



#HONDARTZAN_19

MAPAS, RUTAS Y RETOS, CONFLICTOS Y PARABIENES EN LOS PROCESOS COLABORATIVOS

Este documento recoge todas las aportaciones recogidas en la convocatoria [Mapas, rutas y retos, conflictos y parabienes en los procesos colaborativos](#) con el objetivo de configurar un mapa que nos sirva como guía para la excursión por las intrincadas rutas de la colaboración en #HONDARTZAN_19 (23 de julio de 2013).

Estas contribuciones han sido recibidas por correo electrónico, a través de twitter (con el hashtag #HONDARTZAN_19), o a través de la lista de correo de Hondartzan.

Muchas gracias a todas aquellas que habéis participado en esta convocatoria por vuestra colaboración.



//////////

- Las colaboraciones son posibles cuando se expone abiertamente qué no sé hacer yo y qué me interesa de lo que el otro sabe hacer. No es ir con la maletita vendiendo lo estupidamente que hacemos (algunas) cosas,.....

- Estar REALMENTE dispuesto a poner encima de la mesa cosas, no sólo a "pillar" información de lo que los otros puedan poner encima de la mesa.....

//////////

1. No hablar claramente de las competencias de cada uno y responsabilidades/compromisos que debe/quiere asumir cada cual y darlas por hecho supone sembrar conflictos que a futuro entorpecen el contenido formal y las relaciones de quienes lo abordan.

2. A veces los modelos horizontales dan pie a contextos asamblearios difíciles de manejar, ¿sin quebrar las estructuras de colaboración horizontales pueden definirse bien los criterios para tomar decisiones cuando sea necesaria cierta rapidez?

//////////

A la hora de colaborar la clave es la confianza... y la confianza es el resultado de muchas variables ; interdependencia, transparencia, discrepancia de opiniones... y tiempo.

//////////

No somos honestas con nuestras expectativas y tiempos para dedicar al proyecto, o al menos no dedicamos el tiempo para ello.

Mola poder aportar desde donde te apetece más allá de tus capacidades y destrezas.

//////////

Cositas que se nos ocurren trabajando con otros agentes:

- Problema de desconfianza... como si a veces pensaras que desconfían de ti... creemos que tiene que ver con una inseguridad propia. El tiempo es el que suele dar confianza

- Hablar de porcentajes y dinero... no es fácil... nosotras hemos tomado la decisión de hablar de dinero incluso en el primer encuentro... quién lo gestiona, las partidas presupuestarias etc.

- Cuestiones relativas al proceso creativo y de cómo a veces se espera que llegues a un objetivo cuantitativo y cualitativo. En ciertos ámbitos la experimentación no es del todo (¿bien?) entendida... sobre todo al final del proceso... y salen frases tipo: "¿pero qué corto ha quedado el video?" "Esta obra ha quedado rara" "Podemos cambiarlo y hacerlo como el videoclip que vi el otro día en la MTV?" ... problema que tiene que ver con no dar importancia al proceso y a la libertad a la hora de experimentar...

- La sensación a veces de estar haciendo algo de encargo en vez de algo colaborativo... no nos gusta.



- Todas estas cuestiones tienen que ver con la estructura que exige unos tiempos concretos, unos resultados cuantificables etc... concepto de: "el factor tiempo lo precariza todo"
- La obsesión por comunicar, hacer visible, objetivar las colaboraciones etc.... se podrían decir muchas más cosas ... incluso más originales y elaboradas... el tema da para mucho..

////////

"Aunque estemos de acuerdo en los objetivos que trabajamos, no siempre los entendemos los mismo unas y otras".

"Al comenzar un trabajo colaborativo, si no nos conocemos bien, hay algunos desacuerdos o algunos puntos que se pasan por encima para no discutir, y eso genera mayores malentendidos a futuro".

"Los resultados finales cuando son colaborativos son completamente diferentes y muchísimo más ricos que cuando son individuales (aunque a veces también son más incomprensibles)".

////////

- Comunicación interna: "tú me dijiste y yo entendí que..."
- Complementarse y unión: Todo fluye cuando las ganas de sacar un proyecto adelante coinciden. La unión hace la fuerza.
- Construir desde el principio una línea estratégica entre las dos partes, siempre pensando en la flexibilidad hacia los cambios. Improvisación.

////////

Pequeña colaboración:

A pesar de la obsesiva recogida de documentación, a veces, cuando finalizas un proceso colaborativo, te das cuenta de que no todas las colaboradoras estaban de acuerdo en los objetivos fundamentales-

Trabajar de forma colaborativa te permite salir de tu zona de seguridad.

////////

1. El "no me chilles que no te veo": trabajar en proyectos con personas de otras disciplinas o con otros intereses siempre enriquece un proyecto, aunque en el proceso se producen muchas situaciones tipo "no me chilles que no te veo", en las que parece que cada persona habla de un proyecto distinto!!!

2. El "pio pio que yo no he sido": o lo que es lo mismo, si no se definen muy bien las responsabilidades concretas, independientemente de que todos y todas participemos del global del proyecto, estas se diluyen y es casi imposible avanzar....

////////

- Tener distintas expectativas sobre cómo podría evolucionar sobre el trabajo en grupo



y que no estén claras desde el principio porque tampoco nadie sabe cómo evolucionará la colaboración: unas personas hacen una apuesta mayor que otras, tensión entre los deseos.

- Distintas manera de entender la implicación que crean suspicacias sobre lo que le está exigiendo una persona a otra del grupo.
- La dulce fase de enamoramiento grupal de los comienzos puede dejar añoranzas de un pasado mejor y al que difícilmente se puede volver.
- Después de un desenamoramiento grupo el síndrome "tenemos que hacer una cena", "te llamaré para tomar un café cuando esté un poco más libre"... de manera reiterada y que nunca acaba por suceder.
- Buscar una cabeza de turco donde se localizan todos los males del grupo y esta persona asumirla.
- Se establecen determinadas conveniencias entre parejas o grupúsculos a modo de lobbies de poder.
- Inhibir propuestas en el grupo que no son emitidas por las personas que buscan más el consenso.
- El formar parte de un grupo de cómplices genera el confort.
- Aparición de ansiedades por una parte del grupo si de repente alguna persona determinada del grupo va a dejar de estar y también por otra por la dependencia que detecta en ellas otras.
-

////////

Los aspectos menos positivos de la colaboración:

- Los objetivos comunes, no siempre son tan comunes.
- La falta de establecimiento del marco de colaboración. En algunas ocasiones aquello que no se ha hablado se da por sobrentendido y no siempre se entienden de la misma manera.
- La falta de tiempo hace que nos metamos de cabeza en el proyecto sin fijar el "Como". Cuando la colaboración se da con agentes de distintos sectores, es difícil encontrar un lenguaje común.
- Los ritmos de trabajo, la coordinación.
- Los egoísmos individuales deben estar representados en la colaboración y creo a veces la falta de claridad a la hora de hablar de estas cosas, hace que se puedan dar malos entendidos.

