

# Vista General

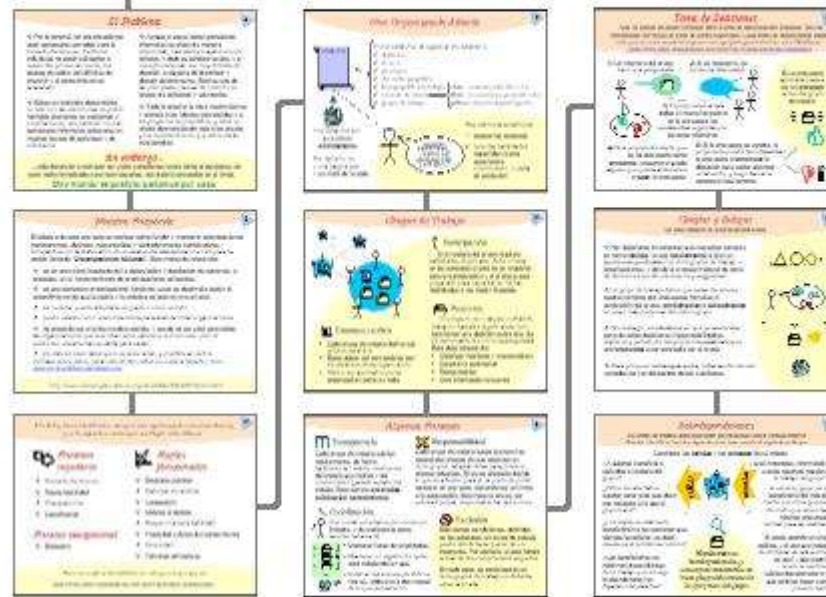
Así se vería el póster en la pared:

48 cm.

## Proyecto Organizaciones Abiertas

### Estructuras Políticas para Organizaciones de Voluntarios y Activistas

16 cm.



76 cm.

5 cm.

22 cm.

hoja tamaño carta

28 cm.

8 cm.

100 cm.

# Proyecto Organizaciones Abiertas

**Estructuras Políticas para Organizaciones  
de Voluntarios y Activistas**

- Generalmente, las organizaciones usan estructuras cerradas para la toma de decisiones, donde los individuos no están obligados a responder por sus acciones, los abusos de poder son difíciles de prevenir y el conocimiento es acaparado.
- Por otra parte, existe un profundo descontento no sólo con las estructuras de poder formales presentes en gobiernos y corporaciones, sino también con las estructuras informales existentes en muchos grupos de activistas y de voluntarios.
- Aunque a veces estas estructuras informales se crean de manera intencional, casi siempre aparecen *por defecto*, y dado su carácter oculto, y a menudo personal, son muy difíciles de desafiar, o siquiera de identificar y discutir abiertamente. Ésta es una de las principales causas de conflicto en grupos de activistas y voluntarios.
- Todo lo anterior le roba mucho tiempo y energía a los ideales perseguidos y a los proyectos emprendidos, y tiene un efecto desmoralizador sobre los grupos y los movimientos en que éstos están involucrados.

## *sin embargo...*

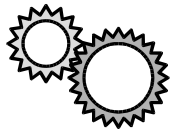
...sólo denunciar o rechazar los viejos paradigmas sobre cómo organizarse, sin tener nada formalizado para reemplazarlos, nos dejaría atrapados en el limbo.

