

Organización de Equipos de Base

Partido Humanista Marga Marga

Documento de Trabajo

Contenido

- 1 Introducción
2. Principios y criterios de organización
- 3 Decisiones y fuentes de información
 - 3.1 Las condiciones para el trabajo político
 - 3,2 Las decisiones
 - 3.2.1 Alcances
 - 3.2.2 Plazo
 - 3.2.3 Recursos
 - 3,3 Las fuentes de información
 - 3.3.1 Plan de acción
 - 3.3.2 Afiliación
 - 3,3,3 Trabajo electoral
 - 3.3.4 Capacitación
- 4 El plan de acción
 - 4.1 Un ejemplo
 - 4.2 Metodología
 - 4.2.1 La estructura del plan
 - 4.2.2 Decisiones previas
 - 4.2.3 Preparación del plan
 - 4.2.4 Puesta en marcha

Notas

Anexo 1: Marco de acción política

Anexo 2: El enfoque NSR

Anexo 3; Ejemplo de Plan de Acción Territorial

1. Introducción

Un buen punto de partida son las siguientes tres definiciones del nuevo Estatuto del Partido Humanista, contenidas en su artículo 9°:

*"Los **equipos de base** son la estructura básica del partido. Trabajan en un frente de acción, operando sobre algún conflicto, o algún área temática, en el nivel vecinal o comunal, universidades, lugares de trabajo, etc.; y a través de ese trabajo contactan con la gente, suman afiliados y adherentes, movilizan, esclarecen, debaten, exigen a las autoridades, promueven acciones concretas, etc. Y en períodos electorales trabajan en la elaboración de propuestas, conforman listas y realizan propaganda partidaria."*

*"Los equipos de base propenderán a la **cualificación y capacitación de sus integrantes** llevando adelante el principio humanista de transformación personal en función de la transformación social simultánea."*

*"En su accionar territorial o temático **serán soberanos y autónomos**, aunque deberán cumplir los acuerdos políticos emanados por los órganos partidarios del nivel nacional, regional o comunal respectivo."*

En este documento se proponen algunas ideas respecto de la organización específica del trabajo político de los equipos de base comunales. teniendo presente los principios definidos en el Estatuto, para que sean discutidas, modificadas o validadas por los Equipos de Base existentes. Se trata de documento de trabajo, por lo que hay considerarlo más bien un borrador; una vez que diversos Equipos de Base lo revisen y apliquen, se podrá tener un documento definitivo.

2. Principios y criterios de organización

a. Por razones obvias (los asuntos electorales) la **residencia y marco de acción de los EB es la comuna**, ya que sus afiliados y adherentes deben tener su inscripción electoral o domicilio en una comuna; vale decir los EB están integrados por personas que votan o residen en ella [Nota 1]. Tener en cuenta que una persona puede participar solo en un Equipo de Base y que en una comuna pueden existir constituirse varios EB.

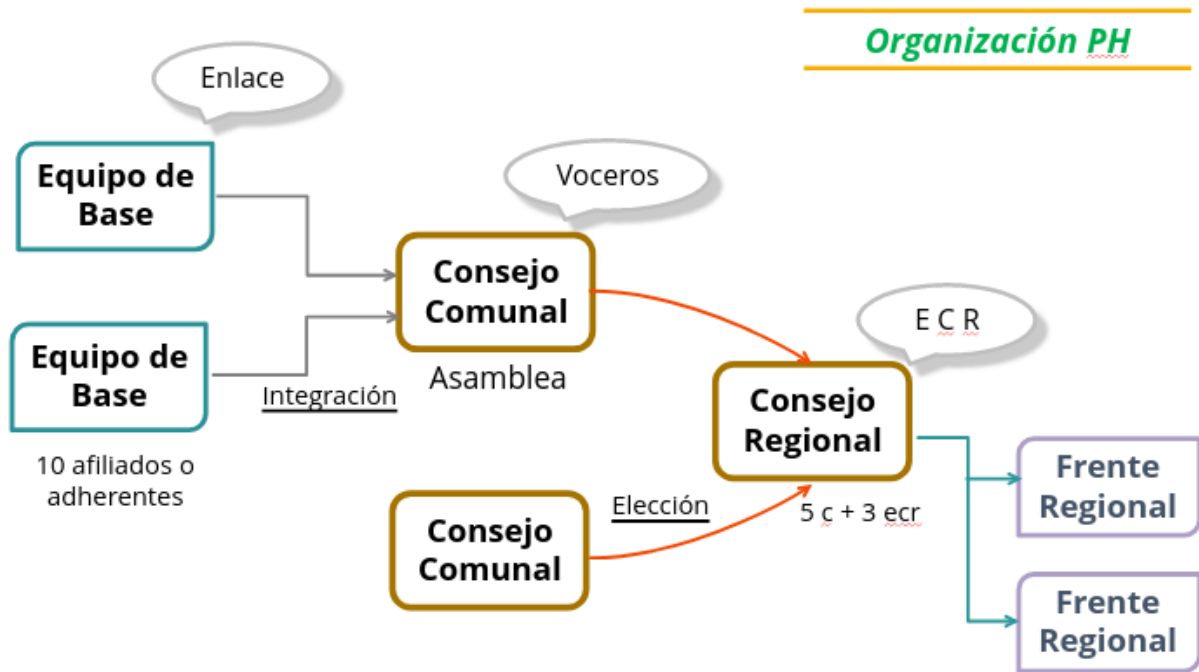
b. En un primer intento, es posible reconocer las siguientes **frentes de acción política**:

