

Reunión Sector Apoyo - Florencia - Enero 1989

Entonces vamos a llevar adelante esta reunión de Apoyo. Esta reunión fue convocada hace un tiempo, desde hace unos meses, así que les vamos a pedir de todas formas a los expositores, que sean más o menos breves porque en estos meses deben haber juntado una de material excesivo... Bueno, nada, cedo la palabra entonces a la gente de la convocatoria para que empiece la reunión.

- Hay una pequeña historia de este tipo de encuentros que comenzaron en el año '86. En principio, Delegados Generales de distintos Consejos de Argentina y Chile y también la presencia de un Delegado General residente en Italia, y luego esos desarrollaron 3 reuniones en el año '86 que culminaron en un encuentro Interconsejos, con participación de Delegados de Equipo del Sector Apoyo que se realizó en diciembre luego de un acto en el Luna Park en Buenos Aires. Esas reuniones tenían como objetivo, bueno, lo siguen teniendo, el intercambio respecto a experiencias en el trabajo del Sector, producidos y problemas, y modos de resolución que en cada Consejo se fueran encontrando para los problemas, del aporte del Sector Apoyo hacia la estructuración, es decir la retención, el crecimiento de las líneas en el Movimiento.

Coincidiendo con esta reunión en Firenze, nos propusimos y nos invitamos, digamos así, a realizar algo similar, en este caso aprovechando que iba a haber mayoritariamente gente de Europa, de Asia, de EE.UU., etc.; con los que la gente de esas lejanas tierras habitualmente no tenemos ningún tipo de contacto, entonces aparecía una oportunidad extraordinaria para poder hacer, aunque sea un breve intercambio, respecto a las situaciones, las actividades y modalidades del trabajo del Sector Apoyo. Bueno, y aquí estamos...

(Mario) - ¿Aquí estamos que? Bueno, estamos todos... (risas). Como complemento a esta especie de reseña que hizo Isa, tal vez convenga destacar que el ánimo que impulso a esta suerte de intercambio, en el cual logramos involucrar en su momento siete Consejos, fue ir buscando parámetros más allá del trabajo que cada Apoyo realizaba en su propio Consejo a fin de lograr una suerte de homogeneidad, es decir, no se confundía con uniformidad entre el trabajo de los sectores de los distintos Consejos. Entonces, en esas reuniones, aparte de evaluar los trabajos básicos del Sector, encuentros, centros de trabajo, también se hacía un cotejo, un intercambio de materiales y producidos; y creemos que ahora, como lo señaló Isa, aprovechando que podemos tomar contacto con otra gran parte del Movimiento, como lo son otros Consejos que no estuvieron representados en las reuniones anteriores, este intercambio no sólo de experiencias sino de producidos, puede enriquecerse aún más. Así que esperamos que los que hayan llegado con sus aportes de producidos, aprovechen a comentarlos, sobre todo, con el contexto adecuado, que es lo más importante para que pudiera ser de utilidad para los sectores de otros Consejos. Esto como complemento al objetivo de este tipo de encuentros, que entendemos, tampoco constituyen un compromiso entre Consejos, esta claro que, como se aclaró en la reunión en diciembre del '86 en Buenos Aires, la unidad de trabajo de cada Sector, de su propio Consejo, de su propia línea y esta suerte de conjunciones brinda un ámbito de intercambio de experiencias, de toma de parámetros y no más que eso. No constituyen ni pretenden constituir una orgánica aparte del Sector Apoyo, una orgánica aparte de lo establecido en las Normas y en la estructuración propia del Movimiento. Ah! Cada uno va a hacer una... (risas) el tema es éste: ¿Qué vamos a hacer? (silencio). Va a haber materiales y eso, ¿si o no? Fácil, fácil tiene que ser. ¿Va a haber materiales o no?

Seguramente va a haber comentarios sobre lo hecho, lo realizado, lo producido por cada Consejo. También en el momento en que invitamos a la reunión, la idea de invitar al Negro, era el pedido a que nos aclare el tema de La Comunidad, si se puede aclarar...

- Muy bien. Esa fue una invitación especial. ¿No? Muy bien, ¿qué más?

- Bueno, la idea en un principio era para exponer con todos los sectores y todos los niveles que estaban invitados a la reunión y que puedan exponer dudas o intereses a futuro.

- (Mario) Bueno, le damos. Tenemos que poner en contexto entonces la función Apoyo dentro de nuestra estructuración. Ustedes saben que la estructura del Movimiento, es una estructura lo más funcional posible. La estructura del Movimiento es muy simple, las complicaciones vienen después. Es una estructura básica de trabajo, es una estructura básica de acción organizada. Así es que la gente se organiza para hacer cosas, de entre esa gente que se esta organizando, se especializan funciones. Entonces, a medida que la gente va realizando experiencias y va ampliando su numero, a medida que va realizando eso, la gente se va capacitando. Pero debemos empezar más atrás todavía. No hay nada, en el principio era la nada (risas)... Aparece una persona, empieza a moverse, empieza a aglutinar gente; con esa gente forma un grupo de trabajo. ¿Quién lo forma ese grupo de trabajo? La persona que aglutina a otras personas; si ha tenido esa capacidad, ha mostrado en la práctica, y no por teorías, ha mostrado en la práctica que puede hacerlo. Es un hecho indiscutible dado por la práctica, uno que esta más allá opinará una cosa, el otro opinará otra; son muy interesantes las opiniones, pero en la práctica alguien llega, aglutina gente, la pone en marcha, desarrolla acción y la práctica demuestra que puede hacerlo. Así de fácil. Entonces aparece un tercero y

dice: "No, eso debería hacerse de otro modo". Entonces uno le dice: "Hágalo, pero no en ésta orgánica. Fácil, es muy interesante, puede que usted tenga razón, puede que las cosas haya que hacerlas de diferente modo".

Si nosotros manejáramos un Estado, un gobierno, si nosotros tuviéramos formas coactivas, si la gente no tuviera alternativas y posibilidades de hacer otras cosas, si nosotros pusiéramos una normativa sería de lo último. Pero en este club ponemos unas ciertas reglas de juego y ya está. Y entonces llega alguien y se inscribe: Club de Ajedrez, entonces ese que se inscribe en el Club de Ajedrez de pronto dice: "Yo quisiera jugar al Watterpolo". Vaya al Club de Watterpolo. Fácil. Si no hubiera nada más que un club, si no hubiera ninguna posibilidad para la gente, si no hubiera alternativa, sería grave. Entonces aparece uno, forma un club, tiene capacidad para hacerlo, la práctica muestra que tiene capacidad. Diferencia entonces algunas funciones, forma lo que llamaríamos un pequeño núcleo.

Al comienzo ese núcleo es muy desordenado, es muy desordenado porque se hace con lo que hay. Entonces hay gente que entra, hay gente que sale, gente que rota, a veces hay excesos, a veces hay conflictos. Bueno, es propio de las relaciones humanas que están armadas así por el sistema en que vivimos, no las hemos inventado nosotros. La gente trae líos desde el sistema, está grabada con sus paisajes, con su educación y eso lógicamente se refleja adentro. La gente no cae de la estratosfera. Viene del sistema, y se agrupa y se diferencia en funciones que nosotros conocemos elementalmente, como las funciones una que la llamamos Administrativa y otra función que le llamamos Apoyo. Estas funciones están muy encuadradas al día de hoy, y ya vamos a hablar en que consisten esas funciones.

