

EL CONSENSO

El **consenso** es para nosotras el modo habitual de tomar decisiones. No supone unanimidad; requiere que se escuche, se hable, se comprenda, se considere todo para alcanzar la comunión y la solidaridad. Se llega al consenso a través de un proceso que lleva a todas a apoyar una decisión.

El diccionario define el consenso como “Acuerdo producido por consentimiento entre todos los miembros de un grupo o entre varios grupos”.

Es “sentir-junto-a”, es "vibrar" del mismo modo acerca del mismo estímulo.

En el ámbito institucional, las decisiones por consenso son la base de un estilo de conducción participativo, instalando un modo "horizontal" o “circular” de comunicación y búsqueda de soluciones.

¿Qué es consenso?

Cuando hablamos de consenso nos referimos a la toma de decisiones en común acuerdo por parte de todos los miembros de un grupo y no por la mayoría o por una representatividad. Lo que caracteriza al consenso es el *proceso* por el que el grupo ha de pasar para llegar a un acuerdo. El punto de partida, el método y los resultados son muy diferentes de los métodos de votación por mayoría.

El consenso se fundamenta en la creencia de que cada persona posee parte de la verdad y que nadie la posee por completo (aunque sea grande la tentación de creer que sólo nosotras somos portadoras de toda la verdad). También se fundamenta en el respeto a todas las personas que toman parte en la decisión que se está llevando a cabo.

En la práctica del consenso el grupo se capacita para aprovechar las ideas de todos sus miembros; se llega normalmente a decisiones de mayor calidad porque se combinan las ideas de todos los miembros. Las decisiones que se toman por consenso pueden ser mejores que las que se toman por votación y, como el consenso favorece la aceptación, es más probable que la gente implemente las decisiones que acepta.

El consenso como opuesto a las votaciones

La **votación** es un medio por el que, entre varias alternativas, elegimos una. El **consenso**, por otra parte, es un proceso de síntesis de diversos elementos.

La **votación** es un modelo en el que o se gana o se pierde, en el que la gente, con frecuencia, se fija más en el número de votos “sí” que en el asunto como tal. La votación no tiene en cuenta los sentimientos ni las necesidades de las personas. En esencia, es un método de toma de decisiones en el que lo que cuenta es la cantidad y no la calidad.

Con el **consenso** la gente puede y debe superar las dificultades y llegar a posturas satisfactorias. Ninguna idea se pierde, sino que se valoran los aportes de cada persona como parte de la solución.

¿En qué consiste el consenso?

El consenso consiste en que, cuando se llega a una decisión, nadie siente que su aporte ha sido mal interpretado o no se le ha prestado la suficiente atención. No es un voto de unanimidad o de estar todas de acuerdo.

Es de desear que cada persona piense que la decisión tomada es la mejor. Esto suele suceder porque la conciencia colectiva, cuando funciona, aporta mejores soluciones que las que vienen de los individuos aislados.

Todas las participantes aportan ideas y animan a que se utilicen los recursos y opiniones de las demás. Lo diferente se toma como algo positivo y no como un obstáculo. Al final todas toman parte de la decisión.

El consenso exige más tiempo y habilidad por parte de los miembros, pero cuenta con muchos recursos para llegar a tomar una decisión y comprometerse con ella.

Las participantes pueden aceptar una decisión aunque no estén de acuerdo, pero reconocen que responde a las necesidades del grupo y permiten que el grupo siga adelante con ella y la apoyan.

¿Por qué utilizar el consenso?

El consenso recoge las experiencias de todo el grupo.

El consenso es un medio de recoger el conocimiento colectivo del grupo para llegar a la decisión que sea más favorable y posible.

El consenso promueve las relaciones interpersonales.

El consenso requiere tiempo y esfuerzo, comunicación sincera y voluntad de confiar en las demás; compartir ideas y sentimientos, y escucha atenta.

Trabajando juntos para clarificar ideas y propuestas, los miembros fomentan la confianza mutua y la capacidad de comunicación.

