



FICHA #29 /4 junio de 2009

CONSTRUIR PODER / PODER CONSTRUIR PARTE 6 DE 6

TÉCNICAS DE REFLEXIÓN Y ANÁLISIS



Llegamos al final de las entregas de la serie **CONSTRUIR PODER / PODER CONSTRUIR** y les ofrecemos un conjunto de dinámicas y técnicas que permiten trabajar sobre las 12 claves de reflexión en la organización.

Consta de tres partes:

- 1- La curva de la construcción: una técnica de visualización del análisis y la reflexión, que permite enriquecer la reflexión y poder trabajar sobre las 12 claves en su conjunto.
- 2- Matriz de relaciones: un procedimiento sencillo pero a la vez “complejizador” para relacionar entre sí las diferentes claves.
- 3 Cuestionario guía: un conjunto de preguntas que sirven como orientación para trabajar cada una de las claves y que complementan las técnicas anteriores.

LA «CURVA» DE LA CONSTRUCCIÓN

(técnica de visualización)

Objetivo:

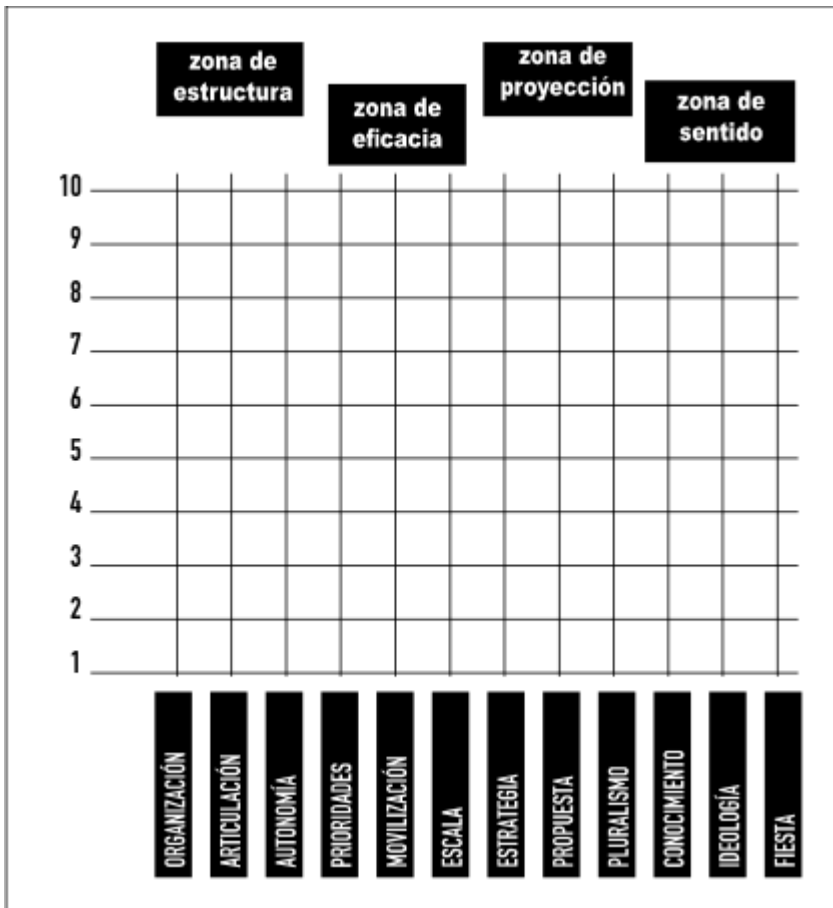
- Plasmar de manera colectiva una mirada de los miembros de la organización sobre las 12 claves señaladas.
- Ordenar las opiniones del grupo en un esquema global.
- Graficar las opiniones para permitir una mejor visualización de la situación de la organización en relación a los 12 puntos.

Desarrollo:

- La propuesta de análisis es que, utilizando los miembros del grupo «califiquen» con una nota de 1 a 10 a la organización, según cómo consideren que está con relación a cada una de las 12 llaves.
- Una vez puesto un puntaje para cada dimensión, se utiliza el gráfico que está a continuación para “marcar” los respectivos puntajes asignados.
- Cuando ya se han puesto los puntajes, se puede trazar una “curva” uniendo los diversos puntos, quedando así delineados los “altibajos” de la organización en relación a la construcción de poder.

Pasos:

- 1- Explicar los doce puntos desarrollados anteriormente. Una manera clara de ir presentando las diferentes claves es escribir cada una de las palabras en una hoja de papel, y a medida que se van exponiendo y explicando, ir pegándolas en un pizarrón. (Esto permite, en caso de que sea necesario, mover las hojas, para acercar unas a otras para relacionarlas, etc.)
- 2- Dividirse en pequeños grupos. Según la cantidad de personas participantes, cada grupo puede analizar entre una y tres de las “claves”.
- 3- 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?
- 4- 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 más 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...”
- 5- 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.
- 6- Una vez puestos todos los ejes en común, se traza una curva uniendo los puntos.
- 7- Se realiza una mirada general y una síntesis:
 - Agregando comentarios del plenario sobre cada puntaje.
 - Observando los puntajes más altos y más bajos.
 - Observando cómo son los puntajes en cada una se las “zonas” (eficacia, proyección, estructura, sentido).
 - Profundizando sobre los motivos de los diferentes puntajes.
 - Señalando qué se puede hacer para “subir la nota” en cada clave.