De manera que ya está alguien que pone en marcha eso, eso funciona mal o bien, entra y sale gente, entonces uno se encarga de una función y otro se encarga de otra, y ese que formó la cosa y que tuvo capacidad para aglutinar gente y para diferenciar funciones es lo que nosotros llamamos el Orientador de la línea, el orienta esa cosa. La práctica demuestra esto: que si lo hace mal ese grupo muere; o que si lo hace mal ese grupo se malforma y con el devenir del tiempo desaparece o sufre profundas transformaciones. Si lo hace bien todo va. ¿Cómo es que va? Es una estructura de trabajo donde se va acumulando trabajo; el Orientador de ese grupo genera una estructura más amplia, o más amplia, o más amplia, y así siguiendo. Y entonces ponemos ciertos hitos para que gentes, que están haciendo cosas parecidas, vaya moviéndose en niveles parecidos, en niveles parecidos. Los que tienen más experiencia porque en la práctica han mostrado que han podido montar cosas, se reúnen en ese nivel entre sí, construyen más cosas, se reúnen en otro nivel entre sí. Todo esto está sometido a su vez a una normativa que es muy desagradable. Normas, o sea de lo último, normas. Normas, artículos, reglamentos, eso que abominamos del sistema, si, bueno, eso, normas... pocas normas, pero normas. Muchas de las cuales son de protección para gente que llega y sacamos esas normas cuando normalmente, ¡bah!... normalmente cuando se producen excesos. En realidad las normas deberían desaparecer, no hacerse cada vez más grandes, sino cada vez más chicas, cada vez más pequeñas. Ojalá tuviéramos un nivel, una inteligencia conjunta como para no tener normas, más gente y menos normas cada vez: perfecto, perfecto. Más organización cada vez y menos normas: Perfecto. Esto sería una tendencia inteligente. Si cada vez más gente y más normas, para eso nos empleamos en la Municipalidad (risas). Más gente, más estructura, más inteligencia conjunta, menos normas y menos ejercicio de las normas. Pueden estar por ahí y no usarse. Y en la práctica ocurre mucho; no se como será en cada lugar, pero he visto lugares donde casi no se menciona el tema de las normas, únicamente cuando hay situación de conflicto tiende a verse como es que regulamos nuestra actividad interna. Son los reglamentos de ese Club. En esas normas se habla de esos sectores, Apoyos y Administrativos, muy bien, pero eso en las normas. ¿Cuál es el espíritu de esos sectores, Administrativo y Apoyo? A ver, ¿qué es lo que necesitamos? Vamos para atrás.

Estamos hablando de un grupo inicial, de alguien que llega y aglutina gente, en esa situación hablamos de grupo. Diferenciamos grupo de estructura. Un grupo puede ser muy grande, nunca más allá de lo que alcanza la percepción. Un grupo se puede aglutinar en torno a un líder natural. Los líderes naturales en una Universidad, en una unidad de trabajo, en un barrio; los líderes naturales aglutinan gente en torno a ellos. Si el líder funciona bien el grupo funciona bien; si al líder le duele el hígado el grupo tiene problemas; ese es un grupo aglutinado en torno a un líder natural. Un grupo pasa a estructura en la medida en que se diferencian las funciones, se diferencian funciones; es decir, se especializan actividades y se está en condiciones de pasar a otra instancia, a otro nivel. Así es, puede haber mucha gente en un lugar en torno a líderes naturales, esas no son estructuras, no tienen una inteligencia conjunta donde la gente se va supliendo en las actividades, sino que dependen de la volubilidad de un individuo. No son de ninguna manera despreciables los grupos, no, está bien, sólo que lo consideramos la etapa más elemental de esta construcción: el grupo. Algo que todavía no ha llegado a ser una estructura.

Si en esa estructura ese orientador no puede ser remplazado porque se mueve a otro lugar, no es estructura. Si esa supuesta estructura, aunque tenga funciones designadas, si esa supuesta estructura, en esa estructura, el Orientador tiene que hacer todo y meterse en todo, no es una verdadera estructura. Así es, veámoslo como hacemos en los estudios de alegórica para emprender algo, si quitamos la función entendemos con que cumple, veamos el grupo con el Orientador. Quitemos el Orientador, llevémoslo por ej. a un retiro, llevémoslo a otro punto, o bien, el dejo armado ese grupo y ahora se va, ¿qué pasa?, ¿sigue trabajando?, ¿o se detiene?, ¿o está esperando que vuelva el Orientador? Eso nos da la medida entre un grupo inicial y una estructura. Quitando al Orientador nos damos cuenta de como está trabajando eso, si es una estructura o es un grupo. Fácil, lo hacemos provocando el vacío. Si todo está bien y está en condiciones

de ser estructura, con seguridad la gente que se mueve en ese grupo inicial, que ya es una mínima estructura, empieza a formar, a trabajar del mismo modo y empieza a producirse una construcción ya común y una cantidad de gente donde todos van poniendo sus ladrillos, nuestra estructura en ese sentido, para nuestra estructura el valor máximo es el trabajo en la construcción, no hay otros valores. La capacidad de construir, esos son nuestros valores máximos. Hay otras cosas que apreciamos, por supuesto, apreciamos otras cuantas cosas, pero estamos tratando de fijar los primarios: la capacidad de construir coherentemente en esa construcción, eso es lo más importante. Esa función de construcción, que luego se puede traducir como la táctica que lleva adelante esa estructura etc., esa capacidad de construcción está atribuida por nosotros máximamente al Orientador. Ese es el que orienta la construcción general, diríamos el Maestro Mayor de Obras. Algo así, ¿mmm? el Arquitecto, el Ingeniero, como les guste. El orientador, orienta.

El Administrativo, el Administrativo no hace funciones burocráticas, no es una cosa burocrática. La función del Administrativo; no es un señor perdido entre papeles, no es una especie de oficinista. El Administrativo sería el que se encarga de recuperar todo lo que se pierde, el Administrativo está preocupado por la conexión entre las partes, es de algún modo el contacto. El Administrativo es un brazo muy importante del Orientador, si hay que hacer reuniones, si hay que diseñar operativos, si hay que llevar adelante actividades, en todo esto se va apoyando el Orientador. Si alguien se desconecta, porque cambió de lugar, porque no hubo como avisarle, porque hace tiempo que no da señales de vida el Administrativo se encarga de reconectar todo, el Administrativo se encarga de reconectar lo que se ha desconectado. Hay un grupo de 10 personas y hay 500 flotante que no se sabe de ellos, quiénes son, cómo son. Es el Administrativo el que debe encargarse de clasificar todo eso, conectar todo lo que se pueda, mientras el Orientador, con el resto de la estructura, siguen construyendo; siguen construyendo como locos. Estos van construyendo y el Administrativo va ligando lo que se desconecta, va haciendo circular la información. Si se produce un bache informativo, un agujero negro, error del Administrativo, error del Administrativo. Si se equivoca la táctica de acción, si la construcción no se desarrolla, error del Orientador. Si no existe unidad de criterio, no hay uniformidad en el quehacer, la gente está llena de problemas, problemas entre las personas que forman esa estructura, si pasa eso, error del Apoyo (risas).

La función del Apoyo es dar otro tipo de cohesión, un tipo de cohesión síquica entre los miembros de esa estructura. El Apoyo está para apoyar la obra común. Observen ustedes en los partidos, en las agrupaciones humanas, en general nadie se preocupa de las personas..., las personas. Las personas son fuerza de trabajo, o son cualquier otro invento sacado de la física, o cosas. El Apoyo en el caso nuestro es una función ocupada de las personas que forman parte de esto, de sus problemas, de sus inquietudes, de lo que no han entendido bien y es necesario esclarecer en ellas. El Apoyo está siempre esclareciendo y logrando que se homogenice la comprensión de esta tarea en la que estamos. Decíamos, si hay un hoyo negro y la información no circula: error del Administrativo. Si hay desniveles muy marcados en la comprensión del conjunto, error del Apoyo. Si hay gran cantidad de conflictos entre las personas que forman parte de eso, error del Apoyo. El Apoyo no se anda preocupando en fichas, en cosas, el Apoyo se anda preocupando por los problemas de las personas que forman parte de esa estructura. Y el Apoyo no se... no hay tal terapia, el Apoyo, el Apoyo no arregla los problemas de noviazgo, no arregla los problemas de uno de nuestros miembros con su papá y con su mamá, esos son problemas reales que algunas personas tienen, pero esos deben solucionarlo por otras vías, no hace al problema de nuestra construcción que es el objetivo. El Orientador orienta, lleva la táctica de la construcción; el Administrativo liga a todo lo que se desconecta y hace circular la información; y el Apoyo cualifica, trata de que la temática este clara para todos los miembros y se interesa vivamente en los problemas de relación que tienen las personas entre sí, y eso es todo, se acabó la reunión (risas). Bueno, esa es la idea, esa es la idea.