Al potenciar el liderazgo compartido y la participación, los miembros de un grupo están en disposición de llegar a la mejor decisión.

La sinergia que surge al elaborar acuerdos conjuntamente, ayuda a crear un fuerte sentido de compromiso con el grupo y con su misión, y un sentido de pertenencia y de compromiso entre los miembros.

El consenso lleva a hacer lo que sea mejor para el bien común.

El elemento clave para que el consenso funcione bien es un compromiso por parte de cada individuo de aceptar lo que sea de mayor interés para el grupo. Esto lleva a considerar otros intereses más allá de los propios.

Los acuerdos por consenso se ponen en práctica con más facilidad

Los acuerdos por consenso tienen fuerza de ejecución en sí mismos ya que el consenso significa que cada miembro ha dado su consentimiento para que el acuerdo adquiera vigencia, y el no seguirlo

pone en peligro el sentido de pertenencia al grupo. Si se desea fuertemente la relación comunitaria, entonces las decisiones tomadas por el grupo en consenso también tendrán fuerza.

Elementos de un proceso de consenso

El grupo que va hacer el proceso

El moderador o la moderadora

Está al servicio del grupo. Se responsabiliza de que:

- cada persona exponga sus ideas y fije su atención en las que mejor responden al pensar del grupo
- cada persona se sienta escuchada
- todas las ideas son incorporadas si van en consonancia con lo que se busca
- la decisión final es tomada por todos los miembros

Comprensión de los participantes de qué es el consenso

Las participantes cuentan con suficiente comprensión de lo que es el consenso, la forma de realizarlo y lo que se espera del grupo.

Participación

Los miembros del grupo necesitan estar presentes a la hora de tratar los asuntos a decidir para que puedan aportar sus ideas, conocer otras perspectivas y escuchar otras ideas, confiar en la sabiduría del grupo y cooperar.

Ambiente adecuado para tratar las decisiones a las que se quiere llegar

El grupo necesita un ambiente propicio para que las participantes puedan compartir sus ideas, pensamientos, temores, opiniones y experiencias con libertad.

Escucha y reconocimiento de todas las ideas

Cada participante siente que se escuchan sus aportes y que sus ideas son consideradas con imparcialidad.

Puesta por escrito de las decisiones tomadas

Cuando el grupo llega a un acuerdo se pone por escrito para que el grupo pueda volver sobre él en cualquier otro momento.

Revisión del proceso

Se identifican los elementos y los procesos de decisión y aquellas cosas que no funcionan bien, se examinan detenidamente y se cambian.

Etapas del proceso de consenso

El proceso de decisiones por consenso, por lo general, pasa por tres etapas: Diálogo, Propuestas y Modificaciones.

1.- La **etapa de diálogo** es aquella en la que se reúne el grupo para tratar ampliamente un tema. Se comparten con libertad pensamientos, opiniones, sentimientos, ideas y se reacciona ante los aportes de las demás. Esto es esencial en el consenso. En esta etapa se puede cambiar de opinión al escuchar otros aportes.

2.- La **etapa de las propuestas**. Sucede a la del diálogo. Es aquí donde una buena moderadora puede ser muy valiosa ya que puede ayudar al grupo a buscar aspectos de común entendimiento y acuerdo, ponerlos de realce y resumirlos para el grupo. Al lograr una propuesta, fruto del diálogo, se pone por escrito.

3.- La **etapa de modificación**. Es el momento en el que la propuesta a la que se ha llegado como síntesis de los aportes de todas se pone a prueba y se modifica para que responda a las necesidades del grupo. En algunos casos esto se hace en la misma reunión: se añaden cosas a la propuesta provisional o se modifica la forma de estar redactada. En otros casos esto se hace después de la reunión, una vez que se haya implementado y se tenga mayor conocimiento; después de la experiencia se revisa la decisión y se hacen los cambios necesarios basados en la nueva información obtenida. En grupos más numerosos, un pequeño grupo puede ocuparse de tratar la información obtenida, hacer propuestas y, después de un tiempo presentar una nueva propuesta para su modificación.

