

## Cómo las comunidades aprenden e implementan la sociocracia efectivamente... o nó

*Esta información se derivó de visitas y consultorías a comunidades intencionales que usan sociocracia, y/o de entrevistas telefónicas y correos-e con personas en comunidades que usan sociocracia, entre 2012 y 2013. — Diana Leafe Christian.*

| <b>Comunidades que van bien usando Sociocracia:</b>  | <b>Comunidades teniendo retos con ideas mal informadas acerca de la Sociocracia:</b>   |
|--|--|
| Los miembros de la comunidad saben si están o no usando Sociocracia.<br>Y si lo hacen, la usan correctamente.  | Algunos miembros no saben si están usando o no la Sociocracia; otros creen que si la están usando. Han alterado tanto el método que ya no es Sociocracia.  |
| Han estudiado la Sociocracia en un grupo de estudio alrededor de un año antes de implementarla.  | No ha habido un grupo de estudio.  |
| Han tomado un taller de 2 o 3 días, seguido por un grupo de estudio continuo; o un(a) entrenador(a) de Sociocracia, ha facilitado sus primeras reuniones. El (la) entrenador(a)/consultor(a) ha servido como guía presencial para los facilitadores de la misma comunidad, con el seguimiento necesario. | Solo algunos miembros de la comunidad han tomado el taller. Estos miembros informan al resto de la comunidad y esperan que todos usen Sociocracia sin un tener primero un entendimiento claro y profundo del proceso<br><br>No ha habido consultas de seguimiento. |
| Uno de los miembros de la comunidad o un miembro del círculo superior es un(a) entrenador(a) de Sociocracia.   | No han habido consultas con un(a) entrenador(a) de Sociocracia.  |
| Cada miembro de la comunidad está entrenado en Sociocracia. Primero se han entrenado algunas personas y luego han creado un Círculo de Implementación para entrenar al resto.  | No se ha entrenado a todo el grupo en Sociocracia; solo algunos miembros están entrenados. Y piensan que las personas irán aprendiendo sin entrenamiento previo.   |
| Se entrena a cada nuevo miembro que ingresa a la comunidad antes de otorgarle derechos de consentimiento.  | No se entrena a nuevos miembros en Sociocracia. Se cree que ellos absorberán el conocimiento mientras participan.  |
| Cada miembro tiene entrenamiento suficiente para entender y usar correctamente la Sociocracia.   | No hay entrenamiento suficiente para entender bien la Sociocracia y usarla correctamente. Y no son conscientes de que esto pasa.   |
| Se usa dinero en entrenamiento en habilidades de comunidad y traer consultores externos si es necesario.   | No hay presupuesto suficiente para entrenarse en habilidades de comunidad necesarias o traer consultores.  |
| Pintan en carteleras sus círculos de trabajo y dobles enlaces, haciendo más fácil para cada miembro entender la estructura y pudiendo referirse a ellos en cada reunión cuando lo necesitan.   | No tienen carteleras con sus círculos y dobles enlaces. O han hecho alguno pero ya no saben dónde está.  |
| Los círculos tienen Líderes de Operación y Representantes.   | Algunos o todos los círculos tienen Líderes de Operación pero no Representantes. No hay claridad   |

