de otras personas.  
Lo que no queremos ser y que marginamos.

Por ejemplo,  
una persona se identifica con ser alegre.  
Le gusta ser alegre.  
Entonces, no le gusta cuando está triste.

Como no le gusta estar triste,  
la persona rechaza la emoción de la tristeza.  
Entonces, busca formas de no sentirse triste  
o no quiere reconocer que lo está.

Los grupos también tienen **límites**.

**Límite** es la separación  
entre los **procesos primario y secundario**.

Podemos reconocer límites en un grupo.  
Las personas reaccionan de formas diferentes.

Los límites del grupo se puede notar  
en sus reacciones y en las señales que dan.  
Esto aumenta la energía del grupo.

Por ejemplo,  
las personas pueden reaccionar con risa,  
silencio o más movimiento  
cuando empieza su Proceso Secundario.

## Despliegue de energías

Acceder al nivel de Realidad del Mundo de los Sueños es necesario para comprender mejor acontecimientos difíciles de percibir.

Nos ayuda a entender mejor lo que nos pasa.

Para acceder, prestaremos atención a lo que nos molesta y por qué nos molesta.

Amplificar o hacer más grande la molestia puede ayudarnos a notar lo que nos ocurre.

Cuando trabajamos en grupo,  
podemos usar los conflictos o diferencias  
para acceder a la Realidad del Mundo de los Sueños.  
Cada persona tiene **roles** diferentes.

**Roles** son formas de actuar según la situación o el momento. Mentir sobre un tema es un rol.

Podemos gestionar mejor el conflicto cuando varias personas expresan su rol porque nos ayuda a entender la parte más importante de ese rol.

Nos permite transformar el conflicto.

## Dinámica de rango

Rango es la suma de **privilegios** que tiene una persona en relación con otra en un momento dado.

**Privilegios** son ventajas que tiene una persona según el lugar que ocupa en la sociedad y su **capacidad de impacto** en otras personas.

La persona puede recibir el privilegio.  
Por ejemplo, cuando su familia tiene dinero.

La persona puede construir el privilegio.  
Por ejemplo, ganar mucho dinero por su trabajo.

El rango puede ser alto o bajo.  
Por ejemplo,  
saber idiomas o tener dinero da un rango alto.

Conocer las **dinámicas** de rango es importante para relacionarnos.

**Capacidad de impacto** es tener efecto o influir en otras personas.

**Dinámica** es la variedad de cambios e interacciones.

El rango no es siempre igual.

El rango cambia según la situación, el momento y la relación con otra persona.

Una persona con estudios tiene rango alto en un país que **reconoce** sus estudios.

**Reconocer** es aceptar, valorar y dejar trabajar.

La misma persona tendrá rango bajo en un país que no reconoce sus estudios.

Por ejemplo, una **persona migrante** tendrá rango más bajo que las que nacieron en el **país de llegada**.

**País de llegada** es el país al que va la persona cuando emigra.

**Persona migrante** es la persona que deja su país de origen para vivir en otro. A veces, por culpa de guerras o pobreza.

Hay personas con rango alto que no quieren perderlo o que no saben que lo tienen.

Esto es un problema porque muchas veces tenemos poder cuando tenemos rango alto.

Y con ese poder podemos abusar de personas con menos rango.

El poder de una persona con relación a otras depende de algunos **aspectos**.

**Aspectos** son diferentes partes o lados de algo.

El rango varía según estos aspectos.

- El **rango social** depende de la posición de una persona en la sociedad y cómo el resto de personas la valoran. Por ejemplo, su género, raza o clase social.
- El **rango contextual** depende del grupo en el que está una persona. Por ejemplo, en su trabajo o con la familia.
- El **rango psicológico** depende de las habilidades que tiene una persona y de cómo se valora a sí misma. Por ejemplo, si es segura de sí misma o no.
- El **rango espiritual** depende de la búsqueda de una persona más allá de lo terrenal. Y en cómo eso le ayuda a vivir. Por ejemplo, su fe o relación con la naturaleza.

