# Las estructuras que llevamos dentro

## Mónica Moreno Figueroa y Fabiola Fernández Guerra

## Invitada: Sujatha Jesudason

## 07 Lo colectivo y la colaboración antirracista

En el séptimo episodio, Sujatha Jesudason conversa con Mónica y Fabiola sobre la diferencia entre colaborar y trabajar en colectivo, y las capacidades que necesitamos desarrollar para no rendirnos cuando el trabajo colectivo se vuelve difícil.

## Sobre el episodio

En este episodio conversamos con Sujatha Jesudason sobre los retos y posibilidades de trabajar juntxs por la justicia social. A partir de su experiencia de más de 30 años en movimientos sociales, Sujatha distingue entre lo colectivo —donde aprendemos, decidimos y avanzamos todxs juntxs— y la colaboración, que implica confiar en que otrxs harán su parte aunque no compartamos todo el proceso.
Reflexionamos sobre las capacidades que necesitamos desarrollar para sostener estas colaboraciones: pedir disculpas, reconocer errores, mantenernos en conversaciones difíciles y no perder de vista la visión más grande.

Hablamos también del papel de las estructuras —internas y externas— que nos ayudan a mantenernos en el trabajo, incluso cuando surgen el conflicto, la incomodidad o el dolor. Este episodio es una invitación a cultivar formas de estar juntxs que nos permitan colaborar sin perdernos, sin rendirnos y sin dejar de imaginar futuros más justos.

*Se mencionó en este episodio:*
Hasta la Raíz - Natalia Lafourcade ([Youtube](https://www.youtube.com/watch?v=IKmPci5VXz0" \t "_blank), [Spotify](https://open.spotify.com/track/3lGMtkONrZdJ8kTCg6KIFf?si=3d1e1755d58b4889))

## Podcast

**Sujatha Jesudason (invitada)**:

Ok, pues les voy a contar dos cuentitos acerca de esa cuestión de colaboración y lo colectivo. Entonces, yo cuando estaba de estudiante de posgrado en California, hubo un evento en la comunidad de personas de Sudásia, gente de la India, de Pakistán, de Afganistán, que resulta que había un tipo que estaba traficando mujeres jóvenes para trabajar en sus negocios. Entonces, nosotros, un grupo de activistas, mayormente mujeres, nos hicimos, nos creamos una colectiva para hacer algo acerca de ese caso.

Entonces, pasamos mucho tiempo tratando de entender la situación y ponernos de acuerdo y en consenso acerca de qué íbamos a hacer. Entonces, para mí, esto fue una manera de trabajar como una colectiva, todos juntos, todos en las reuniones juntos, aprendiendo juntos, moviéndonos juntos.

En contraste, en 2010, una amiga y yo estábamos hablando del movimiento de derechos reproductivos en los Estados Unidos, y en ese entonces el movimiento antiaborto había presentado como 100 leyes por todo el país para restringir acceso al aborto. Ellos fallaron en la mayoría de los casos, pero sí tuvieron un éxito del 9% de las veces que pasaron 100 leyes en ese tiempo. Y el movimiento que era para derechos reproductivos para las mujeres, en el mismo tiempo, nada más habían presentado dos leyes. Entonces, ellos presentaron mil leyes, nosotros nada más dos leyes.

Entonces, mi amiga y yo empezamos a pensar qué es lo que necesitaba el movimiento, y decidimos que íbamos a juntar líderes de todo el país, de todas las organizaciones, para crearnos una estrategia por los próximos 30 años para el movimiento. Entonces, nos juntamos varias veces, hablamos de la complejidad del movimiento, la complejidad de servicios, de leyes, del activismo, porque este movimiento es muy complejo, que tiene varias cosas. Pero, en colaboración, que cada uno también tenía su rol, tenía su papel, tenían lo que uno tenía que hacer o que les gustaba hacer, íbamos a coordinar el trabajo y complementar el trabajo.

Pero también en ese momento, también me dio por entender los problemas de cómo el racismo impide la colaboración. Porque, aunque sí todos estábamos del mismo lado, con el mismo propósito de tener una estrategia de 30 años para todo el movimiento, por todas las diferentes partes del movimiento, con diferentes gustos y capacidades de ser activismo, no podíamos ponernos de acuerdo, porque, aunque éramos un grupo de, mayormente mujeres, muy diversas, y que estábamos de la misma política, misma ideología, pero teníamos diferentes perspectivas.

Y cuando uno decía una cosa que tal vez se le cayó mal, que otra persona lo entendió como racista, no teníamos las capacidades de seguir trabajando juntos. Entonces, esta cuestión del racismo y del antiracismo fue lo que nos bloqueó hacer lo que sí todos ya estábamos comprometidos a hacer, pero no más que no lo pudimos lograr. Entonces, estas son para mí las diferencias entre una colectiva y colaboración, y el papel del racismo en todas esas cosas.

**Gabriela García (narradora):**

Bienvenides a *Las estructuras que llevamos dentro*, un podcast sobre cómo la opresión, y en especial la opresión racista, nos desorganiza la vida. Comenzamos.

**Mónica Moreno Figueroa (anfitriona)**:

Bienvenidas, bienvenidos bienvenides a Las estructuras que llevamos dentro. Hoy estamos aquí Fabiola Fernández Guerra, acompañándome. Y yo, Mónica Moreno Figueroa. Estamos lidereando este podcast en el que estamos muy emocionadas de recibir a nuestra invitada, **Sujatha Jesudason**, y ahorita les vamos a platicar más quién es ella y de qué vamos a hablar hoy.

Fabiola.

**Fabiola Fernández Guerra (coanfitriona):**

Hola Mónica, hola Sujatha, ¿cómo están? Con mucho gusto. El día de hoy tenemos una especialista en un tema que nos parece clave, que hemos ido haciendo este viaje desde qué es la opresión, racismo internalizado, defensividad, resentimiento, opresiones en la infancia, sanación racial colectiva, y ahora vamos a hablar sobre colaborar, hacer colectivo, qué tan fácil, qué tan difícil, y cuáles son los elementos que se necesitan en el trabajo antirracista para lograr verdaderamente poder impulsar los proyectos que queremos hacer a este respecto.

Y para eso, Sujatha es una especialista que nos va a poder platicar y adentrarnos y guiarnos por estos temas y cuestionar también muchas cosas. Muchas gracias, Sujatha, bienvenida a Las estructuras que llevamos dentro.