Aspectos positivos:

- Realizar proyectos de mayor envergadura, que desde nuestras pequeñas organizaciones solas, no podríamos.
- La potencialidad de sumar diferentes conocimientos específicos según las necesidades de cada proyecto.
- Aprender a trabajar de nuevas maneras, aunque todavía cuesta.
- Posibilidad de aprendizaje.

////////-

- Colaborativo y colectivo ¿es lo mismo?
- No sólo la diferencia de ritmos e intereses son complejos en los procesos colectivos,



también las expectativas.

- Es difícil compartir expectativas.
- En la academia (escuela, universidad...) no se trabaja adecuadamente lo colectivo. Hay problemas para introducir lo colaborativo en el aula, taller, etc.

//////////

Colaborar implica una horizontalidad que mucha gente no quiere / no sabe asumir. Chocan roles e intereses y muchas veces la gente no sabe poner al otro en un mismo plano

//////////

Frases que me sugiere vuestra propuesta de conectar con qué me he vivido y sentido al trabajar con otros:

- "fíjate que nunca lo había visto así"
- "ya me imaginaba que ibas a decir esto"
- "igual nos falta un espacio para atender esto"
- "es que tenemos ritmos diferentes, y no ayuda a trabajar en común"
- "claro, para vosotros es más fácil porque tenéis tiempo para espacios de trabajo conjunto"
- "pero no sería mejor que hicieras una propuesta y os decimos si estamos de acuerdo?"
- "crees que hace falta quedar para esto?"
- "suerte que hemos compartido el tema! sola no avanzaba"

//////////

Es muy enriquecedor tener varios cuerpos/subjetividades/mentes concentradas en un proyecto/idea, pero también puede ser muy frustrante chocarse con elementos que parecen muy simples, como los distintos ritmos y formas de trabajo, así como las posiciones dentro del grupo. Es cierto que la precariedad y el consiguiente sobre-exceso de trabajo de todxs dificulta el trabajo colaborativo, pero en mi opinión es una apuesta que siempre merece la pena.

//////////

1. Siempre lo hemos hecho así.
2. Yo soy tont@, tú eres muy list@!!! (Hazlo tú).
3. A: Hemos diseñado un plan de convivencia porque hay muchos problemas con el alumnado joven!
B: EL PROBLEMA ES QUE... (a grito pelado)
C: LLEVO MEDIA HORA CON LA MANO LEVANTADA INTENTANDO DECIR QUE ESTÁ BIEN TENER UN PLAN DE CONVIVENCIA PARA LOS ALUMNOS, PERO TENDRÍAMOS QUE DISEÑAR OTRO PARA EL PROFESORADO!!!
(Murmullo generalizado)

//////////

Es difícil de abordar y pensar el tema del dinero desde la colaboración (y los pares



dinero/tiempo, dinero/disposición, dinero/necesidad, dinero/deseo, dinero/autoestima). La mayoría de las veces tendemos a aplazarlo y a minimizarlo...

////////-

A continuación os envío mis aportaciones, en mi (humilde) experiencia con empresas y emprendedores:

- Normalmente los procesos colaborativos son procesos con resultados a largo plazo, que requieren sobre todo una inversión de tiempo importante antes de recoger los "frutos", por lo que el ímpetu y espíritu inicial suele ir "adelgazando" conforme pasa el tiempo, y al final es muy poca gente la que mantiene viva la esperanza. El reto es ¿cómo mantener la ilusión a lo largo de todo el proceso?.
- Sobre todo entre los autónomos y pequeños empresarios, existe un complejo de inferioridad y de complejo de ser pequeño, que hace que a la gente le cueste mucho hacer aportaciones o plantear nuevas ideas en foros con otros empresarios, por miedo a hacer el ridículo o a que su idea no sea lo suficientemente buena.
- Veo imprescindibles los siguientes ingredientes: confianza, compromiso, interés común, ganas, ilusión...
- Creo que es importante que haya un líder (que no un jefe) que tire del carro, que organice, que sintetice...
- Centrarse en las complementariedades, en las posibilidades...trabajar con gente diferente POR la diferencia, y no A PESAR de la diferencia: ellos aportan algo que nosotros no tenemos.
- Aunque cada vez más, creo que la sociedad no inculca la cultura de la cooperación, en los colegios, en las empresas, etc...
- La cooperación ha de verse como una oportunidad que está ahí siempre, es una estrategia más, no debemos acordarnos de ello sólo en tiempos de crisis: es lo mismo que suele pasar a veces con la familia o los amigos, que sólo nos acordamos cuándo algo no va bien...
- Es importante entender el proceso: trabajar con personas con perfiles diferentes, intereses divergentes, mentalidades diferentes, etc...añade una complejidad adicional, y no conviene dar nada por supuesto, ni tratar de imponer una visión...seguramente cada una de las personas participantes tenga su parte de razón y es importante tener la opinión de todos en cuenta y por igual.
- Siempre hay un "beneficio" en la participación en un proceso colaborativo, aunque no se logre el objetivo inicial propuesto: aprendizaje compartido, contactos, amigos, diferentes culturas, visiones, salir de la zona de confort, de la rutina, a veces te llevas gratas sorpresas por las sinergias que pueden surgir....
- Es un mundo lleno de posibilidades que "engancha"
- Siempre hay gente que se dedica a buscar los inconvenientes de todas las sugerencias de los demás, sin aportar nada positivo. Debe asumirse como un rol que debe estar ahí y que es importante gestionar bien, para no contagiar el espíritu negativo.
- A veces es un problema, la falta de definición de roles y agentes, tiempos y recursos.

////////

Cuando participan-participamos instituciones, empresas públicas... solemos jugar a la defensiva. Todos hacemos comentarios que no son del todo correctos, que tienen matices... pero estos agentes entramos a discutir y a rebatir, intentando demostrar que



la propuesta ya está en marcha sin advertir que si se dice, por algo será.

Se provoca la reflexión personal a partir de la practicada en el grupo. Los matices, los ángulos, los puntos de vista... amplían las perspectivas y reverdecen el paisaje.

Si los participantes van y vienen, se repiten una y otra vez las mismas ideas, se discuten los mismos temas....