El rango de una persona manda señales.  
Estas señales son gestos y actitudes **inconscientes**.  
Podemos saber el rango de alguien por sus señales.

**Inconscientes** es  
sin darse cuenta.

Por ejemplo,  
alguien puede mostrar su rango alto  
cuando dialoga con confianza en un grupo.

Por ejemplo,  
alguien puede mostrar su rango bajo  
cuando dialoga con dificultad en un grupo.

No ser conscientes de nuestro rango  
o mandar **dobles señales**  
puede crear problemas en nuestras relaciones  
y en nuestra **comunidad**.

**Dobles señales** es comunicar  
cosas diferentes. Por ejemplo,  
decir una cosa y hacer otra.

**Comunidad** es un grupo de  
personas que comparten algo.

Cuando una persona tiene rango bajo,  
reconoce más fácil  
que otra persona tiene rango alto.

Sin embargo,  
cuando una persona tiene rango alto  
a veces no es consciente de su propio rango.

Dialogamos y nos relacionamos mejor  
con otras personas  
cuando somos conscientes del rango.



## Recuerda

Las personas nos identificamos  
o sentimos más cerca  
de unas experiencias que de otras.

Las experiencias cercanas  
se llaman **Proceso Primario** o energía Y.  
Estas experiencias están cerca de nuestra identidad.

Las personas no nos identificamos  
o nos sentimos más lejos  
de unas experiencias que de otras.

Las experiencias lejanas  
se llaman **Proceso Secundario** o energía X.  
Estas experiencias están lejos de nuestra identidad.

## Parte 3

### Democracia Profunda

La Democracia Profunda es la base del Trabajo de Procesos.

Trabajo de Procesos y Democracia Profunda son metodologías para:

- dialogar entre personas o grupos;
- notar aspectos más invisibles y profundos en las situaciones cotidianas;
- prestar atención a dinámicas de poder;
- gestionar o transformar conflictos;
- valorar la opinión de todas las personas;
- crear relaciones más sostenibles;
- comprender diferentes perspectivas;
- valorar diferentes perspectivas;
- comprender los roles de otras personas;
- comprender nuestros propios roles;
- comprender por qué marginamos algunas ideas;
- reconocer las **fases** de los conflictos.

**Fase** es cada parte de un proceso o un proyecto.

## Fases del conflicto

Muchas veces,  
queremos escapar de los **conflictos**  
que hay en la **Realidad Consensuada**  
porque nos incomodan o nos duelen.

**Conflicto** es cuando las personas quieren o piensan cosas diferentes y eso crea tensión.

### Realidad Consensuada

es la realidad que las personas perciben  
y comparten de forma parecida.

Los conflictos nos hacen sentir mal  
pero nos ayudan a aprender cosas nuevas.  
Son importantes y están en todas partes.

Los conflictos son **fuerzas polarizadas**.  
Las fuerzas polarizadas están en todos lados:

**Fuerzas polarizadas**  
son fuerzas opuestas.

- En el cosmos.  
Por ejemplo, entre los planetas y el Sol.
- En la naturaleza.  
Por ejemplo, entre los polos de los imanes.
- En las personas.  
Por ejemplo, entre el amor y la venganza.

No podemos evitar el conflicto  
pero podemos analizarlo desde otra **perspectiva**.  
Es más, necesitamos el conflicto  
para crecer, avanzar y evolucionar.

**Perspectivas** son formas diferentes de comprender una situación.

Los conflictos tienen 4 fases diferentes:

- **Fase 1**

Las personas están bien  
y no perciben ningún conflicto.

- **Fase 2**

Se generan tensiones entre **las partes**.  
Aumentan los **malentendidos**.  
Las partes se **polarizan**.  
**Polarizar** es pensar o sentir de forma opuesta.