MATRIZ DE RELACIONES

(técnica de complejización y profundización)

(a manera de disparadores de la reflexión)

PRIORIDADES

- ¿Los miembros de la organización tienen una mirada común sobre los problemas de la organización, de las personas, comunidades y sector social para el que trabajamos?
- ¿Hemos tenido espacios concretos en la organización donde hemos intentado priorizar cuestiones, establecer prioridades?
- De uno a diez, ¿cuál es el nivel de claridad que consideramos que tiene nuestra organización respecto a lo que sucede en nuestra comunidad, región? ¿Y en el país?
- Si les preguntáramos a cada miembro por separado de la organización, ¿coincidirían al señalar los tres problemas más importantes que debemos asumir como prioritarios?

MOVILIZACIÓN

- ¿Qué significa para nosotros “movilizarnos”?
- ¿Consideramos que nuestra organización tiene capacidad de movilización?
- ¿Cuáles son las experiencias de movilización de nuestra organización que recordamos?
- ¿Qué otras movilizaciones en nuestro sector o región conocemos?
- ¿En cuáles hemos participado? ¿Por qué lo hicimos? ¿Cómo evaluamos esa participación?
- ¿En qué movilizaciones estaríamos dispuestos a participar? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los actores, intereses, problemas, marcos organizativos donde consideramos que podríamos o debiéramos movilizarnos?

ESCALA

- ¿Qué vínculos tenemos a nivel local, provincial, regional, nacional, latinoamericano y global?
- ¿Tenemos una reflexión sobre cómo son y cómo manejamos esos vínculos en la organización?
- ¿Qué capacidad de información, relacionamientos, acción a distinta escala nos permiten estos vínculos?

ESTRATEGIA

- ¿Tenemos una estrategia explicitada en nuestra organización?
- ¿Hemos realizado algún proceso de planificación estratégica?
- ¿La cuestión del poder y los poderes está considerada en esa estrategia? O dicho de otro modo: ¿consideramos que hemos reflexionado estratégicamente sobre el poder en el marco de nuestra organización?

PROPUESTA

- ¿Hemos elaborado alguna propuesta referida a los problemas que enfrentamos como organización?
- ¿Qué grado de elaboración y explicitación tiene la propuesta? ¿Es sólo una idea? ¿Es un pequeño proyecto? ¿Es una propuesta global? ¿Propone soluciones puntuales o abarca el problema desde sus causas profundas?
- ¿Hemos hecho alguna vez un proyecto de ley?
- ¿Hemos respaldado nuestra propuesta con experiencias concretas, llevando a cabo iniciativas que demuestren que es posible? ¿La hemos hecho pública? ¿La hemos compartido con otras organizaciones? ¿La hemos presentado en los ámbitos del estado o de los partidos políticos?

PLURALISMO

- ¿Tenemos relaciones estables con un conjunto de otras organizaciones? ¿Todas las organizaciones con las que nos relacionamos son “iguales a nosotros”? ¿Son diferentes? ¿Qué tan diferentes?

- ¿Nos relacionamos con organizaciones de otros sectores y que viven otras realidades? ¿Estamos acostumbrados a discutir de manera seria, respetuosa pero firme con representantes de organizaciones y sectores de la sociedad que no piensan como nosotros?
- ¿Aceptamos dentro de nuestras propias organizaciones las diferencias o suponemos que hay que eliminarlas para funcionar correctamente? ¿Qué adjetivos utilizamos en general para clarificar a los que no piensan como nosotros?
- ¿Convivimos con el conflicto o tratamos de eliminarlo como algo totalmente negativo?

ORGANIZACIÓN

- ¿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?
- ¿Hay rotación en la conducción de la organización? ¿Sabemos aprovechar la instancias de la organización para discutir los problemas de la misma?
- ¿Ha cambiado la estructura de nuestra organización con el tiempo? ¿Ha sido de manera ordenada o espontánea?
- ¿Tenemos diferenciados y articulados los ámbitos de reflexión y formación de los ámbitos de toma de decisiones?
- ¿Nos manejamos por consensos o por votos? ¿Para qué sirve cada una de estas maneras?
- ¿Hay tareas bien diferenciadas y democráticamente asignadas en la organización? ¿Rotan?

