Toma de decisiones y elección de roles en la sociocracia

Formación básica sobre sociocracia, toma de decisiones por consentimiento y elecciones sociocráticas

- 1. Qué es la sociocracia
- 2. La toma de decisiones por consentimiento
- 3. Elecciones sociocráticas

1. Qué es la sociocracia

La sociocracia es un conjunto de reglas para organizaciones que se propone como alternativa a las formas habituales de organización basada en jerarquías de poder. Consiste en:

- forma inclusiva y eficaz de tomar decisiones
- forma de liderazgo distribuido y transparencia (a través de círculos y roles)
- formas de conexión claras para estructurar reuniones

La sociocracia se basa en tres valores:

- **eficacia**
- **equidad**: todas las voces cuentan. Poder compartido (y no poder-sobre).
- **transparencia**: las actas son accesibles a todos los miembros

Implicaciones:

- para la sociocracia, la conexión humana es la base de toda colaboración. Busca generar entornos de confianza y seguridad.
- es activa y dinámica: aprendizaje constante empleando bucles de retroalimentación

La sociocracia abarca todos los ámbitos de una organización, pero nos centraremos en la toma de decisiones.

2. La toma de decisiones por consentimiento

El consentimiento se diferencia de:

- voto por mayoría: ignora necesidades de la minoría y polariza decisiones
- consenso: cada voz cuenta pero puede llevar mucho tiempo (muchas conversaciones)

El consenso ocurre cuando a todas las personas les gusta una propuesta; el consentimiento ocurre cuando todas las personas consideran que la propuesta es suficientemente buena (por ahora, siempre susceptible de revisión y modificación).

Tres conceptos para entender el consentimiento:

- **preferencia:** lo que más nos gustaría, cada miembro tiene una. Es necesario ampliar nuestro rango de tolerancia.
- **rango de tolerancia**: consentimos si la propuesta es suficientemente buena; no nos preguntamos si nos gusta la propuesta, sólo si pone o no en riesgo el objetivo de la organización.
- **objeción**: la propuesta está en conflicto con el objetivo de la organización/círculo. Nunca se ignora una objeción; se ajusta la propuesta. Las objeciones no son algo malo sino algo que ayuda a mejorar propuestas y alinearlas con nuestro objetivo. No se plantea una objeción sólo porque algo no nos guste.

image.png
Image not found or type unknown

Ventajas del consentimiento:

- se escuchan todas las voces
- se agiliza la toma de decisiones
- abre paso al aprendizaje (resultados positivos sorprendentes/seguimiento y evaluación de propuestas arriesgadas

image(1).png
Image not found or type unknown

Proceso del consentimiento:

1. **entender la propuesta**: presentación + preguntas aclaratorias (no es momento para traer sugerencias/opiniones ni para objetar/consentir)

2. **reacciones rápidas**: ronda de opiniones e ideas. Después de las rondas que se consideren necesarias la autora puede modificar la propuesta
3. **ronda de consentimiento**: en una ronda se pregunta a cada persona si da su consentimiento:
    - consentirán si la propuesta les parece suficientemente buena por ahora/segura para intentarlo
    - objetarán si consideran que la propuesta traerá resultados negativos que impedirán al círculo/colectivo lograr su objetivo
        - si no te gusta la propuesta pero tampoco tienes ninguna objeción debes consentir. Consentir = ninguna objeción (nos guste o no nos guste)
        - no valen abstenciones ni consentir expresando preocupación; las objeciones no deben evitarse, lo que preocupa a alguien puede contener información importante, por lo que se anima a objetar. Sí vale la indiferencia, pero la indiferencia implica consentimiento.

Integrar objeciones: las objeciones no son bloqueos o vetos y siempre las escuchamos, porque nos sirven para garantizar que las propuestas sean realmente buenas. El objetivo es integrar las objeciones en las propuestas para poder aprovechar su sabiduría. La sociocracia ofrece tres estrategias que se pueden combinar:

1. modificar la propuesta
2. acortar el plazo - probar la propuesta por un tiempo reducido
3. medir la preocupación - ¿es posible probarla si acordamos qué cosas podrían traer consecuencias negativas y nos aseguramos de hacer seguimiento de ellas?

3. Elecciones sociocráticas

En la sociocracia no se vota en secreto; se nomina públicamente.

1. Entender rol:
   - descripción del rol + responsabilidades y cualidades
   - tras presentar la descripción del rol se abre una ronda de exploración preguntando por cualidades que debería tener la persona que tome el rol.
   - se recopila la lista de cualidades y se consiente
2. Explorar - ¿quién podría desempeñar el rol?
   - escribir nominaciones (pensando en la lista de cualidades). Se permite la autonominación
   - se comparten las nominaciones en una ronda; cada participante explica el porqué de su nominación
   - después de la ronda, las participantes tienen la oportunidad de cambiar su nominación y de volver a compartirla en una ronda; cada participante explica el porqué de su cambio o se le pregunta por información adicional, en caso de no cambiar su nominación

3. Decidir - ¿quién desempeñará el rol?
   - facilitadora propone candidata y explica las razones para la elección
   - ronda de consentimiento (intentando pedir consentimiento a la persona nominada en último lugar)
   - integrar objeciones
   - publicar decisión

Más información:

Toma de decisiones por consentimiento - Sociocracia Práctica (sociocracyforall.org)

image(2).png
Image not found or type unknown