**Las partes** son las personas o grupos implicados en el conflicto.

**Malentendido** es cuando las personas no se entienden.

- **Fase 3**

Las personas quieren conocerse más.  
Dialogan y se entienden mejor.  
A veces, llegan a acuerdos y otras veces no.

- **Fase 4**

El conflicto parece que desaparece.  
Las personas se sienten unidas, sin **tensión**.

**Tensión** es el malestar o agitación que sienten las personas en conflicto.

## La Realidad Consensuada (fase 1 y 2)

En la fase 1, las personas están bien.

No quieren estar en el conflicto.

En la fase 2, el conflicto empieza.

En esta fase 2,

las personas reconocen las fuerzas polarizadas.

Cada persona defiende su opinión con intensidad.

El conflicto está en un **punto álgido**.

**Punto álgido** es un momento intenso del conflicto.

**Álgido** es lo mismo que muy alto o elevado.

En la fase 2 del conflicto,

cada persona puede identificarse con una parte y marginar o excluir a la otra parte.

Algunas personas pueden sentir miedo.

Sin embargo, es una fase muy importante para entender las necesidades de cada rol.

Es importante reconocer  
que estamos en la fase 2 del conflicto.  
En esta fase, podemos entender mejor  
lo que piensa cada persona.

Sin embargo, a veces  
no queremos conocer más a la otra parte.  
No queremos cambiar de opinión o posición  
ni prestar atención a la otra parte.

Sólo queremos dejar pasar la tensión del conflicto.

Ser conscientes de esta fase es importante  
para entender incluso estas situaciones.

Podemos evitar el conflicto con la otra parte  
si no somos conscientes,  
pero pasarán cosas sin darnos cuenta con ella.

Por ejemplo, sin ser conscientes:

- nos **alejamos** de la otra parte;
- nos **molestamos** con la otra parte;
- nos **molestamos** con nosotras mismas.



## **Importante**

Conciencia de rango es conocer tu rango y el rango del resto de personas.

Dialogas y te relacionas mejor con otras personas cuando eres consciente del rango.

Por ejemplo,  
puedes evitar abusar de tu poder cuando eres consciente de tu rango alto.

Las personas tienen diferente rango.  
El rango cambia según la situación, el momento y la relación con otra persona.

Ser consciente del rango es importante.

## Fase 3

En la fase 3, el conflicto está en un punto de **resolución temporal**.

**Resolución temporal** es decidir algo por un tiempo.

Los puntos de **resolución temporal** son momentos de mejor entendimiento y acercamiento.

En esta fase 3, podemos descubrir:

- lo que siente la otra parte;
- lo que necesita de verdad la otra parte;
- lo que es útil sobre esta información;
- lo que debemos aprender de ella;
- lo que compartimos con roles opuestos;
- que somos un poco como la otra parte.

En la fase 3, el conflicto cambia y avanza porque:

- nos ponemos en el lugar de la otra parte;
- sentimos lo que siente la otra parte;
- comprendemos la experiencia de la otra parte.

## La realidad de la Esencia (fase 4)

En la fase 4 del conflicto,  
el **desapego** nos ayuda a comprender  
de una forma más profunda  
cómo funcionan las relaciones.

**Desapego** es sentir menos emociones  
por una persona, cosa o situación.  
Puedes **observarlas con más distancia**  
y no te afectan tanto.

**Observar con distancia** es  
sin sentir tanta implicación.

A veces, el desapego nos ayuda a analizar  
una situación de forma menos **subjetiva**.

**Subjetivo** es que algo se  
basa en opiniones o  
sentimientos personales.

También, nos ayuda a entender  
la relación entre **roles en conflicto** como una danza.  
**Roles en conflicto** es cómo actúan las personas  
según la opinión que defienden.

Decimos que la relación de los roles en conflicto  
es como una danza  
porque hay fluidez e interacción entre las partes.

En esta fase 4,  
las energías en tensión del conflicto  
forman **parte de un todo**.

