

Práctica narrativa y asignaciones comunitarias

1- Mirada general.

En todos los casos de trabajo con comunidades de los equipos del Dulwich Centre, han sido iniciados por las propias comunidades, que invitan al equipo a participar con ellos.

Sabemos que el involucramiento con una comunidad será limitado en el tiempo y que, en esta tradición de trabajo, habrá etapas definidas. Por ejemplo:

- a) Una significativa etapa de consulta, donde, entre otras cosas, se trata de conocer la información necesaria que proveerá las bases para el trabajo con esa comunidad y el desarrollo de relaciones de compañerismo y colaboración con los miembros de la comunidad.
- b) Una etapa de preparación, en la que la información obtenida en las consultas con la comunidad (con sus representantes) es reunida y se desarrolla un plan y programa tentativo para una reunión comunitaria ampliada.
- c) Consultas adicionales respecto al plan y programa, en las que estos son reformulados a la luz del feedback de los miembros de la comunidad.
- d) Una etapa de organización en la que se finalizan los arreglos y condiciones necesarios para la reunión comunitaria ampliada.
- e) La reunión comunitaria ampliada propiamente tal.
- f) La documentación de este trabajo.
- g) La etapa de seguimiento.

2- Supuestos de este trabajo.

Pero primero, ideas que a veces se suponen a la base de este trabajo que no lo son: que son para ofrecer estrategias de resolución de problemas o conflictos, que proveen mapas, que ven la comunidad como un sistema, que contribuyen a crear comunidades ideales, que suponen comunidades idealizadas en las que el sólo hecho de reunirse para hablar de preocupaciones compartidas va a ser bueno, defensa y organización de las comunidades.

Los supuestos que sí son:

- No podemos saber, con anterioridad a nuestro involucramiento con una comunidad, cuáles pueden ser los saberes sobre la vida y habilidades para vivir que serán apropiados para el logro de las metas que tiene esa comunidad.
- Asumimos que todas las comunidades tienen un stock de saberes sobre la vida y habilidades para la vida que son relevantes para abordar las dificultades que encaran. Estos conocimientos incluyen sistemas de comprensión que posibilitan la interpretación de las acciones propias y ajenas y que forman la base para sus respuestas entre sí y hacia afuera. Estos conocimientos también

incluyen mapas que guían el viaje de las personas a través de la vida, que contribuyen a hacer las transiciones en estos viajes, que orientan los esfuerzos de la comunidad para hacer frente a lo inesperado y resolver situaciones de dificultad. Incluida el trauma y la pérdida. Todos estos saberes de la vida están asociados con específicas habilidades de vida. Estas habilidades dan cuenta de prácticas del vivir específicas, prácticas del vivir que dan forma a la formación de relaciones y prácticas del vivir que dan forma a la formación de la identidad (self). Estas habilidades del vivir también comprenden un saber-hacer práctico para moverse en la vida. Dan forma a un amplio rango de actividades incluyendo aquellas acciones que hacen posible el reconocimiento social a las transiciones en la vida de las personas (por ejemplo, ritos de pasaje), y la negociación de lo inesperado en la vida. Estos conocimientos de la vida y habilidades para vivir son productos sociales, históricos y culturales, ha sido fabricados a lo largo del tiempo en el contexto de las relaciones sociales y culturales. Están constantemente siendo negociados y renegociados en las comunidades. En comunidades con un fuerte sentido de herencia y cultura compartida (como comunidades aborígenes en Australia) muchos de estos conocimientos y habilidades son 'sabios' y muchas veces asociados a la tradición y espiritualidad (aún cuando éstas pueden encontrarse bastante descalificadas). En comunidades que carecen de ese sentido compartido de herencia y cultura, éstos conocimientos y habilidades son principalmente de carácter 'local' y 'popular'. Habitualmente no han sido honradas ni ampliamente reconocidas a lo largo del tiempo. En este contexto, la relación entre historia y desarrollo cultural por un lado y conocimientos y habilidades del vivir que están siendo negociadas y expresadas por la comunidad, por el otro, puede estar relativamente invisible y no ser reconocida conscientemente por los miembros de la comunidad.

- Asumimos también que muchos de estos saberes y habilidades en las circunstancias actuales pueden estar muy magramente descritos o ser invisibles para sus miembro/as. Con frecuencia incluso descalificados y deshonrados en la comunidad más amplia.
- En el contexto de haber sido invitados para un trabajo comunitario, asumimos que es posible producir condiciones en las cuales estos saberes y habilidades subyugados y devaluados pueden ser identificados, más ampliamente visibilizados, descritos ricamente y honrados.
- También asumimos que bajo estas condiciones la sofisticación de estos saberes y habilidades podrán ser conocidos y su relevancia en las actuales circunstancias podrá ser apreciada.
- Asumimos que para el establecimiento de las condiciones que permitan la identificación, descripción rica (densa), y valoración de estos saberes y habilidades, las prácticas narrativas (conversaciones de reautoría, ceremonias

de definición, etc), desarrolladas históricamente en microcontextos de terapia, serán relevantes.