Si no hay un objetivo y una fecha para conseguirlo, se pierde motivación y fuerza sesión tras sesión.

Si no se deja constancia documentada de lo avanzado y se resume al inicio de la sesión, volvemos a lo mismo.

Si no hay deberes para casa y la frecuencia de las sesiones no es intensa, el interés decae.

Hay que diseñar bien la dinámica de los encuentros para que sea realmente productiva

Hay que hacer una cena rica-rica para celebrar los logros (cualquier propuesta más Light también sirve)

////////

- Trabajar conjuntamente te hace aprender del otr*, no hay mejor profesor*a.
- Los parceir*s te excitan para que pongas energía y creatividad en lo que haces; te generan nuevas maneras de pensar y de sentir las cosas.
- Acompañas y te sientes acompañado en una experiencia que no sabes cómo será;
- La ilusión en el proyecto se puede perder en un momento dado; te das cuenta que la `utopía´ con la que tu soñabas se ha evaporado.
- Encontrarte cómoda en el lugar en el que te encuentras dentro del grupo. Los roles en el grupo son fundamentales pero cómo hacemos para entendernos ... cómo enriquecer el proyecto y no intoxicarlo.
- Una vez que el proyecto nace, un paso en el que luchas en grupo con todas tus fuerzas `tos*s somos un*, y ya está en marcha, comienzan a plantearse modos de gestión completamente diferentes, objetivos generales y específicos totalmente diferentes... Lo que antes tos*s veíamos naranja, ahora cada uno lo ve de un color: rosa, amarillento o violeta.
- Darnos cuenta de qué el proyecto no va realmente con nosotr*s, que no entra dentro de nuestra filosofía (xj: la manera, el cómo se trata el proyecto)

////////

- No poner claramente qué intereses y beneficios extraeremos , y cómo se va a comunicar/ hacer transparente el proceso.
- Ser muy muy claro en los beneficios propios e individuales, y los del proyecto
- Imposibilidad de prever si vas a tener conflictos (cuándo, dónde, quién) y lo que supondrá de tiempo y de esfuerzo común para todxs.
- Saber negociar y saber ceder es muy muy difícil: la gente viene con unos modos de trabajo como verdades absolutas.
- Aprender a tomar decisiones colectivamente, aunque no me gusten del todo y aunque tenga que dejar cosas a parte (mi imagen / marca, cómo trabajo, como lo haría o



escribiría yo, etc..).

-Respetar y escuchar diversos modos de expresarse, hablar o mantener silencio.

//////////

Cuando hay diferencias de criterios respecto a qué es más o menos "ético" o socialmente justo dentro de un mismo equipo, los criterios que menos están respaldados socialmente (a nivel de "opinión pública" en su sentido más amplio) suelen ser los más difíciles de defender. Con lo cual para mi es importante visibilizar las micro-acciones, pequeñas o grande iniciativas relacionadas con el intento de prácticas éticas o con cuidar bienes comunes que se están dando en todos los ámbito de actividad y a todos los niveles, para que puedan servir de referencia y ayuden a defender posturas ahora mismo minoritarias.

//////////

Muchas veces vemos más ventajas a trabajar solos que en colaboración con otros porque nos cuesta más explicar lo que hacemos y no tenemos paciencia para empoderar al otro. Si además este otro lo puedes llegar a ver como una amenaza, pues en cierto modo, supone una barrera para abrirte a una colaboración.

No tenemos cultura colaborativa sino competitiva

Para recoger, primero hay que sembrar o para recibir, primero hay que dar. Pero es un ejercicio de fe de la ostia pensar que sembrando o dando vas a recoger o recibir algo de otro al que no conoces mucho.....

//////////

Colaborando con otros agentes (personas, profesionales, empresas, ...) pocas, poquísimas veces he tenido "problemas" derivados de "malentendidos". Generalmente por falta de tiempo y/o concentración adecuada para comunicarnos mutuamente. Tengo en mente un caso de ya hace 3 ó 4 años. Por un lado, yo no acababa de entender lo que se espera de mí (como "contratado"), y no hubo ocasión de que habláramos como a mí me hubiera gustado. He de decir que, por lo menos yo, cuando se dan estos malentendidos, generalmente por falta de comunicación, yo lo paso muy mal, sufro depresiones, alteraciones de sueño y mucho stress.

Por eso, pongo generalmente muchos medios para que no se den más malentendidos. Mis "presupuestos" describen con todos los pormenores posibles lo que voy a hacer, y a menudo, lo que NO voy a hacer, si me imagino que pueda quedar el menor resquicio de duda. Siempre pido que el cliente me pase el presupuesto firmado. Nunca me lo han firmado, pero al darme yo cuenta de que lo han entendido en su integridad, me he fiado, por ser amigos, o amigos de amigos. Por ahora, nunca he tenido problemas de impagos, etc.

Sí que tengo más problemas con lo que yo considero "Proyectos menores": Retratos a amistades, o dibujos de proyectos a amigos que no pueden pagar, etc. Aunque les ponga en aviso de que para mí sea muy difícil retocar dibujos, o desarrollar poryectos gratis que se alarguen en el tiempo más de, digamos, una semana, pueden aparecer problemas. Los problemas suelen ser que el "cliente" no queda satisfecho con los



dibujos, o que una vez enfrentados a la labor, el trabajo suele ser mucho mayor de lo hablado previamente. En esos casos, intento un poco salir airoso, haciendo cambios, etc. A la segunda o tercera intentona, si veo que el que me hizo el encargo sigue sin quedar satisfecho, le digo que ya lo retomaré cuando tenga tiempo y ganas, ya que tengo proyectos pagados que están quedando retrasados por atenderle a él o ella. Yo lo digo en serio, pero la verdad es que de este tipo de proyectos "guardados en el cajón", en los últimos 5 años, no he sacado nunca ninguno para retomarlos, por el momento.

Otro caso raro que me suele pasar y la solución que yo le doy: A veces, un cliente, te dice que tiene grandes proyectos, muchos, en los que quiere contar contigo. Caso real. Me pidieron un diseño, lo hice, se me pagó, pero no lo publicaron. Para mí, su publicación era muy importante. Y me frustró mucho que no se publicara. Han pasado dos años. Me dijo que desarrollara otro diseño, que se lo presupuestara. Como yo no quería que me ocurriera lo mismo de antes, le dije que cuando se publicara el Diseño 1, le pasaría el presupuesto del Diseño 2. No hemos vuelto a hablar.

////////

Cuando llevamos tiempo trabajando juntos y existe mucha confianza, usamos lenguajes y códigos internos que no facilitan que nuevas personas se incorporen.

