

**PARTICIPACIÓN CIUDADANA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN**

***LOS COMITÉS MUNICIPALES Y ZONALES
FORTALECIMIENTO INTERNO
(GUÍA PRÁCTICA)***

VIANELA DÍAZ

PRESENTACION

Este folleto pretende ser una herramienta para el trabajo interno de los Comités Municipales de **Participación Ciudadana**. El mismo ha sido elaborado para proporcionar a sus miembros/as una guía práctica que les permita iniciar su proceso de fortalecimiento con miras a lograr la madurez y la capacidad requerida para llevar a cabo el rol que les corresponde en sus comunidades, como representantes de nuestra institución, conformada por ciudadanos y ciudadanas de la sociedad civil, interesados/as en participar de manera activa en los procesos políticos y sociales de la nación.

Este material didáctico es una guía metodológica que puede ser utilizada sin la ayuda de personas externas, permitiendo a cada Comité, llevar su propio ritmo de trabajo, sin presiones, y con la participación de toda su membresía. Por ende, los resultados de cada sesión de trabajo será producto de las opiniones dadas por la colectividad.

En un primer espacio presentamos una definición de los Comités y su responsabilidad dentro del esquema organizativo de Participación Ciudadana.

El primer capítulo analiza aspectos relacionados al fortalecimiento interno de las organizaciones, las fallas más comunes que se dan en el interior de los grupos, causas de estas debilidades y cómo los/as miembros/as de las organizaciones pueden adquirir la capacidad para combatirlas y superarlas, combinado esta acción reflexiva, con elementos para la conformación de un plan de trabajo participativo en beneficio de la propia comunidad.

El capítulo dos expone temas relacionados con la dinámica interna de los grupos: la conducción democrática, la participación de la membresía en los asuntos relacionados con los planes de trabajo del grupo; los proceso de toma de decisiones y pautas a considerar para manejar los conflictos; aspectos que consideramos importantes para el trabajo de los grupos y por ende han sido tratados en este folleto educativo

En el capítulo 3 se presenta una guía de los fundamentos del orden parlamentario, informaciones que consideramos fundamentales para una conducción democrática de las reuniones dentro del grupo.

INTRODUCCION

¿QUÉ SON LOS COMITES MUNICIPALES?

Los Comités Municipales es el espacio conformado por los ciudadanos y ciudadanas residentes en un municipio, quienes estando en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos, comparten los principios del movimiento **Participación Ciudadana**, se sienten identificados con sus objetivos y por ende se han comprometido a trabajar por su concreción.

Los Comités Municipales al ser la representación del movimiento en una localidad determinada deben promover los valores y principios del mismo, y en este sentido es fundamental crear una estrategia de relacionamiento con la diversidad de entidades que inciden en la vida social del municipio.

Los Comités Municipales tiene el compromiso de representar al movimiento en su localidad, favoreciendo la ejecución de los diferentes proyectos que el movimiento ha asumido como desafío y los cuales promueven la articulación de la sociedad civil y la participación ciudadana en diversos espacios de decisiones.

Es importante que estos espacios puedan desarrollar iniciativas propias, que favorezca la definición de planes de trabajos y acciones estratégicas tendentes a lograr el fortalecimiento de la democracia municipal, dentro de los principios que rigen a Participación Ciudadana. Por ende es necesario fomentar el conocimiento de su membresía en la diversidad de asuntos relacionados con los problemas políticos, sociales, económicos y de identidad que afecta a nuestra nación.

EL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO

¿Cómo iniciar al proceso de fortalecimiento?

Uno de los primeros pasos que debe asumir cada Comité Municipal es analizar de manera conjunta hacia donde van a dirigir sus acciones:

- **¿Qué esperamos lograr como grupo?**
- **¿Cuáles son nuestros propósitos?**
- **¿Por qué estamos organizados?**
- **¿Cuáles acciones podemos realizar como grupo?**
- **¿Cada qué tiempo debemos reunirnos?**
- **¿Cuáles son los desafíos principales que debemos asumir?.**

En fin hay una serie de preguntas e inquietudes en cada uno de los/as miembros/as del grupo que deben ser expuestas para buscar respuestas y encaminar el trabajo hacia un objetivo común.