- Asumimos que este tipo de reuniones comunitarias ampliadas favorecen condiciones fértiles para la identificación, descripción densa y honra de estos saberes y habilidades y para su consecuente negociación y renegociación.
- Asumimos que no es apropiado sólo “dejar que el proceso ocurra en base a la fe en el espíritu comunitario”. Sino que hay menos riesgo de un desenlace no deseado si se pone adecuada y cuidadosa atención a como será nuestra participación en la reunión comunitaria ampliada.

3- Consultas con la comunidad y los principios que las informan.

En la etapa de consultas el equipo aborda con miembros de la comunidad una diversidad de cosas: las comprensiones de los miembros de la comunidad de sus dificultades y preocupaciones compartidas, su experiencia personal de éstas y las respuestas a diversas situaciones y circunstancias difíciles.

Estas consultas cumplen también los propósitos de:

- a) Introducirse en los detalles de la tarea comunitaria y conversar acerca de ellos.
- b) Dar una oportunidad a los miembros del equipo para describir las ideas y prácticas narrativas y las formas con que habitualmente se trabaja en estos encuentros comunitarios y que podrían contribuir a los miembros de la comunidad en sus esfuerzos por abordar sus preocupaciones y dificultades.
- c) Establecer una plataforma para la colaboración entre los miembros de la comunidad y los miembros del equipo, que guiará a los miembros del equipo a través de las distintas etapas de la tarea.

Como resultado de estas consultas los miembros de la comunidad son informados que en base a ellas se preparará en encuentro comunitario.

Dos principios importantes que orientas estas consultas son: el compromiso de transparencia y como éste contribuye a que el equipo no se pierda. Y el principio de “doble escucha” y como éste posibilita la identificación de los temas que une la vida de los miembros de la comunidad en torno a propósitos compartidos, valores, creencias, sueños y visiones.

El **principio de transparencia** se refiere al esfuerzo permanente que hay que hacer por que los miembros de la comunidad sean plenamente informados de lo que es nuestra capacidad hacer en cada una de las etapas de este proceso, y las limitaciones de esta participación. Plantea un escenario de modestia y contribuye a traer al frente los saberes y habilidades de la propia comunidad. Permite a los miembros de la comunidad hacer elecciones entre los, limitados, recursos posibles a desplegar. Enfatiza el carácter de encuentros narrativos del trabajo y no de aplicación de modelos apropiados, que no entramos con una agenda previa de lo que ha de suceder, basado

en teorías de salud foráneas. Pero también provee claro reconocimiento de que al desarrollar esta tarea estamos trayendo formas y prácticas de trabajo ajenas a sus tradiciones propias, reconocimiento que busca minimizar el riesgo a que se transformen en prácticas impuestas a la comunidad, y enfatizar su deseable apropiación y transformación por parte de la comunidad en la dirección de sus propias tradiciones.

El principio de transparencia y las conversaciones guiadas por éste contribuyen también a que el equipo no se pierda ante la magnitud y potencia de experiencias de dolor con que se ha de encontrar, lo que es siempre un riesgo. Por ejemplo, ante expresiones de gran dolor y sufrimiento, existe el riesgo que los miembros del equipo se sientan abrumados; ante expresiones de desesperación, los miembros del equipo podrían ser capturados por una sensación de desesperanza paralizante; ante expresiones de confianza, se puede caer en la tentación de creer que “somos uno” con las personas de la comunidad; ante la expresión de situaciones de injusticias, existe el riesgo que los miembros del equipo creen que es nuestra tarea tomar estos temas y abogar por estas causas en representación de otros; Ante expresiones de marginalización, descalificación y desventaja, existe el riesgo que los miembros del equipo se sientan unidos con personas de otras culturas, razas y clases en contra de la propia. Y aún cuando todas estas respuestas son comprensibles, esto no es lo que ha encargado la comunidad al equipo. Y es responsabilidad del equipo apoyarse mutuamente al respecto.