<i>Territorial</i>	Trabajando con y por las organizaciones de base que existen en el barrio o territorio donde se sitúa el EB.
<i>Laboral</i>	Constituidas en torno a una o varias organizaciones públicas o privadas productoras de bienes o servicios y con posible acción en los organismos gremiales correspondientes.
<i>Estudiantil</i>	Corresponden a los afiliados o adherentes que están en la educación media o superior, y posiblemente estarán situadas en el territorio donde se ubica la universidad, colegio o liceo y su campo de acción es la organización gremial estudiantil.
<i>Temática</i>	Actúan sobre 'temas problemáticos' de nivel nacional o regional, por ejemplo: medio ambiente (que incluye asuntos como centrales a carbón, zonas de sacrificio, etc.), pueblos originarios, desarrollo urbano (el caso de "cuidemos la ciudad"), seguridad social ("No + AFP"), cultura y otros; en este caso se pueden dar vínculos con las organizaciones de interés público que existan en la comuna.
<i>Funcional</i>	Corresponden a las funciones internas propias del funcionamiento de un partido político, tal es el caso de propaganda, capacitación o estudios, que requieren el concurso de profesionales o entendidos en los temas respectivos.
<i>Electoral</i>	Dependiendo del tamaño de una comuna (en relación a su población y territorio) el trabajo electoral puede ser permanente ya que incluyen tareas tales como recopilar y analizar estadísticas demográficas, urbanísticas y

	<p>electorales; prospección de posibles candidatos; el diseño y la organización de la campaña electoral; coordinar las actividades de propaganda; administrar los recursos de la campaña; organizar y supervisar las actividades de los apoderados de mesa; la evaluación del desarrollo y los resultados de la campaña; podría incluir el trabajo de afiliación de adherentes y afiliados.</p>
--	---

Los EB pueden abarcar más de una de estas áreas de acción, si bien habrá que considerar la cantidad de integrantes y sus "afinidades personales", como dice el artículo 9° del Estatuto, lo que significa que es recomendable que cada cual participe o trabaje en aquello que perciba como más afín a sus habilidades y/o experiencias.

C. En el marco de los acuerdos políticos tomados por los órganos del nivel comunal, regional o nacional, los Equipos de Base son **autónomos y soberanos** en su accionar. En este contexto la estructura organizativa del PH se puede resumir en el siguiente gráfico:



Los **Consejos Comunales** funcionan como asambleas integradas por todos los EB de la comuna; los **Consejos Regionales** son organismos colegiados elegidos por los afiliados y adherentes de todas las comunas de región.

Los Equipos de Base eligen un *Enlace* que actúa como coordinador con el resto de la organización; los Consejos Comunales eligen 3 *Voceros* que tendrán la función de representar al PH en las instancias políticas comunales; y también existirá un *Equipo*

de *Coordinación Regional* compuesto por tres miembros electos junto con los 5 Consejeros Regionales,

d. Como está dicho los EB constituyen la estructura básica del PH y es una modalidad bastante flexible y potencial eficaz de organización, ya que

- en una comuna o territorio pueden existir múltiples EB, lo que permiten agrupar a los afiliados y adherentes respetando sus intereses y potencialidades;
- se pueden constituir en cualquier momento con la concurrencia de un mínimo 10 afiliados o adherentes [Nota 2] que tengan un plan de acción; y
- se pueden fusionar de común acuerdo.

En todo este proceso de organización, lo más relevante es el **plan de acción**, que es mecanismo para estructurar y darle eficacia al trabajo político en el frente que cada EB haya decidido de manera autónoma.

e. Resguardar el principio de **autonomía y soberanía** de los EB es particularmente importante, y así evitar la acción de la llamada "*ley de hierro de la oligarquía*" [Nota 3] o del "*centralismo democrático*" propio de los partidos de tipo leninista, que operan exclusivamente "de arriba hacia abajo" [Nota 4].

Con el propósito de asegurar la autonomía y soberanía es relevante revisar los **flujos de decisión e información** entre los distintos organismos partidarios junto con los mecanismos de preparación y evaluación de los **planes de acción** que deben tener los Equipos de Base.

3. Decisiones y fuentes de información

En toda organización una cuestión central es **quién decide sobre qué y con qué información**; esto es determinante para evitar las *malas prácticas* de los partidos políticos (especialmente los que no se rigen por la lógica del *centralismo democrático*).