Esto está visto en estática, ahora tenemos que ponerlo en proceso. Hemos visto como son los elementos que componen esta primera estructura, si es estructura. Hemos visto que hay individuos que cumplen funciones, que se relacionan entre sí, que se relacionan con su medio para expandirse. Hemos visto que estas funciones tienen aplicación distinta y que esto está en movimiento. Es lo que vamos a ver ahora, todo esto se está moviendo, esto no es una fotografía, es un video, una película. Ya hemos hablado un poco de proceso cuando hemos dicho que hay pasos entre grupos y estructuras, eso muestra un proceso. El líder natural, distinto al Orientador que organiza y distribuye funciones, distinto, es un paso diferente, es un paso cualitativamente más interesante el segundo, aunque el primero no sea desdeñable. En realidad siempre se empieza con un grupo y no se puede pretender empezar con una estructura, encorsetar a la gente, hacerle cumplir funciones, suponiendo que la gente entiende. ¿Cómo va a entender la cosa si viene del sistema? Si viene con esas cosas en la cabeza. ¿Cómo va a ponerse a hacer estructura? Está moviéndose de grupo a estructura, esa estructura se mueve y esa estructura en su movimiento va haciendo distintas cosas. Son los momentos de proceso en que está esa estructura. Esos momentos de proceso no están en el aire para nosotros, esos momentos de proceso están marcados por un **calendario**: hechos puestos en el tiempo con la mayor precisión, objetivos de paso a cumplir en el tiempo: eso es un calendario. Las estructuras con sus calendario van moviéndose y así como el Orientador está llevando la estructura al cumplimiento de esos objetivos puestos en calendario y conocidos por todos, no arbitrariamente lanzados por el Orientador de acuerdo a sus humores, si no calendarios establecidos donde todos saben cuál es el plan común. Esos objetivos puestos en calendario a medida que pasa el tiempo, se van modificando los pasos que la gente hace. Por consiguiente, así como el Orientador va cambiando cuando se cumple un objetivo y otro y va modificando el paso, así sincronizadamente el Administrativo está poniendo su sistema de conexión ligando

todo lo que se pierde, adecuado a ese momento de proceso. Y el Orientado, perdón, y el Apoyo va ligando a las personas y cualificando y esclareciendo conforme a ese momento de proceso y no a temáticas del año de la cocoa. No de cosas que no tienen nada que ver, sino adecuadas al momento de trabajo conjunto, porque si una pierna va adelante y otra hacia atrás va a hacer una figura interesante pero no va a ayudar a la marcha, de manera que el Apoyo cualifica, esclarece. ¿En qué? En los temas que se están desarrollando en ese momento, debe quedarle claro a A, a B, a C, a D eso no necesariamente se trata en las reuniones, eso se trata aparte. Se trata en... ya veremos donde, ya veremos donde se trata eso. Cómo se uniforma la información y cómo se va discutiendo con la gente y cómo se va alcanzando un nivel medianamente homogéneo. Así que el Apoyo apoya la tarea común, ocupado en el momento de proceso en que se está, el hace su propio plan de trabajo y dice en este momento: ¿Qué es lo que no se ha entendido? ¿Vamos a hacer un operativo? Perfecto, ¿qué no se ha entendido? Tales y cuales y cuales temas. El Apoyo tiene que ocuparse de esclarecer todo eso. El Administrativo tendrá que ocuparse de los planes de infraestructura, contactos, relaciones, todo aquello. Eso en pequeño, para esa estructura o como una gran estructura. Así es que el Apoyo igual que todos, igual que todos, igual que cualquier miembro de la estructura, el Apoyo está no en el aire, está en un momento de proceso dado, y su función se aplica en función de ese momento y no de otros momentos. Así estamos viéndolo en proceso. Bien, esto tiene que ver con el devenir, con el proceso de cada estructura, pero, esta temática de los temas generales son de importancia decisiva, no so ocasionales, no se refieren a un momento, se refieren al gran planteo. ¿Qué pasa con el ser humano? ¿Qué sucede con él y el medio? ¿Qué rarezas trae del medio? ¿Qué cosa es interesante que mire de él mismo? ¿Qué fallas ve que haya en su sistema de relación será bueno corregir? En suma, ¿qué trae la gente malformado que sería interesante corregir para que esto fuera una construcción fuerte? Esos temas son fundamentales, son temas fundamentales con que el Apoyo trabaja, ya no se refieren estrictamente al momento de proceso, son temas fundamentales.

Por ejemplo: los seminarios que son reuniones que hacemos para homogeneizar y para comprender un tema dado, están bien y pueden ser seminarios para ese momento de proceso; pero los retiros que hacemos, los retiros que damos, los centros de trabajo que orquestamos, no están estrictamente referidos a ese momento de proceso. Tratan sobre la temática general de las personas; hay muchas cosas que todos tenemos que corregir para que todo funciones bien. Que levante la mano el que no tenga algo que corregir. Esto no es así, todas estas cosas que nosotros experimentamos como fallas, que nos impiden llevar adelante esta construcción, todas estas fallas caen dentro de la temática del Apoyo. El Apoyo se ocupa con los miembros en cuestión de ir corrigiendo todo esto. Esa es temática general. Eso lo hacemos en nuestros retiros y en nuestros centros de trabajo de manera que vamos a revisar ahora; porque todo lo demás creo que se entiende perfectamente, que no hay mayor dificultad; vamos a revisar ahora que materiales usamos en esta temática general de los Apoyo. Cómo se organiza esto del retiro 1, del retiro 2, de los centros de trabajo y de todo el lío. ¿Les parece bien? Descansemos 5 minutos para que nos expliquen luego, 5 minutos para que ordenen el material y nos expliquen como es este armado de los retiros y de los centros de trabajo.

Cuáles son los procedimientos y los materiales que utilizamos para que el apoyo pueda llevar adelante su función.

Nosotros en el Movimiento trabajamos con los encuentros que conocemos como los encuentros 1, 2 y 3; los centros de trabajo para Delegados de Equipo y Delegados Generales y en general con el estudio de los materiales oficiales, los libros en los que se expresan los distintos aspectos de nuestra doctrina. ¿Entonces qué es lo que hacemos? A la gente que se va integrando a nuestras estructuras o en un primer momento a nuestros grupos, los invitamos a conectar con esos temas que se describían recientemente como problemas fundamentales, aparte de trabajos que también se describían específicos para esclarecer la esquemática relativa a la acción inmediata que hay que realizar; retiros con temas específicos. Nosotros nos preocupamos de invitarlos a que en estos encuentros y centros de trabajo ellos vayan tomando contacto con aquello que se describía. Como lo que se trae desde el sistema; las malas formaciones del sistema. Entonces, pasemos revista un poco a cuales son los temas que esa gente se encuentra a lo largo de esos trabajos. En el encuentro 1 por ejemplo, si ustedes recuerdan un poco como esta estructurado el encuentro 1, hacemos una revisión sobre el tema de la violencia, que suponemos como uno de las más grandes malformaciones con la que nos ha dotado el sistema y uno de los más grandes impedimentos para llevar adelante nuestras cosas, para poder llegar a imaginar un futuro distinto y para establecer entre nosotros un sistema de relaciones distinto. En primer lugar entre nosotros, por ejemplo, si fuéramos capaces de establecer relaciones no violentas, ya sería un logro. Entonces, invitamos a quienes se integran en el encuentro 1 a que se explaye e intercambie con otros, primero en un nivel muy elemental, acerca de lo que él entiende y experimenta en su vida cotidiana como violencia. El planteo es muy simple para nosotros, pero no es así para alguien que recién esta integrándose a lo nuestro, podemos quizás encontrarnos con situaciones como ésta: que cuando a alguien le preguntamos acerca de su violencia personal, él nos habla de lo que ocurre, que se yo, de lo que afecta en una latitud que es la opuesta a la que él vive; muy bien, es su nivel de comprensión, pero desde ese nivel de comprensión, nosotros lo llevamos a que vaya profundizando gradualmente en la comprensión acerca de cómo lo afecta a él la violencia que el sistema le ha enquistado. Entonces en un trabajo así, espiralado y gradual, quienes se integran al Movimiento a través de los encuentros 1 y 2 van comprendiendo y van practicando, van experimentado en sí mismos temas como la violencia. Otro gran tema desarrollado en los encuentros 1 y 2 y particularmente, es la incomunicación. En el encuentro 3, suponemos que a través de esta espiral de comprensión ascendente,

esa persona ya es capaz de entender muy bien, como opera la violencia en sí misma, como ha operado a lo largo de su vida, y es capaz a esa altura de tratar de incorporar un punto de vista nuevo para entender su propia situación de violencia, de incomunicación, que es la que termina aplicando, por ejemplo, al estudio de su propia autobiografía. Así entendemos muy simplemente, de un modo muy general, esta entrega de ámbitos como son los encuentros 1, 2 y 3, y de herramientas de comprensión que permiten que quienes se integran a nuestras estructuras, vayan primero comprendiendo y luego superando lo que anteriormente se llamaban los problemas fundamentales.