Algunas formas a través de las cuales se puede hacer esto son: a) hacer el compromiso de conversar entre sí acerca de estas experiencias, b) darse soporte con relación a los ‘viajes de vida’ que han experimentado los miembros del equipo en el contexto de estas tareas comunitarias, c) honrar los propósitos valores, creencias y compromisos de los miembros del equipo que proveen la base de su capacidad de responder a las historias de las personas de la comunidad, d) formalizar reuniones de equipo a intervalos regulares para reflexionar acerca de cómo estas experiencias y propósitos podrían ser tomados y expresados en términos que calcen con la tarea asignada. Como miembros del equipo, en la medida que seamos capaces de abrazar esta doble responsabilidad hacia la comunidad y hacia sí mismo/as, el riesgo de perder el camino se reduce considerablemente. Para realizar esta doble tarea, es nuestra preferencia designar a un ‘asesor del equipo’, este es un miembro del equipo que se sitúa en una ‘distancia reflexiva’ durante el cumplimiento de la tarea comunitaria. Este asesor también podrá prestar atención, y llamar la atención del equipo, a un amplio rango de consideraciones incluyendo las referidas al desarrollo de asociaciones (¿acercamientos?) entre miembros del equipo, y entre miembros del equipo y miembros de la comunidad, y las relativas las políticas de la cultura local, las relaciones de poder de raza, etnia, clase, género, orientación sexual, que puedan inadvertidamente ser reproducidas por miembros del equipo en el curso del trabajo.

La “**doble escucha**” se basa en el entendimiento que las expresiones de vida son “unidades de significado y experiencia”. De acuerdo con esto, es la interpretación de una experiencia vivida la que establece las condiciones de posibilidad para la expresión de esta experiencia, lo que abre la pregunta acerca de cómo las personas dan sentido a su experiencia. En respuesta a esta pregunta (White) asumo que para dar significado a las experiencias vividas, unas experiencias deben distinguirse de otras, que ya tienen

una descripción o caracterización. Es decir al hacer una distinción (en una expresión de una experiencia), la hago de algo (otra cosa). De acuerdo con esto hay una dualidad en todas las descripciones de experiencia, todas estas descripciones son relacionales. Una descripción singular puede ser considerada el lado visible de una doble descripción. Lo que está al otro lado de lo distinguido es lo que puede ser llamado lo **“ausente pero implícito”**. El compromiso con lo ausente pero implícito contribuye a conversaciones terapéuticas doble- o multi-relatadas.

Además del rol de la transparencia, también la determinación por parte de los miembros del equipo de mantenerse conectados con sus habilidades narrativas a lo largo de su participación en una tarea comunitaria, es esencial. Una de estas importantes habilidades es el principio de doble escucha, pues permite: a) mitigar el potencial de los miembros del equipo de perder el camino; b) provee seguridad para los miembros de la comunidad en todas las fases de la tarea; c) juega un papel significativo en la identificación de los temas valorados de la comunidad, y de las narraciones personales y comunitarias que dan forma a los eventos del encuentro comunitario, y de esta manera, d) contribuye a la identificación de los saberes y habilidades de la comunidad que son relevantes para orientar el abordaje de las preocupaciones y dificultades de la comunidad.

Escuchar nunca puede ser considerado una actividad neutral y los miembros del equipo encaran responsabilidades especiales cuando escuchan las expresiones de la comunidad en el contexto de este trabajo. Es la responsabilidad de establecer un contexto de escucha donde las expresiones de dolor y malestar son escuchadas y reconocidas, pero no en el sentido que limita estas expresiones a la visita del trauma a través de signos conocidos. También los relatos de fracasos, desesperanzas, incompetencia y desesperación deben ser escuchados y reconocidos, pero no en una forma que contribuya a las magras descripciones de identidad de las personas, familias o comunidades. Es a través de conversaciones que revelan lo ausente pero implícito que a los miembros de la comunidad gozan de la oportunidad para encontrar palabras a:

- a) propósitos, valores y creencias que hacen posible la distinción de frustración;
- b) esperanzas, sueños y visiones del futuro que hacen posible la distinción de desesperación;
- c) concepciones de un mundo justo que hacen posible la distinción de in justicia;
- d) misiones para..., promesas acerca de..., vida que hace posible la distinción de carga;
- e) nociones de curar que hacen posible la distinción de herida;
- f) conocimientos de la vida que provienen de la tradición, de la espiritualidad y de altamente valorada sabiduría cultural, que hacen posible las distinciones de abandono y desolación, y así ...

También es responsabilidad de los miembros del equipo poner estrecha atención a la transformación de los signos y significados a medida que las consultas se desarrollan. Por ejemplo a toda transformación de signos (palabras) y significados que construyan ‘determinación’ en lugar de ‘pasividad’, ‘responsabilidad’ en lugar de un sentido de ‘parálisis’, ‘rechazo a cooperar’ en lugar de ‘necesidad personal’. Estas son transformaciones de signos y significados asociadas con discursos de agencia personal, y que tienen el potencial de desplazar los signos y significados de los discursos del

déficit e incompetencia, que se usan en la marginalización y desempoderamiento de determinadas comunidades.