**Otro mundo es posible: partamos por casa.**

El objetivo de este proyecto es explicar cómo fundar y mantener organizaciones transparentes, diversas, responsables y verdaderamente participativas, enfocándose en la elaboración de un **marco de referencia** concreto para la acción llamado “**Organizaciones Abiertas**”. Este marco de referencia:

- es en gran parte resultado de la observación y destilación de patrones, o procesos, en el funcionamiento de organizaciones existentes.
- es una estructura funcional para las organizaciones, pues se desarrolla a partir del entendimiento que teoría y práctica se apoyan una en otra.
- es modular, puede adoptarse en parte o como un todo.
- puede usarse como una herramienta para analizar otras organizaciones.
- no pretende ser el único modelo posible y puede no ser apto para todas las organizaciones que suscriban a los valores que promueve, pero sí puede ser una alternativa válida para varias.
- los valores esenciales que busca encarnar, nuevos procesos, y posibles acuerdos formales sobre éstos, están siendo discutidos en nuestra lista de correo: [openorg-dev@lists.socialtools.net](mailto:openorg-dev@lists.socialtools.net) ¡Tu participación es bienvenida!

A la fecha, hemos identificado cuatro procesos regulares (más uno extraordinario) y ocho reglas funcionales para una Organización Abierta.

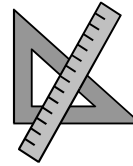


## *Procesos regulares*

- Toma de decisiones
- Responsabilidad
- Transparencia
- Coordinación

## *Proceso excepcional*

- Exclusión



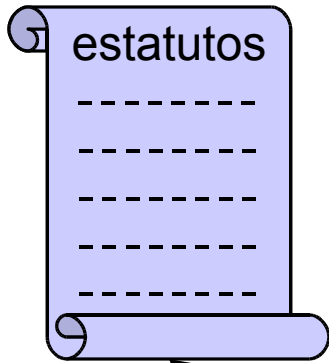
## *Reglas funcionales*

- Estatutos escritos
- Participación abierta
- Autogestión
- Mejores prácticas
- Respeto hacia la habilidad
- Propiedad pública del conocimiento
- Diversidad
- Términos afirmativos

Para una explicación detallada de cada proceso y regla, ver:

[http://www.open-organizations.org/view/ain/!ntro"oOpenOrg#s](http://www.open-organizations.org/view/ain/!ntro)

# Una Organización Abierta



Los estatutos son **accesibles públicamente**

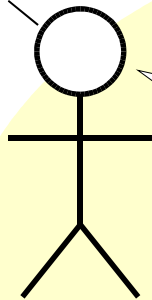
Por ejemplo, en...

- una página web
- un muro de la sede

En los estatutos, la organización establece:

- ✓ objetivos
- ✓ alcance
- ✓ principios
- ✓ ubicación geográfica
- ✓ área geográfica de trabajo
- ✓ toma de decisiones
- ✓ grupos de trabajo

cómo: consenso, votación u otro  
& en: en reuniones, por email u otro  
'(i)nes: derecho de participación

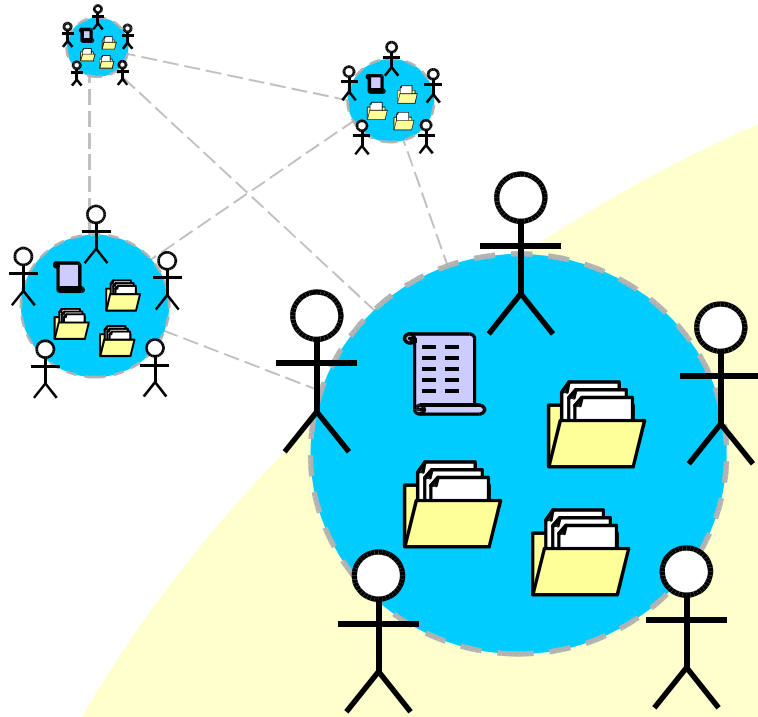


QUIERO PARTICIPAR...  
¡ ESTOY DE ACUERDO Y ME LA PUEDO!