- (Mario) Hemos destacado entonces que: El tema de la violencia y el tema de la incomunicación.
- Así es.
- (Mario) Bien, estos encuentros 1 por ejemplo, ¿cómo es que se estructuran? ¿La gente se reúne por un día, por dos días, en un lugar especial? ¿Cómo será?
- Se ha producido una simplificación cada vez mayor en cuanto a los problemas de logística o de implementación de esos encuentros. En general los encuentros están sumando unas cuantas horas, pareciera ser que a nivel general no excede de tres y media a cuatro horas. Se invita a la gente de un mismo nivel, alguien orienta esos trabajos y se los hace en distintos encuentros, a veces incluidos dentro de algún retiro en el que además se tratan otros temas, o a veces específicamente el tema del encuentro 1 y 2 o 3.
- (Mario) ¿Qué nos toma? Supongamos, ¿3 o 4 horas, un día determinado?
- El encuentro 1, en si mismo, ese dura aproximadamente 3 o 4 horas, y el encuentro 2, también, unas 3 o 4 horas, la unidad entera.
- (Mario) ¿El encuentro 3?
- El encuentro 3 suele durar casi un día completo.
- (Mario) ¿Es en el encuentro 3 en el que se hacen esos estudios autobiográficos?
- Así es. Es en el encuentro 3 donde se incorpora una especie de método de comprensión de la propia vida a través del juego de la descripción.
- (Mario) ¿Esta autobiografía puede comentarse con otros si fuera del agrado del que quiere hacerlo, o no? ¿O es una autobiografía que queda cerrada?
- En los encuentros, tal como está además escrito en la misma exposición del temario, siempre se insta, se invita a leer los trabajos personales. Esta planteado, bastante inteligentemente porque entendemos que la gente viene con mucho problema de incomunicación y suele no gustarle, y tener muchas resistencia a hablar de sus cosas. Entonces se los insta a que opten por leer, por exponer sus cosas personales.
- (Mario) ¿Qué pasa si a alguien no le gusta esa cosa?
- Generalmente cuando es planteado tan abiertamente, con tanta opción, la gente suele adherir en un 100% a hacerlo; y si no lo hace, muy bien, es parte de la comprensión que habrá tenido de sus propias resistencias, de sus propias dificultades.
- (Mario) Tomará notas entonces el mismo.
- Tomará notas el mismo; tendrá la oportunidad así de repetir los trabajos, o de conversar en una segunda oportunidad con el Orientador.
- (Mario) Seguramente, y seguramente alguien expondrá su propia biografía y guardará algunos puntos, a lo mejor tiene puntos que no...
- Que no alcanza a entender en ese trabajo concreto.
- (Mario) Claro, o que tiene dificultades, bueno, pues nada, pues guarda esos puntos, pero va tratando de expresarse, de comunicarse. ¿No es cierto?
- Generalmente resulta así.
- (Mario) Esa es la idea, muy bien, eso ocurre, Luis Felipe. ¿Eso ocurre durante un día?

- El encuentro 3 ocurre durante un día.
- (Mario) Ahí hay trabajos autobiográficos, ¿qué más hay ahí?
- El día comienza con un trabajo con experiencias guiadas, ese es un tema muy novedoso para la gente. Lo explicamos como esta planteado, como meditaciones dinámicas, acerca de distintos temas de la vida personal, en la que ellos podrán encontrarse con sus dificultades, o con situaciones nuevas que no logran imaginarse o que no logran quizás imaginársela de un modo distinto, como suelen imaginárselas; esta planteado como un trabajo exploratorio.
- (Mario) Y estas experiencias guiadas, a veces son leídas por alguien, a veces hay cassettes preparados directamente; ¿la gente cómo lo hace? Se reúne de cualquier modo. ¿Cómo es? ¿Cómo se pone en contacto con esas experiencias guiadas?
- Bueno, generalmente el encuentro 3 requiere de un poco más de organización que los dos anteriores, ya que en el mismo encuentro está sugerido que por ejemplo las experiencias guiadas se hagan con cassettes; hay un día entero de trabajo, entonces, la organización, la implementación del encuentro, considera en el mejor de los casos que se lleven los cassettes, que se prevean cuestiones ambientales, comidas, etc. entre medio. La experiencia señala que generalmente se sugiera que se haga en base a cassettes - claro - eso da la posibilidad de que la gente después pueda conseguirse los cassettes y seguir trabajando por su propia cuenta con ese tipo de trabajo.
- (Mario) Ahora bien, ¿hay algún tipo de formalidad en la experiencia guiada? ¿Y que sentarse no se cómo, o que poner la cabeza no se de que manera o los ojos de tal? ¿Hay una cosa, o no hay?
- Se sugiere el rélax, se sugiere un pequeño trabajo preparatorio de aflojamiento de tensiones, de que la gente cierre los ojos porque eso facilita el trabajo de seguir imágenes internas.
- (Mario) Tal cosa no es necesaria, nosotros sabemos que facilita, pero hay un terror en el sistema a cerrar los ojos, porque le pueden sacar el alma y meterla en una botella (risas). Hay cada tonto! Entonces tenemos que hacer esas correcciones, sabemos que es más fácil trabajar con imágenes con los ojos cerrados porque no esta la percepción bombardeada. Pero están con una cosa que entonces, nada... Ni lo vamos a sugerir a futuro, ni lo vamos a sugerir a futuro... ¿Quiere mirar el techo? Mire el techo... (risas) Digamos no hace al tema, y como no hace al tema, no vamos a andar poniendo resistencias, así que nada de ojos cerrados. Alguien lee las experiencias guiadas o alguien pone el cassette y por ahí anda la gente como le gusta y va viendo si puede mover ciertas imágenes, si no puede, donde tiene sus resistencias, tomará nota, no tomará nada. El tema de las imágenes para nosotros es sumamente importante, porque sabemos la función que cumplen. Justamente, hay un trabajo producido últimamente que se llama "Esquema del Espacio de Representación con Referencia al Emplazamiento Mental de la Percepción y de la Imagen", ese título. Bueno, me imagino que circulará ese trabajo, como para estudiar con más detalle el tema de la imagen, el tema de la imagen para nosotros es clave, el tema de la imagen tiene que ver a la hora de la acción, el tema de la imagen tiene que ver con objetivos externos que se puedan colocar y que mueven a... El tema de imagen tiene que ver, por último, con el movimiento del cuerpo. Este tema es serio y sabemos que hay mucha gente con gran bloqueo de imagen. Hay gente que tiene imposibilidad en mover imágenes y sabemos que cuanto más flexibilidad tengan los nuestros en el manejo de imágenes, mayor va a ser su capacidad de crítica, mayor va a ser su capacidad de autocrítica, mayor va a ser su capacidad de convertir situaciones, cambiar roles, mimetizarse, transformarse, adaptarse si fuera el caso. Este tema de las imágenes es serio. Es parte de nuestra psicología como capítulo fundamental. El tema de la imagen y de la transformación y movilidad de la imagen, es un tema psicológico serio. Nosotros no hablamos ni de subconsciente ni imágenes, hablamos de psicología de la conciencia, no del inconsciente. El tema de las imágenes es serio, y estos primeros trabajos que se pueden hacer en torno a mover imágenes, nos da luego en la práctica, una gran capacidad y una gran aptitud para cambiar y para movernos. Así como nosotros sugerimos a los nuestros una gran apertura en materia de conocimientos, sería una cosa grave que alguien de los nuestros le dijera a otro que no puede leer ciertas cosas, que hubiera tabúes con ciertos temas, con ciertas filosofías, con ciertos...; así como eso sería grave, porque mostraría una cerrazón que impide la crítica, la autocrítica, el movimiento de ideas. También es serio, cuando nos encontramos nosotros mismos con que no podemos mover imágenes. Muchas de esas imágenes que no pueden moverse están fijadas por el sistema mismo. Eso es lo que hace que la gente no tenga, en ocasiones, perspectiva, y no pueda colocarse en distintas situaciones para ver los fenómenos. Así es que volvemos a decir: **EL TEMA DE LAS IMAGENES ES SERIO**; y allí donde tenemos gran movilidad de imágenes, tenemos gran capacidad para utilizar distintos canales de acción. Creo que tenemos una gran superioridad no sólo respecto a la psicología oficial, sino respecto a la estructuración de otros grupos humanos, creo que tenemos una enorme superioridad en esa capacidad de movilizar imágenes y de cambiar situaciones y de transformar situaciones. Eso es serio. Quería destacar ese punto como una de las cosas más importantes de nuestro trabajo. Así es

