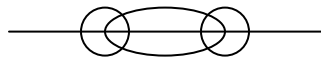


# **iOrganícense!**

**UN  
MANUAL  
PARA  
LÍDERES**



DEAN BRACKLEY

# ¡Organícense!

*¡Organícense!* es el manual de capacitación de liderazgo de South Bronx People for Change (El Pueblo por el Cambio de South Bronx); un proyecto de organización comunitaria basada en una iglesia que comenzó en 1979.

*¡Organícense!* explica a lxs líderes locales las habilidades para tomar acción social. La unidad básica de la organización People for Change es un grupo clave de líderes arraigadxs en un vecindario local y conectadxs a una iglesia local. *¡Organícense!* está diseñado para ayudar a capacitar a un equipo como ese para movilizar a la comunidad local para lidiar con sus problemas, y para este propósito, el libro está dividido en tres partes. Parte I explica los conceptos básicos y valores relacionados a la acción social. Parte II muestra como organizar y mantener un grupo de acción social. Parte III explica como desarrollar campañas para resolver asuntos comunitarios.

*Organícense!* se basa en la creencia de que el recurso más grande de un lugar es su gente. Solo el poder del pueblo puede crear el cambio social. *¡Organícense!* ayuda a líderes locales empoderar a la gente a tomar las riendas de sus propias vidas y romper el ciclo de victimización.

---

Dean Brackley *ahora* enseña en El Salvador. Ha trabajado extensivamente en organización comunitaria y es el autor de la informativa e inspiradora *historieta*, *People Power (El Poder del Pueblo)*.



PAULIST PRESS

0-8091-3176-5

\$3.95

Book design by Faces Type & Design.

Copyright © 1990 by The Society of Jesus

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage and retrieval system without permission in writing from the Publisher.

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

Brackley, Dean.

Organize! : a manual for leaders / by Dean Brackley.

p. cm.

ISBN 0-8091-3176-5

1. Church work with the poor—Catholic Church—Handbooks, manuals, etc.
2. Church work with the poor—New York (N.Y.)—Handbooks, manuals, etc.
3. Church and social problems—Catholic Church—Handbooks, manuals, etc.
4. Catholic Church—New York (N.Y.)—History. 5. New York (N.Y.)—Church history. 6. South Bronx (New York, N.Y.)—Church history. 7. South Bronx People for Change.

I. Title.

BX2347.8.P66B73 1990

254'.6—dc20

90-35838

CIP

Published by Paulist Press  
997 Macarthur Boulevard  
Mahwah, New Jersey 07430

Printed and bound in the  
United States of America

# Contenido

---

Introducción .....	1
<b>PARTE I: CONCEPTOS BASICOS .....</b>	<b>5</b>
1. Poder .....	6
2. Acción social .....	9
<b>PARTE II: TU GRUPO .....</b>	<b>11</b>
1. Reuniones de grupo .....	12
2. Facilitando una discusión .....	18
3. Liderazgo .....	20
4. El equipo de liderazgo .....	22
5. Cadena telefónica .....	23
6. Lista de herramientas .....	24
<b>PARTE III: ORGANIZANDO—Diez pasos claves .....</b>	<b>25</b>
1. Explorando el vecindario .....	27
2. Reclutandi .....	29
a. Contacto personal .....	30
b. Haz una lista .....	31
c. Tocando puertas .....	33
d. Entrevistas (visitar casas) .....	36
e. Hablando con un grupo .....	38
3. Escogiendo un asunto .....	39
4. Investigando el asunto .....	42
5. Estrategia: Planea tu campaña .....	46
6. Consiguiendo apoyo .....	49
7. Publicidad .....	50
8. La acción .....	54
a. Tácticas .....	55
b. Reuniones públicas .....	59
c. Negociación .....	63
9. Evaluación .....	66
10. Monitoreando el acuerdo .....	67
11. ¡Celebren! .....	67

# Introduction

---

*Organize!* is the leadership training manual of South Bronx People for Change, a church-based community organizing project begun in 1979. The manual has been newly expanded and directed to a wider audience. As the song says, “If we can make it *there*, we’ll make it anywhere. . . .” Not that we’ve actually made it in the South Bronx—not by a long shot! But a unique *spirit* stamps social action there in a way that is worth sharing.

A plague of abandonment—by banks, landlords, and government—eventually wrecked South Bronx neighborhoods in the late 1960s and 1970s. It destroyed over 100,000 housing units and displaced more than 250,000 persons. Never before had such destruction taken place apart from war or natural disaster. Maybe it *was* war. It left the area more thoroughly disorganized and more dependent than ever.

**EMPOWERING PEOPLE** When everything else came undone in the 1970s, many church congregations responded generously, supplying social services and even developing housing for afflicted neighbors. The most far-sighted people soon realized, however, that the greatest challenge was to develop the area’s richest resource, its *people*. Only people power could break the dependency. As the Catholic bishops would later state in their pastoral letter on the U.S. economy: “Poor people must be empowered to take charge of their own futures and become responsible for their own economic advancement” (no. 201). So, in the mid-1970s laypeople and church workers planned People for Change as an organization of the people and by the people.

The new project would combine (1) community organizing, (2) analysis of local power, and (3) faith reflection. Training in organizing would provide skills for tackling problems like poor public services and heatless apartments in the winter. Organizing would help develop local power.

With power analysis, people could draw back the curtains that hide the levers of local and city power. But this conscientization had to stress values as well as knowledge. Otherwise, social change could

become just another changing of the guard. No more secret plans!  
No more corrupt leaders!

