

Cuestiones organizativas

Sectores:

Nos encontramos con el planteo de armado de la red. Eso puede hacerse formalmente, enganchando los distintos niveles. Podríamos creer que se trata de un armado hasta la base, en vacío. Creeríamos que tendríamos armada la red cuando llegamos hasta la base, donde hay recambio.

Pero podríamos definir las funciones brutalmente, con palabras casi slogan. Así, el Orientador: **orienta**. Nadie colabora con él en esa función, a menos que él lo pida. Orienta y lleva la estrategia de su línea. El objetivo de esta función desde el punto de vista organizativo es llevar a su estructura a su mayor nivel de desarrollo. Primariamente deberá crecer. Para crecer utiliza recursos, y en este contexto aparecen las funciones. El orientador cuenta con un equipo donde algunos regeneran, y además cuenta con dos funciones que sirven también al crecimiento.

Administrativo: Se ocupa de la **retención**. Toda falla o acierto en la retención es responsabilidad del administrativo.

Apoyo: Se ocupa de la **regeneración**. Es responsabilidad del apoyo el aumento o disminución del número de regeneradores.

La ocupación está en que se produzca retención y regeneración en el 90% de la estructura, o sea, en la base. Tenemos que romper la imagen formal del armado de las redes sin que esté claro el para-qué. Son redes conectadas para que aumente la retención y la regeneración, colaboran con el objetivo principal del orientador. No debiera haber problemas de prioridades, por ejemplo, si hubiera que elegir entre un retiro e ir a la base a aumentar regeneradores, optamos por esto último.

Anteriormente trabajamos en anillo tanto en el sector apoyo como en el sector administrativo, que era lo necesario para ese momento. El administrativo hacia circular información y conectaba, y el apoyo daba cohesión.

El tendido de redes es diferente. Tenemos gente formada en técnicas pero que no están preparadas para el contacto humano hacia la base, que es lo que se necesita sumar en esta etapa. En la etapa anterior teníamos serias desventajas y ventajas.

El administrativo estaba psicológicamente aislado, como en una cabina telefónica, alejados de la cosa humana y los problemas reales. Pero ahora tiene más facilidad que el apoyo para conectar con la base porque parte de circuitos informativos que están funcionando.

Hoy se nos invierte el mecanismo. El apoyo va a tender a armar la red utilizando su forma de trabajo anterior, es decir, conectarse a través de retiros, reuniones, encuentros, etc., donde se explica algo, se hacen trabajos y luego no se sigue en contacto hasta la próxima reunión. El apoyo deberá tender una red informativa como lo hace el administrativo. Si le pedimos a los apoyos que nos informen continuamente qué va pasando con la regeneración, los apoyos deberán estar muy conectados.

Los apoyos podrán utilizar la infraestructura informática que emplean los administrativos. Por ejemplo, en las bases de datos cada sector puede tener su propio SIG. Lo ideal sería que cada sector haga circular la información por su propia red informática.

Los sectores deben ilustrar al consejo en lo que respecta a su tarea específica. Debemos saber al día qué está pasando con los regeneradores y con la retención. El orientador pregunta, ¿cómo estamos en materia de retención?, ¿cómo estamos en materia de regeneración? No podemos esperar tres meses para saber esto. Si las funciones centrales no tienen información de la base, es precisamente porque no tenemos contacto con la base.

El armado de la red está en función del crecimiento y no en función del armado mismo. Si no lo ponemos así, podríamos tener una red que no gatilla en la base.

Entonces vamos a la base, que es lo que nos interesa.

¿Cómo entra una persona al Movimiento?

Hacer una ficha de contacto no es lo mismo que hacer una ficha de un miembro del Movimiento. Por ejemplo, le hacemos una ficha a una persona que asiste a una fiesta organizada por los nuestros. Esto no es una señal de que haya ingresado al Movimiento. En realidad es una ficha de contacto. Es muy útil, pero no lo puedo considerar miembro del Movimiento.

A su vez, no podemos tener 30 criterios distintos para considerar quiénes son miembros del Movimiento.