En proyectos de largo recorrido se crean roles de los que es difícil salir/modificar.

Cambios del contexto (crisis, 15m,...) hacen que el proyecto pierda sentido y es difícil actualizar los dispositivos a las nuevas coyunturas.

////////

- Priorizar lo urgente en lugar de lo importante.
- Se dilatan mucho los procesos de trabajo hasta hacerlos parecer infinitos.
- Las ideas y venidas al realizar un proyecto de forma colaborativa algunas veces se extienden demasiado.
- Precariedad en las condiciones de trabajo: se realiza mucho trabajo en unas condiciones laborales bajas: poca recompensa económica por el trabajo realizado, de tal manera que nos cuestionamos si no somos nosotros mismos los que hacemos que nuestro trabajo sea precario, perjudicando la profesionalización de ciertos sectores.
- Autoexplotación: no separar los límites entre trabajo y ocio, trabajando muchas horas sin descansar.
- Autodidactismo: lo que hace que por una parte haya libertad de acción y emoción en la exploración de nuevos campos de saber y de acción, pero también en momentos sentimientos de frustración y desorientación.
- Aprendemos mucho en los procesos de discusión y formación del proyecto, de tal manera que la formación es continua y se llega a construir conocimiento.
- Se crea un ambiente donde el amor es la base fundamental, permitiendo una política donde los afectos, el desarrollo individual y los cuidados tienen un lugar importante.
- El trabajo te nutre de forma profesional y personal.
- Compartir momentos con amigos- compañeros de trabajos.
- La creación y la investigación como forma de pensar sobre otros modelos de vida alternativos a los que no nos gustan.
- Sentirse acompañado en la forma de ver y pensar el mundo y de llevarla a cabo.



////////

Pensamientos colaboracionistas:

Las palabras son muy engañosas: yo digo diseño y tú dices diseño, pero lo que entendemos no tiene nada que ver. Creemos que nos entendemos y no es así. Peligrosísimo. La experiencia –y la pelea-compartida es lo único que alinea las palabras.

Cuando hay desencuentros palabriles, viene bien imponer un juego de tabú: prohibir determinadas palabras, por ejemplo diseño, sinergia, colaboración, síntesis, idea, concepto... Cada un@ que cree su lista. Funciona y además te ríes bastante.

Cada un@ lleva una gran mochila con su experiencia y su visión, ojalá pudiéramos acercarnos a las mochilas de un@s y otr@s de forma clara, abierta, y queriendo aprender!

¿Cómo de abiert@ estoy realmente a aprender de otr@? ¿De qué tengo miedo?

A veces es imprescindible poder decirle a alguien que lo que está diciendo es una imbecilidad o que una idea es una porquería. Yo la verdad es que no soy capaz. Algo a aprender de la cultura americana, hacer críticas vitriólicas sin ofender. Un@s maestr@s.

La colaboración real se da en el proyecto. En el trabajo de proyecto no hay tiempo para la reflexión sobre la colaboración. Cuando el proyecto termina, todo el mundo está demasiado ocupad@ o rayad@ para llevarla a cabo. TONELADAS de conocimiento sobre la experiencia se evaporan. Cada vez.

La tensión y el conflicto son necesarios. O son el signo de que tod@s estamos haciendo algo que realmente nos importa. Todo lo demás son palabras, que puede estar bien, pero se acumulan en el cerebro-archivo y no en la memoria muscular.

No conozco una forma mejor de superar el bloqueo creativo que una sesión de trabajo con alguien que te inspire. Bueno, o un skycito de emergencia. Es mi botón del pánico.

¿Cómo de compartible es la experiencia de colaboración? Quiero decir, me pueden dar toneladas de información sobre lo que otr@s hacen, pero hasta que no lo sufro en mis carnes no entiendo realmente. Y en este momento, cuál es la mejor forma de transmitir la experiencia e otr@s? Microcoaching mutuo? Podría ser, cualquier cosa mejor que leerme un toquete, por favor gracias.

////////

Un tema peliagudo sobre todo en los procesos de CoCreación. Y pienso que muy interesante y necesario.

Aunque es una forma dura de aprender, pienso que por mucho que se escriba sobre todo esto, la experiencia te enseña, debido a la complejidad de las relaciones entre seres humanos y la dificultad de replicar todas las variables de una colaboración.



Pero es interesante recoger experiencias para darles mayor sentido al compartirlas.

Desde mi propia experiencia en colaboraciones fracasadas pienso que es interesante estudiar en este sentido:

- 1.- Los límites de hasta donde es algo relacionado con la falta de entendimiento.
- 2.- Si existe una estrategia calculada en el proceso, con el objetivo de "hackear" la colaboración.
- 3.- Cómo el mobbing o bullying también pueden llegar a ser utilizados en estos procesos.

////////

Los ritmos siempre resultan problemáticos. Mi ritmo, tú ritmo, nuestro ritmo, el ritmo del proyecto. ¿Cuál es el ritmo del proyecto? ¿Cómo se identifica/concreta/visibiliza/pacta? ¿en base a expectativas? ¿En base a la realidad? ¿Depende de cada caso?

////////

¿Cómo convivir con las permanentes contradicciones en que caemos a la hora de buscar alternativas que muchas veces no hacen sino engordar al cerdo-sistema? ¿Es mejor una táctica de guerrilla en la que sabemos que somos una minoría o estamos buscando que también nuestro punto de vista sea reconocido en el mainstream?

////////

La verdad es que estaba pensando en como colaborar saliendo del agujero en el que me encuentro....-ay! ese altruismo mal entendido, ese bien común de los comunes, de todos los mundos, ... aunque...mejor, no hablar de los fracasos que es ¿ peor o mejor? no sé, ... creo que Julen tiene una buena teoría sobre esto de los fracasos.

////////

Yo el frente de las contradicciones lo tengo abierto y lleno de trampas y trincheras provisionales bastante llenas de barrillo. Perdón por el símil militar pero se ajusta a mi estado mental bastante bien.

Tu otra neura, guerrilla o integración, es aún más peliaguda. Es otros tres o cuatro Hondartzan. Y la pregunta del millón.. Cuál es nuestro punto de vista?

////////

Pues creo que ya está casi todo dicho, pero si pienso que en el tema de las colaboraciones debería hablarse claramente desde el principio cuáles son las metas e intereses de cada uno, y en mi experiencia, la gente da muchas vueltas antes de ser realmente concreto, lo que resulta al final muchas veces en un resultado fracaso porque nadie fue realmente claro desde el principio.