Opening a space for religious expression *within* social action was a matter of simple respect for a people that believes deeply and has not learned the difficult trick of separating faith from everyday life. And yet unlocking the power of faith in the struggle for justice proved a stiff challenge from the beginning. Many creative efforts, such as the Sunday afternoon scripture reflections, have since helped people express the social meaning of their faith for today.

In the early days, Chicago priest Larry Gorman contributed to this effort, while Sr. Marge Tuite provided local leaders with tools for ~~power analysis~~ People for Change embraced Margie's inspiring vision, summarized below (page 8). (*People Power* develops this in greater detail in comic book form. *People Power* and the companion booklet *Group Exercises with "People Power,"* both written by the present author, are available from Paulist Press.)

Harry Fagan trained People for Change's first organizers. His approach to social action has stamped struggles over housing, utility rates, and crime control for over ten years. *Organize!* owes a deep debt to Harry and his wonderful book *Empowerment* (Paulist Press, 1979) both for its organization and even its language (see below: "Power," "The Leadership Team," "Getting Concrete and Specific," "Research," and "Getting Support"). Many other hands have also shaped *Organize!*, especially the People for Change staff and volunteer trainers who have worked to improve the training program over the years. The lively drawings of our gifted neighbor Joey Negrón have long brightened our training handouts. Now they grace this book.

**FOR LOCAL LEADERS** *Organize!* explains social action skills to local leaders. The basic unit of the People for Change organization is a core group of leaders rooted in a local neighborhood and attached to a local church. *Organize!* is designed to help train such a team to mobilize the local community to deal with its problems. This purpose divides the book into three parts: Part I explains basic concepts and values related to social action. Part II shows how to organize and maintain a local social action group. Part III explains how to mount action campaigns to resolve community issues.

Since it is directed to local leaders, the present book does not include everything an organizer must do to build a *people's organization*. It says nothing about long-range planning, financial support, or launching an organization in the community. For this kind of information, consult a trained organizer or the many fine books addressed to these topics.

Besides our own experience and *Empowerment*, we have drawn on many such books here, including Si Kahn's *Organizing* (McGraw-Hill, 1982), Shel Trapp's *Dynamics of Organizing* (NTIC), and Roger Hayes' series of booklets *Workshops in Organizing* (Community Or-

ganizing Unit, CSS, 1985). Each develops in its own way the tradition of Saul Alinsky who spelled out the basic principles of community organizing in two classic works, *Reveille for Radicals* and *Rules for Radicals* (Random House, 1969 and 1972).

**OUR SECRET WEAPON** Sin abounds in the South Bronx—but grace does more abound. If poverty and destruction have brought frustration and addiction, they have also shaped a generation of tireless survivors who cling to what is important in life. Generosity, hard work, humor, compassion, faith, and fiesta flourish more than crime in the South Bronx. The majority, after all, work hard, struggling to raise decent families against the odds. They draw their warmth and strength from the rich cultural soil of the Caribbean and the rural south. New York street savvy blends with this heritage in their struggle for justice.

In time, emphasis on participation, values, and faith at People for Change has allowed the people to shape their struggle for justice into an expression of their own tough and tender spirit. People for Change turns this spirit loose in the streets.

South Bronx people have shown young turks and outsiders that you don't have to lie or manipulate people in order to succeed—and that winning-at-any-price is unworthy of us. They reject violence, and even disrespect for the officials who show such disrespect for them. They have taught us that we need not humiliate the powerful, even as we debunk their pretensions. We don't coerce opponents, we pressure them. And when we confront them, as we frequently must, our only weapon is the truth. We have learned from the people the importance of Gandhi's truth-force and the centrality of respect for persons. Small wonder that the wisdom of Martin Luther King, Jr. has had a growing impact on our organization.

"That's our secret weapon," said one pastor when senior citizen Mary Cummins hugged and kissed "the enemy," the Bronx police commander. The secret weapon surfaced again when school children sang hymns for a startled Housing Commissioner and pleaded for housing for the poor. Victoria Santos also unsheathed the secret weapon when she trained her picture of Jesus on the cops and bolted doors which sought to block our entrance to housing headquarters downtown.

The people have shown us how to be patient but to never give up. They have taught us the importance of humor and song, of prayer and celebration, no matter how grave the cause or grim the hour. They know that we are crazy to work for a new Bronx without God's help, and they have shown us how to speak God's name without embarrassment in the heat of the battle. In short, they have taught us to maintain our humanity in the fight for social justice.

This book is dedicated to the staff members and trainers of South Bronx People for Change over the years, especially to Angel Garcia and Mildred Bonilla, Blanca Ramirez, Vilma Silva, Marilu

Fermaintt, and Mark Colville—tireless and generous workers who embody the South Bronx spirit.

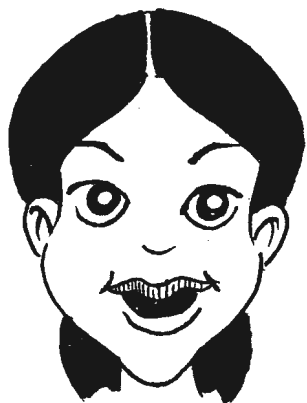
Besides them, Ed Dunn and Joe Hacala have recently provided important suggestions for improving this book. Special thanks are also due to the Woodstock Theological Center in Washington, D.C. for the opportunity to put *Organize!* into final form.