Brevemente, las típicas malas prácticas observables en la realidad chilena son:

- *caudillismo*: es el control de una organización política por parte de un líder real o aparente, mediante el mecanismo de otorgar cargos o hacer favores;
- *cooptación*: en las organizaciones políticas se produce cuando los dirigentes en funciones aprovechan el poder de sus cargos para influir decisivamente en la elección de los candidatos, lo que lleva a la formación de una oligarquía interna que no respeta la voluntad de las bases;
- *asambleismo manipulado*: utilización de procedimientos dudosos y retorcidos para obtener decisiones de una asamblea, al margen de un proceso democrático

real;

- *burocratización*: corresponde al control de la organización política por parte del personal contratado especializado que concentra la toma de decisiones; esto es producto del crecimiento de la organización.

Naturalmente tales prácticas y otras más se pueden y se deben combatir desde los Equipos de Base, en la medida que las decisiones se tomen de forma soberana y autónoma y con información veraz.

Lo que sigue es simplemente una propuesta sobre cómo definir un plan de acción, qué decisiones se deben adoptar y con qué información.

3.1 Las condiciones para un trabajo político efectivo

Los Equipos de Base, al momento de constituirse y organizarse, deben tener presente lo siguiente:

- la necesidad de concordar un **plan de acción**, que permita compartir afinidades personales; vale decir, a partir de los intereses comunes es posible definir un campo de acción política y sus posibles objetivos;
- el trabajo involucrado en el plan, además del logro de sus propios objetivos, está orientado a:
 - contactar a la gente,
 - promover acciones concretas respecto de los problemas detectados,
 - movilizar a la gente en torno a las acciones decididas,
 - esclarecer y debatir sobre las cuestiones de fondo implicadas, en los problemas que se quiere enfrentar,
 - exigir a las autoridades los pronunciamientos y decisiones, que permiten resolver los problemas detectados,
 - sumar adherentes y afiliados al EB o establecer uno nuevo.
- en los períodos electorales, los EB trabajan en la elaboración de propuestas, conforman listas y realizan propaganda partidaria.

Lo dicho corresponde a un **proselitismo** a partir de las acciones que se realicen y un comportamiento personal coherente y no por la prédica de "ideas justas y correctas" en abstracto.

De una u otra manera el campo de acción de los EB está situado en un territorio, sea que se trate de una empresa, un barrio, una institución educacional o un sindicato y en este accionar siempre existirán otras organizaciones involucradas.

3.2 Las decisiones

Como primera aproximación, se piensa que para los EB existen al menos las siguientes **áreas de decisión**:

- elaboración, desarrollo y evaluación del **plan de acción**
- políticas, metas y mecanismos de **afiliación**
- modalidades y objetivos del **trabajo electoral**,
- requerimientos de **acciones de capacitación** interna y sus modalidades

Con excepción, posiblemente, del caso de la capacitación interna, los tipos de decisión se pueden asimilar a la trilogía clásica de la gestión de proyectos [Nota 5]:



Alcances, plazo y recursos son factores que interactúan y se condicionan en forma recíproca: por ejemplo, el plazo está determinado por los alcances y los recursos disponibles, pero si el plazo es una fecha fija, se deberá modificar los alcances, disponer de más recursos o ambos.

3.2.1 Alcances

En la definición de los alcances un plan, las decisiones principales son las relativas a:

- ✓ los **objetivos** generales y específicos del Plan de Acción, los que deberán ser medibles o cuantificables, al menos respecto de los objetivos específicos; aquí hay que tener presente las definiciones adoptadas por los organismos regionales y nacionales [Nota 6];
- ✓ el **territorio** donde se desarrollan las acciones propuestas: en una comuna podrán existir múltiples EB trabajando sobre un mismo tema, por lo que es poco

- aconsejable que deban competir en un mismo barrio o vecindario;
- ✓ las **organizaciones** o grupo de personas que estarán involucradas en el campo de acción definido y que se ubican en el territorio a cubrir;
 - ✓ las **actividades** necesarias para el logro de los objetivos, que están vinculadas a las habilidades de los integrantes del EB para asegurar una mínima eficacia.

El contexto para estas definiciones son los **intereses comunes** y las **afinidades** que puedan darse entre los miembros del EB. así como sus experiencias en diversos campos. Un reconocimiento, aunque sea “a vuelo de pájaro”, de la situación o realidad social, económica y política del territorio es imprescindible.

Siempre está abierta la opción de crear otro EB a partir de uno ya existente, con lo que se genera un estructura con una razonable flexibilidad para lograr una alta participación de adherentes y afiliados y emprender acciones eficaces.

Este ámbito de decisiones es la más clara manifestación del **principio de soberanías** : los alcances del plan de acción lo definen los propios ejecutores del plan.

3.2.2 Plazo

Hay campos de acción que tienen fechas fijas, lo que supone plazos inamovibles; tal es el caso del trabajo electoral, que debe ajustar los recursos al cumplimiento del plazo. En las otras áreas existe una mayor flexibilidad.

En el caso de una organización política el *factor plazo* tiene dos dimensiones, :

- el **horizonte de tiempo** que está referido a logros en el corto, mediano y largo plazo; puede definirse un Plan de Acción según el horizonte de tiempo;
- la **dimensión del tiempo** necesario para lograr los objetivos, que se puede medir en jornadas de trabajo y trasladar a un calendario de actividades.