Y muchas veces ser claro, implica también decir que además de interés intelectual y/o



profesional, tienes un interés económico (por obvio que parezca)y que el que lo diga, no entre a ser " satanizado" como si el querer hacer rentable su negocio lo convirtiera en una persona avariciosa que no merece una colaboración....

A pesar de todo, sigo creyendo que las colaboraciones pueden ser muy positivas, pero en resumen pienso que es imprescindible la SINCERIDAD, HONESTIDAD Y CLARIDAD para que la cosa funcione y fluya como deba ser. Y el conocerlos bien antes , también es importante...

No se si me he expresado con las palabras correctas, ya que como saben hablamos el mismo idioma, pero un poco diferente jajajaja...(otra pequeña dificultad..o más bien reto al que me enfrento día a día jijiji)

////////

Leo y me sorprende.. igual es que vengo de unas vacaciones y estoy muy relajada.. pero creo que la colaboración está por todas partes y es tan beneficiosa! que sorprende ver apenas sus pegas.. pienso en situaciones cotidianas: cuando voy a pedir una receta a mi vecina porque tengo que preparar algo que nunca antes he cocinado (y aunque la veo super atareada me dedica unos minutos para esos trucos clave que lo cambian todo en la preparación del plato) o pido consejo a mis amigas sobre algo que no puedo resolver sola, o pido indicaciones a desconocidas en una ciudad que no conozco, cuando regalo mi tiempo y mis atenciones a un proyecto colectivo.. es cierto que en el terreno profesional se patina más, creo que es porque nuestra cultura de competencia en este terreno está muy dentro de nuestra piel..

Mi aportación la había preparado yo solita en mi rincón de pensar, como los/as nenes/as en la guardería, no en forma de diálogo, pero no me he resistido en leer otras aportaciones y comento mi sorpresa.. también es verdad que mi inspiración viene de mi experiencia más reciente y es un grupo de voluntariado, donde el resultado de la colaboración está siendo muy bestia. De verdad sorprende el potencial de la colaboración y sus resultados se están haciendo tan palpables que quienes sienten la amenaza se están ocupando muy bien en invisibilizar estos logros: hablo de las más 160 plataformas de afectadas por la hipoteca, de los grupos de ocupantes de los más de 7 edificios de entidades bancarias en Sabadell y Barcelona, de los colectivos de las corralas de Sevilla, que por cierto, vienen la semana que viene a la casa de las mujeres de Donostia a compartir su experiencia, por si alguien se anima... también tengo que decir que no todo es alegría y también nos ponemos tristes a veces cuando nos cuesta encontrar los apoyos necesarios para ciertas acciones claves en esta lucha, apoyos que si no llegan, condicionan la capacidad de realizar las acciones colectivas.. sobre todo sorprende que la gente directamente afectada a veces participe tan a cuenta-gotas.. también sabemos que son muchas las razones..

Aquí os dejo mi mini-aportación al mapa escrita en la intimidad:

Según mi experiencia la colaboración funciona: cuando soy flexible y dejo de exigirme comprender o saber todo, sentir a priori que todo está bajo control; cuando me permito las derivas y confío en las intuiciones; cuando no espero buscar acuerdos totales, aunque para mí es imprescindible unos objetivos comunes claros, compartir entusiasmo por lo que perseguimos y confiar en las personas con las que colaboro. También es importante confiar en que el propio proceso abre camino y presenta



nuevas opciones y decisiones a resolver, y es un continuo en el que siempre podemos optar (de forma individual y colectiva) cómo aportar nuestra colaboración para que nuestra dedicación nos resulte sostenible. Es importante tener presente la dimensión de nuestras capacidades: no exigirse más de lo que podemos - sabemos aportar a la colaboración, ni a nosotras ni a las demás. Sin barreras a aprender de los demás. Esto es lo mejor, porque todos somos conscientes de cuánto se aprende colaborando! Celebrar los avances y evaluar mínimamente cada etapa clave. Documentar mínimamente y compartir el proceso.

La colaboración no funciona cuando no encontramos un espacio-tiempo de comunicación fluido para compartir el proceso (agendas no coincidentes, ritmos desajustados, medios inapropiados..) Según mi experiencia, las conversaciones e intercambios son vitales en un proceso de colaboración (encontrar el tiempo, la frecuencia y el lugar que acomode bien; evitar dar por supuestas cuestiones esenciales, omitir actualizaciones, cambios de planes, hoja de ruta, ..).

////////

Voy a hablar desde mi experiencia de empresa en colaboración. En la vida personal está claro y mi aportación va más por creer que hoy día no hay posibilidad de negocio empresarial sin cooperación.

Mi experiencia actual es en el Cluster de la construcción de Euskadi, con unas 100 organizaciones de distinto tipo, tamaño, cultura, objetivos, etc...

Nuestra razón de ser es precisamente la cooperación para lograr un sector competitivo. Este sector siempre ha sido todo lo contrario, exclusivamente competitivo y muy individualista, con escasa comunicación ni dentro de las empresas ni hacia fuera, con objetivos exclusivamente económicos...

Ahora esa fórmula no vale. El sector se tiene que reinventar y la única fórmula es la cooperación. Deciros que, contra todo pronóstico, la cultura de la empresas con las que tratamos están en esa onda, a unos les cuesta más que a otros, pero el cambio cultural se está produciendo. Se puede convivir siendo competidores en unos casos y colaboradores en otros. La cuestión es tener el rol claro en cada momento.

Ahora mi opinión sobre cómo colaborar.

Creo que la clave son las personas, no se colabora entre empresas ni entre organismos, se colabora ENTRE PERSONAS, y para ello es fundamental la CONFIANZA.

Las personas se tienen que conocer no sólo como parte de una empresa sino también como ellos mismos, genera muchas posibilidades de conexión.

Para mí, ESCUCHAR (a todos, sin interrumpir su discurso y sin enjuiciar) es clave para generar confianza.

La diversidad también es importante, no me convencen los equipos donde todos están de acuerdo...

Creo que los equipos tienen que ser EQUIPOS ABIERTOS, con objetivos claros y compartidos (los objetivos pueden ser distintos para unos y para otros, pero el beneficio es para todos), y objetivos permanentemente revisables, porque las circunstancias son cambiantes.

En los equipos pueden entrar y salir personas, no pasa nada, nuevas personas es enriquecedor y quien sale es porque probablemente no estaba bien ubicado.

A los que entran hay que ponerles rápidamente en contexto.



Estos equipos deben ser TRANSPARENTES, todo es de todos y todo es comunicado a todos (en la forma adecuada según el receptor, no quiere decir 100 folios a todos, puede ser un resumen o una simple nota de algo).