**Sujatha:**
Pues gracias a ustedes y el gusto es mío.

**Mónica:**
Déjen les cuento un poquito de Sujatha para que conozcan más. Bueno, ella es activista que ha trabajado por más de 30 años en diferentes organizaciones, en cuestiones sobre todo de violencia doméstica, migración y derechos reproductivos, pero su enfoque siempre ha sido cómo los movimientos sociales se conforman, se organizan, qué los sostiene. Actualmente es profesora de liderazgo en The New School, que es una universidad en los Estados Unidos, en Nueva York, y tiene como áreas de interés específicamente el liderazgo, pero también cómo el racismo y el antirracismo se manifiestan, la equidad de género, los movimientos sociales, cómo se crean, cómo se mantienen, cómo se renuevan, la innovación, el diseño y muchas otras cosas más.

Pero eso creo que nos da una muy buena idea de por qué invitamos a Sujatha, porque nos parece muy pertinente, y en esta aventura que les contaba un poco Fabiola de lo que hemos querido hacer en este programa, en este proyecto, pues hablar de colaboración, de hacer colectivo, es fundamental. Continuamos contigo, Fabiola.

**Fabiola Fernández Guerra:**

Bueno pues, Sujatha nos explicaba, platicándonos de su anécdota sobre dos acciones. Una que tenía que ver más con hacer colectivo, y la segunda con colaboración. Y creo que tal vez la audiencia que nos está escuchando puede tener dudas y decir, ¿pues que no hacer colectivo y colaborar más o menos es lo mismo, más o menos se parece? ¿O por qué hacer una diferencia, por qué separarlo, y eso cómo afecta el trabajo de los movimientos sociales y en específico del trabajo antirracista?

¿Nos podrías explicar un poco por cuáles son esas diferencias y por qué empezamos y arrancamos con esta anécdota para este podcast y este tema?

**Sujatha:**
Sí, pues para mí el interés en entender la diferencia entre un colectivo y colaboración empezó cuando yo empecé a entender movimientos sociales. Y si pensamos que cada movimiento social es un conjunto de cuatro más o menos cosas, más o menos cuatro cosas.

Uno es la oportunidad política, que hay un desjunte, una oportunidad en el sistema político para movimiento o acción.

Hay redes sociales que mantienen un nivel de solidaridad, de ideología, de relaciones, de confianza.

Hay mensajes de comunicación que como que dan perspectiva a la cuestión.

Y la cuarta es acciones directas de destrucción.

Entonces esto de las redes sociales de solidaridad, que son la base de movimientos sociales, esto me interesó mucho y yo he participado como voluntaria, como activista, como un trabajador en organizaciones no gubernamentales y he estado parte de grupos colectivos donde todos hacemos las decisiones juntos.

Y yo conozco organizaciones que también a pesar de tener 30, 40, 50 trabajadores en la organización, todos se participan en todas las decisiones. Y esto es parte de ser un colectivo, que todos entienden el trabajo, todos tienen su voz participando, pero también esto toma bastante tiempo. Y en los momentos cuando tenemos alguna oportunidad política o que tenemos, estamos haciendo una acción directa, hay veces que no tenemos el tiempo para que todos hagamos el trabajo juntos, que todos entendemos bien y tenemos confianza.

Entonces estos son momentos de colaboración y eran para mí, cuando yo era más joven, yo pensaba que todos teníamos que ser colectivos. Y ya después de 30 años entiendo que estamos trabajando en sistemas muy complejos, con mucha información y que tal vez ni tenemos el tiempo ni la capacidad ni el interés de entender todos los aspectos. Entonces estos son los momentos que tenemos que tener la confianza de depender de otros en una colaboración.

Entonces para mí colaboración hay veces toma más confianza que trabajar en un colectivo, porque en el colectivo estamos trabajando juntos y no movemos hasta que todos estamos de acuerdo. Pero en una colaboración uno tiene que tener confianza suficiente para decir tú haces lo que a ti te toca, yo hago lo que a mí me toca y vamos a confiar que cada quien va a hacer lo que le toca.

**Mónica:**
Es muy interesante lo que nos dices y me gusta mucho esta distinción porque nos ayuda a ver que una gran parte central de colaborar es entonces la confianza y la confianza en que la gente va a responder, va a estar, quién dijo que iba a llegar, va a llegar. Y esto pues requiere entonces que que trabajemos en algo para confiar. Y yo creo que la confianza es algo muy deteriorado en nuestras sociedades, en América Latina, pero en todos lados.

O sea, cómo vamos a confiar y en quién, quién es confiable y cómo dar y demostrar que los miembros de un colectivo son, o los miembros de un grupo, de una organización son. Y esto se junta mucho a nuestro tema más grande que es cómo se cruza la colaboración, en este caso, por las heridas de la desigualdad, por los maltratos que existen en la sociedad. Y es uno de los grandes retos que tenemos como organizaciones y como personas en cualquier tipo de espacio.

El poder entablar estas relaciones y que duren. Que puedan ser confiables, efectivamente.

**Sujatha:**
Sí, pues sí, y para mí esta cuestión de desigualdad y desconfianza también tiene que ver con el sistema de capitalismo. Entonces, y para mí esto es la gran paradoja del capitalismo, porque de una parte el capitalismo crea un sistema de competencia. Entonces, siempre uno está tratando de subir uno encima del otro.

Pero a la vez, el capitalismo también nos da las herramientas de colaboración. Y la colaboración, en este caso, puede ser que yo escribo libros y tú construyes casas. ¿Cómo es que tú y yo podemos colaborar?

El capitalismo nos ha dado algunas herramientas para eso, para traducir una casa a un libro, que son dos trabajos importantes en un sistema muy complejo. Pero hay herramientas para hacer esta traducción. Pero a la vez, el capitalismo también crea competencia.

Entonces, esto es lo que tenemos que trabajar con esta contradicción del capitalismo en cuanto a los movimientos sociales o crear más igualdad en la sociedad. Entonces, no sé qué a punto voy con esto.

**Mónica:**
No, pero es muy interesante esto que dices de la paradoja y de las herramientas que sí nos ofrece el capitalismo. Cuéntanos un poco más.