**Ser parte de un todo** es  
que las personas estamos conectadas  
y somos parte de algo más grande.

Todos los roles son importantes.  
Los roles en conflicto **mueven el mundo**.  
**Mover el mundo** es hacerlo evolucionar.

## Recuerda

Hay 3 niveles de realidad:

- la Realidad Consensuada;
- la Realidad del Mundo de los Sueños;
- la Realidad de la Esencia.

Los 3 niveles influyen en el conflicto.

- En la **Realidad Consensuada**,  
el conflicto nos hace daño.  
No queremos que existan conflictos.
- En la **Realidad del Mundo de los Sueños**,  
el conflicto nos ayuda a conocernos mejor.  
A ser más libres y felices.

También nos ayuda a ser conscientes:

- de lo que marginamos;
- de lo que nos duele;
- en lo que podemos profundizar más.

En este nivel de realidad,  
nuestra identidad primaria y secundaria chocan.

**Primaria** es una parte de ti que te gusta.

**Secundaria** es una parte de ti que no te gusta.

- En la **Realidad de la Esencia**, entendemos la relación de **roles en conflicto** como una danza.

Entendemos que todos los roles importan.

#### **Realidad consensuada**

Lo que se acepta como experiencias “reales” por la corriente mayoritaria, los datos, lo medible o contrastable, etc.

#### **Mundo de los sueños**

Roles y actitudes en un grupo; experiencias que no son tomadas como “reales” por todas las personas; experiencias más invisibles, polaridades, emociones, etc.

#### **Realidad de la esencia**

Estado de conciencia no dual. Es un estado efímero donde se percibe una conexión con todo como, por ejemplo, cuando subes a una montaña y te sientes parte.

## Foros Abiertos

Un foro abierto es un espacio público donde diferentes grupos de personas dialogan para transformar temas importantes para ellos. También, para conocer mejor los temas.

Las opiniones de todo el mundo **aportan**. Todas las personas aportan en un Foro Abierto.

**Aportan** significa que todas las experiencias y opiniones personales enseñan.

Un Foro Abierto es parte de la Democracia Profunda y el Trabajo de Procesos.

En un Foro Abierto hay opiniones diferentes que incomodan o molestan a otras personas. Por esa razón, las **personas participantes** intentarán comprender al resto.

**Personas participantes** son las que están en el Foro.

## Inicio del foro

Un grupo de pocas personas empezará el foro.

Cada persona tendrá 5 minutos para explicar sus perspectivas sobre el tema.

Las perspectivas del grupo inicial serán muy diferentes o **polarizadas**.

**Polarizadas** es que son opiniones opuestas.

Esta parte del foro corresponde a la Realidad Consensuada. Este nivel de realidad es más fácil de percibir. Las personas la comparten de forma parecida.

Después del grupo de personas inicial,  
el resto de personas participantes  
puede intervenir y expresar sus ideas.

Esta parte del foro corresponde  
al nivel de Realidad del Mundo de los Sueños.  
Este nivel de realidad es más difícil de percibir.  
Depende de la experiencia de cada persona.

En esta parte,  
el **equipo de facilitación** apoyará:

- que las personas **dialoguen**;
- que las personas **participen**;
- que todos los roles se **expresen**  
en los 3 niveles de la realidad;
- que las personas **sean conscientes**  
de los cambios de nivel.

Ser conscientes de los cambios de nivel  
es darse cuenta y percibir las señales  
del nivel en el que se dialoga.



### **Consejos para la facilitación**

La facilitación es cuando una persona apoya a otras personas o grupos para:

- dialogar;
- gestionar o transformar conflictos;
- favorecer el acercamiento;
- cumplir objetivos;
- mejorar los procesos de gestión de conflictos.

Es importante ser consciente de lo que ocurre y en qué fase está el conflicto.

Conocer la fase del conflicto facilita cambiarla.



### **Ayuda Kit de Foro Abierto**

Encontrarás consejos para crear tu Foro Abierto en el Kit de Foro Abierto.