Requisitos para participar:

- ✓ aceptar los estatutos
- ✓ opcionalmente, requerir ciertas habilidades, experiencia o conocimiento

# Grupos de Trabajo



## Participación

Si el trabajo del grupo requiere habilidades especiales, debe constar en los estatutos si éstas son un requisito para la participación y si el grupo está preparado para capacitar en dichas habilidades a los recién llegados.



## Estatutos escritos

- Cada grupo de trabajo define sus propios estatutos.
- Éstos deben ser compatibles con los estatutos de la organización.
- Deben ser aprobados por la organización como un todo.



## Proyectos

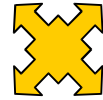
Un proyecto es cualquier unidad de trabajo lo bastante significativa como para tomar una decisión sobre ella. Se inicia formalmente con una **propuesta**. Ésta debe constar de:

- Objetivos (realistas y mensurables)
- Duración o estimación
- Responsables
- Otra información relevante



## Transparencia

Cada grupo de trabajo publica regularmente, de forma fácilmente accesible, resúmenes del trabajo que realiza y del conocimiento ganado a partir del trabajo. Esto genera **propiedad pública del conocimiento**.



## Responsabilidad








Cada grupo de trabajo busca siempre los potenciales efectos de sus acciones en otros grupos, adaptándolas para prevenir efectos adversos. El grupo afectado decide lo que es adverso para él, al punto de poder cancelar un proyecto, poniendo así un límite a la autogestión. Esto hace a tu grupo, por voluntad propia, responsable hacia los otros.



## Coordinación



Uno o más voluntarios por un tiempo limitado, y de preferencia corto, asumen la tarea de:

1.   ■ Mantener listas de prioridades.
  2.   ■ Mantener un registro de quién está trabajando en qué.
  - \$.   ■ Publicar resúmenes periódicos (por ej., cada uno o dos meses) de lo que se ha hecho.
- ...
- 



## Exclusión

Bajo ciertas condiciones, definidas en los estatutos, un grupo de trabajo puede decidir la exclusión de un integrante. Por ejemplo, si éste faltara a más de dos compromisos seguidos.

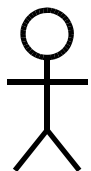
En todo caso, su participación en otros grupos de trabajo no debería verse afectada.

# Toma de Decisiones

Aquí se esboza un sencillo proceso para la toma de decisiones por consenso, fácil de implementar por medio de listas de correo electrónico. Cada grupo de trabajo puede adaptar este proceso a sus necesidades pues no es apropiado para todos los casos. Detalles en:

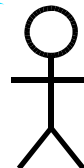
<http://www.open-organizations.org/view/Main/OpenOrgGuideConsensusEs>

1) Un miembro del grupo hace una **propuesta**.

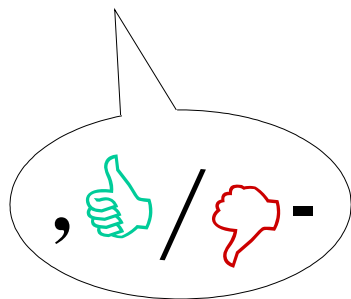


2) Si es necesario, se inicia una **discusión**.

?, !, ...



3) El proponente aclara dudas e intenta incorporar en la propuesta las **enmiendas** sugeridas por los otros miembros.