Analicemos en conjunto nuestras expectativas

Lograr armonizar las diferentes expectativas de la membresía de un grupo es un de los pasos más importantes en el proceso de su fortalecimiento, ya que esta acción permite que podamos compartir no únicamente nuestros propósitos, sino que podamos construir un proyecto colectivo, evitando decepciones y frustraciones que impiden una real integración de todas las personas que forman parte del grupo.

Es importante reseñar que entre los problemas fundamentales que se presentan en las organizaciones de carácter social, la más común es la debilidad interna de las mismas, situación que proviene de la falta de identificación de la membresía con la dinámica interna del grupo, pudiendo ser detectada ante la presencia de los siguientes factores:

- Necesidades comunitarias, sociales, políticas insatisfechas
- Falta de metas y objetivos claros
- Apatía de sus miembros/as
- Desvío de los propósitos del grupo
- Poca perdurabilidad de las propias organizaciones
- No permanencia de sus miembros/as
- Pocas satisfacciones personales y colectivas
- Líderes autoritarios/as
- Ausencia de planes de trabajo
- Tiempos extensos de vacíos y otros de trabajos muy fuertes

Llevar a cabo un proceso de reflexión para que cada miembro/a del grupo conozca las expectativas de los/as demás y al mismo tiempo pueda dar a conocer las propias, favorecerá la permanencia y perdurabilidad de la membresía dentro de la organización, ya que los objetivos y metas trazados se construyen como respuestas a las necesidades definidas de manera colectiva por el grupo.

Es importante que las organizaciones reflexionen sobre su realidad, evalúen su proceso de fortalecimiento interno y busquen alternativas que les permitan superar las dificultades que se van presentando, generadas, a veces, simplemente por la rutina, la dejadez, la falta de planes y programas de trabajo y sobre todo por la escasa participación de sus miembros/as en los procesos de toma de decisiones.

El fortalecimiento de los grupos permite armonizar el proceso de conducción democrática con la participación activa de los/as miembros/as, estableciendo una relación dinámica entre ambas partes.

Hagamos conciencia de nuestra realidad

Para lograr esta primera fase es necesario que los/as miembros/as del grupo descubran sus propias debilidades. Este proceso inicial es difícil porque el mismo debe darse como una respuesta a una necesidad sentida por el grupo. Sin embargo este proceso debe surgir por iniciativa de los/as miembros/as del grupo, por tanto debe estar motivada por una conciencia colectiva de querer superar las debilidades.

¿Cómo podemos lograrlo?

Las organizaciones deben propiciar talleres de reflexión para trabajar los diferentes cuestionamientos que surjan en el grupo. Lo importante es que las preguntas que se formulen en el interior del grupo sean contestadas con toda sinceridad, sean discutidas y analizadas de manera colectiva, es decir con espíritu crítico, con el deseo de que surjan las contradicciones y de esta manera, en la colectividad definir estrategias de soluciones.

¿Por qué estamos organizados?

La gente se reúne por muchas razones, en algunas oportunidades lo hacemos para ser parte de algún proceso importante, otras para reafirmar nuestra identidad, otras veces, porque entendemos que a través de las organizaciones podemos alcanzar propuestas importantes en la vida ciudadana.

Considerando lo expuesto, es importante que los/as miembros/as de la organización definan sus propias expectativas como ciudadanos y ciudadanas organizados/as. Una manera fácil de lograrlo es tratando de responder las siguientes preguntas:

- **¿Qué nos une?**
- **¿Por qué estamos organizados/as?**
- **¿Que me llamó la atención de esta organización?**
- **¿Cuáles actividades podemos realizar en beneficio de la comunidad?**

Sugerimos que cada miembro/a participante escriba en una hoja de papel sus motivaciones para estar organizado dentro del grupo. Es aconsejable que estas respuestas sean anónimas a fin de que cada persona se sienta en libertad de escribir sus verdaderas razones.

La persona que está dirigiendo la sesión de trabajo debe anotar todas las respuestas, y dada la diversidad de propósitos que van a surgir es importante entonces definir la misión del grupo, la cual debe estar dirigida a la consecución de un propósito común.

¿Cuáles objetivos podemos fijarnos?