que con los ojos abiertos o cerrados, bueno, bueno, ese no es el tema, que sentado, que parado o como le guste, ese no es el tema. **El tema es ese vencimiento de resistencia a ciertos canales, esa gran flexibilidad en el manejo de la imagen, ese es el núcleo, ok. Ahí vamos.** ¿Qué más? Digo, para priorizar, no, los trabajos que hacemos. Ese es el trabajo prioritario.

Entonces, si adelante hablamos del estudio de la comprensión del estudio acerca de la **violencia, la incomunicación**, algún pequeño trabajo de **incorporación de un punto de vista**; también deberíamos agregar ahí este **trabajo exploratorio con las imágenes, como los cuatro grandes temas fundamentales de los encuentros 1,2 y 3.**

- Eso, ahí estamos. Vamos bien... ¿Qué más hacemos? Después pasamos a los centros de trabajo.

- (Mario) Bien. Ese ya es otro capítulo, encuentro 1, 2 y 3, nos has explicado que los encuentros 1 y 2 nos toma en ocasiones unas tres horas con gente, en donde trabajamos y la acercamos al contacto consigo mismo y la experiencia de la violencia en sí misma. Ya sabemos lo que es la experiencia, la violencia en el sistema, no vamos a ser redundantes en eso, lo sabemos muy bien. El tema es la experiencia de violencia que en algunos produce inmovilidad, por ejemplo. En las otras teorías, están mal formuladas, que la violencia provoca, la violencia del sistema provoca reacción, por ejemplo, o no, o produce inmovilidad, o muchos otros errores que hay en la psicología convencional, de modo que la experiencia de la violencia frente a distintas situaciones es todo un tema de investigación, como no! La experiencia, vamos al tema de la experiencia personal, y nos has dicho que este tema se estudia y se lo trabaja. Y nos has dicho también que la incomunicación se la estudia y se la trabaja, y que esas son reuniones muy breves, tres horas como para tomar contacto; no ocurrirán grandes transformaciones en esas tres horas, es una toma de contacto. Sobre eso tratan los encuentros 1 y 2. Cuanta más gente pueda pasar por esos encuentros, mejor. Toman contacto con sus propios registros, está bien. Pero claro, el encuentro 3 hace más cosas, mueve imágenes y todo aquello. Estamos bien Luis Felipe.

- Así es.

- (Mario) Muy bien.

- Podríamos destacar del armado mismo de los encuentros. La práctica nos ha ido enseñando que en realidad están armados muy bien, son pasos muy bien estudiados. Que primero, en algún caso, se comience con un juego de tipo motriz, que sirve para bajar las tensiones con que el ciudadano llega al retiro después de, en fin, de haber atravesado media ciudad, etc. No es el caso alterar. por ejemplo, el orden de los pasos de los encuentros. Cada paso esta puesto siguiendo una lógica que permite ciertas cosas al practicante. Quizás al orientador, al coordinador no le guste algún orden o se aburra o lo encuentre muy simple, pero están pensados para que el practicante vaya teniendo acceso gradualmente a profundizaciones cada vez mayores. Entonces como ejemplo, como un detalle, en el encuentro 1, si ustedes recuerdan, se toca dos veces el tema de la violencia. Uno podría pensar que es un error del autor, pero no es así. Hace a ésta visión gradual, espiralada, de acercamiento del practicante a cierta comprensión que esperamos que el tenga de cómo es que opera la violencia en él. Así también, en un encuentro, se hace énfasis en juegos más bien de tipo relacionantes en el que la gente mueva su propia imagen ¿no? Juegos que lo ponen quizás en situación de confrontación de la imagen de sí; suaves, amables, pero cuando menos, que mueva su propia imagen. Eso le va a permitir después hablar de su propia biografía, por ejemplo, sin que esté tanto, tanto en juego; o sea, que la experiencia nos ha enseñado que el armado y la secuencia de pasos de los encuentros permiten este proceso gradual de profundización, y que no es interesante entonces alterarlo, a menos que se lo alterara por algo mucho mejor pero que habría que probar primero. ¿Qué más podríamos decir de los encuentros 1,2 y 3?

- (Mario) Si el diseño de estos encuentros, algunos Apoyos, en algunos Consejos no lo tienen, será bueno conseguirlo. Digamos todo el detalle del encuentro 1, 2 y 3. Si falta el diseño de esas cuestiones será bueno conseguirlos, pedirlo donde sea. ¿No es cierto?

- Si hay Consejos o hay experiencias en algunos Consejos en que se han desarrollado especies de módulos explicativos para dar los encuentros...

- (Mario) Eso.

- ... y al dar encuentros, comprende esta idea de proceso con la que se está trabajando, obviamente produce, genera un ámbito mucho mas posibilitario para quién los hace.

- (Mario) Entonces, sería bueno que ese material lo tuviéramos todos. Bueno, muy bien. ¿Qué más Luis Felipe? Pasamos a esto de centros de trabajo, centros de trabajo.

- Bueno, como ámbito de trabajo que sigue a esta experiencia de los encuentros, tenemos los centros de trabajo para: Delegados de Equipo en primer lugar.

- (Mario) Delegados de Equipo, Gustavo. Es decir Delegados Grupo que entran y salen, van y vienen y todo aquello, a veces no tiene mucha permanencia, ¿no es cierto?

- Correcto.

- (Mario) Recién están tomando contacto con el Movimiento, con nuestras prácticas, con nuestro modo de acción. Bien, un Delegado de Equipo es alguien que para serlo ha tenido que construir, ha tenido que construir estructura.

- Claro.

- (Mario) Ahí empezamos con los Centros de Trabajo.

- Si. Eh... Los Centros de Trabajo como ámbito de desarrollo personal que pone el Movimiento a disposición de sus miembros, se corresponden con los niveles estructurales. En este caso, partimos del hecho de que alguien haya logrado ese nivel, producto de un trabajo, producto de un aporte, que hizo a esa construcción general ya sea directamente orientando una estructura o colaborando con una función específica a ese armado.

- (Mario) Bien.

- Esa es la condición, no es una mera formalidad, sino que por el tipo de trabajo que se desarrolla allí, se hace necesaria una condición mínima que está dada por la experiencia, la dinámica en el trabajo estructural en correlación con estos trabajos anteriores que han ido haciendo, que mencionó Luis Felipe anteriormente.

- (Mario) Hay trabajos en el Centro de Trabajo y demás que si se pusieran a disposición de la gente que llega por primera vez a una reunión, que a veces es gente con muchos problemas, que no desarrolla actividades y todo aquello, podrían ser confundidos fácilmente con técnicas terapéuticas.