Hay que seguir el criterio de Las Normas:

- 1) Explicación de las Normas en términos generales,
- 2) Se le ha explicado las ideas generales del Movimiento,
- 3) Está dispuesto a participar de las actividades del Movimiento. El se considera miembro del Movimiento.

De manera que una vez que ese miembro **asiste** a la reunión semanal (que es el único lugar en que se ve el grupo junto), se lo considera delegado de grupo. Obsérvese que el artículo 1 habla de a quién se considera delegado de grupo y, en el mismo artículo, se habla de la admisión, de la promoción (que no se hace de cualquier modo sino en la reunión semanal, para lo cual hay que quitar del artículo 10, eso de: "...exceptuando la de delegado de grupo". Nada de excepción, toda promoción se efectúa en reunión con los miembros que en ese momento configuran el consejo. Por lo demás, que toda la población se considere miembro del Movimiento, que conozca sus normas y sus ideas generales, ¡enhorabuena!, eso nos evitará

hacer distinciones entre activos, colaboradores, etc. Pero el momento de la promoción, el momento de la admisión del delegado de grupo será en la reunión semanal.

Si como condición de origen nos saltamos las Normas, ya de nada nos servirán después.

Tampoco nos sirven los puristas que incorporan otros criterios. Esto de agregar reglamentos es una formalidad total que no tiene que ver con la realidad psicológica del que ingresa.

¿Qué más dicen las Normas? Que los miembros dejan de ser miembros cuando no participan de las reuniones semanales. Si no van a movilizaciones eso no tiene nada que ver, no lo soluciona formalmente. Esto se soluciona cuando se mejora la orientación de la línea: mejora el entusiasmo, el esclarecimiento, la cohesión.

Pero no queda autoexcluido si no asiste a movilizaciones. Si va a las reuniones semanales es miembro.

La gente no se suma por el tropismo de nivel. El tropismo de nivel no es factor de crecimiento en la base. Lo que nos hace crecer son ciertas ideas, un modo de emplazarnos con la gente, la posibilidad de cambio, la necesidad de estructurarnos para un trabajo conjunto, una forma de trabajo contra el sistema, etc.

Tenemos que terminar de una vez por todas con el Maquiavelismo del tropismo, eso no nos hace crecer. La gente no participa por tropismo a los niveles. No estamos creciendo por convocatoria en base al tropismo a los niveles.

Cuando a una movilización llega el 50% de la estructura, significa que falta trabajo, no que falta gente. Hay que esclarecer más. Pongámonos en la cabeza del nuevo, que no ha sido esclarecido lo suficiente: lo llamas a las 3 de la mañana del día previo a una movilización y le dices, "Tienes que ir mañana a tal lugar a tal hora... y con una bandera", y si no va lo consideras un cagado. Si eso le hubiera pasado al orientador habría saltado y lo habríamos perdido.

Si las Normas hablan de reuniones semanales para aplicar estos criterios, pues bien, deberíamos hacer reuniones semanales. No correr primarios a secundarios. El primario es que asista a las reuniones.

El gradualismo en el Movimiento no va. No puedes desplazar gradualmente los intereses de la gente hacia los del Movimiento. Tienes que explicarlo clarito desde el principio. Si no la gente se siente utilizada.

Tenemos que contar con gente cada vez más esclarecida. No podemos seguir largando gente sin esclarecimiento que explique a gente nueva. Hay muy poco esclarecimiento entre la gente que sale a buscar a otra gente. Queremos estructuras coherentes. Se las esclarece con los materiales, si esos materiales no van, habrá que hacer otros. Sea como fuere habrá que esclarecer a la gente. ¿A qué gente? A la que está ya en la misma sensibilidad y búsqueda que nosotros... a los que son del Movimiento y todavía no lo saben. Se acabó la discusión y un supuesto esclarecimiento a los que no quieren ser esclarecidos, no perderemos más tiempo con ellos y no trataremos de convencer a nadie porque ya el momento histórico es adecuado para ir directamente a los antepredicativos y no a supuestas "discusiones de ideas" en las que no cuentan ellas sino lo que la gente quiere o no quiere hacer. Por tanto, y nuevamente, no necesitamos discutir con nadie ni convencer a nadie, necesitamos esclarecer a los que cada día (y cada vez más), se incorporan a esta nueva sensibilidad de este mundo en fuerte cambio.