Dean Brackley  
July 16, 1989

*Organize!* has a companion booklet, *Workshops with "Organize!"* (Paulist Press, 1990) by the same author. It contains workshop plans and other resources for developing a training program using *Organize!*

# PARTE I: CONCEPTOS BASICOS

---



*La acción social se trata sobre el poder—el poder del pueblo, para ser exactos. Es fácil malinterpretar tanto la acción social como el poder. Muchxs confunden la acción social con servicios sociales o desarrollo comunitario. Muchxs confunden el poder del pueblo con otros tipos de poder.*

*Las próximas páginas podran ayudarles a tí y a tu grupo clarificar sus ideas y su trabajo hacia una visión en común sobre el tipo de acción que puede darles más control sobre lo que sucede en tu comunidad local.*

## La PARTE I tiene dos secciones:

- 1. Poder = El Pueblo + Conocimiento**
- 2. La Acción Social**

# 1. EL PODER

---

Desde muy al principio debemos de pensar claramente sobre el poder. Si no, podemos perder de vista los valores que inspiran nuestra acción social. Estos están arraigados en nuestras creencias y tradiciones más profundas inspiradas por la Biblia.

No puede haber hermandad sin justicia social. Pero la justicia social exige una distribución justa del poder. En la acción social, buscamos y usamos el poder para conseguir la justicia que hace posible tener una verdadera comunidad.



*“Ahora, el poder apropiadamente entendido no es nada más que la habilidad de lograr un propósito. Es la fuerza requerida para llevar acabo el cambio social, político y económico. . . .*

*“No hay nada malo con el poder si el poder se usa correctamente. . .*

*“Ahora, tenemos que entender esto bien. Lo que se necesita es una realización que el poder sin el amor es destructivo y abusivo, que el amor sin el poder es sentimental y anémico. El poder en su mejor expresión es el amor implementando las exigencias de justicia, y justicia es en su mejor expresión el poder corrigiendo todo lo que se levanta contra el amor. Y esto es lo que tenemos que ver mientras que nos movemos hacia adelante.”*

—Martin Luther King, Jr.  
último discurso como Presidente de la SCLC

# EL PODER es la habilidad de lograr nuestros objetivos

- Como todo lo que ha creado Dios:  
El poder se puede usar para hacer el *bien* . . . o para el *mal* (¿puedes pensar en ejemplos de cada uno?)
- Puedes tener poder *egoísta*: poder *sobre* otrxs (¿En dónde has experimentado esto?)



- Puedes tener poder *compartido*, poder *con* otrxs:
- El poder puede *mantener* las cosas como están:



(Da ejemplos.)

- El poder puede *cambiar* las cosas.



(Da ejemplos.)



**HAY MUCHOS TIPOS DE PODER.  
ANOTA TODAS LAS QUE PUEDas:**

1. Dinero
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

Queremos el tipo de poder que corresponde a la dignidad humana. **El poder de cambiar las cosas. El poder compartido.** El poder que hace efectivo el **amor** en la comunidad. Queremos:

**¡EL PODER DEL PUEBLO!**

Dependemos del poder de la **VERDAD** y de la dignidad del **PUEBLO**. Así es que definimos el poder de esta manera:

**EL PODER = EL PUEBLO + EL CONOCIMIENTO**

donde "el Pueblo" significa la **base** e incluye a grupos e instituciones.

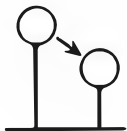
Basamos nuestro entendimiento del poder y la acción social en la **filosofía social** o visión del grupo South Bronx People for Change. Presentamos esto en la siguiente página. Busca reflejar para hoy día los **valores sociales** que son centrales al mensaje de la Biblia.

# El Poder del Pueblo

UNA "FILOSOFIA SOCIAL" DE RESPETO POR LA DIGNIDAD DE TODAS LAS PERSONAS\*

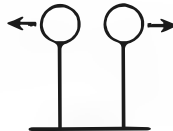
Como lo vemos, hay **tres maneras** en la cual la gente puede relacionarse:

## 1. COMO DESIGUALES.



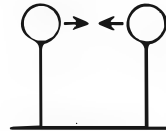
Una persona tiene **poder sobre** otra,  
toma las decisiones **por** ellxs,  
los mantiene **dependientes**,  
—¡pero no tiene que **rendir** cuentas!

## 2. IGNORANDOSE.



La gente **comparte** ni sus problemas ni sus sueños,  
buscan **soluciones privadas** a problemas en común,  
y **compiten** en vez de cooperar.

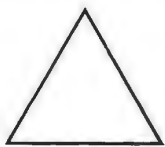
## 3. COMO IGUALES.



La gente **depende** los unxs de lxs otrxs  
y se **rinden cuentas** entre sí.  
  
En este terreno de **respeto**, ¡pueden crecer la confianza y el amor!

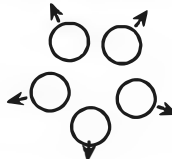
Cuando la gente actúa así, forman **grupos e organizaciones** que se ven así—

## 1. La PIRAMIDE.



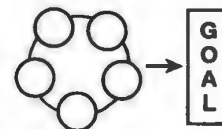
Aquí unos cuantos pocos tienen **poder sobre** los muchos que están abajo,  
los mantienen **dependientes**,  
toman las **decisiones por** ellxs,  
—¡¡pero no tienen que **rendirles** cuentas!!  
No hay verdadera **participación**.  
Hay un ambiente de **temor y ansiedad**.

## 2. EI MONTON.



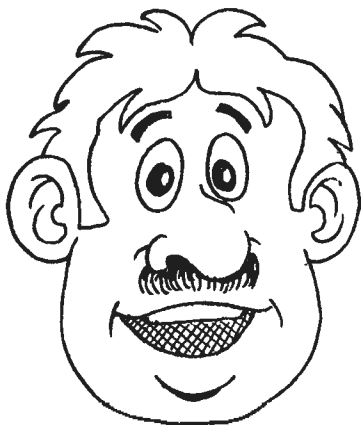
Grupos **desorganizados** que son fácilmente manipulados.  
  
¿A dónde se encuentran?  
Al fondo de la pirámide.  
  