AUTONOMÍA

- ¿Nos sentimos “independientes” como organización? ¿Qué significa esto para nosotros? ¿En qué sentido?
- ¿De qué, de quiénes y en qué cuestiones somos “independientes”?
- ¿Consideramos que nuestra organización es una organización autónoma? ¿Por qué?
- ¿En qué medida nuestra organización depende de otros grupos o sectores para tomar sus decisiones? ¿En qué aspectos o temas? ¿Cuáles son esos sectores que tienen influencia en la organización sin ser “de adentro” de la misma?
- Cuando enfrentamos decisiones en nuestra organización: ¿Tenemos claro qué es “lo negociable” con otros sectores y qué cosas son “innegociables”? ¿Sabemos usar esta diferenciación a favor de la organización? ¿Revisamos habitualmente esto?
- ¿Sabemos tomarnos “tiempos internos” en la organización, para tomar distancia y evaluar cómo aliarse, negociar o enfrentarse a otros sectores y actores?
- ¿Cuál es la diferencia para nosotros entre ser una organización autónoma y ser una organización aislada? ¿Y cuál es la diferencia entre ser “independientes” y ser “sectarios”?

ARTICULACIÓN

- ¿Participamos en redes y articulaciones? ¿Cuáles?
- ¿Consideramos que son pocas articulaciones, muchas, o las necesarias?
- Hay diferentes niveles de acercamiento-articulación: desde el conocimiento mutuo, pasando por la acción conjunta, hasta los acuerdos políticos de fondo y la opción de pertenencia común a redes y movimientos. ¿De qué tipo son las articulaciones en las que participamos?
- ¿Hay diferentes “profundidades” de una articulación: puede ser por cuestiones puntuales, por identidad en el mismo sector, por cercanía geográfica, por proyectos o para la consecución de recursos, o también por el acuerdo en objetivos políticos y estratégicos? ¿Qué tipo de articulaciones tenemos considerando su “profundidad”?
- ¿Participar en más redes, significa siempre estar más articulados?
- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de las articulaciones en las que participamos?

CONOCIMIENTO

- ¿Qué significa para nosotros “tener conocimiento propio” en la organización?
- ¿Consideramos que la organización usa y produce conocimiento?
- ¿Cuáles conocimientos? ¿Dónde lo produce?

- ¿Hay un solo tipo de conocimientos o hay varios?
- ¿Cómo están “distribuidos” el conocimiento y la información en nuestra organización? ¿Todos manejan el conocimiento la información, o sólo algunos?
- ¿Cuáles son los conocimientos e informaciones que consideramos relevantes y más prioritarios para la organización? ¿Cómo lo obtenemos?
- ¿Sabemos obtener y compartir el conocimiento y la información de y con otros?
- ¿Tenemos alianzas y contactos con instituciones especializadas -educativas, de investigación, universidades- que nos ayuden a fortalecer el conocimiento y la información?
- ¿Qué medios de información propios tenemos? ¿Qué medios de otros aprovechamos o podríamos aprovechar?
- ¿Qué grados de reflexión sobre nuestra realidad y nuestra práctica tenemos en la organización?
- ¿Hemos hecho alguna vez un proceso de “sistematización” de la práctica?
- ¿Cómo son las instancias de formación en nuestra organización?

IDEOLOGÍA

- ¿Qué significa para nosotros “tener una ideología”? ¿Lo consideramos necesario?
- ¿Consideramos que nuestra organización tiene una ideología clara y explicitada?
- ¿Qué visión del mundo, de la vida y de la historia tenemos? ¿Con qué valores, con qué explicaciones nos manejamos?
- ¿Tener una “ideología propia” es lo mismo que tener una “cultura propia”? ¿Cómo se relacionan ambas cosas?
- ¿Cómo se construye, cómo se crea una ideología en la organización?

FIESTA

- ¿Nos damos espacios en la organización para celebrar el trabajo, la fraternidad y la solidaridad?
- ¿Celebramos las luchas y lloramos las derrotas o las dejamos pasar?
- ¿Consideramos que somos una organización “alegre” o una organización “amarga”? ¿Nos damos espacios para encontrarle sentido humano, vital, a lo que hacemos?
- ¿Sabemos descansar de la acción, detenernos para descansar o estamos siempre actuando sin parar?
- ¿Cuáles son nuestras maneras de festejar? ¿Qué tienen de bueno y de malo esas maneras de festejar?
- ¿Cómo podemos reforzar la capacidad de “fiesta” de nuestra organización?

Estas técnicas son sólo ideas disparadoras. Cada grupo, y sus respectivos dirigentes o animadores podrán utilizarlas de diferente manera y encontrarles nuevas maneras de uso.

De la misma manera, los puntos desarrollados harán surgir otros igualmente importantes. Y pueden surgir nuevas técnicas y metodologías que otros grupos pueden aprovechar si las compartimos.

Así, compartiendo cada paso, “podremos poder”. Iremos “pudiendo” para generar nuevas ideas y posibilidades que nos permitan crear condiciones para que podamos juntos. No estamos quizás en tiempos de grandes construcciones, pero en cada ladrillo de la construcción podemos sembrar dinamismos de construcciones más grandes, de una sociedad donde todos puedan vivir.

Invitamos a los grupos que apliquen las técnicas desarrolladas en esta cartilla, a enviarnos sus comentarios, propuestas, reflexiones, evaluaciones a

contacto@colectivociudadania.org.ar

DEJANOS TU COMENTARIO
www.mapas.org.ar

MÁS MATERIALES EN:
www.ciudadania.org.ar