Trabajo en la base:

Aspiramos a que el administrativo y el apoyo de un nivel más alto asista a las reuniones de los grupos en formación para colaborar con ese armado y que los nuevos vean gente con mayor esclarecimiento que se ocupa de ellos. Los sectores pueden aportar un nuevo punto de vista, entusiasmo, ánimo y en suma ayudan a formar ese grupo en la base. Es interesante que participen otros en el propio armado.

Si algún orientador no desea esa ayuda, hay resistencias... pues, ¡allá éll!, ese que no quiere colaboración. Si el orientador dice que sus orientados se desreferenciarán, los sectores no irán. Que él haga su experiencia, si no quiere colaboración de los sectores....

Si una tríada está formada con la gente más sólida, y esa gente comienza luego a regenerar: no hay problema. O sea, las funciones a la base pueden cambiar de función y comenzar a regenerar. El armado de la tríada inicial se hace con lo más sólido, aunque esas funciones iniciales después desarrollen líneas.

Si es gente que va a formar líneas conviene ir vistiendo sus reemplazos para el momento de la promoción, ya que esa gente no podrá funcionar como sector en el momento de la configuración. Es decir que los sectores de mayor nivel en sus recorridas identifican los posibles futuros sectores por resonancia con los temas propios del sector.

El apoyo ayuda en todo sentido a que aumente la regeneración, incluso va a hablar con los amigos (contactos) del que va empezar a formar un grupo a fin de que se anime.

También el Delegado de Equipo asiste a los grupos que se están poniendo en marcha para robustecerlos. Además es interesante que esos grupos que está visitando vayan en aumento.

Entonces, es de interés que el Delegado de Equipo y sus sectores trabajen en equipo. En tal sentido, podrán turnarse en esas visitas a la base y de este modo lograr continuidad de contacto con esos grupos que se están formando.

Todo esto mejorará el perfil de la cosa y ayudará a que se anime mucha más gente que no se atreve porque teme echar a perder lo que haga.

Hoy nos estamos preguntando por el número, pero cada vez más por la cualidad. Número y cualidad implica estructuras coherentes. Coherencia significa que la gente entienda y se ubique en un plan general. No que hagan lo que uno quiere, eso es la arbitrariedad total.

Si estas propuestas no funcionan habrá que mejorar ciertos aspectos, pero no cambiar la forma de trabajo propuesta.

Ganamos en aplicación de la energía, sea en el caso mínimo que en el caso máximo de generación de instancias.

Con los sectores centrales estamos forzando el contacto personal para saber lo que ocurre a la base.

Necesitamos que a la base todos los Delegados de Grupo estén esclarecidos para lograr condiciones en que podamos hacer cosas de mayor calidad, de mayor nivel, en definitiva, crecimiento numérico en gran escala.

El ojo puesto en el escalón siguiente. Nos interesa el 90% porque necesitamos multiplicarnos por diez y no lo vamos a hacer sin coherencia en ese escalón.

Entonces el orientador se ocupa de la estrategia de la línea, forma un equipo, esto significa que reparte funciones de retención y regeneración.

En síntesis, se trata de un desarrollo estructural planteado como equipo con funciones diferenciadas, con palabras clave: orientación, regeneración, retención.

Esto es una estructura y no una sumatoria. Es una nueva calidad en ese grupo de gente. Debiéramos hacer llegar esta concepción hasta la base. No la cosa centrífuga según las tendencias del sistema que los habilitó para otras cosas.

Todas estas estructuras de base se integran en una estructura global llamada Movimiento. Todas relacionadas internamente, tanto en lo pequeño como en lo grande. Nada de cosas centrífugas donde cada uno hace lo suyo.

En cuanto al tropismo, no es el tema de la estructura de base. No es lo que funciona. Sí en cambio es interesante en otros niveles, así como la competencia entre consejos. Respecto a la competencia, sabemos cual es la que nos interesa.

El Delegado de Equipo deberá cambiar su mirada y ver que es lo que necesitan los Delegados de Grupo que él orienta a fin de que se conviertan en Delegados de Equipo. Tenemos que ver a cada Delegado de Grupo como futuros Delegados de Equipo. Esto implica un cambio de óptica. No basta con una mera preocupación de tipo estadístico. Esto no es sólo deplorable desde el punto de vista ético, sino que es también una dificultad técnica. De todos modos, lo ético coincidirá con lo técnico.

