

Herramientas

Poder construir / construir poder

12 puntos, 12 llaves. 12 claves para pensar la organización en clave de construcción de poder. Y la construcción de poder en clave de acción de la organización.

Porque construir poder supone construir la capacidad de relatarnos a nosotros mismos, de evaluarnos nosotros mismos respecto a cómo lo estamos haciendo.

Aquí va entonces, esta docena de pautas, de excusas para preguntarnos y conversar de manera ordenada y “compartible” con otros, sobre cómo y a través de qué cuestiones una organización o un movimiento aporta a la construcción de poder para una sociedad más justa y democrática.

1/ Prioridades

Una organización sin prioridades claras se disuelve en urgencias permanentes (o trabaja con las prioridades de otros) ¿Hemos tenido espacios concretos en la organización donde hemos intentado priorizar cuestiones, establecer prioridades? ¿todos las tenemos claras? ¿o tenemos cientos de objetivos o un solo objetivo muy amplio y difuso?

2/ Movilización

Una organización que no se moviliza o es una burocracia o es un grupo introspectivo, embarcado en abstracciones. Una organización siempre movilizada, que nunca se detiene termina o bien agotada o extraviada en un camino sin rumbo.

¿Qué significa para nosotros <<movilizarnos>>? ¿consideramos que nuestra organización tiene capacidad de movilización? ¿cómo nos hemos movilizado en el último año?

3/ Escala

“Lo pequeño es hermoso”, “globalizar la solidaridad” o “construir la unidad nacional” son consignas útiles a la organización, pero ninguna de ellas es suficiente sola. ¿A que nivel funcionan las causas y consecuencias de los problemas que enfrentamos y las prioridades que hemos establecido? ¿micro o macro? ¿Local, nacional, regional o global? ¿la capacidad de acción de nuestra organización?

4/ Estrategia

Una estrategia es un conjunto de criterios que permiten tomar decisiones coherentes con los propios intereses y objetivos cuando el contexto cambia. Una organización sin estrategia da pasos pero no tiene horizontes, y su camino lo determinan intereses que no son propios. ¿Consideramos que nuestra organización tiene estrategia? ¿está explicitada, consensuada y comprendida en nuestra organización? ¿hemos realizado algún proceso de planificación estratégica?

5/ Propuesta

Una organización o un grupo sin propuesta, tarde o temprano queda preso de la queja y el reproche, o la denuncia estéril. ¿Como es en la vida de un grupo la relación entre protestar y proponer? ¿hemos elaborado alguna propuesta referida a los problemas que enfrentamos como organización?

6/ Pluralismo

El pluralismo es un valor no solo a “soportar”, dada la diversidad de identidades, de opiniones. Es también instrumento de construcción que ayuda a utilizar herramientas y fuerzas diversas frente a problemas y apuestas complejos.

¿Para nuestra organización el pluralismo es un valor? ¿cómo se plasma? ¿con cuantas organizaciones que piensan diferente que nosotros mantenemos relaciones y vínculos estables? ¿con cuantos hemos sido capaces de hacer cosas juntos? Qué pensamos de la frase: “El respeto a la diversidad no debe ser coartada para la justificación de la desigualdad”.

Y de esta otra: “Con suficiente diálogo cualquiera puede ser un aliado”

7/ Organización

Sin organización, el voluntarismo o el autoritarismo – de la fuerza o de los afectos – toma el poder y controla a las personas y grupos.

¿Qué tan organizados estamos como grupo, comunidad o movimiento? ¿nuestra organización tiene una estructura clara, asumida por todos? ¿tiene un grado de formalidad suficiente? ¿es una estructura flexible, que permite actuar rápido, de manera descentralizada pero orgánica? Que pensamos de la frase “la organización vence al tiempo”. Y de la inversa: “el tiempo vence a la organización”.

8/ Autonomía

Ser auto-nomos (de “nomos” viene de “nombre”) significa “ponerle nombre propio nosotros mismos a las cosas”.

¿Nos sentimos <<independientes>> como organización? ¿qué significa esto para nosotros? ¿en qué sentido? ¿de qué, de quienes y en que cuestiones somos <<independientes>>? ¿de quienes dependemos y por qué? ¿qué diferencia hay entre ser autónomos y ser sectarios?

9/ Articulación

Unidad-articulación-redes han sido los nombres con que se han designado las formas de “construir” conjuntos mas amplios para actuar y relaciones entre organizaciones diversas.

¿Participamos de redes y articulaciones? ¿cuáles? ¿consideramos que son pocas articulaciones, muchas, o las necesarias? Qué pensamos de esta afirmación: “hay mas redes pero menos articulación”.

10/ Conocimiento

Sin conocimiento efectivo sobre los problemas que se enfrentan, la organización queda presa de su buena voluntad o de las explicaciones que otros dan de sus propias vidas, de su historia y sus luchas.

¿Consideramos que la organización usa y produce conocimiento? ¿cuáles conocimientos? ¿donde lo produce? ¿hay un solo tipo de conocimiento o hay varios? Qué pensamos de la frase: “la información es poder”.

11/ Ideología

¿Qué significa para nosotros “tener una ideología”? ¿lo consideramos necesario? ¿consideramos que nuestra organización tiene una ideología clara y explicitada? Qué pensamos de la frase “eso es pura ideología”.