Entonces, hay trabajos sobre sí mismo y demás que para la gente inactiva que viene del sistema muy mal, muy desarmada por el sistema, encontrarían que estos trabajos son muy interesantes para arreglar sus cosas. En efecto, creo que son interesantes para arreglar sus cosas, pero no es la tónica que queremos dar, porque estos trabajos deben servir para reforzar la acción y no para que la gente se meta en paraísos artificiales, porque entonces nos encontraríamos con que entrar al Movimiento sería una especie de changa budista, una especie de refugio, y no sería un modo de acción en el mundo. Entonces, plantear ciertos trabajos muy interesantes que pueden ayudar mucho a las personas y que pueden ser muy correctores de problemas, pero plantéalo así, como si fueran el paragolpe de nuestras actividades hacia el medio, ocurriría con esto que vendría mucha gente que pondría en primario éste tema y no la acción. Entonces, es bueno que la gente construya cosas, que esté esa disposición a la construcción, a la acción y todo aquello y ahí vamos mejorando la situación. Los encuentros, cuando la gente construye, cuando su dinámica está puesta en marcha, entonces favorezcamos eso. Puede haber errores de emplazamiento cuando la gente no se mueve y ponemos determinadas técnicas a su alcance, y entonces toman eso como primario y van al refugio, a la changa budista. No es esa la idea. Esta bien, Gustavo, ahí estamos con los encuentros, perdón, con los centros de trabajo.

- Bueno, un poco producto de la experiencia, y justamente para reforzar este punto de vista con el cual se va a hacer esta experiencia en el centro de trabajo, es que en varios Consejos se vio como necesidad implantar retiros previos, diríamos preparatorios para esos centros de trabajo, en los cuales, a parte de familiarizarlos con la temática propia de los centros de trabajo, allí, en esos retiros preparatorios justamente se hace hincapié en el punto de vista con el cual debería irse a tales centros. Esta, ha sido por una evaluación que hicimos, ha sido una experiencia bastante interesante la de los retiros preparatorios, que normalmente llevan un día y medio a dos días; lo cual ya también acondiciona un poco a la gente a una suerte de convivencia que es la que va a ser parte de una experiencia en ese centro de trabajo. Si vemos en proceso.

- (Mario) Entonces, perdón Gustavo, estos retiros preparatorios cumplen también con una función social de la gente de ese grupo, en el sentido de que ensamblen, de que puedan convivir y no morderse las orejas, sirve para acomodar la estructura esa. Bien, bien, sirve entonces.

- Bien, decía además, si vemos los pasos previos de los encuentros 1, 2 y 3 como pasos de procesos de comprensión y de desarrollo personal, siempre en relación y en función a nuestra construcción, en estos retiros preparatorios y en estos centros de trabajo se va completando más la visión nuestra del Ser Humano, de las personas en relación a ese medio que es en el cual les toca actuar y desde nuestro punto de vista nos

interesa actuar con una actitud transformadora de ese medio. Entonces, ya los trabajos tienen otra complejidad, mayor desarrollo, mayor profundidad, y visto en proceso, entonces decía, requiere mucha importancia en que condiciones llega la gente a hacer esos trabajos. No se si ahondar un poco más en la temática de los centros de trabajo.

- (Mario) No, esta bien, me imagino que eso después, en los materiales que haya, bueno esos retiros aparecerán en esos materiales. Bueno, perfecto. Vamos adelante. Hemos hablado entonces de tres encuentros y de retiros preparatorios. Bien, ¿qué más?

- Bueno, el centro de trabajo en sí tiene una duración de 7 días como está especificado en el material, en el programa de estos centros, está fijado un cupo máximo de participantes, ahí hay roles definidos: un director, 15 participantes como máximo y en estos siete días se van desarrollando temáticas, que si las ordenamos tienen que ver con, dentro del sistema de Autoliberación, con el curso de distensión, de sicofísica, y de autoconocimiento complementados con todo el trabajo de imágenes que está contenida en las experiencias guiadas.

- (Mario) Perfecto. Como se está viendo acá hay un solo planteo doctrinario, una praxis, un modo de acción en el mundo. Acá hay también una cultura psicológica, y esa cultura psicológica no se refiere a aprender cosas de psicología. El Movimiento genera además una cultura psicológica, una forma de dirigir la propia conciencia, de intencionar sobre eso, no sobre lo dado. Así que es bastante más complejo todo este asunto del Movimiento de lo que pueda pensarse desde afuera. Esta cultura psicológica, es lo que hace a gente de afuera, llenas de paranoias, de temores y de rarezas, les hace hablar de sectas, de manejos mentales, de todas esas cosas que ... nada, reflejan los líos que ellos tienen, pero bueno, se darán cuenta que no vamos a prescindir de nuestra cultura psicológica para que ellos se sientan bien. Pero ahí hay una cuestión, hay también ahí un choque con el sistema en esto de que nos por los contenidos mentales, por las imágenes, por el autocontrol, por el manejo de nosotros mismos, por la libertad de los condicionamientos de la imagen que impone el sistema, por la liberación de todas esas condiciones que condicionan el factor subjetivo del hombre actual. Hoy ese tema es serio. Hasta hace poco se pensaba que simplemente de acuerdo a las condiciones que le tocaba vivir a una persona, de acuerdo a las condiciones objetivas, así se pensaba, así se sentía, así se actuaba. Hoy no es así, hoy los medios de comunicación masivos, en la manipulación de la imagen la hipnosis del sistema es cosa seria, de manera que la liberación mental de esos condicionamientos subjetivos, hoy, juegan un rol importante. De manera que esta cultura psicológica que ponemos en marcha tiene mucho sentido teniendo en cuenta esos factores. ¿Está la idea? No es cualquier época ésta. Es una época global, masiva, de medios de comunicación, de imposición de imágenes a través de los medios de difusión, y detrás de las imágenes van las superestructuras y va la ideología del sistema, y detrás de los medios de difusión va el condicionamiento de actitudes, de valores, de puntos de vista que se tienen sobre la realidad y todo aquello. Así que ese tema es cosa seria. Hay en el Movimiento, además de todo lo que sabemos, una cultura psicológica práctica, una cultura psicológica que hace que los nuestros tengan un especial comportamiento. Adelante Gustavo.

- Bueno, un poco entonces, para resumir los objetivos a los que apuntan estos centros de trabajo para los Delegados de Equipo, podemos decir que apuntan a lograr, por una parte, una mayor comprensión de esos condicionamientos, esos determinismos, que vienen en parte del pasado, de la propia vida. Cómo se alimentan en el presente y cómo están condicionado también este futuro imaginario para cada individuo. Aparte de facilitar estas comprensiones se muestran también posibilidades acerca de cómo modificar ese posible futuro que ya viene condicionado.

- (Mario) En los centros de trabajo hay muchas situaciones surrealistas, hay mucha modificación de lo establecido, hay mucho dar vuelta las cosas que están ordenadas según lo establecido. Entonces claro, desde afuera indudablemente es una rareza, no nos importa nada, eso es lo que crea condiciones para que posteriormente los nuestros sean irreverentes con lo establecido (risas)... hay ahí toda una cosa. En los retiros pasan cosas sumamente graciosas y sumamente modificadas y de acuerdo a lo establecido. Si ocurre esa historia. Bueno, ¿qué pasa en los retiros así en términos generales? Explicabas recién que se trabajaba con imágenes, se convivía, había una organización interna, había un orden según los días. Había una división de los trabajos de este modo, trabajos personales donde cada uno hace su cosa, trabajos en equipo para aprender a ensamblarse si son 15 personas en pequeños equipitos de tres o de cuatro y hacer sus cosas y por último, trabajos conjuntos. Eso parece muy importante dentro de la economía de trabajo de los centros. Las posibilidades que los nuestros puedan trabajar personalmente, puedan trabajar en equipos con otros, y puedan trabajar en un grupo más amplio con otros. Esa organización interna dentro de los centros de trabajo tienen mucha importancia, posibilita, capacita para esas cosas, está bien, son 7 días, no se puede hacer mucho más, pero surgen las primeras dificultades. Hay gente que jamás puede trabajar en equipo. Hay gentes que por exceso de protagonismo no pueden trabajar en grupos grandes, porque se les escapa el yo, y los demás calladitos. El tiene que... Hay otros que porque son inoportunos siempre en el momento que no corresponde... En fin, todas estas cosas, todas estas cosas van viéndose con claridad, y no se verían con claridad si fueran simplemente trabajo personal. Pero ya, al tratar de ensamblar con otros

en un pequeño equipo y luego al hacer trabajos conjuntos, todas estas dificultades pueden irse mejorando, además porque los otros, si se supone que es un buen grupo de trabajo, además porque los otros colaboran o se mufan o se burlan o no se qué. Pero la gente va tomando conciencia de estas cosas y va mejorando, si fuera sólo trabajo personal no habría cómo, pero esto empieza a habilitar a realizar una tarea específica.