La naturaleza o tipo de objetivo general determina el horizonte de tiempo; en política es necesario un buen equilibrio en este sentido: no se puede enfocar todo al corto plazo ni todo al largo plazo. En esto se debe reflejar el **principio de autonomía** ya que las realidades locales son determinantes: un mismo problema puede presentar distinta urgencia según la comuna.

El detalle de las actividades previstas para alcanzar los objetivos específicos permite estimar el tiempo que se requiere y una primera estimación de los recursos: vale decir cuántas personas por cuánto tiempo y con qué habilidades.

Es claro que este es un terreno de decisiones personales y colectivas al interior de los EB; las instrucciones desde organismos centrales son inoperantes: es obvio que, por definición, la participación en organizaciones políticas es voluntaria.

3.2.3 Recursos

El recurso principal y decisivo es el total de **tiempo de trabajo** disponible en el EB, en función tanto de la dedicación posible como de las habilidades de sus integrantes: esto es una cuestión de principal importancia. Se puede buscar un acuerdo y compromiso de que cada integrante ponga a disposición del EB una cierta cantidad de horas a la semana y así puede dimensionar este recurso y programar las actividades.

Por cierto, además, se requieren recursos financieros, materiales y tecnológicos, que serán definidos a partir del desglose de actividades.

La principal decisión será respecto de la **división del trabajo** y la asignación tareas y actividades correspondientes; aquí aparecen roles de coordinación y supervisión según los objetivos definidos que se deben asumir por un miembro del EB (estas funciones serán temporales). Esto es asunto de organización del trabajo y asegurar su eficacia; no tiene que ver con posiciones de poder.

3.3 Las fuentes de información

Como es sabido, las decisiones acertadas están siempre condicionadas por una buena, oportuna y completa información (o lo más completa que sea posible). A continuación se resumen algunas sugerencias respecto de los tipos de información que pueden ser necesarios al momento de discutir y decidir en torno a las áreas de acción de los EB y sus planes de acción.

El origen o fuente de la información necesaria puede ser:

- **interna**, en el Equipo de Base
- proporcionada por los **organismos** regionales y nacional del PH
- obtenida y referida al **entorno** comunal o vecinal.

A continuación se detalla, para área de decisión, posibles fuentes y tipos de datos e información necesaria.

3.3.1 Plan de acción

El propósito es elaborar, organizar, ejecutar y evaluar un plan de acción del EB, que defina campos de acción política específica, orientados a su entorno o territorio. Esto

requiere contar con la siguiente información:

Origen	Información
Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Datos básicos de los integrantes • Áreas de acción preferidas y/o con experiencia • Tiempo disponible (por cada integrante) • Otros recursos disponibles • Presencia de los integrantes en OIP y organizaciones gremiales [Nota 7]
Consejo Regional y Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Directrices sobre líneas de acción prioritarias • Marco de acción (ver Anexo 1) • Posible financiamiento
Entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones de base y OIP existentes • Situación política, social y económica del territorio • Problemas y potencialidades detectadas en el territorio [Nota 8] • Contactos municipales y gremiales

3.3.2 Afiliación

Esta área de trabajo puede ser parte del Plan de Acción, aunque es posible definir un plan aparte para las acciones de contactar y reclutar nuevos adherentes y afiliados. A este respecto es conveniente disponer de la siguiente información:

Origen	Información
Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Potencialidad de contactos • Necesidades internas para Plan de Acción • Prospectos efectivos
Consejo Regional y Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Posibles políticas y metas de afiliación • Procedimientos y mecanismos vigentes
Entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Situación comunal y provincial de los EB • Datos de votaciones comunales

3.3.3 Trabajo electoral

Dada la variedad y periodicidad de las elecciones, a la larga parece conveniente crear un EB especializado, con su propio plan de trabajo, que deberá disponer de los siguientes datos:

Origen	Información
Interna	<ul style="list-style-type: none"> ● Historial y situación actual ● Prospectos de candidaturas ● Acuerdos comunales o provinciales
Consejo Regional y Nacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Acuerdos electorales pactados o previstos ● Directrices vigentes
Entorno	<ul style="list-style-type: none"> ● Estadísticas electorales últimas ● Alianzas pactadas ● Normativa electoral

3.3.4 Capacitación

Desde todo punto de vista, esta debe ser una actividad permanente que incluya alguna actividad interna como cursos que puede ofrecer los organismos regionales o nacional, ahora que se utilizar Internet para realizar cursos a distancia.

En todo caso, habrá que conocer lo siguiente:

Origen	Información
Interna	<ul style="list-style-type: none"> ● Necesidades de capacitación ● Intereses y experiencias previas
Consejo Regional y Nacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Planes y cursos existentes ● Iniciativas de capacitación en desarrollo
Entorno	<ul style="list-style-type: none"> ● Oferta externa de cursos (presenciales o a distancia)

4. El plan de acción

Para todos los fines prácticos, un *plan de acción* se presenta como una secuencia en el tiempo de actividades y eventos o hitos significativos que señalan el término de una etapa o el logro de un objetivo, acompañada de la definición de los objetivos y el detalle de los recursos necesarios.