Creo que los equipos tienen que tener un LIDER, bien entendido, una persona (aceptada por todos) que aclare los objetivos, que modere las reuniones y las intervenciones de cada uno, que anime a participar a los que no son muy comunicativos, que planifique los resultados a corto y medio plazo. Los líderes pueden ir cambiando, pero hay que ser también sinceros y reconocer cuando una persona no ejerce bien este rol (no todos lo ejercemos de igual forma), y si no funciona, hay que cambiarlo, si no es un riesgo enorme de que el equipo deje de funcionar y muchos de sus integrantes vayan desapareciendo.

Si los objetivos son muy amplios, quizás haya que subdividir el equipo en "satélites", dividir los problemas los hace más fáciles de solucionar. Se crearía entonces un ámbito para agrupar lo trabajado en esos subequipos. Pero el líder debe apoyar y observar esos subequipos durante el proceso, no al final.

Creo que es importante tener objetivos intermedios, que se visualicen logros, aunque sean pequeños, para mantener el espíritu del equipo. Es importante el agradecimiento y el reconocimiento a quien aporta algo en concreto, y públicamente.

Y fundamental, mantener el estado de ánimo alto, espíritu positivo y buen humor, sin eso yo no veo posible un equipo. Eliminar la negatividad y no dejar que una persona negativa contagie al equipo (es muy fácil), hay que desactivarla, no echarle, pero enfocarle hacia una participación constructiva y a futuro (no quedarse en la pena del presente, la crisis actual, etc...)

Y el equipo debe estar compuesto por personas que aporten todos los roles necesarios para el objetivo, en un equipo a veces falta alguien relevante por cualquier cosa, por su rol profesional o no sé..., hay que buscar a alguien que lo complete.

En alguno de los comentarios he leído la palabra "fracaso", deciros que yo personalmente he eliminado esa palabra, hace muchos años, de mi vocabulario. No creo que haya nunca un fracaso, las cosas salen mejor o peor y yo lo quiero ver como "aprendizaje" para seguir adelante.

Otro de los comentarios era sobre "exigirse cuánto", yo creo que los objetivos tienen que ser ambiciosos, posibles por supuesto, lo que creará más interés en el esfuerzo dedicado.

Y por último copio abajo un texto que leí el otro día en el libro "Sobre la educación en un mundo líquido" de Bauman, pero que es una opinión de Richard Sennet:

La mejor forma de experimentar la diferencia es estableciendo una cooperación informal y abierta.

"Informalidad" significa que no hay reglas de comunicación fijadas por adelantado y que se confía en que se vayan desarrollando a su propia manera, pues de todos modos están destinadas a cambiar a medida que la comunicación amplíe su círculo de acción



y se vuelva más profunda y sustanciosa: “los contactos entre personas que tienen diferentes aptitudes o intereses son tanto más ricos cuando son heteróclitos, y se debilitan cuando se convierten en regulados”.

“Abiertos” significa que el resultado debería seguir a la comunicación (presumiblemente prolongada), en vez de estar fijada de forma unilateral por adelantado: “lo que se desea es descubrir qué es la otra persona sin saber a dónde conducirá todo ello. Dicho de otra manera, lo que se desea es evitar la regla de hierro utilitaria que establece un objetivo fijo (un producto, una política objetiva) por adelantado”

“Cooperación”: “se da por supuesto que las diferentes partes salen todas ganando si se dedican a intercambiar, en vez de que una parte consiga ganancias a expensas de las otras”. Ganar o perder, es sólo concebible de un modo conjunto. O “ganamos todos” o “todos perdemos”.

//////////

Comparto que a la hora de colaborar la clave es la confianza... y la confianza es el resultado de muchas variables ; interdependencia, transparencia, discrepancia de opiniones..... y tiempo.

No podré estar en la reunión..... lo siento de verdad el tema lo vale.

Estoy relejendo "la corrosión del carácter". de Richard Sennett, el capítulo 6- La ética del trabajo- puede ser interesante para entender la cooperación.

En la página 148 dice... - la confianza nace de la desvergüenza de ser dependiente lo escribí en el 98, yo lo leí hace 10 años... hace unos días una red de consultores artesanos me volvieron a poner en su pista... he leído otro libro.

//////////

Pues que bien ¡¡ ya he leído las 15 citas y creo mas si cabe que su lectura es muy pertinente para reflexionar sobre el trabajo cooperativoen tu última entrada del pots hablas de compartir subrayados ..estaría bien ¡ ... Quién me necesita?» es una cuestión de carácter que sufre un cambio radical en el capitalismo moderno. El sistema irradia indiferencia. ...la percepción de ser necesitado es mejor que la indiferencia?

esta cita corre el riesgo de ser interpretada como lo hace Santiago Gonzalez en tu blog ...yo prefiero la cita menos narcisistaGracias, es probable que hayas sido tú el que me ha hecho volver a leer a Sennettya sabéis que olvidamos el origen de nuestro saber proporcionalmente al grado en el que lo compartimos.

//////////

Me leeré este libro. Me identifico con esta línea. Para aquell*s a l*s que el inglés no os desanime y creáis en el trabajo en Equipos, os recomiendo el Team Performance Model de David Sibbet y Drexler. Es un Proceso basado en un modelo metafísico de A. M. Young, y lleva el conocimiento del ámbito de Drexler en cuanto a las Personas en Grupos y la pericia de Sibbet de integrar a Young y Drexler en un mismo Modelo (un Físico y un Psicólogo Social).

El modelo tiende es una V con etapas. La segunda es TRUST: confianza, transparencia.....



Nosotr*s lo estamos aplicando en H-ENEA para nuestro equipo multidisciplinar y nos está dando buenos resultados, desde esa experiencia nos estamos atreviendo cada vez más a aplicarlo en proyectos colaborativos. Creemos firmemente que los mejores resultados de nuestro trabajo surgen desde la INTEDERDEPENDENCIA.

//////////

reto: participar y construir un proyecto común desde puntos de partida no comunes

//////////

Trabajar los disensos para buscar consensos. Los acuerdos de entrada raramente enriquecen el proceso

//////////

Los mayores problemas y logros en un proceso colaborativo vienen producidos por la gestión de las susceptibilidades. Superado esta fase. Todo lo bueno está por venir.

//////////

Café, cervezas y fiesta.

//////////

Yo suelo pecar de exceso de respeto por lo que existe y me condena a lo pequeño, a las rabias, a lo que no se puede mover

//////////

Los aprendizajes o son demasiado micro y concretos o demasiado macro y abstractos. recuperar los matices MESO

//////////

que el viaje no se convierta en un eterno retorno del #diadelamarmota (1)

//////////

Plantar semillas y ver cómo crecen en colaboración, regarlas cada día, mantenerlas, intercambiarlas...máxima alegría

//////////

Equilibrar tiempos, momentos y energías personales.