|  |  |
|--|--|
| Ellos entienden por qué es esto importante.  | de porqué estos deben ser dos roles diferentes.  |
| Entienden porqué es importante construir lazos de retroalimentación de Plan/Implementación/Evaluación en las propuestas, y lo hacen.   | No construyen lazos de retroalimentación de Plan/Implementación/Evaluación en las propuestas, donde aplica.<br>Se olvidan de este aspecto de gobierno en la Sociocracia.   |
| Conducen regularmente sesiones de Retroalimentación al Mejoramiento de Roles para Líderes de Operación, Representantes, Gestores de Reuniones y Facilitadores.   | No hay sesiones de Retroalimentación para el Mejoramiento.   |
| Al seleccionar la gente para los Roles, describen la duración del rol, las responsabilidades, las tareas y las cualidades requeridas para las personas que ocupan los roles.   | No identifican duración del rol, responsabilidades, tareas y/o cualidades deseadas para cada rol. Olvidan que esto es crucial para el proceso de selección.  |
| Comienzan usando la Sociocracia correctamente. Ofrecen entrenamiento continuo y entrenan a su gente nueva. No permiten “pérdida de gobernanza”.  | Comienzan usando la Sociocracia correctamente pero, lentamente, por “pérdidas de gobernanza”, empiezan a usarla incorrectamente (y solo algunos miembros se dan cuenta de esto).   |
| Miembros de la comunidad que no están en el Círculo General pueden observar las reuniones del círculo pero no participar en ellas. O, pueden participar solo en algunas partes de la Toma de Decisión por Consenso como hacer preguntas para aclarar dudas y sugerir formas de resolver objeciones, pero no en las rondas de consentimiento.   | Los miembros de la comunidad que no están en el Círculo General demandan derechos de consentimiento en las reuniones del círculo. Ellos creen que no tener derechos de consentimiento en las reuniones de Círculo General significa “ser excluidos”. Otros miembros saben que esto reduce efectividad pero son manipulados (“Esto no es comunidad”) o presionados para aceptar esta demanda. |
| Saben que los círculos no están obligados a discutir inmediatamente las propuestas que son traídas por las personas que no son miembros del círculo. Los miembros del círculo saben que pueden añadir la reciente propuesta a su lista de propuestas pendientes para atender en el momento en que decidan y cuando sea relevante para el propósito y esté bajo el dominio de su círculo.           | Creen que los círculos están obligados a discutir inmediatamente las propuestas traídas al círculo por un individuo, incluso si esa persona no es miembro de ese círculo o si no es relevante para el propósito o no está bajo el dominio de su círculo.   |
| Saben que la participación en un círculo y los derechos de decisión por consentimiento en ese círculo, están limitados solo para miembros del círculo. Nadie que simplemente aparece en una reunión de círculo tiene derecho a presentar propuestas o tiene derechos de decisión por consentimiento. (En cambio, estas personas se dirigen a sus representantes de círculo en el Círculo General). | Creen que cualquier miembro que quiere participar en un círculo particular tiene derechos de decisión por consentimiento plenos en ese círculo y pueden tenerlos con solo aparecer en la reunión del círculo. (En lugar de acudir a su representante de círculo en el Círculo General).  |
| Hay una separación de los ítems de la agenda de las Reuniones de Círculo de los ítems de la agenda de las Reuniones Operativas cuando tocan ambos ítems en la misma reunión.   | No hay una distinción entre los ítems de la agenda de las Reuniones del Círculo y los ítems de la agenda de las Reuniones Operativas cuando tratan ambos tipos de ítems en una sola reunión.   |

|   |  |
|---|--|
| <p>Los ítems de la Reunión de Círculo incluyen políticas, presupuestos, selección de personas para roles en el círculo, retroalimentaciones de mejoramiento de roles, estrategias de largo plazo, aceptación de nuevos miembros en el círculo y remoción de miembros del círculo.</p> <p>Los ítems de la Reunión Operativa incluyen literalmente tareas operativas (trabajo de oficina, administrativo o labores físicas), hablar sobre y coordinar varias labores y roles de los miembros del círculo, actualizarse entre sí en los avances de los roles y las tareas.</p> | <p>En la aplicación clásica de la Sociocracia, los Líderes de Operación son solo miembros del círculo en las Reuniones de Círculo, sin embargo son líderes en las Reuniones Operativas del círculo.</p>  |
| <p>Cuando se pregunta qué hace un círculo o qué hace un líder operativo, algunos entrenadores de Sociocracia responden <i>“Lo que ellos quieran”</i>. De hecho, estos(as) entrenadores(as) saben que <i>“Lo que ellos quieran”</i> significa: lo que ellos quieran dentro del dominio y el propósito del círculo, para lo cual hay una propuesta y todos en el círculo han dado su consentimiento a ella.</p>   | <p>Se cree, equivocadamente, que la respuesta <i>“Lo que ellos quieran”</i> significa que un Líder Operativo puede simplemente... hacer lo que él o ella quiera, como tomar decisiones unilateralmente, o dar órdenes a otros miembros en las reuniones del círculo. O también, que un círculo puede tomar decisiones en aspectos por fuera de su dominio o propósito específicos.</p> |
| <p>Entienden que el propósito de un círculo son resultados tangible que pueden ser entregados y recibidos: cosas físicas, concretas y específicas; servicios no físicos que el círculo provee a su comunidad y a sus miembros (y a visitantes o participantes como en el caso de talleres, cursos y otros.)</p>   | <p>Combinan tantas cosas en el propósito del círculo que difícilmente pueden lidiar con todo. No se crean círculos inferiores que puedan lidiar con dominios más específicos.</p>  |
| <p>Tienen uno o dos facilitadores en un círculo quienes, con el tiempo, han mejorado sus habilidades a través de la retroalimentación para el mejoramiento de roles. También pueden entrenar a otros miembros del círculo en facilitación.</p>  | <p>Rotan el rol de facilitación del círculo entre varios miembros del mismo, con la concepción errónea de que esa práctica es más justa o más parecida a rotar el rol.</p>   |
| <p>Los facilitadores entienden bien la Sociocracia y ayudan a otros miembros del círculo a implementarla apropiadamente. Tranquila y amablemente no permiten que se den demandas insistentes o manipulaciones que interrumpen las reuniones.</p>  | <p>Los facilitadores no entienden suficientemente bien la Sociocracia como para ayudar a otros miembros del círculo a implementarla apropiadamente. Se sienten abrumados y por tanto se rinden a demandas o manipulaciones.</p>  |