Esta sección es una propuesta metodológica que pueden aplicar los EB, que se inician,

tomando como base un ejemplo 'hipotético' ya que no está elaborado directamente por un grupo, más bien era un documento de trabajo basado en situaciones reales.

4.1 Un ejemplo (de momento hipotético)

Este caso supone la decisión tomada por el EB de trabajar con las organizaciones de base territorial (particularmente Juntas de Vecinos) a fin de colaborar en revitalizarlas y hacer posible que tengan un papel más activo la solución de sus problemas, donde prime el esfuerzo cooperativo por sobre la acción individual.

El plan propuesto incluye la creación de una Fundación que actuará como organismo técnico y ejecutor de los talleres previstos. Las ventajas de una Fundación son:

- no tiene fines de lucro,
- es fácil de constituir,
- tiene reconocimiento oficial, y
- puede recibir financiamiento estatal además de aportes privados.

En el Anexo 3 se presenta el documento que contiene este hipotético *Plan de Acción Territorial*, que representa una muestra de la elaboración de un primer plan en un EB. En este ejemplo falta la distribución de tareas, ya que en rigor, es el primer borrador del plan, generado a partir de la decisión previa señalada más arriba.

4.2 Metodología

4.2.1 La estructura del Plan

La elaboración de un Plan de Acción se debe concretar en un documento que, como mínimo, contiene las siguientes secciones:

- a. Estrategia a seguir
- b. Objetivos y alcances del plan
- c. Actividades a desarrollar
- d. Recursos asignados
- e. Programa de trabajo
- f. Organización prevista

4.2.2 Decisiones previas

Las primeras decisiones del EB serán sobre:

- ✓ el campo de acción propio: territorial, laboral, temático, estudiantil, electoral o

funcional. lo que dependerá de las preferencias y la disposición o el interés de cada uno de sus integrantes;

- ✓ los objetivos generales que se pretenden alcanzar en un plazo dado tanto para el EB como respecto de los efectos o resultados externos; y
- ✓ la estrategia que es aconsejable ya sea por las condiciones organizativas y la capacidad del EB como por las restricciones y características del entorno.

Este proceso debe ser producto de un debate entre todos y en profundidad con “datos sobre la mesa” que reflejen un buen conocimiento del entorno inmediato y de las prioridades regionales y nacionales. Según el tamaño del EB cabe la posibilidad de asumir más de un campo de acción.

En estas decisiones el horizonte de tiempo es muy relevante, en particular tener en cuenta el mediano y largo plazo.

4.2.3 Preparación del Plan

Tomada las decisiones básicas, un pequeño grupo de trabajo (2 o 3 personas) puede elaborar un documento que contenga un borrador del plan y que detalle los siguientes temas:

- Objetivos específicos y metas
- Delimitación geográfica
- Desglose las actividades necesarias, con una primera estimación de su duración
- Estimación genérica de los recursos mínimos necesarios

Este documento se somete a la discusión del EB, momento en el que se debe clarificar el compromiso de cada uno de sus miembros de una dedicación de tiempo así como de su opción por las actividades en que le interesa participar.

A continuación el grupo de trabajo revisa su propuesta, hace los ajustes respectivos y le agrega

- la distribución del trabajo (asignación del recurso tiempo) y
- una propuesta de programa de trabajo, en formato ‘carta Gantt’, y
- la estructura de coordinación necesaria.

Con este nuevo documento se convoca a una reunión del EB para tome las decisiones finales. Si surge sugerencias y cambios el grupo de trabajo hará las modificaciones del caso y procederá a publicar la versión final del Plan de Acción.

4.3.4 Puesta en marcha

La puesta en marcha y ejecución de un plan está sujeta a una mínima coordinación, que puede asumirla quien ejerce la función de *Enlace* en el EB o bien algún miembro del grupo de trabajo que preparó los borradores del plan. Es aconsejable que el coordinador tenga un reemplazante como coordinador alterno.

La tarea de coordinación involucra:

- supervisar el cumplimiento de los plazos
- reasignar recursos, de ser necesario
- registrar los avances
- proponer posibles modificaciones al programa de trabajo

El EB deberá reunirse periódicamente para evaluar los avances, tomar las decisiones del caso, intercambiar experiencias y sugerir ideas. Sin perjuicio de esto, se puede usar algún sistema por Internet para informar los acciones y los avances alcanzados.