**Divisiones:** negrxs contra blancxs contra latinxs.  
Mujeres contra hombres.  
Jóvenes contra viejos. etc.  
  
Ambiente: **desconfianza** y **falta de esperanza**.

## 3. EI EQUIPO (Círculo).



Un grupo de iguales que buscan un **objetivo en común**.  
  
**Dependen** lxs unxs de lxs otrxs,  
**comparten** poder, decisiones e información.  
No compiten, **cooperan**.  
Le rinden cuentas al **objetivo**.  
Clima: **tensión creativa**.

\* Ver Dean Brackley, *People Power* (Paulist Press, 1989). Ilustrado por Larry Nolte.



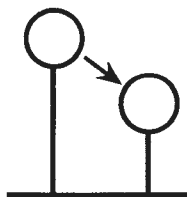
## 2. LA ACCION SOCIAL

*¿De que se trata?*

Comparemos LA ACCION SOCIAL al SERVICIO SOCIAL . . .

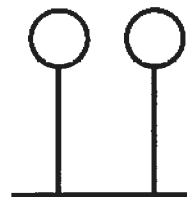
### SERVICIO SOCIAL

- Trata con las necesidades y problemas de lxs *individuxs*.
- Se hace algo *PARA* alguien.
- Uno a uno.
- Caridad.
- Trata con los *efectos*.
- No hay *cambio social*.
- No construye *poder*.
- Peligro: Dependencia sin rendición de cuentas o empoderamiento. Cliente y experto.



### ACCION SOCIAL

- Trata con las políticas de *instituciones sociales* (bancos, educación, gobierno, etc.).
- Se hace algo *CON* otrxs.
- Grupo.
- Justicia.
- Trata con *las causas*.
- Trabaja por el *cambio*.
- Construye *poder*.
- ¿Peligro?



Las personas que hacen la acción social son usualmente bondadosos y generosos. Pueden fácilmente meterse a hacer servicio social. No hay nada malo con eso. Pero seamos clarxs. AQUI LO QUE NOS INTERESA ES LA ACCION SOCIAL.

## UN EJERCICIO: *¿Qué harías?*

---

### CASO #1

Recientemente un carro abandonado y otra basura fuerte (muebles, etc.) ha sido botada a la orilla de un carretera cerca del parque. La gente está muy molesta. Han llamado a la policía y al departamento de servicios sanitarios, pero la basura sigue ahí. Unx de tus amigxs sugiere organizar una colecta de lxs vecinxs para que un servicio privado se lleve el carro y la basura.

¿Qué harías?

### CASO #2

Un hombre enojado se pone en contacto con tu grupo y dice que le robaron su sueldo después de ir a cambiar su cheque al banco local. También conoce de otrxs que han sido asaltadxm saliendo del banco. Quiere saber: "¿Qué va a hacer el grupo sobre los asaltos?"

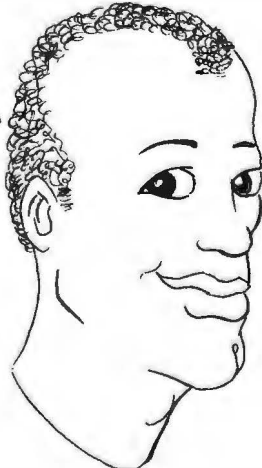
¿Qué harías?

### CASO #3

Es enero un edificio cercano no ha tenido calefacción por tres semanas. Las posibilidades de que tenga calefacción no se ven buena para el resto del invierno.

Unxs inquilinxs del edificio visitan a tu grupo para pedir ayuda. Quieren mudarse y quieren que les ayuden a encontrar apartamentos con calefacción.

¿Qué harías?



# PARTE II: TU GRUPO

---



*Para poder manejar de una ciudad a otra, necesitas no solamente saber cómo manejar y cómo llegar; necesitas un carro que funcione bien. De igual manera, para organizar a tu comunidad, necesitas no solamente saber cómo hacer acción social; necesitas saber cómo mantener tu grupo funcionando bien. La Parte II te ayudará a mantener tu funcionamiento bien. Así podrás “manejarla” por todas partes— y construir el poder popular en tu comunidad.*

## LA PARTE II tiene seis secciones:

---

- 1. Reuniones de grupo**
- 2. Facilitando una discusión**
- 3. Liderazgo**
- 4. El equipo de liderazgo**
- 5. Cadena telefónica**
- 6. Lista de herramientas**

# 1. REUNIONES DE GRUPO

---

Un buen grupo de acción social debe reunirse regularmente, por lo menos una vez al mes. Pero las reuniones malas matan a los grupos buenos. Esta sección te ayudará a facilitar reuniones breves y productivas, donde los miembros participan y no solamente observan.



**Pregunta:** ¿Para qué tener reuniones?

**Respuesta:** Para planear una acción.

Para socializar, celebrar con una fiesta. Para compartir información hacer llamadas telefónicas, o mandar un boletín. Se lleva a cabo una reunión para planear una acción—reclutamiento, una protesta, un baile, etc.

En general, las reuniones deben de durar una hora o un poquito más.

Una reunión que no dura toda la noche debe de **enfocarse solamente en una cosa**. Planea **una** acción por reunión. A este enfoque le llamamos el **TEMA PRINCIPAL** de la reunión.

No comiencen de zero en la reunión. El equipo de liderazgo (por lo menos dos miembros) trae una **PROPUESTA DE ACCION** a la reunión y lo presenta a la membresía (por ejemplo: "Proponemos que el grupo invite al director del Departamento de Salubridad a una reunión en el vecindario para que podamos eliminar los carros abandonados que se botan en frente de la escuela.")