**Sujatha:**
Sí, pues a pesar de todos los problemas en las sociedades donde vivimos, la desigualdad, el racismo, la discriminación, también vivimos en sociedades que son muy complejas. Yo ahorita vivo en la ciudad de Nueva York y durante la pandemia, que cuando todo se cerró, para mí era fascinante que una ciudad de tanta complejidad todavía tenía sus sistemas organizados de mover comida y de mover salud, sistemas de salud. Sí, claro, había muchos problemas, pero estos sistemas todavía funcionaban, que quería decir que todavía había un alto nivel de confianza en el sistema, aunque a veces yo siento que tal vez no tenemos confianza directamente en personas.

Entonces, para mí, parte de la colaboración es crear sistemas que podemos confiar y esto requiere que hay gente que lo están diseñando, esos sistemas, que tenemos confianza en ellos que están diseñando, pero llega un momento que uno puede confiar en sistemas, aunque no conocemos a la otra gente que son parte del sistema.

Entonces, esta idea de que tenemos que crear confianza con cada persona, con quien estamos trabajando, para mí es un poquito más de la idea del colectivo, que mayormente son sistemas pequeños, grupos pequeños, porque es una cuestión de conocer directamente a personas, pero en colaboración y sistemas de colaboración, puede ser que podemos confiar en el sistema y podemos confiar en las personas que diseñan el sistema, pero no tenemos que confiar en cada persona que está en el sistema.

**Fabiola:**
Qué interesante esto que nos dice Sujatha, y tú crees que esto se aplica, o sea, es decir, para que los sistemas de colaboración funcionen, ¿tienen que ser algo grande o puede ser también en pequeña escala? ¿O ya tenemos que hablar de colaboraciones grandes, porque generalmente hay muchas organizaciones que se van juntando, pero que digamos que el nivel de colaboración que pueden hacer tal vez es una incidencia pequeña? No sé si eso también entraría dentro de un sistema de colaboración, o cuándo se puede hablar de que ya hay un sistema de colaboración.

**Sujatha:**
Pues todo depende de la meta, porque yo siento que hay ejemplos fantásticos ahora, de gente trabajando en colectivos que están tratando de reimaginar cómo podemos organizar nuestros sistemas, y uno tiene que estar en este nivel de detalle y en este nivel de colectividad para rediseñar cosas. Pero vivimos en un mundo de tres billones de gente, entonces para cambios a nivel de la desigualdad que nos interesa, tenemos que hablar de sistemas grandes, de comunidades grandes, de países, de sistemas globales, porque también esto es nuestra oposición.

Entonces, estamos en oposición con sistemas de desigualdad que está a nivel global, que está a nivel nacional, que también está a nivel municipal, entonces tenemos que ofrecer alternativas que también están a este nivel, que nosotros no estamos buscando igualdad para pocos, sino que para todos.

**Mónica:**
Claro, y esto se relaciona con el ejemplo que nos diste de pensar en una estrategia a 30 años. Yo creo que, a una organización, un movimiento, le dices: tienes que pensar a 30 años, y suena como: no, necesitamos actuar hoy, para este momento. Y pues eso causa, yo creo, tal vez desesperación o ideas de que el cambio tiene que estar —bueno— o una versión del cambio tiene que pasar ya.

**Sujatha:**
Y además nosotros escogimos la idea de 30 años, porque también estábamos pensando que estamos creando estrategias no para nuestra generación, sino para la próxima generación. Entonces esto también requería que nosotros trabajáramos con la próxima generación, que no nada más podíamos estar hablando de qué es lo que a nosotros nos servía, sino que estábamos planeando para generaciones en el futuro.

Y hay gente que dice que uno debe estar planeando para siete generaciones, que para mí pues ya es un poquito lejos. Entiendo el concepto y la misión, pero nada más con pensar en la próxima generación, esto ya quiere decir que yo tengo que estar en buena relación, yo tengo que estar en relaciones de confianza con la próxima generación de activistas y líderes.

**Fabiola:**
Interesante, tú dirías que habría que hacer como una especie de llamado, una cierta concientización de que en el activismo se piense, que se sabe hasta cierto punto, que se inicia un trabajo que no necesariamente se vean frutos, sino que es un trabajo como una estafeta, que te van pasando, que tu trabajo es recibirla y proyectarla para el tiempo que siga, para que ese trabajo siga.

Y también pienso desde las dificultades, ahora nos hablabas de cuáles son las dificultades para este trabajo en colectivo, hablamos sobre el tema de la confianza, Mónica mencionaba el tema también de las heridas que se tienen por la opresión, por las historias de vida y cómo trabajar eso, y creo que otro punto también es el poder nutrirte de saber que tu trabajo va bien, con ver algunos resultados en tu línea de vida, que es esa otra cosa que también a veces, no sé qué, o sea, mi pregunta sería, ¿qué otros elementos dificultan esta colaboración? Y si es muy importante dentro del activismo poder tener como ciertos estímulos que te permitan seguir con la esperanza de una colaboración, ¿no?

Entonces para ti, ¿qué otras cosas son las que hoy por hoy están dificultando estos procesos de colaboración en el activismo? Y si ves que hay estas partes de que se nutre en este proyecto a largo plazo de la colaboración, ¿tú cómo lo verías?

**Sujatha:**
Las contradicciones entre lo colectivo y la colaboración es parte de eso. Entonces déjame explicar, en un colectivo uno se siente que todos estamos juntos, entendemos las mismas cosas, tenemos las mismas ideas y visiones, y que trabajamos hacia este rumbo. En colaboraciones, si nosotros tenemos, asumimos este nivel de entendimiento, pero hay diferentes personas con diferentes perspectivas, y lo más básico son diferencias de experiencias acerca del racismo, entonces no podemos tener un entendimiento cien por ciento.

Y lo que pasa es que una persona puede decir una cosa con toda buena intención del mundo, pero otra persona lo puede recibir como una herida, como una cosa racista, como una cosa sexista. Y dentro de nuestras colaboraciones y dentro de nuestros movimientos, no sabemos cómo trabajar con esta diferencia de experiencias y perspectivas. Y esto, en el mejor caso, nadie está defendiendo, pero también hay veces que uno no puede decir, oye, lo que dijiste era racista, y yo tengo la compasión para ti, para que tú puedas corregir lo que dijiste.

Muchas veces cuando una persona dice una cosa racista, yo como una mujer de Sud-Asia, yo digo, pues yo siento lastimada, entonces yo muchas veces siento que no lo puedo perdonar. Entonces ya se crea una separación aún más grande. Y nosotros no tenemos las capacidades, los acuerdos para hacer la sanación, no interna, pero entre nosotros.