//////////

Tras un proceso participativo cañero, al final banalizar-promediar-consensuarlo todo con la pérdida de matices-impacto :(



////////

Sentirse escogido y escoger al otro, ayuda a relativizar, gestionar y atender las diferencias y desencuentros.

////////

Aprender a gestionar la incertidumbre puede ser un reto para trabajar con el otro

////////

Quiero algo NUEVO dice uno. Después va y lo primero que le pregunta al que se lo va a hacer es: ¿has hecho esto antes verdad?

////////

"qué vamos a compartir si no hemos hablado del para qué?"

////////

"colaboremos! primero repartamos las tareas! "

////////

"que colaboren! que colaboren! yo también? pues, sí yo participo!"

////////

"no se trata de innovar, aunque supuestamente supiésemos qué significa innovar, sino de pensar"

////////

Ensayo para imaginar nuevas configuraciones para coexistir, es un ejercicio d libertad n proceso d perfeccionamiento continuo.

////////

Consensuar hojas de ruta reales + RT @bruida: Medir fuerzas/capacidades reales respecto a expectativas y deseos proyectados.

////////

Querer hacerlo todo perfecto y paralizarte ante la presión

////////

Estado d criaturas miedo/alerta permanente/defensa-ataque Generamos +adrenalina - oxitocina = mucha violencia poca cooperación.



//////////

¡Atención! a parámetros de evaluación externos, ajenos o no reales a la hora de medir los verdaderos objetivos.

//////////

Medir fuerzas/capacidades reales respecto a expectativas y deseos proyectados.

//////////

Deseos, expectativas, necesidades, objetivos comunes y/o individuales no explícitos.

//////////

Necesidad urgente de transducción de los códigos. Nos intuimos, nos juntamos, nos empezamos a sentir? hablamos de lo mismo? Cómo permitir los ritmos y los reposos necesarios para un proceso? sin dejarlo morir y estar cómodo. Saber incorporar y respetar los ritmos (abierto e inclusivo) sin volver siempre a la casilla de salida, x ejemplo un proceso constituyente donde hay entradas y salidas, donde todxs no sentimos parte (y coresponsables de todo el proceso y el proceso avanza con frutos concretos.. Mostra de botón constitución grupo cooperativo ECOS

//////////

Dar por hecho un único lenguaje de comunicación/expresión y una única forma/espacio de participACCIÓN.

//////////

Entender q un proyecto colaborativo debe ser adhocratico para evitar generar falsas expectativas más allá del mismo proyecto #hondartzan_19

//////////

Escribo en #las10mareas "La línea que hay entre ser un referente y ser un reducto es muy fina" y no sé ...

//////////

Perder el tiempo explicando experiencias pasadas y lo bien que cada uno hace las cosas, los problemas de egos.

//////////

Falta de tiempo al finalizar encuentros para consensuar el resumen obtenido de la jornada, cerrar en falso la reunión.

//////////

"La sinergia sin control no sirve de nada".



//////////

Encuentros en los que solo trabajamos obviedades, solo teorizamos pero no concretamos las acciones a llevar a cabo.

//////////

Ahora p.e. :) para ayudar pienso y se me ocurre, ¿pensarán que soy idiota? cosas dl cansau y miedos como puños.

//////////

La colaboración permite obtener consenso por deliberación, no por lo peor cuando no le gusta a nadie; así permite creatividad.

//////////

Del #IChing No hay conflicto ni competencia entre el cielo y la tierra, y..podríamos decir q colaboran :)

//////////

Traspies -> cuando creemos q debemos tener el mismo interés para colaborar. Una misma labor para diferentes intereses. ??

//////////

Lo esporádico o la continuidad. Parece q cuando va con tiempo saberse parte de/en un lugar devuelve seguridad.

//////////

Nos metemos en demasiadas cosas y finalmente fallan las energías.

//////////

En el juego, cuando las reglas están claras y cada una sabemos donde estamos y q' queremos ceder es un placer.

//////////

Las prisas no ayudan, te quedas a medias. Claro q tb en los ritmos somos diferentes.

//////////

"Cuidado con descuidar la colaboración entre los miembros de nuestra organización: hábitos, comunicación, herramientas, etc."

//////////

"Quería colaborar, y me di cuenta de que debía aprender a liderar."



//////////

"Tiendo a querer colaborar con otras organizaciones porque sí, por norma. Y eso asusta a las personas de mi organización."

//////////

"Colaborar te da más puntos de vista. ¿Se corre el peligro de perder el enfoque? ¿De hacer proyectos más mediocres?"

//////////

"¿Cómo vamos a colaborar con otros si aún no ganamos los suficiente para nosotros mismos?"

//////////

Hay una concepción generalmente errónea del concepto "Ganar Ganar"

//////////

En una buena colaboración aprendes y te abres a nuevas comunidades. En una mala, eres un simple proveedor.

//////////

Gestionar egos para conseguir objetivos comunes.

//////////

Entender que el proceso creativo tiene tanto de individual como colectivo.

//////////

Es imprescindible despojarse de egos y susceptibilidades en pro del objetivo del conjunto: fuera el yo, abrazando lo nuestro.

//////////

Una verdadera colaboración es un proceso transformador q se hace sobre las sinergias, conceptos o estructuras.

//////////

Un proceso colaborativo exige de generosidad equitativa.

//////////

En una buena colaboración aprendes y te abres a nuevas comunidades. En una mala, eres un simple proveedor y sin saberlo.



//////////

Transparencia; honestidad; confianza; lealtad; aprecio mutuo; metas comunes y sus carencias y negaciones.

//////////

Libertad de movimiento. La autoexigencia en la implicación limita.

//////////

Es más fácil colaborar cuando contribuyes.

//////////

La precariedad y la urgencia nos han llevado a hacer sitio a la filosofía en nuestras vidas. Nunca debió perderlo.

//////////

Esto es muy sabio. Al colaborar, somos muy del todo o nada
#comosinohubieseunmañana

//////////

Consensuar, dialogar, debatir, aportar, compartir difícil tarea pero con resultados muy gratificantes

//////////

Trabajar con las demás hace q salga lo mejor de mí, en lo profesional y en lo personal; la potencia se encarna.

//////////

Intentamos asumir la variedad de condiciones, ritmos, limitaciones temporales y compromisos de las personas.