Implicaciones específicas del pensamiento de Derrida en relación a la participación de los miembros del equipo en la fase consultiva de las tareas comunitarias:

- a) La idea que todo signo (palabra) es un acto de distinción entre una experiencia y otra que contrasta con ésta, permite no ser hipnotizados por expresiones de profunda desesperación o desesperanza, lo que evita el simple acompañamiento con estas expresiones de desesperación y desesperanza.
- b) La idea que los significados (sentidos) nunca están anclados a un signo (palabra) específicamente, sino que están atados a otros signos (palabras) que están ausentes, estimula a los miembros del equipo a estar atento a claves que puedan dar acceso a estos signos ausentes y desarrollar modos de preguntar que puedan revelarlos. (Ej. heridas- curación).
- c) La idea de que cualquier signo (palabra) es parte de una cadena de significantes (palabras) y que es esta cadena de significantes la que provee el contexto para el significado (sentido), ayuda a los miembros del equipo a evitar quedar fijados con palabras específicas. Este es el tipo de fijación que es resultado de la atención de los miembros del equipo a ciertos signos (palabras) privilegiadas sobre otras. Estos signos privilegiados con frecuencia toman la forma de declaraciones de desesperanza e impotencia, y se les da el estatus de conclusiones finales de desvalorización y futilidad en la vida. Al evitar estas fijaciones los miembros del equipo son capaces de descentrar estos signos específicos y apreciar como estas 'conclusiones finales' son parte de cadenas de significantes en permanente despliegue, y estar alertas al desarrollo de nuevos significados y la generación de nuevos signos. Es posible observar que tales conclusiones finales nunca llegarán y mantener abierta la exploración.
- d) La idea de que el significado de un signo (palabra) cambia de acuerdo al desarrollo de la cadena de significantes de la que es parte, alerta a los miembros del equipo acerca de la posibilidad de renegociar significados específicos que que niegan a la comunidad el sentido de agencia personal. Ej: inferioridad e inadecuación pueden ser re-mirados como evidencias de desafío y no-conformidad, fracas puede ser visto entendido como reflejo de independencia de mente, daño y discapacidad puede ser denotar conocimientos desde adentro (insider knowledges) de la tiranía que contribuyen a vidas con habilidades únicas, etc.
- e) Una apreciación de proceso a través del cual, en el tiempo, los significantes (words) se transforman en lo significado (el mundo) estimula a los miembros del equipo a preguntar por la historia de cualquier conclusión negativa sobre la vida e identidad que son presentados como hechos por la comunidad. En esta investigación los orígenes metafóricos de estas conclusiones se vuelven visibles, así como también las condiciones históricas bajo las cuales estas metáforas fueron tomadas literalmente hasta ser consideradas hechos.
- f) La idea que una cadena de significantes (palabras) puede vincularse a textos, que a su vez sólo se refieren a otros textos que están ausentes, ayuda a los miembros del equipo a estar atentos a la intertextualidad de la vida. En la escucha cercana, esta conciencia contribuye a la preparación del equipo para identificar y responder a claves que pueden ser un punto de entrada a historias subordinadas de la vida de

las personas y sacar éstas en la fase de consultas. Así, en el contexto de las consultas se hace visible la complejidad, multiplicidad y diversidad de las vidas de los miembros de la comunidad y se desplazan los relatos uniformes y deslucidos que podría haber. Un resultado de esta forma de abordaje que da a luz esta red de textos interconectados y siempre prolíficos es la expansión de las posibilidades que tienen los miembros de la comunidad de experimentar sus vidas, vinculadas a un amplio rango de temas formados por lo que ellos valoran en la vida.

Compañerismo (partnership)

Es nuestra preferencia que al menos el 50% del equipo tenga algún tipo de conocimientos desde adentro (insider knowlwdge) acerca del tipo de dificultades y preocupaciones de la comunidad.

...

El encuentro comunitario

Los temas claves que fueron identificados en la fase de consulta, junto a las narraciones que se recogieron (grabaron), se trabajan en un borrador de programa, que se devuelve a la comunidad para su discusión, considerando la retroalimentación para correcciones, se hace el último borrador y envía a la comunidad con anticipación.

Estructura del encuentro:

- Ceremonia de apertura: respetuosa del protocolo de la comunidad, es dirigido por miembros de la comunidad. Pueden contar un poco de la historia del encuentro. Plantean sus esperanzas y propósitos Presentan a los miembros del equipo. Revisan el programa. Puede haber mensajes de esperanza otros grupos. Al cierre los miembros de la comunidad pueden responder a lo dicho o preguntar.
- Ceremonia de definición.
- Documentación.