Porque hay sanación que uno sí tiene que hacer internamente, pero tampoco tenemos muchas capacidades de hacer la sanación uno con otro. Entonces, por ejemplo, yo tengo una clase que doy que dice que son conversaciones, Courageous Conversations, no sé cómo se traduce eso. Conversaciones valientes.

Conversaciones valientes. Y una de las primeras cosas que yo hago con mis estudiantes es que yo le doy la tarea de dar una apology. Una disculpa.

Una disculpa a otra persona en su vida. Y yo quiero, porque todo el mundo anda que yo no hice nada mal, todo lo mal fueron otras personas, pero muchas veces nosotros como en movimientos de la izquierda, de justicia social, no tenemos las capacidades de hacer eso. Entonces les cuesta mucho.

Y la cosa que yo he notado que en esas disculpas es que la gente está muy apegada a que ellos tenían razón.

**Fabiola:**
Buenísimo, qué interesante está el primer bloque de este podcast. Me encantó el tema de, el concepto de conversaciones valientes. Y vamos a una pausa, Mónica, ¿te parece?

Estamos escuchando Las estructuras que llevamos dentro con Sujatha, que es nuestra invitada el día de hoy, abordando el tema de hacer colectivo y colaboración antirracista. Ya volvemos.

**Gabriela:**
Estás escuchando Las estructuras que llevamos dentro. Un podcast sobre cómo la opresión, y en especial la opresión racista, nos desorganiza la vida.

**Mónica:**
Sujatha, cuéntanos más de este curso y de tu acercamiento. Entonces, estás hablándoles de, reconozcamos nuestras crueldades y pidamos disculpas. Y es como, pero ¿cómo?

Soy bueno, soy buena persona. Buenísima gente, como decimos por ahí. ¿Y cómo lo reciben tus alumnos?

¿Cómo va este curso?

**Sujatha:**
Pues, yo empiezo con el principio de que nosotros, ni en las escuelas, ni en nuestras familias, nadie nos ha enseñado cómo disculparnos bien. Hay veces que pedimos disculpas, no porque sentimos mal por lo que hicimos, nada más porque queremos quitar el peso de la trama, ¿no? Que vamos a, ya voy a disculparme y ya vamos a pasar el momento.

O que yo no debo una disculpa a ti, tú me debes una disculpa a mí. Y esto muchas veces pasa, ¿no? Porque una persona, en los Estados Unidos, una persona blanca dice, pues, primero yo soy buena persona, así que no puedo ser racista.

Y además, tú eres racista porque tú me llamaste racista. Así, ¿no? Entonces, si empezamos con esta base que no hemos aprendido, nadie nos ha enseñado cómo disculparnos, pero todos andamos en el mundo esperando disculpas por las heridas que nos han hecho.

Entonces, yo primero pienso, vamos a empezar, vamos a crear las estructuras internas y externas para crear una cultura de, uno puede hacer errores, uno puede ser buena persona y hacer errores, y también podemos corregir nuestros errores. Entonces, si vivimos en un mundo así, entonces, ¿qué vamos a hacer errores? Pues, claro que vamos a hacer errores, vamos a lastimar a otras personas.

Lo más importante es que lo podemos reconocer, que también es otra cosa, no tenemos mucha capacidad, entendemos muy bien lo que nos está pasando a nosotros, pero pocas veces entendemos lo que está pasando con otras personas. Entonces, no los leemos muy bien, no leemos muy bien las diferencias entre nosotros, entonces, yo puedo decir una cosa que yo pienso que no es algo malo, pero como si no entiendo bien la identidad de una persona, las experiencias de una otra persona, entonces, esto sí le puede caer mal también. Entonces, nosotros, en inglés lo digo scaffolding, es la estructura que crean afuera de un edificio para construir un edificio.

Entonces, para mí, esas conversaciones valientes, uno necesita mucho de eso, esta figura, este apoyo, aporte, para aprender a hacerlo. La cosa más difícil para mis estudiantes, y yo digo para mí también, es a lo profundo pensar que puede ser que yo me equivoqué, es la cosa más difícil de aceptar. Entonces, esta es la cosa que impide las relaciones de confianza y de colaboración.

Y, además, la otra cosa que digo, que una vez que tú haces, pides una disculpa, pero honestamente, con todo tu corazón, esto es parte de lo que también crea confianza.

**Fabiola:**
Me recuerda lo que estábamos hablando un poco fuera del aire con Sujatha, que ella decía la importancia de hablar de capacidades, que decías que para ti era más importante hablar sobre, a ver si lo entendí bien, sobre capacidades que con respecto al tema de las emociones. Y ahora que veo este apunte que tú haces de los acuerdos que necesitamos para la sanación entre nosotres, creo que estás mencionando estas capacidades que no están socialmente, por lo menos en la sociedad occidental, positivista, no sé cómo llamarla, capitalista, que es la capacidad para reconocer errores, la capacidad para pedir perdón, la capacidad para también entender que podemos corregir esos errores, la capacidad para leer a los otros.

No sé si hay algunas otras capacidades de las que… Y por qué pones este énfasis en las capacidades, porque me pareció súper interesante verlo así.

Muchas gracias por compartir.

**Sujatha:**
Pues, como he dicho antes, he trabajado en movimientos sociales por más de 30 años. Y durante todo este tiempo yo también he hecho el trabajo de sanación propia: he estado en terapia, he hecho cosas de coescucha… y, a pesar de esos 30 años, todavía tengo dificultades con mis emociones. Entonces yo sé que no puedo esperar sanar todas mis heridas para crear un mundo mejor.

Decidí que sí tengo que hacer este trabajo emocional de sanación, pero que también puedo crear una arquitectura, sistemas de capacidad, para que podamos ponernos de acuerdo —como adultos— en comportarnos de manera diferente. Ambos trabajos son importantes: uno ayuda al otro, pero tienen que ser los dos. No podemos depender solo de uno. Si dependemos solo de la sanación interior, el proceso puede ser más difícil o menos difícil, pero como adultos sí podemos escoger cómo comportarnos y poner empeño en eso.

Para mí, las emociones… pues uno las siente, surgen, no las puedo controlar. Pero sí puedo decidir cómo comportarme respecto a esas emociones.

**Mónica:**
Y creo que esto es súper importante. Sobre todo, cuando vemos que, en muchos momentos dentro de las organizaciones, simplemente ponernos de acuerdo en algo se vuelve muy complicado, ¿no? Precisamente porque salen todas estas emociones diferentes o situaciones en las que no está la capacidad para detenerse.