Lxs líderes proponen una acción para ahorrar tiempo, no para imponer sus propias idas. Los miembros pueden aceptar la propuesta, rechazarla, o cambiarla. Lxs líderes pueden hasta traer una lista de responsabilidades para la acción que están proponiendo—con tal de que no impongan sus ideas al grupo.

Claro, esto significa que los líderes tienen que reunirse antes para planear la agenda para la reunión del grupo. Esta "reunión de liderazgo" debe de estar abierta a todos los miembros.

Al principio de la reunión del grupo, lxs líderes presentan **LA AGENDA** a todxs para que lo aprueben. (Por eso es buena idea que lxs líderes pidan consejo a los miembros claves sobre la agenda antes de la reunión.) Una vez que los miembros aprueban la agenda, es de **ellxs**, y los miembros le dan a lx facilitadorx la responsabilidad de ver que **la agenda de la gente es seguida**.



¡Esto es un alivio para lxs facilitadorxs! No tienen que defender su propia autoridad. Su trabajo es **defender la agenda del grupo**. En realidad la agenda es la que maneja la reunión: “Termina tus puntos, Tere. Acordamos llegar a una decisión para las 8:30—al menos que el grupo quiera cambiar la agenda.”

Posiblemente tengan un segundo tema, un **TEMA MENOR**, para discutir. A ese tema se le debe dar 10 o 15 minutos máximo. Esto significa que la discusión sería que suceder antes o después de la reunión del grupo. Por ejemplo, un tema menor puede ser un reporte y una decisión sobre un proyecto—como empadronamiento de votantes— **que ya está en proceso**. O puede ser un nuevo proyecto que se le puede asignar a un comité para que lo trabaje **después** de la reunión del grupo. Para ahorrar tiempo, el grupo puede darle la autoridad a este comité de tomar decisiones sobre el tema sin tener que reunir a todxs.

Una reunión debe de incluir **TIEMPO ABIERTO** para que la gente no sienta que la agenda está escrita en sangre. Usen ese tiempo abierto para asuntos nuevos y como una “válvula de escape” para que las sorpresas no destruyan la agenda: “Esta tarde se murió la abuelita de Margarita. Usemos nuestro tiempo abierto para hablar sobre cómo la vamos a apoyar.”

Tiempo para **SOCIALIZAR** antes o después de la reunión ayuda a mantener el grupo unido.



La siguiente página muestra cómo se estructura una reunión regular de grupo. El corazón de la reunión consiste en las **tres D's**:

**Discutir** la propuesta de la acción.

**Decidir** sobre la acción.

**Dividir** el trabajo para la acción.

Estudia la página con cuidado.

Las dos páginas que le siguen hablan sobre cómo facilitar las reuniones. Luego sigue un ejercicio sobre cómo **preparar una agenda** en una **reunión de liderazgo**. La sección que sigue trata sobre cómo facilitar discusiones y tomar decisiones en grupo.

# La Agenda

## AGENDA

1. REFLEXION
2. APROBAR LA AGENDA
3. MINUTAS (NOTAS)
4. **TEMA PRINCIPAL**—25 min.  
(una propuesta de acción)
  - DISCUTIR
  - DECIDIR
  - DIVIDIR RESPONSABILIDADES\*
5. **TEMA SECUNDARIO**—10 min.
6. **TIEMPO ABIERTO**—10 min.
7. **RESUMEN** (facilitadorx)
8. **CONCLUSION**

### \*DIVISION DE TAREAS

(Tareas)

QUE	QUIEN	CUANDO

Organizen una reunión para decidir sobre una **ACCION**.

- **REFLEXION:**  
Oración, reflexión sobre las razones o los valores que nos trajeron aquí y que nos animan a seguir.
  - i. **TEMA PRINCIPAL:**  
Una reunión que no dure toda la noche necesita un enfoque, un tema principal.
- Presentar una **PROPUESTA PARA UNA ACCION** sobre el tema principal. **Discútanla, decidan qué hacer, y repartan las tareas.** (ver abajo).
- **TEMA SECUNDARIO:**  
Si tratan otro tema, que sea un tema menor.
  - a. Reporten sobre un proyecto que se está realizando;
  - b. Asignar a un comité para trabajar en el nuevo proyecto, etc.

La discusión y el trabajo sobre este tema tiene que suceder en otro momento.
- **TIEMPO ABIERTO:**  
Libertad para lxs participantes. Válvula de escape para emergencias y sorpresas.
- **RESUMEN:** Los logros de la reunión, el trabajo que se tiene que hacer, animar a los miembros, pasos a seguir, etc.
- **CONCLUSION:**  
oraciones, canciones, comida y bebida, etc.
- **DIVISION DE TAREAS:**  
Asignar tareas durante la reunión. De otro modo, no se habrá logrado nada.

# Facilitando la Reunión de Grupo

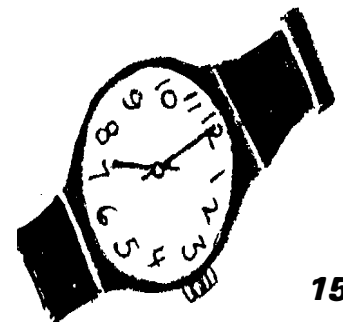
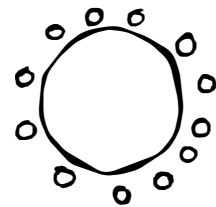
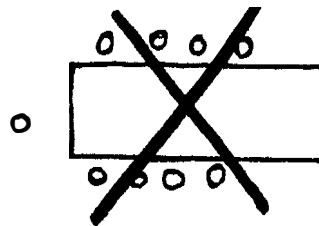


## ANTES DE LA REUNION

- Avisarle a los miembros.
- Reunión de liderazgo (ver “Preparando una Reunión de grupo,” abajo).
  - Planear la fecha, horario y lugar y propósito de la reunión
  - Preparar la agenda
- Compartir la agenda con otras personas claves. (¿Enviar a miembros?)
- Reclutar. Asignar tareas durante la reunión (por ejemplo, preparar el local).