//////////

La expectativa, el personaje, el miedo..inseguridades. Si ad+ tienes el día grande lo vuelcas pa fuera y ahí el monstruo :)

//////////

Nos pilla agotaicas baina, ese puede ser un parabién, la energía compartida recarga las pilas.

//////////

"Una vez intenté compartir pero no funcionó... 1. creérselo 2. entrenarse"



//////////

Ocurrió: abierto, colaborativo y autogestionado para visibilizar el Diseño y la Publicidad aplicados.

//////////

Muchas veces sabemos qué compartir, pero no tenemos idea ni cómo ni cuándo".

//////////

"¿Aportas tú o apporto yo? las 2, sumemos!"

//////////

El peligro de pensar que todo se soluciona desde los intereses y los incentivos.

//////////

Perfeccionistas VS Todo vale ¿Es k no hay punto intermedio?

//////////

La que la propone se la come Nadie propone pa no empacharse Sólo proponen los glotones insaciables.

//////////

Enseguida nos ponemos de mala hostia y empezamos a desconfiar.

//////////

La ¿cruel manía? ¿triste necesidad? de andar midiendo lo que hacen los demás (y comparar).

//////////

¿Nos conformamos con trabajar desde el mínimo común denominador?

//////////

No sabemos aprovechar los nanocompromisos, exigimos el 100% y desaprovechamos un montón de energías +.

//////////

Quienes siempre desaparecen cuando llega el trabajo de intendencia, trinchera, letrinas, pelar patatas.



//////////

El chiste del cerdo y la gallina en el plato de huevos con bacon y los procesos de colaboración.

//////////

Colaborar como cuestión de estatus, de clase, como presuntuoso y chic acto sociocultural.

//////////

No sabemos qué queremos hacer, ni recursos, ni comunidad... pero nos interesa la metacolaboración.

//////////

Sospechamos y prejugamos demasiado y cuando nos dejamos llevar, casi siempre el otro nos sorprende.

//////////

Gente que quiere colaborar porque no sabe lo que hacer con su vida y no puede pagarse un psicólogo.

//////////

No conozco forma mejor de superar el bloqueo creativo k 1 sesión de trabajo con alguien k te inspire.

//////////

La tensión y el conflicto son necesarios Son signo d k estamos haciendo algo k realmente nos importa

//////////

Algo a aprender de la cultura americana, hacer críticas vitriólicas sin ofender

//////////

¿Cómo de abiert@ estoy realmente a aprender de otr@? ¿DE QUÉ TENGO MIEDO?

//////////

Yo digo diseño, tú dices diseño ¿nos referimos a lo mismo.? La experiencia compartida da significado.

//////////

Cómo el mobbing o bullying pueden llegar a ser utilizados en estos procesos



colaborativos.

//////////

¿Existe una estrategia calculada en el proceso, con el objetivo de "hackear" la colaboración?

//////////

Reto será pensar el conflicto como equivalente a libertad e igualdad de lxs implicadxs.

//////////

En procesos compartidos se tiende a evitar el conflicto, en vez de asumir q es inevitable y puede ser positivo.

//////////

Conflictos: No explicitar objetivos, tiempos y formas de trabajo.

//////////

Hostias, si solas y juntas funcionamos mejor que con líderes.

//////////

Un ejemplo de lo k está llegando: 'Yo soy muy tonto, tu eres muy listo. Hazlo tú.

//////////

La premura de las peticiones de colaboración es uno bastante común. No pensar los tiempos en común.

//////////

Las penas y alegrías de tratar de equilibrar #reciprocidad y #redistribución

//////////

El vértigo de estar en medio de un proceso colectivo que parecía que no iba a ser y de repente, ES.

//////////

Acercarte a cosas k ni sabías k existían y d repente empiezan a ocupar 1 espacio importante en tu vida

//////////

Encontrar gente que te contagia ilusión, optimismo, fuerza, que 'saca petroleo' de cualquier situación.



//////////

Pensar k haces + k los demás, k das la mano y te cogen el brazo o k se confunde predispuesto con tonto.

//////////

Aceptamos q hasta llegar al trabajo colectivo hay una fase previa de caos y aparente sinsentido.

//////////

Muchos frente abiertos, intereses e inputs, nanoimplicaciones y colaboraciones ultrafragmentadas.

//////////

Colaborar diciendo más que haciendo y más desde el trabajo de cuello blanco que de albañilería.

//////////

Crees que organizas cosas de interés para el colectivo pero luego nadie viene.

//////////

Pequeñas-grandes capacidades k nos diferencian y complementan si somos capaces d vernos colectivamente.

//////////

'Hay un reto común, pero distintas estrategias y conflictos de intereses'.

//////////

'La precariedad y la urgencia x fin ha hecho k dejemos en un segundo plano diferencias y matices'.

//////////

'Nunca se nos hubiese ocurrido algo así de no habernos puesto a trabajar juntas'.

//////////

'La precariedad y la urgencia nos impiden centrarnos en lo que decimos es lo importante'.

//////////

'No hablamos las cosas con calma y sinceridad y damos demasiadas cosas por supuestas'.



////////

Pedir colaboración con dos días de margen es un problemón!

////////

Reto colaborativo: persistir, superar el momento de *hype* y sostener el proceso sin sucumbir a la dispersión en otras redes

////////

Esta compilación recoge aportaciones de:

AD, Adriana Martínez Sans , Ainara Martin, Aintzane Lekunberri, Álvaro Andoin, Ana Quintana, Asier Gallastegi, Ariana S. Cota, Bea García, B O B, Carla Boserman, Código Sur, Diana Franco, Desdelamina.net, Diseño Social, Domenico Di Siena, DoorroomCollective, Eli Vegué, Eukene Barrenetxea, Eva Alija, Gescune, Guillermo Rojo, Isabel Pérez, Isaac Hacksimov, Javi Creus, Javier Rodrigo, Jorge Martínez, Julen Iturbe-Ormaetxe, Marta Lago Arenas, Mobiolak, Iranzu Guijarro Plaza, Lafa Crea, Laurent Ogel, Lucia Arias, Saioa Olmo, Lectura Fácil Euskadi, Maite Alonso Cuadrado, María José Telleria, Marimar Roman, M'Angel Manovell, Nani Soriano, Natxo Rodriguez, Nuria, Patricia Raijenstein, Pedro Jiménez, PENSART, Pernan Goñi, Sally Gutierrez, Solasgune, SUBurbanista, SurSiendo, Terenet, Txema Franco, Xavi Capdevila, @terenet, @JuanPastorBus, Idoia Azkorra, @juanlusanchez, @desdevic, @ainara2puntu0.

Eskerrik asko gustioi!!!