De lo que tú hablas es de un momento en el que está pasando algo y logras detenerte y decir: “Sí, estoy muy triste por esto que me están diciendo. Pero aquí no es el lugar para expresar que estoy triste, enojada o frustrada”. Respira… y sigue.

Esos segundos – que me imagino que es como esa capacidad, que vas reconociendo de “tengo que espear, aqui no es adecuado” – pero eso es súper difícl, son los segundos más difíciles, ¿no?

Entonces, hablas de que es muy difícil reconocer: “puede ser que yo me equivoqué”, pero también puede ser que yo pueda sostener la emoción y ponerla a un lado, pues tambien ¿no? muy dificl.

**Sujatha:**
Para mí, en esos momentos, las estructuras afuera ayudan. Para mí una estructura es acordarme de mi visión para el mundo: ¿hacia dónde estoy trabajando?, ¿hacia dónde estamos trabajando juntos?

Pero tal vez, y a veces yo sé que esto no funciona para todas. Y a veces pienso: en comparación con lo que estoy tratando de lograr —una estrategia de 30 años, en un movimiento que ahora mismo está en peligro en este país— o mis emociones del momento… ¿qué voy a escoger?

La segunda estructura es estar en una comunidad de personas con las mismas capacidades, que hemos aprendido juntas esas capacidades, y puedo verlos y ellas me recuerdan lo que estamos haciendo en común. En esos momentos puedo depender de otras personas para que nos reenfoquemos en lo que hemos comprometido juntas.

Entonces, no se trata solo de que yo, aislada, cambie mi punto de vista o mis emociones, sino de poder apoyarme en estas estructuras que esta fuera de mí.

**Fabiola:**
Entonces, se necesita crear estructuras de conciencia para que, desde la autenticidad, podamos evitar “volver a dormirnos”. Porque si caes en ese estado de inconsciencia, tienes que estar rodeada de alguien que te diga: “Oye, lo importante es esto”. Eso era algo que, creo, se trabajaba en muchas colectividades anteriores y que poco a poco se ha ido perdiendo.

Pero claro, esto complejiza la tarea. Porque, por un lado, el impulso por el cambio social tiene que pasar también por repensar tus procesos interiores; y por otro, tienes que construir un sistema que opere en caso de crisis para permitir la pausa de la que hablabas, Mónica. Ese momento de decir: “Me espero un minuto”.

¿Pero qué pasa en estas colaboraciones cuando tienes que confiar en un sistema más grande? Me llamó mucho la atención tu anécdota del inicio: un grupo presentó 100 iniciativas contra el aborto de las cuales pasó el 9%. Frente a otro grupo impulsó solo 2 a favor. Y de ahí viene la idea: si lo hacemos soles, siempre vamos a perder, porque hay un grupo que se organiza y presentan 100 y conque de 100 pase un 9%, el resultado es altísimo.

Entonces, que habla también de los procesos de organización. Y eso creo que a veces pasa en los movimientos sociales, donde lo más grande, ¿no?

A veces la discusión se vuelve muy pequeña y la visión grande se pierde, pero porque también es difícil. No sé por qué, a veces, es más fácil organizarse así, como desde el mundo capitalista, para las grandes cosas.

No sé si es porque así hemos sido educadas. Entonces es como más fácil seguir con eso, que buscar hacer cambios con esta imaginación radical. Pero, además, tiene que ser una imaginación radical organizada, con acuerdos de sanación frente a conflictos.

Entonces, requiere mucho de cada una de nosotras. Lo bonito es que también da mucho, que esa es la otra parte, ¿no?

Creo que también da, te enriquece y te llena la vida de cuestiones significantes. Por eso la gente lo sigue haciendo, ¿no?

¿O cómo lo ven?

**Sujatha:**
Pues, uno de los debates entre grupos y movimientos sociales es crear la confianza primero y después la acción, ¿no? Porque necesitamos confiarnos para tomar ciertas acciones.

Pero también —y esto yo creo, y en el mundo de hombres, y esto es una exageración, un estereotipo— yo he visto que ellos trabajan juntos y en el trabajo es donde desarrollan la confianza. Entonces, esto de jugar en equipos de deportes es una manera de desarrollar confianza.

Eso de hacer el trabajo, y a través de trabajar juntos, más y más, es que desarrollamos la confianza. Algunos grupos piensan que tenemos que desarrollar la confianza primero: conocernos, contar nuestras historias, nuestras experiencias y nuestras heridas, hablar, pasar tiempo así antes de empezar el trabajo.

Pero uno no tiene que ver solo ni uno del otro. Yo pienso, para mí ha sido más bien ver a la gente bajo la presión de trabajo. Ahí aprendo a tener más confianza que nada más cuando estamos hablando de confianza.

Entonces, hay una manera de, pues, tirarnos en el trabajo del cambio social y, a través del trabajo juntos, aprendernos uno a otro y aprender a tener confianza. Y de esta manera no es tan complicado, ¿no? Hacer el trabajo, y de ahí aprendemos, y traer un poquito de awareness, de poner atención a lo que estamos haciendo.

Entonces, cuando hay conflictos no es nada más ignorarlos, sino poner atención. Pero así podemos trabajar y crear esa confianza.

**Mónica:**
Y además también está tener esta información, o sea, aprender a tener esta discusión. Cualquier persona que está pensando en formar una organización o está comenzando, es: no esperarnos a que salgan los conflictos.

Es como: pon los sistemas, crece las capacidades, pon a la gente a trabajar y ve aprendiendo desde ya, ¿no? Porque a veces está eso de, bueno, tú has acompañado procesos de organizaciones y llegas… No sé qué tanto llegas ya cuando todo está mal, a tratar de resolver, y es como…

Por eso nos gusta mucho tener este espacio de dialogar. Porque es como: a ver, pongamos esto en práctica, adecuémoslo, integrémoslo a nuestro trabajo desde ya. Porque va a pasar. O sea, si no te ha pasado, te va a pasar.

**Sujatha:**
Pues, una cosa para mí que es fascinante: aunque todos vivimos en sistemas capitalistas, yo, por lo menos, en la escuela nunca aprendí nada de dinero y cómo manejar dinero. No aprendí a manejar una cuenta de ahorros, una tarjeta de crédito, cómo hacer un presupuesto… Son cosas básicas de este sistema.