Los objetivos y las metas definidas por el grupo deben estar claramente definidos, a fin de que podamos dirigir el esfuerzo colectivo hacia su alcance. En tal sentido es importante que dentro de esta fase de reflexión del grupo nos hagamos las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son nuestras necesidades con relación a nuestra organización?
- ¿Qué esperamos de esta organización y de los/as demás compañeros/as?
- ¿Hacia donde vamos a dirigir nuestros esfuerzos?
- ¿Qué deseamos lograr?

Por otro lado, es posible que el grupo también procure definir un conjunto de acciones para definir un plan estratégico en beneficio de la colectividad. En este sentido es importante abrir un espacio de construcción de la historia de la localidad, analizar su desarrollo, sus necesidades, definir sus potencialidades y sobre todo listar aquellas situaciones que a juicio del grupo requieren ser transformada. Esta acción nos permite identificarnos con el espacio local, teniendo conocimiento básico de todo su quehacer político, social y económico.

Para tales fines sugerimos analizar los siguientes aspectos:

- ¿Cuáles elementos caracterizan nuestra localidad?
- ¿Cuáles instituciones de servicio existen en esta localidad?
- ¿Cuáles son las organizaciones sociales que tenemos?
- ¿Cuáles son las actividades económicas de más relevancia en nuestra localidad?
- ¿Cuáles son las mayores dificultades que presentan los/as moradores/as de nuestra localidad?
- ¿Cuáles son los sectores de poder político, social, económico y cultural que inciden en nuestra localidad?
- ¿Cuáles son las necesidades mayores que tenemos como espacio local?
- ¿Cuáles personas pueden ser utilizadas en nuestra comunidad para servir de canales para las demandas comunitarias?
- ¿Quiénes son los funcionarios de nuestro ayuntamiento?
- ¿Quiénes son los Legisladores de nuestra localidad?

Los objetivos van a estar íntimamente relacionados con las necesidades insatisfechas y con la esencia de por qué estamos organizados/as. La diversidad de expectativas deberá ser convertida en objetivos que definirán las acciones que debemos realizar. En este sentido podemos llevar a cabo dos tipos de acciones: Una, relacionada con la dinámica interna del grupo, a fin de potenciar sus niveles de fortalecimiento y otra, dirigida a favorecer los espacios para el conocimiento cabal de la localidad y la definición de acciones que permitan la integración del grupo en las intervenciones locales.

¿Qué podemos lograr como grupo?

La capacidad de los grupos en lo fundamental no es evaluada por sus propios/as integrantes. Muchas veces desconocemos de lo que somos capaces de lograr porque no tenemos una idea clara de lo que deseamos alcanzar. Otras veces desconocemos métodos de conducción democrática, que nos garantice la participación de todos y todas en la definición de nuestros objetivos.

En este sentido es bueno que los/as miembros/as de manera colectiva (y previamente definidos los objetivos y las metas de la organización a través de las preguntas anteriores) determinen lo que es posible hacer. Es importante que en las organizaciones los/as miembros/as estén conscientes de qué capacidades tienen y qué les hace falta para entonces buscar posibles soluciones. Las siguientes preguntas ayudaran a solucionar estas dudas.

- **¿Cómo podemos mejorar nuestra capacidad de organización?**
- **¿Qué nos hace falta?**
- **¿Cuáles acciones podemos realizar para mantener espacios de crecimiento continuo y sistemático?**
- **¿Quiénes pueden responsabilizarse de dirigir cada una de las acciones enunciadas?**
- **¿Cuáles temas educativos necesitamos reforzar para mejorar la dinámica interna del grupo?**
- **¿Cuáles actividades podemos realizar en la comunidad para crear nuestro propio fondo económico?**
- **¿Cuál estrategia vamos a utilizar para relacionarnos con otras organizaciones de la localidad?**

Si nos ponemos a observar la serie de preguntas que nos hemos hecho, entenderemos que de la propia confusión inicial hemos logrado ir creando un plan de acción para el fortalecimiento de la organización. Lo importante es que en esta primera fase participen todos los/as miembros/as del grupo de manera unida; conscientes de que esta acción es en beneficio de la propia organización.

Capítulo 2

DEMOCRACIA INTERNA DEL GRUPO

La conducción democrática

Para que una organización pueda funcionar adecuadamente sus miembros/as deben defender los principios democráticos en las prácticas cotidianas del grupo.