4) Si el proponente siente que se ha alcanzado cierto **consenso**, pregunta si queda alguien que quiera abstenerse o **vetar** la propuesta.

5) Si la propuesta es vetada, el proponente puede bien **desechar** la propuesta o **continuar** la discusión para poder alcanzar un acuerdo, y luego llamar a consenso nuevamente.

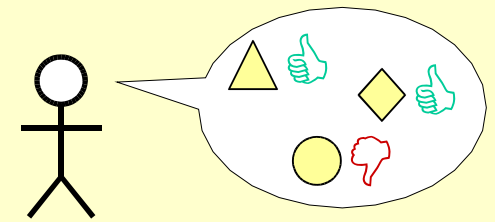
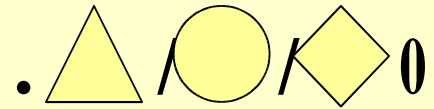
6) La propuesta aprobada pasa a ser un **proyecto** activo del grupo de trabajo.



# Confiar y Delegar

Un caso especial en la toma de decisiones

- Hay decisiones importantes que necesitan tomarse en forma **rápida y frecuente**, ya sea en el grupo o bien en **reuniones puntuales** con otros grupos de trabajo u organizaciones, y donde el proceso habitual de toma de decisiones puede volverse muy **engorroso**.
- Un grupo de trabajo define que estas decisiones pueden tomarse **sin** propuestas formales ni aprobación del grupo, **confiándolas** o **delegándolas** en una o más personas del mismo grupo.
- Sin embargo, los **términos** en que se asumirá la toma de estas decisiones (responsabilidades, objetivos y período de tiempo) son **formalizados** en una **propuesta** a ser aprobada por el grupo.
- Para promover la **transparencia**, todas las decisiones tomadas usando esta modalidad deben publicarse.

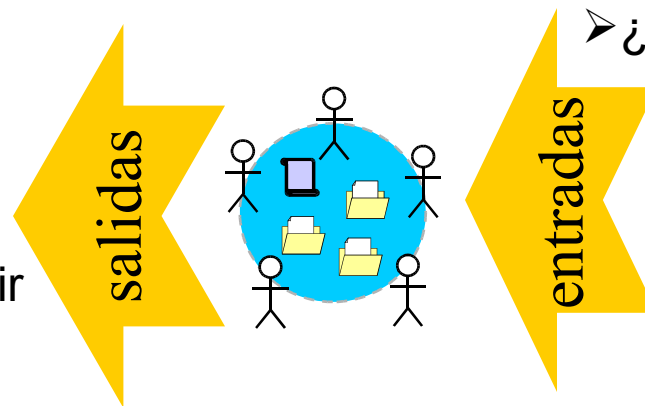


# Interdependencias

Un grupo de trabajo debe considerar sus relaciones con el mundo exterior. Puedes identificar las interdependencias clave usando el siguiente enfoque:

Considera las **salidas** y las **entradas** de tu trabajo

- ¿A quiénes beneficia o perjudica el trabajo del grupo?
- ¿Cómo los afectados pueden tener algo que decir con respecto a lo que el grupo hace?
- ¿Los objetivos realmente beneficiarán a las personas que planeas beneficiar, es decir, resuelves el problema correcto?
- ¿Los beneficiarios se harán tan dependientes de tu trabajo que si luego lo abandonaras los dejarías mal parados?



3 (pervisar tus interdependencias, y actuar para mantenerlas en buen pie, podría ser uno de los proyectos del grupo.

- ¿Qué materiales, información u otros recursos requiere el trabajo del grupo?
- A veces tu grupo es el beneficiario del trabajo hecho por otros grupos, de modo que sirven las mismas preguntas hechas para las salidas.
- Si estás usando un bien público, ¿el uso que haces de él obstaculizará a otros su uso? ¿qué podría ocurrir si ese bien público desapareciera y qué podrías hacer para prevenir eso?