Entonces estamos en una situación de educación que no nos ofrece los conocimientos básicos, ni para el sistema de capitalismo ni para la colaboración. Tenemos que aprender estos puntos y también pensar que tenemos que estar agregando más y más información, más y más sistemas.

Yo muchas veces trabajo con grupos que me contratan para facilitar su reunión o sus sesiones estratégicas. Y la primera cosa que yo hago es siempre enseñarles algo más, algo nuevo para ellos. Porque si van a hacer la misma cosa con la misma información, entonces van a tener los mismos resultados.

Pero si quieren hacer una cosa diferente, entonces tienen que agregar información diferente, información nueva, perspectivas nuevas. Entonces siempre empiezo con un poquito de enseñanza, un poquito. Y esto también seguramente es porque soy profesora.

Pero hay gente que ha aprendido y hecho esas cosas, entonces vamos a traer parte de la historia con nosotros: aprender de la historia y hacer las cosas diferentes de lo que estamos haciendo ahorita.

**Mónica:**
Pues, aprendamos de tu canción también. Nos vamos a una pausa mientras escuchamos a Natalia Lafourcade con Hasta la raíz.

**Gabriela:**
Estás escuchando Las estructuras que llevamos dentro, un podcast sobre cómo la opresión —y en especial la opresión racista— nos desorganiza la vida.

**Mónica:**
Sujatha, ¿por qué esta canción? Cuéntanos.

**Sujatha:**
Pues primero llegué a conocer esta canción por TikTok, porque durante la temporada de graduaciones aquí en los Estados Unidos muchos de los estudiantes latinos, hijos de papás inmigrantes, llevaron sus trajes de graduación a sus papás y se los dieron.

Esto me tocó mucho el corazón, pero también me recordó esta idea de que, como seres humanos, la colaboración es la parte central de nuestra existencia. Nacimos en comunidades, en familias, y eso es lo más profundo que está en nuestro corazón.

Y aunque viajamos lejos o tengamos montañas de dificultades frente a nosotros, podemos acordarnos de que nacimos para colaborar. Nada más tenemos que regresar a eso, recordarlo. Por estas dos razones me encanta esta canción.

**Monica:**
Y me encanta esto que dices de acordarnos, o recordarnos, colaborar. Porque es algo que sabemos hacer, o sea, si nos dejan así solitas lo podemos hacer, ¿no?

Pero, ¿qué crees que nos ha hecho olvidarlo? ¿Cómo es que nos olvidamos de que es una capacidad que no tendríamos que estar aprendiendo a poner como un sistema, a cuidarla?

¿Qué nos ha pasado?

**Sujatha:**
Pues, regresando a esto del capitalismo, que es un sistema de competencia, son esas estructuras de competencia las que nos hacen no colaborar.

En vez de pensar que ambos ganamos con colaboración, en la competencia solo una persona gana. Y todas las estructuras, desde el primer día en la escuela —y no entiendo cómo pasa esto— funcionan así: lo que yo gano en puntos es lo que tú pierdes en puntos.

En calificaciones o lo que sea, pero no debería ser una competencia. Si yo te ayudo a ti y tú me ayudas a mí a contestar las preguntas en la prueba, entonces ambos ganamos. Eso es colaboración.

Sí, vivimos en un mundo que tiene estas estructuras de competencia y de explotación. Para mí, nuestra tarea es crear sistemas y estructuras de colaboración, tanto afuera como adentro.

Debemos tener la confianza de crear estas estructuras y sostenerlas, para hacer vivos, reales y concretos esos sistemas también.

**Fabiola:**
Me recuerda un poco algunas palabras claves que han surgido en podcasts anteriores: la capacidad de ser vulnerable estando en colectiva, ¿no? Esa es una capacidad que hoy por hoy tenemos que volver a ejercitar, a volver a entrenar, porque creo que está dentro de los rubros que tú le llamas acuerdos para sanarnos entre nosotros, ¿no?

Pero si no hay esta posibilidad de sentirte vulnerable, de aceptarte vulnerable —porque, como decía bien Mónica, a todo el mundo nos va a pasar—, ya sea que te hayas sentido vulnerable en una asamblea, en una reunión, diciendo tu punto de vista o escuchando el de alguien más, o que te va a pasar… eso es algo que ocurre.

Entonces, ¿cómo poder hacer esta práctica para sentirnos vulnerables y estar bien con eso, que no entren estos mecanismos de defensividad o que no nos domine el resentimiento, y que podamos accionar?

Lo digo ya enfocándonos más en la colaboración antirracista. No sé si, desde tu práctica profesional o en tus experiencias —que son muchísimas—, notas que específicamente en la colaboración antirracista hay algunos elementos que complejizan esto o que lo facilitan.

¿Qué experiencias positivas tienes de organizaciones que hayan podido aplicar estas estructuras interiores y exteriores para el trabajo antirracista? Me encantaría saber —yo creo que al auditorio también— que sí hay quienes lo han hecho y les ha salido bien. Sí se puede, ¿no? Es por acá.

**Sujatha:**
La geógrafa Ruth Gilmore —quien creó el concepto de capitalismo racial— dice que el capitalismo requiere desigualdad para la explotación, y que el racismo es lo que crea esa desigualdad. Entonces, cuando trabajamos por una colaboración antirracista, estamos trabajando contra este sistema de capitalismo racial.

Cada vez que entramos en una colaboración —cualquiera que sea— tenemos que entender que el racismo está presente. Que toda la gente sea afrodescendiente o que toda la gente sea blanca en esa colaboración, el racismo sigue estando ahí. Necesitamos entender que ese es el contexto en el cual trabajamos y tenemos que estar atentos, porque esas dinámicas se van a presentar.

Lo que toca es decidir, en el momento en que pasa, qué vamos a hacer: si quedarnos, si pedir disculpas, si poner atención en el conflicto y trabajar para superarlo.

La verdad es que es algo muy difícil de hacer. Y las veces que yo he visto que ha sido exitoso es cuando la visión es tan poderosa que decidimos quedarnos para hacer el trabajo. Porque las ganas no siempre vienen desde adentro de cada una de nosotras: estamos lastimadas, enojadas… lo que sea. Entonces, las ganas no pueden depender solo de lo que sentimos en ese momento, tienen que estar también en la estructura de la colaboración.

Por eso muchas colaboraciones empiezan con esa idea: cuál es el problema que estamos enfrentando y a qué nos comprometemos para resolverlo, o cuál es la visión que tenemos y vamos a comprometemos con esa visión.