- La democracia permite ampliar la participación de todos los/as miembros/as en la toma de decisiones.
- Asegura que todos y todas tengan deberes y derechos independientemente de su jerarquía.
- Favorece la igualdad de los/as miembros/as sin discriminar por diferencia de géneros u otra cosa como el color de la piel, la religión, el dinero, etc.
- Favorece la equidad dentro de la organización (todo el mundo es igual)
- Defiende la libertad como fundamento del ser humano: libertad de expresión, libertad a no estar de acuerdo, libertad de pensamiento y libertad de sentir que se está organizado por iniciativa propia.
- La conducción democrática favorece la participación de la gente. Las directivas que han sido constituidas en los principios democráticos aceptan opiniones de los demás y la respetan, no buscan imponer sus ideas.
- La conducción democrática tiene que ver con algunos principios fundamentales, entre los que podemos citar:

Trabajo en Equipo: Significa que las personas se integran a las acciones, se descentraliza la toma de decisión y se comparten las responsabilidades, considerando las capacidades individuales de cada miembro. Trabajar en equipo implica un método de conducción horizontal es decir, todos participan y tienen el mismo derecho, donde dirigentes y miembros/as de los grupos unen sus esfuerzos en pro de un objetivo común.

Fomento de la Participación: Los/as miembros/as de las organizaciones se identifican con la acción porque ellos son parte de la toma de decisión. Los problemas y necesidades han sido definidos en el grupo y por ende la estrategia de acción ha sido interiorizada, es decir, hacerla parte de nosotros. Sin lugar a dudas que ser parte de la estrategia de trabajo, favorece la participación de la gente, la motivación y la identificación con las acciones propuestas.

Revisión Constante: Una conducción democrática permite que los/as miembros/as de la organización trabajen de forma crítica, es decir, revisión constante de las acciones a ejecutar. Los procesos de crítica y autocrítica generan actitudes democráticas de respeto mutuo y de consideración de los derechos de los demás

Delegación: La delegación como parte del proceso de conducción democrática, favorece la no presencia de líderes autocrático, genera responsabilidades, cumplimiento y procesos de crítica y autocríticas que propician el proceso de madurez interna de las organizaciones, y por ende su fortalecimiento.

La participación y su real esencia

Es muy importante que los/as miembros/as de los grupos entiendan el fundamento de lo que es la verdadera participación; a fin de que logren alcanzar el sentido real de la acción de participar. En tal sentido vamos a dar algunos ejemplos de participaciones inadecuadas que sólo logran que la gente se decepcione y paulatinamente se alejen del grupo:

La participación Anárquica: Todos quieren participar al mismo tiempo lo que produce un bloqueo de la toma de decisión, siendo necesaria la presencia de un liderazgo que pueda planificar y organizar las acciones dentro del grupo.

La participación doctrinal: Los/as miembros/as del grupo discuten cosas lejanas que no tiene que ver con la esencia de la organización y por ende nadie está comprometido.

La participación demagógica: Tratan temas secundarios: lugar de reuniones, horarios sin entrar al fundamento de los problemas. Es decir que a los/as miembros/as se le da una participación en asuntos sin importancia.

La participación burocrática: Los/as miembros/as del grupo participan en asuntos relacionados con las doctrinas, objetivos globales pero no tienen ninguna participación en asuntos de toma de decisiones para la solución de conflictos reales o búsqueda de soluciones a problemas colectivos.

La participación coercitiva: Son personas extrañas al grupo los que les imponen la participación y como el grupo no tiene una consciencia clara de su rol dentro de la comunidad recibe órdenes específicas de quienes tienen el poder monetario o de conocimiento.

La participación paternalista: Existen personas con características caudillistas que imponen tareas, dando mandatos a los/as miembros/as del grupo.

Pautas para mejorar nuestra participación:

Las preguntas que exponemos a continuación nos permitirá saber en cuáles puntos debemos concentrar nuestro esfuerzo de superación personal a fin de poder dar lo mejor de nosotros a la organización a la que pertenecemos.