## DURANTE LA REUNION

- Arreglar sillas y mesas para promover la participación.
- Usar una hoja de asistencia.
- Colocar la agenda cerca de la persona(s) facilitando.  
(o darle una copia a todxs)
- Comenzar a tiempo; terminar a tiempo  
(Las personas que llegan tarde deben *perderse de algo.*)
- Decidir juntxs cuándo quieren termina la reunión. La reunión no debe duran mucho más que una hora.



Presentar la agenda a todxs para que lo aprueben

Escojan a alguien que **FACILITE** la reunión y *proteja la agenda*.

¡¡Realmente es la **AGENDA** que realmente maneja la reunión!!

El/la facilitadorx:

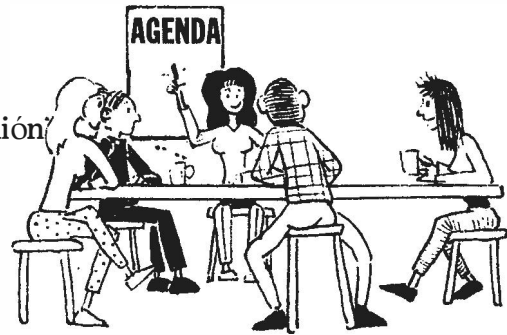
—consigue la *participación de todxs*, invitando a lxs tímidxs a hablar, y suavemente, pero con firmeza previniendo que algunos individuos dominen..

—consigue que el grupo tome una *decisión sobre una acción*.

Tengan a alguien que tome notas (o unx **SECRETARIX**) para las minutas

Involucren al mayor número de gente en el programa: una persona puede hacer la reflexión, otra presentar el tema menor, otra el tema principal, etc.

*Todxs* deben de irse con por lo menos una *tarea* que hacer.



## DESPUES DE LA REUNION

Evaluar con el resto del equipo de liderazgo.

Animar a la membresía y a otrxs. No hay tal cosa como una reunión mala.

El/la **SECRETARIX** llama después a la gente para recordarles sus tareas.

Alguien llama a lxs “regulares” que no asistieron a la reunión.

## **UN EJERCICIO: *Organizando una reunión de grupo***

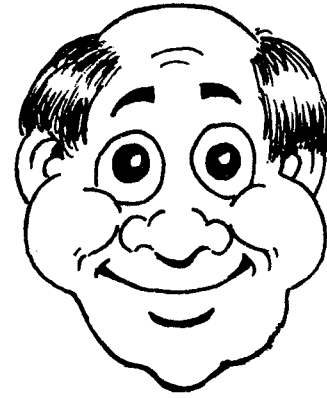
Esta es la situación antes de la reunión del grupo:

1. Su grupo necesita **recaudar \$1,000** en los próximos tres meses.  
El grupo quiere reservar el auditorio de la escuela para hacer un evento de recaudación de fondos. Para reservar el auditorio, el cual se encuentra frecuentemente ocupado, tendrán que informar al pastor a más tardar para el *próximo lunes*.
2. La **campana de empadronamiento de votantes** ha comenzado. Miembros del grupo están registrando votantes. La campaña termina *en cuatro semanas*, y para lograr su meta necesitan una actualización sobre cuántas personas han registrado hasta ahora.
3. El grupo acaba de enterarse de noticias sorprendentes: El oficial público de su área quiere **demoler dos edificios abandonados** en su vecindario. Su grupo quería *sellarlos* para salvarlos. Quedan *dos meses* antes de que se firme el contrato de demolición.
4. Su grupo ha hecho arreglos para reunirse con oficiales de la policía *en una semana* sobre el gran tráfico de narcóticos en su área.

### **PREGUNTAS**

- A. ¿Cuál de los asuntos mencionados pueden ser tratados *fuera* de la reunión del grupo?
- B. ¿Cuál tema no es urgente y se puede tratar posteriormente en otra reunión?
- C. ¿Cuál es el más urgente y necesita que todo el grupo lo trabaje en la reunión del grupo? (Este será el **TEMA PRINCIPAL** de la reunión).
- D. ¿Cuál pueden preparar y solucionar en 10 minutos durante la reunión?
- (Este será el **TEMA MENOR** en la reunión del grupo.)

## 2. FACILITANDO UNA DISCUSION



Aquí hay unos consejos sobre cómo facilitar una discusión, seguido por algunos comentarios sobre la toma de decisiones en grupo.