Notas

1. Según el Estatuto la diferencia entre afiliado y adherente es la edad: quienes tienen entre 14 y 18 años son adherentes y pagan una cuota menor; según esto se puede entender que el PH no tiene una organización aparte para la juventud, como en otros partidos políticos.
2. En los dos primeros años de vigencia del nuevo Estatuto, el mínimo es de 5 afiliados o adherentes. Este período termina en Junio del 2020.
3. La "*ley de hierro de la oligarquía*" es la conclusión que formuló el sociólogo alemán Robert Michels de sus estudios sobre los partidos políticos y sindicatos a comienzos del siglo XX en Europa, que dice "*La organización es lo que da origen a la dominación de los elegidos sobre los electores, de los mandatarios sobre los mandantes, de los delegados sobre los delegadores. Quien dice organización dice oligarquía*". Esto da para escribir un ensayo aparte; lo que importa destacar que el peligro existe, pero que existen diversas modalidades de organización.
4. La UDI es un caso ejemplar de un partido del tipo leninista, más que el propio Partido Comunista.
5. La administración o gestión de proyectos es un conjunto de técnicas y herramientas que ayudan a organizar y planificar una secuencia de actividades interrelacionadas que conducen al cumplimiento de un objetivo en un plazo determinado y con ciertos recursos disponibles; caso típico construir una casa.
6. Los artículos primero y segundo del Estatuto así como la Declaración de Principios y otros documentos definen un marco de acción para el PH, que debe reflejarse en los accionar de los EB. En el Anexo 1 se resume dicha información.
7. OIP corresponde a "organizaciones de interés público", reguladas por la ley 20.500; son fundaciones, corporaciones y en general organizaciones sin fines de lucro, más las organizaciones comunitarias territoriales o funcionales creadas por Ley 19.418
8. En este tema se puede aplicar la metodología de talleres con el "Enfoque Necesidades Satisfactores Recursos". Ver Anexo 2.

Anexo 1: Marco de acción política

Introducción

Lo que sigue es una síntesis de las propuestas centrales, los principios y los valores del Partido Humanista que son relevantes para el trabajo de los Equipos de Base. Las fuentes de información son las siguientes:

- los artículos primero y segundo del Estatuto,
- la “Declaración de Principios” y las “Tesis” de la Internacional Humanista,
- el documento “Nuestro Programa” del Partido Humanista.

La idea es tener una guía que permita orientar las decisiones en torno a los campos de acción posibles, las actividades preferentes y las prioridades en el trabajo político.

Valores centrales

- Libertad y dignidad de todos los seres humanos
- No violencia
- No discriminación
- Diversidad

Principios

- El mundo en que se nace es un mundo social, constituido por intenciones humanas.
- El ser humano es historia personal y social y no "naturaleza" humana.
- La existencia humana es libertad en cuanto afirmación o negación del mundo.
- La intencionalidad humana permite afirmar o negar las condiciones y, por tanto, no ser simple reflejo de ellas.
- El ser humano decide aceptar o negar las condiciones sociales en que nace, se desarrolla y muere.
- Nadie puede existir sin confrontarse a las condiciones sociales en que vive, y nadie puede dejar de elegir entre ellas.
- La actividad social es continuo enjuiciamiento de la historia y compromiso hacia el futuro, más allá de la muerte personal.
- Las distintas formas de violencia son expresión de la negación de lo humano en

el otro.

- La existencia humana se desarrolla entre contradicciones que ponen las condiciones históricas en lo social y lo personal.
- Organizar las relaciones sociales desde y para el ser humano

Propuestas políticas

1. Sostenimiento del régimen democrático como forma de transición de la democracia formal a la democracia real que:

- respete realmente la independencia y equilibrio entre los distintos poderes del estado, cuyo origen radique en la potestad constituyente del pueblo;
- transforme la práctica de la representatividad, dando la mayor importancia a la consulta popular, el plebiscito y la elección directa de los candidatos e imponga leyes de responsabilidad política, de manera que todo aquel que no cumpla con lo prometido a sus electores, arriesgue el desafuero, la destitución o el juicio político;
- extreme toda medida que favorezca la inserción y desarrollo de las minorías.

2. Descentralizar el Estado a través de una **organización federativa** de modo que el poder político real quede en manos de las regiones, provincias, comunas, barrios y comunidades.

3. Fortalecer toda organización social que contrarreste el proceso histórico actual de transferencia del capital hacia la banca a fin de:

- impedir que el estado sea un instrumento del capital financiero;
- lograr que la relación entre los factores de la producción (trabajo y capital) sea justa; y
- devolver a la sociedad su autonomía arrebatada.

4. Defender la diversidad y las prácticas democráticas, promoviendo de manera prioritaria el ejercicio de una ciudadanía socialmente participativa y responsable, como base necesaria para

- una sociedad cultural y políticamente abierta, regulada por el pleno respeto a los Derechos Humanos; y
- un sistema socio económico que propenda a la justicia social, a la inclusión y la protección de los desposeídos.

Anexo 2: Enfoque Necesidades - Satisfactores - Recursos



La idea

Es sabido que las organizaciones territoriales de base tienen un grave problema de inactividad: usualmente se crean con un objetivo concreto (pavimentar las calles), y una vez logrado se “apagan”.

Para que se puedan reactivar es necesario encontrar propósitos e iniciativas comunes: por ejemplo, problemas cuya solución depende, en gran medida, de la comunidad que conforman los integrantes de la organización. Esto requiere una metodología, que le permite a una comunidad organizada, a partir de la experiencia, las prioridades y las aspiraciones de sus integrantes:

- diagnosticar sus carencias y potencialidades;
- definir sus prioridades y líneas de acción; y
- identificar los recursos necesarios y los obstáculos que se presentan para resolver sus problemas.