- ¿Puedo ser realmente una persona de confianza para el grupo y coherente en mis ideas?
- ¿Puedo realmente comunicar mis sentimientos e ideas?
- ¿Tengo capacidad para compartir con los demás?. Participar es compartir y compartir significa desprenderse de algo propio. En este sentido la participación implica cambiar nuestra manera personal de pensar para adaptarnos al pensamiento colectivo.
- ¿Puedo experimentar y poner en práctica sentimientos cordiales, de interés por lo que las otras personas sienten?.
- ¿Puedo sentirme en capacidad de querer conocer a los demás y así evitar ser juez de las actuaciones de los demás?.
- ¿Puedo considerarme como una persona cuya conducta nunca hará mal a otras personas?.

Situaciones que limitan la participación:

El miedo al grupo: A veces pensamos que el grupo espera de nosotros más de lo que damos y no damos nada entonces.

La comprensión errónea del grupo y de su propia dinámica: Muchas veces los/as miembros/as del grupo desconocen el propio proceso de los fenómenos grupales, ignorando el papel que deben jugar dentro del grupo mismo.

El miedo al cambio: No nos han enseñado a participar y tenemos miedo de hacerlo pensando que vamos a hacer el ridículo. Nos acostumbramos a lo que conocemos aunque podemos mejorar, tenemos miedo a lo desconocido.

La urgencia del tiempo: Muchos grupos deciden que sólo van a participar algunas personas porque no tienen tiempo de escuchar y sopesar las opiniones de todos y todas. Utilizan este argumento como un mecanismo para validar la escasa participación.

El miedo a perder la propia individualidad: Sabemos que al participar tenemos que aceptar las opiniones de otros y a veces cambiar la nuestra o defenderla.

El temor por la calidad del resultado: Tenemos tanto miedo de que las cosas no resulten perfectas que nos conformamos con mejor no hacer nada.

El temor a ser juzgado: Se teme a la reacción del grupo ante una participación, a veces sacrificamos nuestro propio interés y opinión, aceptando la de otros por miedo a encontrar conflictos en el grupo.

El conformismo: Es más fácil estar de acuerdo con otros que exponer y defender nuestras ideas.

La falta de madurez del grupo: El desarrollo es algo que se alcanza después de un largo proceso de crecimiento. Dentro de este proceso está el crecimiento de cada miembro, quienes ayudan al fortalecimiento de su organización. Uno de estos medios de crecimiento es logrando la participación, atreviéndonos a participar y motivar la participación de los demás.

Los conflictos: una clave para saber manejarlos

Dentro de los propios grupos se dan diferentes situaciones conflictivas, que traen consigo una lucha por el poder o el deseo de alcanzar mayor dominio de una persona sobre otra o de un grupo sobre otro grupo.

Los propios grupos están conformados por diversidad de pequeños subgrupos que se definen por "intereses" que los unen dentro del grupo o dentro de la colectividad

Siempre que más de dos personas se ponen en contacto, existe la posibilidad de que surjan tensiones, que pueden ser naturales y beneficiosas o no dependiendo del manejo que se les dé a los conflictos.

En este sentido todo propósito de trabajar unidos es difícil, ya que cada grupo ve en otro grupo su rival, y la presencia de cada uno es un obstáculo que amenaza con los objetivos e intereses propio de cada uno en particular.

Hay sin embargo métodos para manejar adecuadamente los conflictos internos dentro de un grupo o de diversos grupos, dependiendo de las relaciones que han tenido los/as miembros/as de cada grupo con el otro grupo, y del historial de responsabilidades de los individuos implicados en el conflicto. Entre estos métodos podemos enunciar:

- Darle mas importancia al grupo, es decir no permitir que intereses personales se interpongan en la búsqueda de objetivos comunes.
- Actuar dando lo mejor de cada uno a fin de que podamos ganar todos por igual
- Aumentar las interrelaciones entre diferentes integrantes de los grupos.
- Aumentar el número de contactos a fin de ir creando un sentimiento de identidad en los asuntos relacionados a la búsqueda de soluciones: es decir procurar darle mas importancia a los elementos que unen que a los que nos diferencian.
- Permitir la participación de todos/as en las discusiones para lograr los acuerdos y definir estrategias de trabajo conjunto.

Capítulo 3

PROCEDIMIENTO PARLAMENTARIO

Aspectos Generales

El **procedimiento parlamentario** es un método que hace posible que reuniones y asambleas se puedan desarrollar de manera libre y ordenada.