- Así, ahí en los centros mismos, pero creemos que lo más importante es lo que sigue operando a futuro, producto de ese trabajo que se hace en esos 7 días, ya que al participante del centro de trabajo lo vemos como en proceso, hacia un próximo paso que va a conllevar con todo ese armado en el que él está participando; es decir, no contamos sólo con lo que se haga allí, en esa suerte de laboratorio, sino que eso va a producir un efecto más completo al volver nuevamente a complementarse, al volver con su realidad cotidiana y de movimiento.

- (Mario) Ese punto que has puesto del momento de proceso también tiene importancia y tiene que ver con el Orientador. El Orientador no puede hacer que una estructura se lance a un centro de trabajo cuando está orientando un organismo que va a elecciones dentro de 15 días. Eso tiene que estar muy bien previsto en los calendarios, tiene que ensamblar todo; tanto los retiros, como los centros de trabajo deben estar calendarizados y ubicados en fechas que no perturben el desarrollo conjunto del plan en que se está en ese momento, o sea eso es un despropósito de orientación, meter justo retiros o centros de trabajo en los momentos en que estamos, necesitamos el máximo de acción. Pero que útiles son luego de una gran batalla y como le gusta a la gente y que bien lo registra y que reconfortante resulta, luego de una buena batalla que buenos son esos retiros, esos centros de trabajo, donde las gentes recomponen sus cosas, retañan las heridas, son como muy buenos momentos después de una fuerte acción hacia el medio y todo aquello, ese restablecimiento de cosas con uno mismo. Eso tiene mucho que ver con cómo el orientador organiza sus calendarios. Si lo organiza mal, puede cometer despropósitos que perturban su construcción, es como si el tiro saliera por la culata: al revés. Desde ahí, es un punto que los orientadores deberían tener siempre muy en cuenta: en qué momento. No hay fechas para esto, eso va con la táctica del desarrollo de cada estructura. Así que puede resultar muy mal esto de colocar inoportunamente retiros o centros de trabajo, y con seguridad que resulta muy mal el proceso general de esa estructura a lo largo del tiempo. Si la gente pierde contacto consigo misma, con su interioridad, con otras personas, con las experiencias de otras, con lo humano en uno, con lo humano en los demás, seguro que resulta mal a lo largo del tiempo. Nos nutrimos del registro de lo humano en uno y en los demás, el intercambio cálido y no de la cosa que lleva una praxis sin sentido, donde lo humano no funciona y funcionan cosas. A la larga resulta mal. Tenemos una cultura psicológica y una práctica psicológica, y se ha meditado en estos problemas con cierta profundidad. La práctica nos ha enseñado además, que en efecto, las estructuras se debilitan, pierden fuerza, no tienen tropismo y no se lanzan a la acción si estos resortes no se comprimen suficientemente. Los activistas de otras estructuras, de otros grupos humanos y demás, creen que en ese activismo sin sentido van a lograr mayores resultados. Lo que logran es debilitarse, perder militancia, perder tropismo en sus propias estructuras, no tienen arregladas sus cosas. ¡Bah! ¿Qué más Gustavo?

- Bueno, en relación a esto que mencionabas recién, se ve como interesante, luego de esta experiencia del centro de trabajo, ya que allí a la gente les pasan cosas, se les mueve una cantidad de cosas, se ve como interesante que a la gente que viene saliéndole esa experiencia, 7 días muy intensos, en todo un microclima de experiencias, de intercambio, de comprensiones, facilitarles la reinserción en toda dinámica estructural con un cierto acercamiento. Es decir por ejemplo, que el Apoyo de su línea o el Orientador se tomará un cafecito de 1 hora o 2 horas como para ayudarlo a comprender, a integrar y por último como una muestra de interés por esa experiencia que él puede haber hecho en esos 7 días. Eso refuerza este nexo, ese contacto humano con esa persona y facilita siguiendo rápidamente en temas estructurales nuevamente.

- (Mario) Bien, en esta cosa psicológica que tiene un nivel de profundidad importante se tocan muchas cosas en las conciencias de las personas, ahí hay líos con los valores, con las creencias y todo aquello. En materia de creencias la cosa está clara, allá usted con sus creencias; en materia religiosa o todo eso, porque ustedes sabrán muy bien que hay una enorme cantidad, entre los nuestros, de ateos, recontra ateos (risas)... hay otros que no lo son tanto, hay otros que creen en sus rarezas y así siguiendo. No hay problema, y es de esperar que los Apoyos o quienes llevan adelante estos trabajos no metan sus contenidos, sus propios contenidos, porque esa no es la orientación del trabajo. Así que si el que lleva esos trabajos adelante es ateo y el otro señor es creyente, ese no es tema de ese Apoyo o a la inversa, o a la inversa, ese no es tema de ese señor. Les digo, porque estos son trabajos que tienen cierta profundidad y acá no es cuestión de líos o discriminación en esos campos de las creencias. Lo que sí necesitamos es una gran reversibilidad, gran sentido autocrítico, gran deshipnosis, y la gente verá que hace con todo eso. En el Movimiento no está privilegiada ninguna postura respecto de ese particular punto. Todo está bien, todo está bien, y en general, parece que no se hablara mucho de esos temas entre la gente nuestra, y si se habla entre la gente, sus cosas, fenómeno. ¿Qué problema? Bien Gustavo, ¿qué más? Son como acotaciones que vamos haciendo ¿no? Para... ¿Qué más Gustavo?

- Bueno, no se si explayarnos más respecto al tema de los centros en sí, sino ir viendo como sigue ese proceso.

- (Mario) Más bien eso, seguir ¿no? Porque eso estará a manos de todos, ¿no? Adelante.

- Con el tiempo de asimilación posterior a todas estas experiencias y como se va preparando la condición para un próximo paso de trabajo. Así que en esto les paso a Isa, que nos puede explicar la otra parte.

- El paso siguiente es el centro de trabajo para Delegados Generales. Si tomamos como eje de nuestros trabajos lo que se mencionó ya en el encuentro 1, que es el trabajo con las imágenes, vamos a ver que en el centro de trabajo para Delegados Generales se propone un salto importante, decisivo, en la comprensión de nuestra teoría psicológica y en registro de nuestros trabajos, sobre el propio siquismo; es decir, que el trabajar sobre núcleos de imágenes, como puede ser el tema del nudo biográfico en el centro de trabajo para Delegados de Equipo, se pasa a un trabajo sobre el que podríamos decir, el sistema de imágenes de un individuo, una aproximación importante al tema del espacio de representación que como sabemos, es uno de los puntos fundamentales de nuestra teoría y de nuestra práctica psicológica, y podríamos decir de nuestra acción en el mundo. Todos estos trabajos se desarrollan a partir de el curso de Operativa, de nuestro sistema de Autoliberación. Se trabaja concretamente en lo que se llama catarsis y transferencias, tratando de lograr una toma de contacto con los climas y tensiones básicos que debilitan inmovilizan a nuestra gente en la acción de transformación simultánea del mundo y de uno mismo. Se trata de lograr el máximo posible de comprensión, entendiendo comprensión como el Dato más la Experiencia acerca de la ilusoriedad del sufrimiento, de las tres vías del sufrimiento; es decir, la memoria, la percepción y la imaginación, de modo de salir de lo que podríamos llamar ese estado de sueño o de hipnosis, salir de lo que podríamos decir, una suerte de edad infantil, y poder entonces plantearse un proyecto vital diferente en el cual esa decisión y esa intencionalidad de transformarlo todo no sea una compensación de problemas que uno puede haber tenido, que todos han tenido. Sino que tenga más bien que ver con esa propuesta que se sintetiza en el paisaje interno, cuando dice: "La vida busca el crecimiento, no la compensación de la nada". Los trabajos se organizan del mismo modo que en centro de trabajo para Delegados de Equipo, es decir, hay un director, hay un número de participes, hay un plan de trabajo cotidiano que se desarrolla a lo largo de 7 días, hay trabajos individuales, hay trabajos conjuntos y hay trabajos de equipo que en éste caso son trabajos de mandorla, es decir, en estos trabajos de catarsis y transferencias, o de sondeos catárticos, de sondeos transferenciales, el equipo está constituido por dos personas, que cambian en su función: guía y sujeto, alternativamente.