Las colaboraciones tienen que tener un propósito. Tienen que tener un propósito, y ese propósito tiene que ser claro.

**Mónica:**
Pensaba en esto de cómo, desde tu perspectiva, entenderías las opresiones internalizadas, que es algo de lo que hemos estado discutiendo aquí.

¿Hay una gran diferencia —o poca— con esta idea de atender las opresiones internalizadas a partir de las capacidades que hay que construir? Porque yo veo la opresión internalizada como un espacio intermedio: por un lado, una afectación individual de mi historia personal; pero, por otro, esa historia está entrecruzada con la desigualdad y el maltrato social que vivimos colectivamente.

En ese espacio surgen entonces posibilidades: crear capacidades para darnos cuenta de que eso está pasando y cómo me afecta, pero también crear una atención —una awareness— para reconocer que eso es real.

En el programa pasado hablábamos de la sanación racial colectiva como ese esfuerzo por atender estas cosas, pero hacerlo juntos. Y cómo, al atenderlas colectivamente, se crea algo nuevo: un espacio positivo de trabajo que permite moverse.

No sé si tú ves más dificultad o tensión entre estas dos ideas: por un lado, las capacidades; por otro, lo emocional, que es lo que expresan las opresiones internalizadas.

**Sujatha:**
Yo siento que ambos —sanación y capacidades— son dos lados de la misma cosa. Ambos tienen que pasar.

Tenemos que crear sistemas y estructuras en nuestras vidas personales donde estemos haciendo nuestra sanación: ya sea de opresiones o simplemente de cuestiones familiares o experiencias de vida. Hay que hacer ese trabajo al mismo tiempo que el trabajo colectivo.

No podemos dedicarnos solo al trabajo sin atender la sanación, ni solo a la sanación sin hacer el trabajo. Tienen que pasar juntos.

Y el punto de solidaridad para todos nosotros es reconocer que todos hemos sido lastimados en nuestras vidas y todos estamos dañados por el sistema. En el patriarcado, los hombres están tan lastimados como las mujeres, como todes.

Ese es el punto de solidaridad: poder decir que sí, todos estamos heridos. Y entonces, ¿qué vamos a hacer al respecto, juntos?

No necesariamente de una manera solo colectiva, sino colaborativa. Que tú hagas tu trabajo de sanación, yo haga el mío, y podamos trabajar juntas.

La idea de que uno es mejor que el otro no nos sirve. Lo que necesitamos es buscar los puntos de solidaridad, de conexión.

**Fabiola:**
Muy interesante, muchas gracias. Estamos ya en la parte final del podcast.

Vamos a una pausa y regresamos con tus reflexiones finales, Sujatha, sobre parte de lo que nos has comentado. Puntos claves —yo he apuntado varios en esta lista— porque me ha parecido súper interesante el podcast y la conversación que estamos teniendo el día de hoy.

Vamos a corte y regresamos con las reflexiones finales.

**Narración:**
Estás escuchando Las estructuras que llevamos dentro, un podcast sobre cómo la opresión —y en especial la opresión racista— nos desorganiza la vida.

**Fabiola:**
Pues, cuando pensamos este podcast y qué poníamos justamente en las cortinillas, Mónica decía: la opresión racista desorganiza la vida. Y justamente es de lo que estamos hablando, ¿no?

¿Qué posibilidades tenemos para desarrollar estas capacidades, estos acuerdos que nos permitan volver a organizar simultáneamente tanto nuestra vida personal como los procesos que vamos construyendo de manera colectiva? Ese trabajo entre emociones y capacidades.

Y retomando esta parte del bloque —donde ya te vamos a pedir, Sujatha, que nos compartas tus reflexiones finales—, quisiera nombrar algunas de las ideas que has dicho y que me parecen muy interesantes.

La primera es esta: la visión que tenemos de por qué estamos colaborando, para qué estamos colaborando, tiene que ser más poderosa que nuestras heridas y que nuestro propio ego. Si la visión alcanza a ser más fuerte que lo que estoy sintiendo en este momento, entonces nos puede dar este respiro para recapitular por qué estamos aquí y para qué. Eso me parece muy valioso.

Otra de las cosas que has señalado es la necesidad de construir sistemas de confianza que se van generando a través de capacidades.

Y otra que me parece fundamental —y que en mi experiencia en el activismo también he visto como clave— es aprender a jugar en equipos trabajando juntes. Yo he encontrado que, trabajando juntes, se van construyendo relaciones, se establece la confianza. Efectivamente, compartiendo una mañana en algo físico, manual, construyendo un proyecto, poniendo el cuerpo en el trabajo, se van generando estos procesos de confianza.

Eso me parece un tip, una clave importante para las organizaciones. Como decía Mónica: hay que ponernos a trabajar.

Entonces, ¿qué otra reflexión, o qué cierre, nos darías con respecto a hacer colectivo y a la colaboración —y en especial a la colaboración antirracista— que te parezca clave?

¿Con qué ideas finales nos dejarías?

**Sujatha:**
Pues, dos cosas para mí que han sido claves.

Primero, crear comunidades. Uno puede crear comunidades en nuestras vidas personales, tener estas amistades —amistades de largo plazo, de 20, de 30 años— porque es fácil tener amigos por unos dos o tres años y cuando hay conflictos entonces se desaparece la amistad, ¿no? Pero comprometernos a estar en relaciones unos con otros por largo plazo, por décadas. Esto es lo más importante para mí, y son en estos espacios donde nuestras heridas se pueden trabajar, porque es un poquito más fácil estar vulnerables con nuestros amigos. Son también las heridas más graves, pero suceden ahí mismo, en las amistades.

Y también esto de pensar en estructuras: crear estructuras que no son nada más de que nosotros tenemos las ganas, sino que tenemos acuerdos de cómo vamos a trabajar. Esto también es la parte importante, y a la vez se siente que tiene un poquito de magia y también un poquito de trabajo. Es trabajo y magia a la vez, y esto es lo que crea buenas colaboraciones.

Y también, como dice Arundhati Roy: otro mundo no solo es possible, ya viene en camino. En un día tranquilo, puedo oir su respiración.

¿Sabes qué? Una cosa: hoy estaba en TikTok viendo todos los videos de AMLO y de Claudia Sheinbaum. Estoy fascinada con esta relación entre esas dos personas, que es una colaboración de décadas también. Dos personas muy diferentes —una de clase media, de raíces europeas, y él del pueblo, ¿no? — que han aprendido a colaborar, a confiar uno en el otro, y el impacto, ¿no?