1. El papel del líder de la discusión es promover **una participación** amplia y activa y **enfocar y guiar** el diálogo—no hablar mucho o dar muchas sugerencias.
2. Todxs deben **sentirse incluídos** y ser **invitadx**s a hablar. Alguna gente necesita una invitación—pero una que los haga sentir libres y no amenazadx.
3. Cuando las personas hablen demasiado, recuérdelos suavemente pero con firmeza que otrxs no han tenido la oportunidad de hablar mucho todavía, que interrumpieron a alguien, o que debemos de darle seguimiento a lo que dijo otra persona.
4. Las ideas de todxs deben de ser **respectadx**s. Sin embargo, eso no significa que todxs tenemos que estar de acuerdo. El explorar desacuerdos puede ser muy productivo. .
5. Inviten a las personas a explorar y analizar más lo que han dicho.
6. Ayuden a lxs participantes a conectar lo que dice una persona con lo que ya han dicho otrxs: “No dijo Maria algo similar . . . ?” Siempre traten de **profundizar** la discusión tomando como base lo que ya se ha dicho anteriormente.
7. De vez en cuando—y especialmente cuando la discusión ha perdido su enfoque—hagan un breve **resumen** de las ideas básicas discutidas hasta ese punto. Luego ofrezcan una pregunta que pueda darle a la discusión un nuevo enfoque y dirección.
8. En vez de preguntas que llevan a respuestas “sí” o “no”, hagan preguntas que inviten a lxs participantes a hablar más: “¿Qué piensas?” “¿Por qué?” “¿Cómo?” “Le ha sucedido algo parecido a alguno de ustedes?” “¿Qué les llamó la atención? ¿Por qué?”
9. **Pase la bolita.** No tienen que contestar las preguntas que les dirigen. Muchas veces es mejor pedirle a otrxs que traten den responder: “¿Alguien quiere comentar sobre lo que acaba de decir Pablo?” “¿Te gustaría responder, Verónica?”
10. ¿Es tiempo para seguir con la agenda? Díganlo.
11. Solo debe de hablar una persona a la vez. Si tres personas quieren hablar, establezcan una orden, “Bueno, ¿que les parece si primero habla Mili, luego Rafael, y luego Mariaelena?”
12. Es mejor tener la mayor participación posible. Se pueden formar grupos pequeños o pares para discutir una pregunta por, digamos, 3 minutos. Luego se pueden volver a juntar y compartir sus conclusiones. Estas se pueden pegar en la pared para que todxs lo vean y así promover mayor discusión (escriban solo las *palabras claves*, no frases completas.) Generalmente a las personas les gusta ver sus ideas pegadas en una pared.
13. A veces, después de la discusión, puede no quedar claro si se logró algo. Resuman los puntos principales por una última vez con la ayuda de lxs participantes. ¡Se sorprenderan!

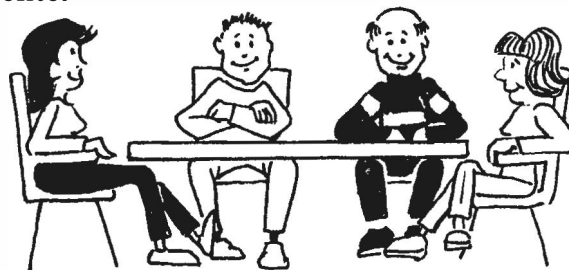
## ***Decisiones de grupo***

---

No **VOTEN** sobre asuntos serios al menos que tengan que hacerlo. El votar significa que hay **perdedores**. Usen el proceso de votar: (1) para asuntos de poca importancia, o (2) cuando **tienen** que tomar una decisión en muy poco tiempo, o (3) cuando hay un gran número de personas.

Traten de llegar a un **CONSENSO**. Busquen la **decisión favorecida por la mayoría y que todxs pueden apoyar** aunque no sea su opción favorita.

- Lxs participantes presentan los pros y los contras de varias posiciones. Escriban en un papelógrafo o en un pizarron si es necesario. Animen a lxs participantes que traten de no **ganar argumentos** pero de **buscar juntxs** la mejor solución. Animen a todxs a que **hablen y escuchen**.
- Exploren las diferencias; no las entierren. La gente apoyará lo que decida el grupo **si sus propios puntos de vista son escuchados y respetados**: “La gente apoya lo que ayudan a crear” (Lawson, Griffin, and Donant, *Leadership Is Everybody's Business*, San Luis Obispo, Cal.: Impact Publishers, 1976, p. 128).
- Digan: “Parece que la mayoría está a favor de X. ¿Correcto? ¿Es X nuestra decisión?”
- Faciliten al grupo a que trate de responder a las objeciones a X y a buscar soluciones. Pregunten: “¿Hay alguien que sigue muy firmemente en contra?” Pregúntenles **a esas personas** si están dispuestxs a seguir adelante con la decisión si todxs lxs demás lo quieren- o si nadie más de opone fuertemente.



Todos estos puntos son muchos para memorizar y traer en la cabeza. No traten de recordar todos cuando estén en medio de una discusión. Más bien, repasen estas páginas despues de cada discusión para ver cómo les fue. El facilitar una buena discusión requiere destreza. Con práctica y repaso, podrán aprender como hacerlo bien en un corto tiempo.

# **4. EL EQUIPO DE LIDERAZGO**

Ninguna persona maneja al grupo sola. El liderazgo tiene muchas funciones. Algunas personas son buenas en unas función, otras personas en otra.

Escojan su equipo de liderazgo democráticamente. Roten los cargos para darle a muchas personas ese sentido de responsabilidad y una oportunidad de aprender.



Las funciones del **EQUIPO DE LIDERAZGO** son:

1. PLANIFICACION
2. ADMINISTRACION
3. CREAR AMBIENTE ACOGEDOR
4. REFLEXION

## **PLANIFICACION (COORDINADORX O PRESIDENTX)**

Programar las reuniones.

Planear la agenda

Facilitar las reuniones

## **ADMINISTRACION (SECRETARIX O ANOTADORX)**

Tomar minutas de la reunión

Guardar documentos, archivos, presupuesto, etc. del grupo

Enviar notificaciones de la reunión (comenzando la cadena telefónica (ver siguiente página

## **CREAR AMBIENTE ACOGEDOR**

Animando a los miembros

Dando la bienvenida a nuevas personas

Tiempo social y comida

Preparando el espacio físico de la reunión



## **REFLEXION**

Coordinar reflexión, oración o canción de la Biblia (u otra fuente) .