En términos estructurales globales, no tenemos necesidad de ninguna corrección global.

Debemos dar cierta estabilidad ya que no podemos mover el panorama día a día.

Materiales:

1- Estudio sobre el Movimiento: Para todo Delegado de Equipo y regeneradores, porque es interesante que lo tenga el que hace. Esto también incentiva a los que todavía no desarrollan grupo. No es material de circulación externa (amigos, prensa, etc.), tampoco es material para los primeros contactos.

2- Manuales para cada uno de los sectores: Pondrán especial énfasis en el trabajo a la base. Primariamente no va dirigido al 10% de la estructura (conducción), si bien podrán aparecer otros temas propios de la red a otro nivel.

Estos manuales estarán listos el 10 de junio de tal modo que estén editados para la reunión en París.

Organismos:

Necesitamos especificidad, repartirnos funciones, ver quién se va a encargar de los organismos.

Los organismos tienen aplicación nacional. Tenemos que formar planteles que se ocupen de desarrollarlos. En un país pueden confluír distintos consejos. Si pueden contribuir todos a la formación del plantel, bien. Y si no puede nadie, esa es la realidad...

Quedó demostrado en la práctica que con espontaneísmo y vocación no funcionan. En su momento cada miembro se ubicó en un organismo, y los censos arrojaron más bien porcentajes de popularidad de cada organismo, en lugar de porcentajes de militancia de construcción del organismo hacia afuera. Nos interesa designar a gente en los organismos con características de misión, para que el tema quede bien encuadrado. Siempre el que designa es el orientador.

Los que asumen funciones de organismo los encuadramos en el régimen de misión.

Las misiones tienen plazos pueden renovarse o revocarse por quien las otorgó o suspenderse por quien las asumió.

Debemos dar garantía a los nuestros que lo que se plantea va a respetarse absolutamente.

Si ese alguien tiene estructura, ¿Cómo hacemos?. No podemos forzarlo a que la acepte. Debemos garantizar varias cosas:

a) La línea del misionado pasa al orientador (quien encomendó la misión) en línea directa. No se puede pasar la línea a un par del misionado o a cualquier otro. Eso da garantía de que la línea volverá a su lugar en otro momento.

b) Podrá retomar su línea cuando disponga y subirá de nivel junto con su estructura.

c) Si durante el período de misión su consejo sube de nivel, el misionado se promociona.

d) Puede (y debe) participar de las reuniones del consejo en el que está inscripto. En esas reuniones expondrá el desarrollo de su misión. Además, participa de todas las actividades del nivel.

e) Si la persona está lejos, es deber del Administrativo mantenerlo informado, proveerle materiales, en síntesis, mantenerlo actualizado en todos los aspectos, cubrirle las espaldas.

f) Si se trata de un administrativo o un apoyo que toma la misión retomará su función cuando la misión termine o cuando él quiera.

El Administrativo que queda de reemplazo tiene como beneficio el capacitarse. Cuando la función es retomada por el que esta en misión el reemplazo vuelve a su consejo original y así se reacomodarán todos los que se movieron en su momento para reemplazar al misionado.

Si hubiese algún desajuste en esto de los reemplazos, habrá que evaluar los pro y los contra de la movida y designar a uno o a otro según convenga. Si no consigo candidatos para la misión, tal misión no será posible. No hay problema.

Este encuadre como misión es lo que ha sido probado y funciona.

No nos conviene que el misionado continúe simultáneamente con sus funciones estructurales. Necesitamos distinguir entre tiempo externo y tiempo psicológico. No es una repartición de horas externas, es una forma de poner la cabeza. La simultaneidad de funciones planamente es posible, pero psicológicamente no funcionará porque su cabeza no puede saltar de una cosa a otra. Lo que hace con su cabeza para ser más eficaz es lo que para nosotros cuenta. No se lo puede joder en la aplicación de la energía, lo que hace con su cabeza. Así son las cosas "por dentro". Si no, no es una misión, sino una ficción.