Hay una singularidad en la organización de los centros de trabajo, me parece, y es que los Orientadores de esa estructura que va a un centro de trabajo, el Orientador de esa estructura, no es el que dirige el centro de trabajo, el Orientador de esa estructura va como uno más, es decir realiza las mismas tareas que los otros o las que se le asignen y todo aquello. Esa inversión de roles es importante, no sólo para el conjunto, sino también para el Orientador, porque el Orientador siempre está orientando y esta llevando la delantera, y a veces los Orientadores se equivocan de rol y en lugar de Orientadores se consideran jefes, o cosas por el estilo, cosas del sistema. De manera que es muy importante que cuando una estructura va a un centro de trabajo vaya, por supuesto el Orientador, y el Orientador como cualquier otro hace las mismas tareas y el director de ese centro de trabajo es otro, es el Apoyo. Eso tiene su gracia porque son tareas muy intensas que se realizan y es muy bueno entonces que el Orientador afloje sus tensiones y deje de hacerse el jefe para estar puesto, como todo el mundo, sin líos en la cabeza... puesto en lo que hay que hacer no puesto en roles o en cuestiones de personalidad. En suma, en cuestiones que no tienen nada que ver. Tiene mucha gracia la participación de los Orientadores en los centros de trabajo, como hace cualquiera de los nuestros. Y entonces, el Apoyo en cuestión es el que dirige el centro de trabajo... y todo bien. Esto es muy útil para el conjunto, muy útil para el Orientador. Tiene gracia esa cosa organizativa puesta así.

- (Mario) ¿Qué más?

- Además de todo este tema que mencionábamos, uno de los objetivos fundamentales es el aprendizaje, por parte de toda la gente nuestra, de estas técnicas de sondeo, que pueden ser aplicadas en cualquier momento de la vida cotidiana, en cualquier situación, no hacen falta lugares especiales o ámbitos especiales; de tal manera que estas herramientas de transformación de imágenes, de movilidad de imágenes, de descristalización, que es lo que necesitamos todos nosotros para la acción en el mundo, sean totalmente incorporadas, sean portátiles; es decir, que no haga falta imaginarse que hay que ir a un retiro o a un centro de trabajo para aplicar esto, sino que justamente sean nuestras armas fundamentales, cotidianas y que inclusive, por supuesto, no sean herramientas solamente específicas del sector Apoyo, sino que cualquiera de los nuestros, aunque haya especialistas... pero que cualquiera de los nuestros, bueno especialmente los Orientadores, puedan en cualquier situación, en la calle, en donde fuere, apelar a estos sondeos, a estas herramientas, para movilizar energía, para dinamizar, para cohesionar, para lograr transformismos y vencimiento de resistencias, que a la vez que nuestra acción crece, bueno, también las resistencias del sistema serán mayores, así que más vale que todos vayamos con nuestro kit de herramientas incorporadas.

- (Mario) ¿Qué otro paso damos Isa? Hemos hablado de centros de trabajo para Delegados de Equipo, para Delegados Generales, y así siguiendo ¿no?

- Por ahora, hasta ahí llegamos...

-(Mario) Sí, pero están los materiales de diseño de centros de trabajo para Coordinadores, centros de trabajo para Coordinador General y todo aquello. Bien, así que ese es aproximadamente el plan de trabajo interno que llevamos. Por otra parte, los Apoyo están haciendo los trabajos que comentáramos antes, cuando hablamos de la cohesión de esa estructura, cuando hablamos de esclarecimiento de esa estructura, conforme a los momentos de proceso en que se encuentra esa estructura.

Acá al hablar de retiros, encuentros y centros de trabajo, estamos hablando de una cosa fundamental, pero el trabajo de Apoyo no se agota ahí. En esta cosa fundamental, que en alguna ocasión da un retiro, da un centro de trabajo, da un encuentro, no se tratando de dar cohesión síquica a esa estructura y adecuándola, esclareciendo a la gente en los temas que son propios de ese momento. Creo que no se pueden confundir estas dos cosas.

En materia de bibliografía, nos movemos, a los efectos de estos trabajos, con el libro de Autoliberación, y nos movemos con esto de las Miradas y los Paisajes, y que ahora lo englobamos como Humanizar La Tierra, según los títulos que imponen algunas editoriales. Paisaje Interno, Mirada Interna, Paisaje Humano, con esos tres libros, con Autoliberación y con Las Experiencias Guiadas contamos con una bibliografía básica para desarrollar nuestra tarea. Hay algunos trabajos que se agregan, pero digamos que ésta es la temática con que nos movemos. Hay otra bibliografía para otros trabajos, cuestiones de Sígnica, de Alegoría, de Simbólica y otros desarrollos, pero no es la bibliografía básica. La bibliografía básica es ésta: Autoliberación, los tres libros que mencionáramos antes y Las Experiencias Guiadas, punto... fácil.

Y hay materiales que vienen a redondear otros trabajos que no estamos ahora considerando, parece que no mucho más. Si todos estos materiales están en manos de los Apoyo, si se sabe cómo se realizan los retiros, los encuentros y los centros de trabajo, si tenemos la bibliografía en nuestras manos, sabemos entonces el trabajo común que hacemos. Si además, sabemos que los Apoyo están siempre ubicados en el momento de proceso de esa estructura llevando adelante el calendario, y logrando cohesión síquica entre los miembros; si sabemos que los Apoyo están trabajando en equipo con el Orientador, con el Administrativo, con el resto de la gente, eso va. La orientación es siempre del Orientador, los Administrativos sabemos que hacen circular la información y conectan, y los Apoyo nivelan la comprensión del conjunto y ayudan personalmente a las personas en sus problemas y dan cohesión síquica a su estructura... Si ubicamos esto así, tenemos la película clara. No hagamos más lío, no metamos más cosas, creo que estamos bien con eso. No metamos novedades, ajustemos bien todo, y que eso funcione que es el objetivo. ¡Listo con el tema de los Apoyo!

Título original del documento:	Reunión Sector Apoyo - Florencia
Fecha creación del documento:	1989
Título del documento en la base(1):	Reunión Sector Apoyo - Florencia
Fecha de introducción en la base(2):	18/07/2006
Código en la base(2):	1093
Fecha en formato PDF:	16/06/2011
Responsable:	Clara Serfaty – claraserfaty@gmail.com Caracas, Venezuela

Este material no ha sido modificado en su contenido por la recopiladora.

Las posibles modificaciones han sido: correcciones ortográficas, de puntuación o de formato sin alterar el texto tal cual le llegó en su momento.

La obra de Silo ha sido extensa y se encuentra impresa en libros publicados por diversas editoriales e idiomas, algunos de ellos también en forma de audio y/o video. Pero son sus conversaciones (así las hemos llamado porque tienen un carácter “informal” y a veces casi fortuito) en presencia de uno o muchos de nosotros, los seguidores de su corriente de pensamiento, lo que abunda como material. Es interés conservarlo como tal porque expresan mucho de la doctrina siloísta y de algún modo el proceso que Silo fue llevando a cabo. Un material que siempre circuló rápidamente entre todos en un tipo de formato pero que después de su muerte y por no ser material “oficial” se ha vuelto frágil. Por ello hemos querido intentar conservar lo que tenemos en un formato que garantice su preservación tal cual circuló en su momento.



- (1) Estos documentos se han ido registrando en una base de datos desde el 2005 y para su mejor ubicación y manejo a la mayoría se les dio otro nombre pero se conservó el original en el documento.
- (2) El sistema proporciona automáticamente un nro. de identificación y la fecha en la que se introdujo en la base