12/ Fiesta

¿Nos damos espacios en la organización para celebrar el trabajo, la fraternidad y la solidaridad? ¿puede una organización vivir sin festejar?

PASOS

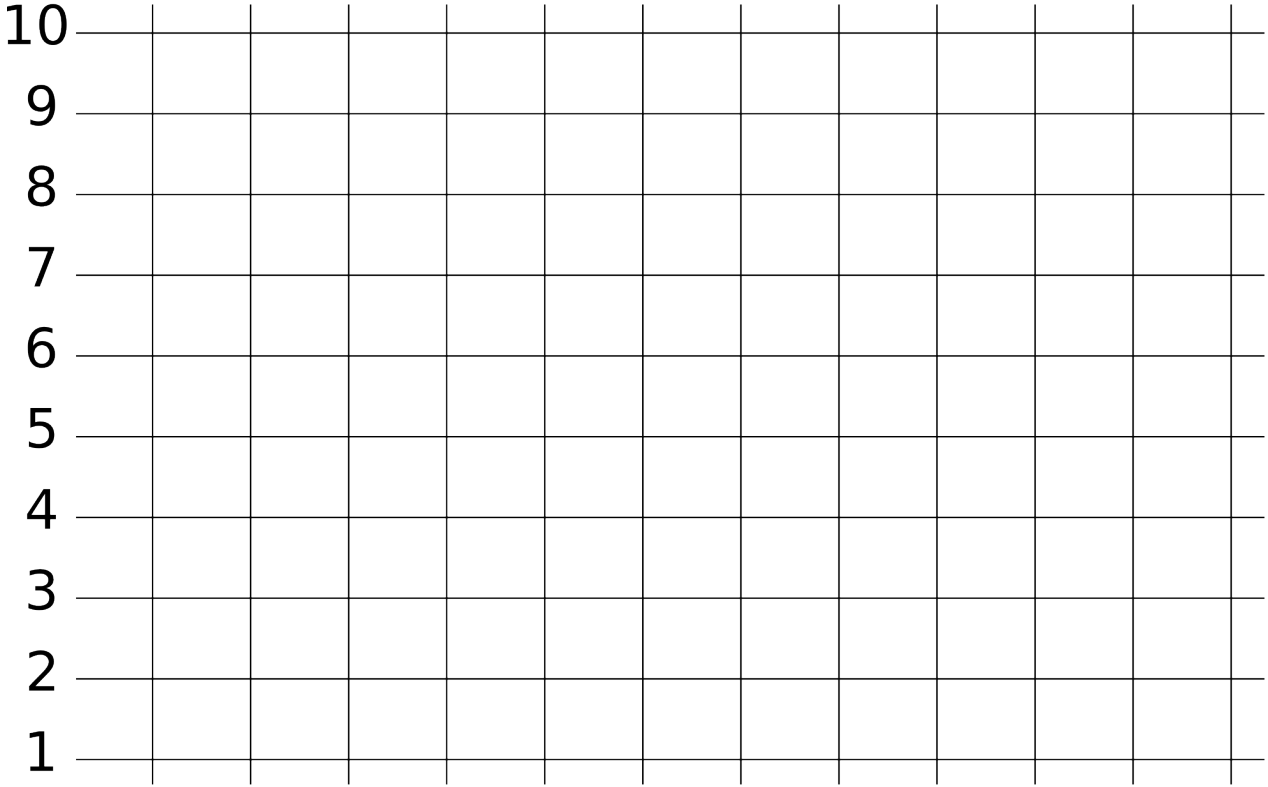
- 1- Separarse en distintos grupos. Según cantidad de personas participantes , cada grupo puede analizar entre una y tres de las “claves”.
- 2- El grupo debe en un primer momento discutir sobre qué considera que significa esa clave para cada uno. Por ejemplo: ¿qué es la autonomía para nosotros?
- 3- Luego, cada participante debe proponer un puntaje de 1 a 10, calificando a la organización en relación con esa clave (Para orientar este paso, se pueden utilizar algunas de las preguntas que figuran mas adelante). A partir de las opiniones de cada participante el grupo debe definir un puntaje para cada clave y señalar tres argumentos por lo cual la califica así. Por ejemplo: “en pluralismo le hemos puesto 6, porque...”
- 4- Se realiza una puesta en común. Para esto se dibuja en un pizarrón o en unos papelógrafos, en tamaño grande (el tamaño de 2 afiches aprox.) el gráfico que está a continuación. Cada grupo dice el puntaje asignado y lo marca en el eje correspondiente.
- 5- Una vez puestos todos los ejes en común, se traza una curva uniendo los puntos.
- 6- Se realiza una mirada general y una síntesis:
 - agregando comentarios del plenario sobre cada puntaje.
 - observando cómo son los puntajes en cada una de las “zonas” (eficacia, protección estructura, sentido)
 - profundizando sobre los motivos de los diferentes puntajes
 - señalando qué se puede hacer para “subir la nota” en cada clave

zona de estructura

zona de proyección

zona de eficacia

zona de sentido



- ORGANIZACION
- ARTICULACION
- AUTONOMIA
- PRIORIDADES
- MOVILIZACION
- ESCALA
- ESTRATEGIA
- PROPUESTA
- PLURALISMO
- CONOCIMIENTO
- IDEOLOGIA
- FIESTA