Tomamos muestras (indicadores) de la gestión de la misión semestralmente. Necesitamos conversar largo cada seis meses.

El término "misión" se maleó, se manoseó tanto que hasta los Delegados de Grupo recibían y otorgaban misiones. Las misiones se otorgan desde el más alto nivel del Movimiento.

Si el misionado necesita colaboradores de otros niveles, se estudia el régimen de misión conversando con sus orientadores.

Cuando en un país actúa más de un consejo, para formar un plantel todos los consejos actuantes designan misionados de acuerdo a sus intereses. Este plantel está formado por misionados sin asignación de roles previos (por ejemplo, no llegan con el rol ya designado de secretario general). Los que designan las misiones designan los cargos y los roles. La especulación previa acerca de la función muestra una dirección mental equivocada y no interesa.

Una vez designados los cargos por los orientadores, no se puede confundir un cargo directivo en un organismo con el de orientador de los otros miembros del plantel. Sólo tiene que cumplir su función y no otra cosa.

Si libramos la elección de los cargos a los propios miembros del plantel, garantizaremos el desorden y la ineficacia...

El Movimiento no puede estar abocado a los organismos. Sí a ponerlos en marcha. Aspiramos a orientar los organismos de modo remoto. No vamos a dejar que no se muevan, como sucede ahora.

En caso de coyunturas (caso elección externa, por ejemplo) y/o de insuficiencia del plantel, si el Movimiento lo considerara conveniente, apoyará totalmente la coyuntura por un breve período. El misionado no puede reclamar el apoyo del Movimiento para las actividades del organismo.

Por ejemplo, un operativo de un mes con intereses bien concretos (por ejemplo, para sacar un diputado). Terminado el operativo, el Movimiento saca las manos al día siguiente.

Estamos sugiriendo unas simples mecánicas para que la cosa sea coherente.

No volcaremos a futuro todo el Movimiento para el lanzamiento de nuevos organismos. Aspiramos a lanzar muchos organismos y funciones, pero el Movimiento seguirá en sus cosas.

La línea del misionado no debiera apoyar la gestión de su orientador en el organismo, porque ella pudiera no compartir el gusto por tal organismo.

No va el gradualismo manipulador en el sentido de proponerles a los nuestros primero una cosa y luego pretender llevarlos a otra.

Hasta ahora los nuestros se han movido por disciplina, ahora lo haremos de otro modo.

Necesitamos una cosa pluralística, en equipo con disciplina, con compromisos válidos para todos, con responsabilidad "desde adentro" y no por formalidad, porque él se debe al conjunto y el conjunto se debe a él, etc. Allí tienes un conjunto humano con una gran calidad.

Estamos dispuestos a cambiar nuestra forma de orientar y de hacer las cosas. El cambio para nosotros es altamente doctrinario. Es por cambiar que nosotros estamos aquí y que los otros no.

Optica y modo de movernos, comprensión, enfoque, perspectiva, etc. Aquí respecto de estos temas debemos hacer cambios ahora que todo está cambiando.

Se trata además de mayor velocidad en el cambio, en los circuitos, en la cabeza, etc. Los añorantes no van, el pasado no fue mejor, ¡esto recién empieza!

París:

Objetivo: Operativo del Movimiento para tomar contacto con la población, durante dos días, que tiene la aspiración de rédito estructural.

Organización. Nos organizamos por tríadas ubicadas geográficamente con anterioridad. Cada consejo se preocupa de la infraestructura de sus tríadas. Cada tríada contará con una planilla donde se recopile la información del desarrollo del operativo y tendrá un responsable.

Se fijará una central de informaciones para coordinar el desarrollo del operativo

Ocuparemos toda la ciudad de París (es decir, sin los alrededores), evitando concentrarnos en un lugar en particular. Debemos evitar los choclones y aglomeraciones. La idea es no urticar, aunque vaya contra nuestra tendencia. Nos conviene tener por lo menos 50 puntos de encuentro.

Los ajustes finales los realizaremos en la reunión de París.

No haremos sociologismos: ocuparemos todo el espacio de la ciudad y contactaremos a todos sin distinción.

Mensaje: Diseñaremos un particular mensaje.