La metodología es una aplicación del *enfoque de necesidades-satisfactores-recursos*, desarrollado por Manfred Max-Neef (economista), Antonio Elizalde (sociólogo) y Martin Hopenhayn (filósofo) allá por los años 80 y que se puede resumir así:

- las **necesidades** humanas fundamentales son las siguientes, comunes a toda la especie humana, válidas en toda época y lugar:
 - **subsistencia**: se expresa como reproducción de la especie y requiere, como mínimo, agua, "pan, techo y abrigo";
 - **protección**: cuidar a otros, a si mismo y al medio ambiente;
 - **afecto**: dar y recibir expresiones de empatía, cariño o solidaridad, crear relaciones y compartir con otros;
 - **entendimiento**: investigar, experimentar, meditar respecto de si mismo,

de los demás y del medio que nos rodea;

- **creación**: inventar, diseñar, construir medios para expresarse y para contribuir con satisfactores apropiados a las necesidades humanas
 - **participación**: integrar agrupaciones diversas, según los intereses y la disposición de los miembros de la comunidad; asumir responsabilidades sociales;
 - **ocio**: disponer de tiempo libre para disfrutar de tranquilidad, jugar, evitar las preocupaciones o simplemente curiosear;
 - **identidad**: sentido de pertenencia, reconocimiento en una agrupación humana que promueve la autoestima;
 - **libertad**: ejercicio de la autonomía, la tolerancia y la capacidad de optar, discrepar, conocerse, incluso desobedecer.
- siempre han existido los medios adecuados para cubrir esas necesidades (cosas, construcciones, habilidades, organizaciones, etc.), llamados **satisfactores**, los que sí cambian a través del tiempo y de las culturas; se clasifican en 4 grupos: **ser, tener, hacer y estar**.
 - los satisfactores son generados o producidos por medio de **recursos** de distinto tipo, disponibles en la naturaleza.

El siguiente gráfico resume este enfoque:

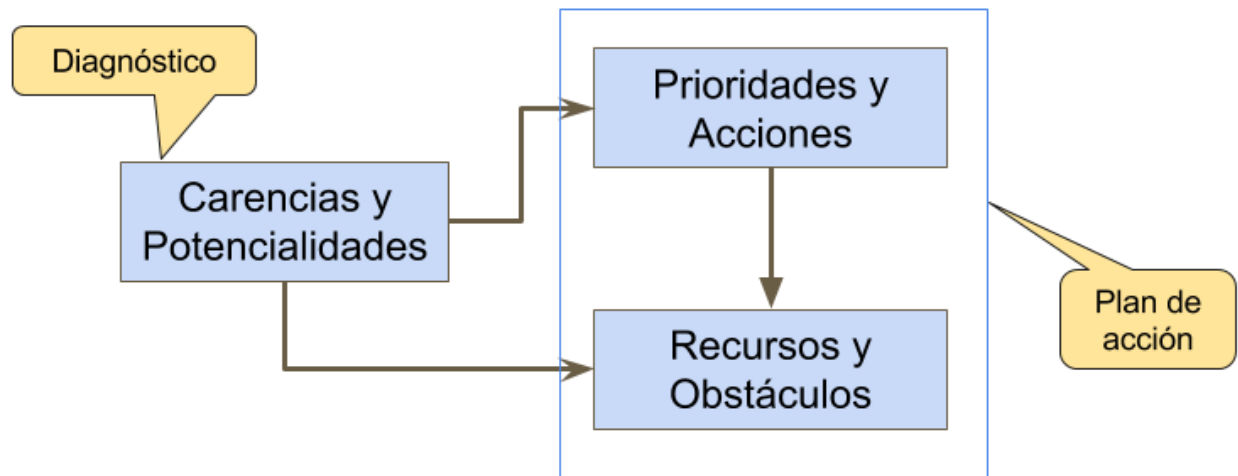


Resultados

Para aplicar este enfoque se utiliza una **Matriz de Necesidades Satisfactores** con 36 casilleros, que los participantes van completando en pequeños grupos y luego discuten en conjunto; así se obtiene:

- una **matriz negativa**, que refleja los problemas, las dificultades y las carencias que afectan a la comunidad, tal como las perciben sus miembros;
- una **matriz positiva**, que expresa los ideales de como debería ser la comunidad en que viven. así como sus potencialidades;
- un posible **plan de acción** que apunte a resolver los problemas detectados.

De esta manera se logra un diagnóstico y un plan de acción elaborado por la propia comunidad, según se muestra en el siguiente gráfico:



Requerimientos

Esta metodología se realiza en 3 talleres de una jornada cada uno, plenamente participativos; se trabaja en pequeños grupo y sesiones plenarias, con encargados externos que orientan el trabajo en grupo, resuelven las cuestiones metodológicas y conceptuales, procesan la información que se va recopilando y dirigen las reuniones plenarias.