Ella, todo lo que habla de su presidencia, de ser presidenta, habla de mujeres, tanto como yo nunca he escuchado a AMLO hablar del papel central de las mujeres. Pero esto es lo que es posible con una colaboración, que no es una colectiva. Ellos no están haciendo la misma cosa, pero es una colaboración.

**Mónica:**
Bueno, y esto creo que nos ejemplifica muy bien la diferencia entre colectivo y organización.

Yo quería preguntarte, además de estos elementos que Fabiola nos resumió y más los que tú agregaste, ¿qué dirías que es a lo que tenemos que estar atentos como señales, banderas rojas que pueden estar pasando? Es decir, ¿a qué hay que detenernos a observar cómo está nuestro flujo? ¿Cuáles son como los olores, señales, vibras de que hay un tema en las organizaciones, en sus procesos?

**Sujatha:**
Pues, regresando a los dos lados de la colaboración —estructuras y emociones, sanación—, son los momentos en los que sentimos que algo no está bien. También tenemos que poner atención a nuestras emociones.

Yo siempre digo que las emociones nos dan información. No son una base para tomar decisiones, pero nos dicen que las cosas no están funcionando bien. Entonces, si estás en una colaboración donde no te sientes a gusto, donde no sientes que puedes ser honesto, o que no están yendo hacia donde tú quieres, puedes hablar de eso, poner atención en eso, sin tomar decisiones inmediatas a partir de las emociones.

Entonces, hay información en eso. Tenemos que atender a nuestras emociones también, para participar con buena voluntad en colaboraciones.

**Mónica:**
Esto me gusta mucho porque, si no, parecería que estábamos hablando de cómo crear tu sistema muy objetivamente: uno, dos, tres, sigue tú, desarrolla tu capacidad y todo va a estar bien. Como si todo fuera totalmente racional frente a cómo colaboras y cómo formas un colectivo.

Pero no. Tú nunca has dicho eso. Estás diciendo: las emociones están ahí, pero me detengo yla pongo en su lugar y me detengo y tomo la información que me dan esos sentimientos, esa experiencia, que es parte de la realidad de estar con otros, de tratar de hacer cosas con otros.

Me gusta mucho cómo lo complementas. Importante.

**Fabiola:**
Y hacer las conversaciones valientes. Esa es la otra.

**Sujatha:**
Porque hay veces que uno puede pensar que las emociones son el enemigo, que son información falsa. Esto no es la verdad.

Las emociones también son del momento. Nuestros cuerpos tienen la sabiduría de saber qué está pasando antes de que nuestras cabezas lo entiendan.

Entonces, conversaciones valientes. Uno tiene que ser valiente consigo mismo: cuáles son las emociones, qué está pasando y qué debo hacer acerca de eso.

Y ser valiente también para poner atención a lo que está pasando con otras personas. No es nada más hacia ti, sino también hacia la otra persona.

**Mónica:**
Claro.

**Fabiola:**
Retomaría una parte que dijiste que también creo que es importante: el cuerpo.

A veces pensamos que las emociones están solo aquí y hay muy poco cuidado del cuerpo. Y el cuerpo va muy vinculado con las emociones, con los procesos mentales, con los procesos de inhabilidad para colaborar.

Es decir, si tú no cuidas tu cuerpo, si no entiendes qué está pasando en tu cuerpo, cómo reacciona frente a las circunstancias —cómo llevas cuatro horas conversando y ves que físicamente todo el mundo está en una mala posición, con el cuerpo completamente cerrado, los brazos cruzados—, entonces no estás atendiendo lo que tu cuerpo necesita en cada momento. Creo que esa es otra de las partes importantes. Otro podcast, ¿no?, de cómo cuidarnos.

**Sujatha:**
Y también esta parte de poner atención en otros.

Por ejemplo, he estado mirando muchos videos de Claudia, de AMLO, de Kamala Harris y Tim Walz, que ellos están en estos grandes grupos. Para mucha gente esto es lo que le da energía.

A mí, en cambio, es mi peor pesadilla estar en grupos así de grandes, pero para otras personas eso es lo que les da energía. Entonces también hay que tener la perspectiva de que hay múltiples experiencias de cómo uno está conectado con su cuerpo.

**Mónica:**
Pues, para cerrar, Sujatha, ahora si dinos: ¿te gustaría decir algo más a la audiencia? ¿Hay algo que digas, “no he dicho tal cosa, me faltó alguna idea”? Pensando en esta gente involucrada en la justicia social, en procesos que quieren un mundo mejor, ¿qué preguntas o qué reflexiones nos quieres dejar?

**Sujatha:**
Para cerrar —más que nada, no para abrir otra conversación—, yo tengo una amiga que me ha dicho algo en lo que creo firmemente: si no estás en una colaboración que te incomoda, no estás cambiando el mundo. No estás en el proceso de cambio, porque cuando estamos cómodos es cuando las cosas son tal como son, cuando ya nos han entrenado bien y estamos cómodos.

Entonces, para hacer colaboración, para trabajar con gente, para hacer la sanación, todo esto requiere un nivel de incomodidad. Y, a la vez, es incómodo… y también es el mejor trabajo que podemos hacer en nuestras vidas.

**Mónica:**
¡Así que viva la incomodidad, entonces!

**Sujatha:**
¡Sí!

Muchísimas gracias, Sujatha. Muchísimas gracias, Fabiola.

Con esto, y con esta incomodidad hacia adelante, nos despedimos de Las estructuras que llevamos dentro. Nos vemos en nuestro próximo programa. Muchas gracias.

**Sujatha:**
Gracias a ambas.

**Gabriela:**
Gracias por escuchar Las estructuras que llevamos dentro. Un programa producido por la Universidad de Cambridge, el colectivo COPERA y la Agencia de Comunicación 11.11 Cambio Social, financiado por la Academia Británica, los Fondos Oficiales Británicos de Ayuda al Desarrollo y la Fundación Kellogg.

Acompáñanos en nuestro siguiente episodio.

***El podcast Las Estructuras que Llevamos Dentro fue imaginado por Mónica Moreno Figueroa y producido por Fabiola Fernández Guerra Carrillo y Arfaxad Ortiz. La voz de las cortinillas es de Gabriela García.***