El 1ro. de junio se realizará en París una reunión con representantes (Delegados Generales) de todos los consejos. Esta reunión la coordina el consejo Gamma. Los consejos que no cuenten con Delegados Generales en Europa enviarán un representante de otro nivel. El objetivo de esta reunión es: 1ro.) distribución de las tríadas en la ciudad de París (en base a un mapeado previo que realizará un equipo de la estructura de Francia), 2do.) distribución de los materiales comunes a utilizar durante el operativo (mensaje y planilla), 3ro.) distribución de información sobre logística (medios de comunicación, alojamientos, puntos de encuentro, central de informaciones, etc.).

Algunos temas de interés

Temario

- 1.- Criterios a usar para los efectos de medición de estructura
- 2.- Trabajo de sectores
- 3.- Reuniones semanales

Sobre la reunión semanal:

Se definieron los siguientes criterios mínimos acerca de su forma:

- En esa reunión están presentes el orientador, el apoyo y el administrativo de ese consejo.
- Hay un plan de trabajo. Se realiza una evaluación de lo hecho y una planificación de lo por hacer.
- Tiene que hacerse en toda reunión semanal algo de eso para lo cual se los invitó al movimiento. Tiene que haber un contacto consigo mismo. Si el Movimiento tiene ciertas pretensiones (cambiar al individuo en función del cambio social) debe hacer algo afuera y adentro al mismo tiempo. Si no le estamos cambiando el libreto al tipo.
- La reunión, es una reunión única por consejo por semana. La reunión del grupo nuevo en formación se separa cuando se promueve el nuevo Delegado de Equipo. No quiere decir que ese grupo en formación no haga reuniones, sino que éstas son independientes de la reunión semanal de ese consejo donde participan primeras y segundas instancias.

Promoción

Toda promoción se efectuará en asamblea con presencia de los miembros que configuran el consejo... (borramos en el artículo 10 de Normas) "exceptuando la de Delegado de Grupo"

Si no está promovido, no está en la orgánica del Movimiento.

Sin embargo no modificamos el artículo 1 de Normas: ...será considerado Delegado de Grupo, todo aquél que manifestara explícitamente su deseo de integrarse a las actividades del Movimiento, luego de haber estudiado las presentes Normas...

Esto quiere decir que se considerarán miembros a todos los que cumplan estas condiciones y esto es muy conveniente, que mucha gente se considere miembro del Movimiento (vienen a ser como los colaboradores y activos de antes) pues el medio se ira permeabilizando. Pero formar parte de la orgánica del Movimiento, eso es otra cosa. El trabajo de las funciones se aplica cuando esa persona ya está en la orgánica del Movimiento, y no antes a fin de que no nos baile todo en la base.

Es en la reunión semanal entonces donde la promoción se efectúa.

Queremos valorizar la reunión semanal.

Cuando una persona ha participado en la reunión semanal eso muestra ya que el interés es recíproco.

El autoexcluido no está en la orgánica estructural.

El miembro en licencia sí está en la orgánica estructural.

Sectores: Contacto y re-contacto en la base

Si bien es cierto que el trabajo de los sectores comienza con aquellos que son miembros de la estructura, es mucho lo que el sector Administrativo puede contribuir al desarrollo general. preocupándose por las actividades de contacto y re-contacto. Esta preocupación se expresa no actuando él mismo de manera directa sino induciendo al miembro estructural que respectivamente los conectó, para que se ocupe de mantener un registro claro de todos los contactos realizados, y los re-contacte dentro de la semana, o a más tardar la siguiente. El miembro Administrativo de primera instancia se ocupa de que el miembro estructural

que los contactó, haga la reconexión (así nos evitamos, que nueva gente a quien no han visto, les llame por teléfono o se caiga en las casas etc... creando así una entrada incorrecta.

También debe el miembro administrativo ocuparse de que el re-contacto se hace en horas y condiciones oportunas a fin de que no produzca el efecto opuesto.

Título original del documento:	Cuestiones organizativas
Fecha creación del documento:	1990
Título del documento en la base(1):	Cuestiones organizativas
Fecha de introducción en la base(2):	18/07/2006
Código en la base(2):	1098
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