A estos talleres pueden fácilmente concurrir 50 o más personas. En su desarrollo es recomendable tener en cuenta las siguientes "reglas del juego":

- la idea central es lograr un visión compartida de la situación local;
- todas las opiniones son respetables y se deben escuchar;
- las experiencias y percepciones de los participantes son lo más importante, en particular si son residentes antiguos;
- tener presente que los diagnósticos de nivel nacional o regional no se aplican estrictamente en la realidad local.

Anexo 3: Ejemplo de Plan de Acción Territorial

“Quisiera sacarte a caminar
en un largo tour
por Pudahuel y La Bandera
por Pudahuel y por La Legua
y verías la vida tal como es”

Sol y Lluvia

Introducción

Los versos de *Sol y Lluvia* están potencialmente dirigidas a un experto en algo o un político de cualquier partido: el tema es **ver la realidad tal cual es**. Claramente la clase política y los tecnócratas a su servicio padecen de **autismo**: tienen graves dificultades para comunicarse e interactuar socialmente, excepto entre ellos. Este es un peligro que se debe evitar.

¿Cómo se conocen las aspiraciones, expectativas, potencialidades y prioridades de los residentes de un barrio en alguna comuna, en especial, cuando existen organizaciones de base? Esta es una cuestión muy importante a resolver para definir una estrategia y organizar la acción política territorial.

Este primer Plan de Acción apunta en ese sentido al poner a prueba una metodología de mucho potencial en la construcción de nuevas formas de acción política.

Estrategia política territorial

1. Considerando el problema de la alta abstención electoral, entre otros, es urgente la **necesidad de repolitizar a la ciudadanía**, en el preciso sentido de

“lograr que los ciudadanos decidan por su cuenta sobre los asuntos que les afectan”

frase que expresa la mejor descripción de una democracia real. Politizar no significa, necesariamente, adherir a un partido político.

2. Revisar las modalidades de acción política comúnmente utilizadas, y explorar otros métodos que permitan:

- destronar el paradigma neoliberal dominante,

- definir y organizar otro modelo económico social,
- practicar una nueva forma de hacer política.

3. Hacer sistemático el trabajo con las OIP, dándole un contenido político permanente, que no significa reclutamiento o propaganda, tendrá efectos a mediano plazo y significa incorporarse a dichas organizaciones.

Para usar una metáfora, se trata de *actuar como budistas*, quienes no necesitan hacer proselitismo para lograr adherentes.

4. Construir otras formas de poder surgidas desde abajo, además de competir por y de acceder a las estructuras políticas convencionales, poniendo a prueba un mecanismo para que la ciudadanía se ejerza el día a día y no, de forma exclusiva, depositando un “papelito marcado” en una urna cada dos años.

5. Detectar potenciales liderazgos para otras acciones ciudadanas o incluso políticas a nivel comunal. Tener presente que las OIP no pueden hacer política partidistas.

6. Mantener activos a los adherentes, colaborando en resolver los problemas de su comunidad territorial y en alimentar la toma de decisiones políticas con datos de “la vida tal como es”.

Objetivos específicos

- a. Organizar el trabajo político territorial de los EB del PH, en la provincia de Marga Marga.
- b. Capacitar a los adherentes en la metodología de los Talleres "Necesidades - Satisfactores - Recursos".
- c. Obtener un primer reconocimiento de la situación comunal territorial con una pauta de observación personal.
- d. Integrar a los adherentes a las organizaciones territoriales (OIP) de su lugar de residencia.
- e. Formalizar la creación de la Fundación Marga Marga.
- f. Lograr el acuerdo con las primeras 3 OIP para realizar el ciclo de Talleres.

Tareas principales

1. Concordar en el EB las bases, filosofía y estrategia para el trabajo político territorial.
2. Montar un sitio en Internet para el intercambio y registro de información.
3. Trabajar con los adherentes los listados de las OIP de la respectiva comuna,

- para detectar la vigencia de las organizaciones y el territorio que cubren.
4. Realizar una encuesta de reconocimiento visual del territorio (RVT), con una pauta de trabajo, para luego registrar en una base de datos y cartografiar la información.
 5. Preparar una síntesis del reconocimiento del territorio.
 6. Organizar y ejecutar en el EB el ciclo de Talleres NSR.
 7. Evaluar el diseño metodológico de los Talleres y realizar los ajustes necesarios.
 8. Efectuar seguimiento a la incorporación de los adherentes a las OIP, analizar los problemas y los obstáculos que se han presentado y proponer soluciones.
 9. Preparar el material informativo para la promoción del ciclo de Talleres en las OIP.
 10. Hacer contactos con las OIP potencialmente interesadas.
 11. Realizar el primer ciclo de Talleres: 3 jornadas de fin de semana
 12. Evaluar los resultados de los Talleres efectuados.
 13. Desarrollar una síntesis de los diagnósticos (matrices NSR) y los planes de acción preparados por las OIP participantes en los ciclos de Talleres.
 14. Evaluar el desarrollo y los resultados del plan.

Cronograma

A continuación se presenta un cronograma tentativo de las tareas previstas para este plan de acción, descritas en la sección anterior.