El objetivo fundamental de este método es reglamentar la discusión libre, permitiendo a los/as participantes el acuerdo o la aprobación de mociones consensuadas; es decir que hace posible la libertad ordenada de la deliberación.

El empleo adecuado del **procedimiento parlamentario** asegura el derecho a la mayoría a gobernar mediante asamblea y reconocer a la minoría el derecho que tiene a expresarse libremente.

Importancia del Procedimiento Parlamentario

Entre los beneficios que se obtiene con la aplicación de las reglas del **procedimiento parlamentario** podemos citar:

- **La libertad del orden y el orden dentro del derecho**, de forma tal que podamos tener las mismas oportunidades de exponer nuestras opiniones, considerando el derecho a expresar nuestras ideas y respetando el derecho de los demás a disentir. El **procedimiento parlamentario** garantiza la intervención de todas las personas que deseen exponer sus opiniones.
- **La regulación del tiempo y de las opiniones**, a fin de evitar las discusiones personales que monopolizan las reuniones, los diálogos simultáneos, la imposición de ideas, la anarquía y el desorden que en la mayoría de los casos provienen de discusiones estériles.

Principios del Procedimiento Parlamentario

De acuerdo a lo expresado los principios que sustentan este método son:

- Discusiones ordenadas
- Justicia y Moderación
- Rendimiento del tiempo
- Reconocimiento del derecho ajeno
- Libertad de expresión
- Reconocimiento al derecho de la minoría
- Reconocimiento a la autoridad de la mayoría
- Decisiones o conclusiones consensuadas

Reglas generales del Procedimiento Parlamentario

La manera en que se dirijan los debates de los diferentes planteamientos permitirá que la asamblea arribe a buenas o malas decisiones. Por esto se hace necesaria llevar a cabo el cumplimiento de algunas reglas generales, cuyo uso sistemático le dan carácter universal.

A. Reglas relacionadas con el orden:

1. Necesidad de elegir un/a moderador/a o conductor/a de la reunión
2. Definición de las reglas de juego (orden de los temas a debatir, tiempo de intervención)

B. Reglas relacionadas con la conducción

1. Hablar después de que el/la moderador/a conceda la palabra

Ningún/a miembro/a de una asamblea podrá hablar sin antes pedir la palabra a la mesa directiva, o más específicamente al/a presidente o moderador/a de la asamblea, quién tomará nota de las personas que vayan solicitando turno, cediéndolo de acuerdo al orden de las solicitudes.

2. Dirigirse siempre al/la presidente o en caso de reuniones informales dirigirse a la asamblea.

Ninguna persona que tenga un turno para expresar sus ideas debe hacer alusiones personales o responder de manera particular a uno/a de los/as presentes.

3. Exponer las ideas en el lapso de tiempo acordado

Cuando un/a participante toma la palabra debe hacer su exposición de manera clara y precisa, evitando hacer relatos personales y ejemplos para justificar su opinión. De igual manera debe evitar la repetición de lo que ya otras personas han dicho

3. Acogerse al tema en discusión

Para evitar que la reunión se disperse y se pierda la esencia misma de las diferentes intervenciones, los participantes deben opinar sobre el tema, aportando de esta manera nuevos elementos en la discusión

El rol de la Moderación

El/la moderador/a juega un papel importante en la conducción de la reunión o de la asamblea, por lo que es necesario que esta persona conozca las reglas fundamentales del procedimiento parlamentario. Su destreza hará posible que los diferentes tópicos que se discutan y analicen en la reunión o asamblea puedan llevarse en un ambiente de cordialidad, libertad, democracia y de participación.

Es la persona que en su función tradicional monitorea los turnos, el tiempo de las intervenciones, la calidad de las discusiones y que asegura que las diferentes exposiciones se centren en el tema, evitando diálogos y alusiones personales. Es la persona que evita la incorporación de elementos que distorsionan la esencia de la reunión o que distraen la atención de los presentes.