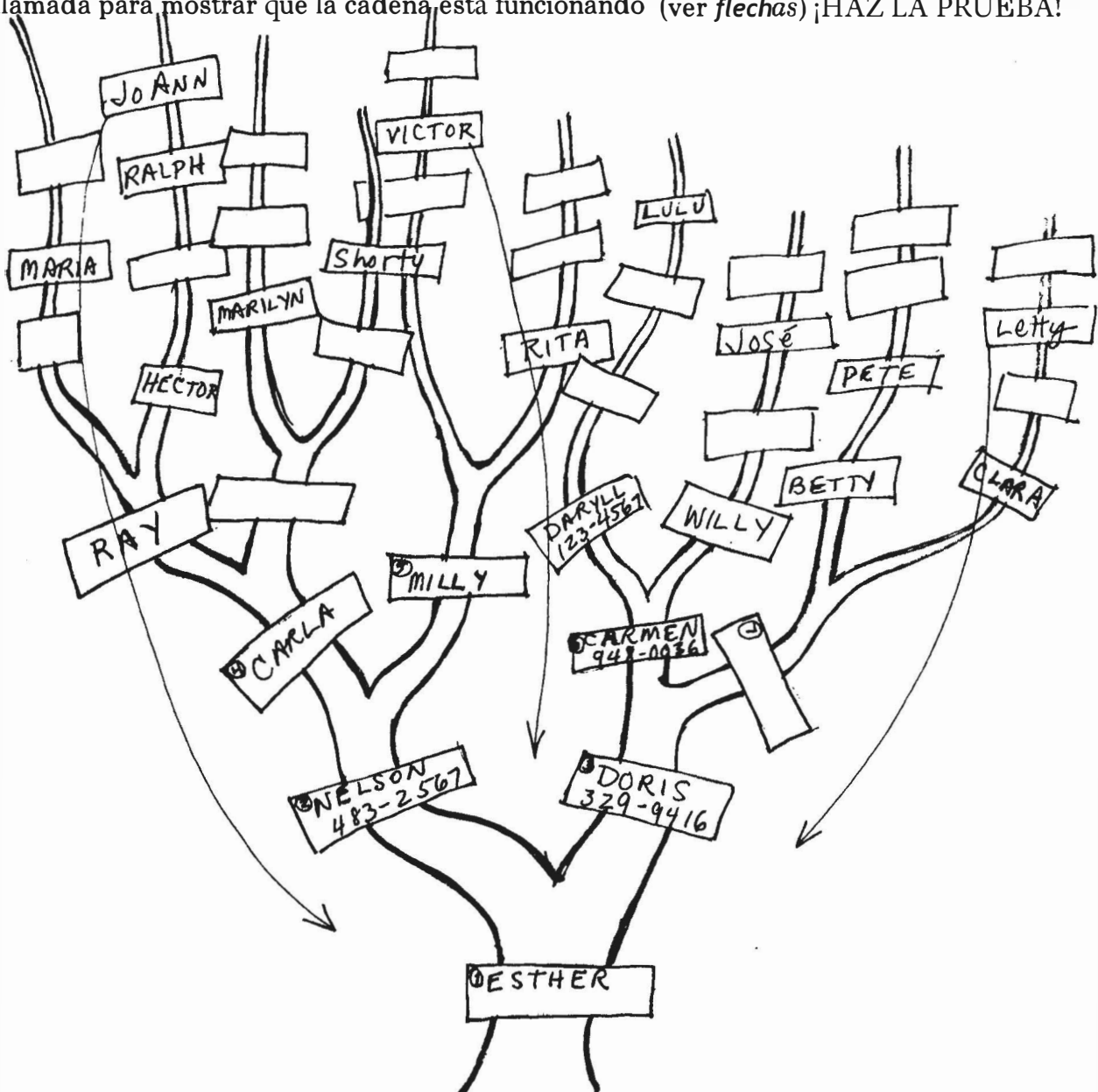
*Nota: Las responsabilidades pueden ser divididas. Pueden tener a una persona tomando la minutas y otra persona a cargo de los fondos-aunque ambas tareas son administrativas.*

# 5. CADENA TELEFONICA

Desarrolla una "cadena telefónica" para tu grupo. La primera persona que llama es el "tronco." Pueden tener más de un tronco. A lo mejor tienen personas en su grupo que puedan hacer diez llamadas. ¡Excelente! El árbol (cadena) se vería diferente:



Observa cómo las que hacen llamadas más adelante en el proceso (personas menos activas con el grupo) hacen solamente una llamada. Varias personas regresan la llamada para mostrar que la cadena está funcionando (ver flechas) ¡HAZ LA PRUEBA!



# 6. LISTA DE HERRAMIENTAS

Tu grupo necesita un número de **recursos y habilidades** para poder correr como un buen automóvil. Marquen los que tienen:

- El grupo tiene una **“cadena telefónica”** y los miembros pueden compartir información rápidamente.
- El grupo tiene un **archivo comunitario** con tarjetas de:
  1. miembros
  2. grupos locales (iglesias, clubes, etc.)
- El grupo tiene un **directorio de agencias locales**, líderes, y oficiales públicos (ver página 45.)
- El grupo tiene **mapas** mostrando distritos escolares locales, distritos comunitarios, distritos de bomberos, distritos de salud, distritos políticos, etc. (ver “Explorando el Vecindario,” páginas 27-28.)
- El grupo (secretarix) mantiene un **archivo con documentos, cartas, etc.**
- El grupo tiene a alguien que **escribe cartas y las pasa a máquina** para el grupo.
- El grupo tiene acceso a una **copiadora**.



Un grupo con disciplina, habilidades y recursos es como un buen carro.

**¡Puede ir *muy lejos!***

La Parte II nos ha mostrado cómo mantenerlo en buenas condiciones.

La Parte III nos muestra ¡Cómo llegar a nuestro destino!