Sin embargo la experiencia ha dado otro rol importante al/la moderador/a, considerando su labor como de facilitador/a del proceso, por ende está dentro de sus funciones:

- Ser el/la mediador/a de los conflictos que puedan darse, muy a pesar de que ha tratado de evitar alusiones personales.
- Anotar las ideas principales de cada intervención a fin de poder hacer síntesis de la discusión
- Propiciar el consenso para llegar a acuerdos finales
- Favorecer que la decisión de la mayoría sea respetada y al mismo tiempo, ponderar las opiniones de la minoría a fin de que sean considerada como el derecho a disentir, lo que es un aporte dentro del proceso

El hecho de conducir dentro del orden y con normas preestablecidas no significa que esta persona deba dejar de lado las normas fundamentales de las relaciones humanas. Mantener el orden, con la autoridad que las funciones del momento le otorga, no significa que debe actuar con prepotencia y autoritarismo.

Es importante que el moderador controle sus propias intervenciones, ya que no debe abusar de su facultad de dirección. Sin embargo en su condición de miembro de la reunión o asamblea tiene derecho a un turno para emitir su opinión, después de haberse agotado los demás turnos de la ronda correspondiente.

La Agenda

Es la lista ordenada de los temas y asuntos que se van a tratar en una reunión. Una agenda bien estructurada permite que a cada aspecto se le asigne el tiempo adecuado para su debate pudiéndose planificar con eficiencia el trabajo a realizar.

Debemos recordar que una reunión sin temas de interés traerá como resultado una reunión aburrida y atentará con la participación de la gente a una próxima reunión.

Una agenda debe cumplir con algunos requisitos básicos

- Los puntos a tratar deben ser conocidos previamente por las personas. En algunas reuniones se tiene pre establecida la agenda, en los casos contrarios debe dársele la oportunidad a las personas. Las agendas deben ser

elaboradas con la participación de los miembros a fin de que puedan documentarse previamente y participar activamente en la reunión.

- Las agendas deben ser guías para dirigir el orden de la reunión nunca una camisa de fuerza que haga insostenible y tediosa las reuniones. Considerando este aspecto una agenda puede recibir modificaciones si así se juzga conveniente.
- Las personas reunidas pueden contribuir al momento de iniciarse la reunión a la conformación final de la agenda

El Quórum

Es el número mínimo de miembros requeridos en una asamblea para que se pueda sesionar y el resultado de la misma sea legítimamente acordado por ser decisión de la mayoría. La validez de los acuerdos a que se arriba a una reunión tendrá que estar sujeta al quórum. El quórum siempre es un número pre establecido y de conocimiento de los presentes y establecidos en los estatutos, para algunas organizaciones corresponde a la mayoría absoluta (mas de la mitad de sus miembros), en la ley dominicana de organización (ley 127) se considera legítimo el quórum mínimo de 40%, sin embargo, pasada una hora de la fijada para iniciarse la reunión se acepta como válido un mínimo de 20%.

El concepto de la mayoría

La mayoría es toda cifra que sobre pase al 50%. La mayoría puede ser simple, absoluta o extraordinaria

Mayoría Simple: Conformada por una cifra mayor al 50% de los votantes. Es decir que si en una asamblea se somete a votación un asunto se considera válido el total de votos obtenidos independientemente del total de miembros que tenga la organización o que estén presentes en la reunión.

Mayoría Absoluta: Se establece considerando el total de miembros de un grupo, siendo en este caso en particular mas de la mitad de la matrícula total del grupo. Si este número no está presente no puede llevarse a cabo ninguna votación.

Mayoría Extraordinaria: Requiere un número mayor que la simple o la absoluta. Esta mayoría puede fijarse de acuerdo a los presentes, a los votantes o la totalidad de miembros de una organización, siendo lo usual que se fije como cifra dos tercio (2/3), tres cuarto (3/4) o cuatro quinto (4/5).

Pluralidad

Existe pluralidad cuando hay oportunidad de seleccionar y esto sólo es posible cuando las opciones son mas de una. Esto puede estar referido a candidaturas o asuntos. La pluralidad en la elección fortalece los procesos democráticos.

Moción

Es una propuesta proyecto o resolución que se presenta para que a través de la reunión o asamblea sea conocido y en este caso aprobado o rechazado. Sobre la moción podemos exponer los siguientes aspectos:

- Las mociones pueden ser principales o subsidiarias. Las principales son aquellas que deben ser debatidas y que esperan la decisión de una asamblea, requiriéndose de una resolución final en caso de ser aprobada. Las mociones subsidiarias son propuestas que se aplican a mociones principales que están bajo la consideración de la mesa. Cuando estas mociones están en orden tienen prioridad sobre las mociones principales.
- Las mociones más importantes de las subsidiarias son las mociones de enmienda.
- Una moción nunca podrá ser conocida si no es secundada aunque sea por una persona mas de las que forman el quórum.
- Inmediatamente es secundada se convierte en el asunto de inmediata consideración de la asamblea.
- Si la moción o propuesta es presentada por una comisión no tiene que ser secundada y en este caso puede ser discutida, rechazada aceptada o enmendada.
- Si surge una enmienda a la enmienda de una moción debe iniciarse la discusión por la última enmienda presentada.

Conceptualizaciones importantes en el Procedimiento Parlamentario

De aclaración: Todos/as los/as integrantes de una reunión tienen derecho a exigir aclaración de lo que se está debatiendo. La persona que debe hacer la aclaración es el/la moderador/a y en caso que así se decida, la persona que no ha dejado claro el concepto emitido.

De Orden: Toda persona que participa de la reunión podrá, en caso de que alguien no esté llevando el procedimiento adecuado o que se haya salido del tema, solicitar un de orden a fin de que se retome el proceso convenido.

De información: Se utiliza para que uno/a de los/as presentes pueda dar alguna información importante del tema en debate.

La Incidental: Es la moción que se utiliza para solicitar receso, pedir permiso para retirarse o ausentarse o para presentar cualquier incidente en la asamblea.

La Previa: Es una moción privilegiada presentada por una de las personas reunidas a fin de cortar el debate del asunto en consideración de la asamblea

Reunión: Es la congregación de un grupo de personas que tienen como objetivo un propósito común.

Sesión: Las sesiones son las partes en que se divide una reunión extensa.

Toma de decisión: Es el momento en que los/as miembros de una reunión se deciden por optar por una u otra propuesta, considerando la aceptación de la mayoría. La decisión puede tomarse **por consenso o por votación**.

Decisión por consenso: es cuando el tema en discusión está claramente debatido y la gran mayoría de los miembros se manifiestan de acuerdo.

Decisión por votación: Es cuando se hace necesario elegir entre opciones contrarias. El procedimiento puede realizarse de forma secreta o pública.

Las Actas: Son las memorias de las reuniones, a través de estas podemos saber si avanzamos o estamos estancados. Las actas son una herramienta que nos permite evaluar los logros y procesos.

CONCLUSIÓN

El fortalecimiento interno de los grupos, organizaciones y asociaciones es sin lugar a dudas una acción que se logra paulatinamente y su dinámica va a depender de las actitudes y compromisos que asuman sus miembros/as.

La participación activa de la membresía en la planificación de las acciones inherentes al grupo, tanto en su dinámica interna como aquellas dirigidas a la colectividad es un elemento importante para ir creando las bases del fortalecimiento institucional.

Definir de manera colectiva el quehacer del grupo favorece la integración de la membresía, fortalece los lazos de solidaridad grupal y sobre todo nos da la oportunidad de ir construyendo los sentimientos de permanencia y perdurabilidad en la organización.

Ha sido nuestra intención contribuir con una herramienta de trabajo que a demás de darnos elementos para realizar los espacios de análisis y reflexión, nos permite adquirir o fortalecer conocimientos básicos de temas relacionados con los procesos de conducción democrática.

GLOSARIO:

Anarquía:	desorden
Apatía:	desinterés
Caudillismo:	liderazgo autoritario
Coercitiva:	forzada, obligada
Colaterales:	lo que es secundario
Delegación:	acción de elegir a otro para actúe en el nombre de nosotros
Demagogia:	Prometer para manipular a sabiendas de que no va a cumplir
Estático:	que no se mueve
Estrategia:	método
Inoperante:	que no funciona
Interiorizada:	hacerlo parte de uno mismo
Normas:	leyes
Metas:	el fin en número
Objetivos:	medios para alcanzar el fin o lo que uno se propone
Perdurabilidad:	que no se acaba
Permanencia:	que se mantiene
Proceso:	acción de avanzar poco a poco para lograr una meta
Reunión extraordinaria:	la que se realiza para tratar casos especiales
Reunión ordinaria:	la que se hace de manera fija