¿Cómo se sabe que hay consenso?

Cuando todos las participantes dan su consentimiento para que la propuesta se lleve adelante, entonces se ha llegado al consenso. Normalmente la moderadora pide al grupo que se pronuncie ante la propuesta y, en ese momento, cada participante manifiesta su consentimiento.

Pautas claves para tomar una decisión por consenso

1. Llegar a la reunión sin prejuicios. Esto no significa no pensar de antemano sobre el tema, sino estar dispuesta a considerar cualquier otra perspectiva o idea que puedan surgir durante el proceso de búsqueda.
2. Escuchar las ideas que aportan las otras personas e intentar comprender su razonamiento.
3. Exponer brevemente la propia opinión para que las otras puedan comprenderla. Evitar discutir para defender la opinión personal o intentar cambiar la opinión de las otras para que estén de acuerdo con la propia.
4. Evitar cambiar de opinión simplemente por llegar a un acuerdo. No se debe estar de acuerdo con las decisiones hasta que no haya resuelto cualquier duda que se considera importante.
5. Considerar las diferencias de opinión como algo útil en vez de algo dañino.
6. Evitar técnicas para reducir conflictos, como la votación por mayoría. Permanecer en el proceso un poco más y ver si es posible llegar al consenso.

Dificultades que se presentan en el consenso

1. Tiempo. Llegar al consenso suele llevar un tiempo considerablemente más largo que una votación.

2. Tentación de dominio. Cuando no se intenta activamente buscar una decisión que sea aceptable para todas (todas ganan) se puede intentar dominar la discusión del grupo buscando hacer que las otras estén de acuerdo con la propia opinión (se gana – se pierde).

Formas de actuar en la búsqueda de consenso

Hay varios comportamientos que, son positivos para la marcha de un grupo participativo. Se pueden aprender y utilizar haciendo práctica hasta llegar a habituarse a ellos. Puede ayudar el que se adopten estas prácticas, u otras que sean positivas, como “normas del juego” del grupo y ponerlas a la vista de todas para recordar al grupo que las cumpla. Una buena moderadora puede utilizar esas formas de actuar para intervenir y ayudar a que el grupo funcione bien.

Capacidad de escucha

Poner atención para comprender a la otra persona. No se debe interrumpir, sino pedir aclaraciones, hacer preguntas para clarificar de qué va el asunto.

Centrarse en las soluciones

Es muy importante no limitarse a criticar, sino sugerir soluciones e ideas para resolver las situaciones y asegurarse de que el problema queda expresado con la mayor claridad posible antes de buscar soluciones.

Estar abiertas a los resultados

Mirar de forma imparcial y con igualdad los pros y contras de todas las ideas; no llegar con “EL PLAN”, sino llegar con “una idea”. Después, ver cómo la desarrolla el grupo y estar abiertas a los cambios. Ayuda no centrarse sólo en las propias ideas y defenderlas por encima de todo. En el consenso se busca hacer un proceso que nos lleve a tomar un acuerdo común, no convencer a los demás.

Ser concretas

Pensar en lo que se va a decir antes de decirlo y ser breves. No mezclar; no repetir lo que ya han dicho otras personas.

Ser pacientes

Algunas personas pueden necesitar más tiempo o más información que otras para comprender o asimilar. El consenso NO es un proceso rápido de toma de decisiones. Debemos estar dispuestas a disponer del tiempo que se necesite.

Ser humildes

Cuando los resultados responden a las propias necesidades, no quiere decir que sean lo mejor para todas las personas. Las demás también tienen algo que decir, yo puedo estar equivocada, yo tengo algo que aprender. Tenemos que estar dispuestas a aceptar lo que nos pueda enseñar el grupo, aunque seamos personas expertas en lo que se está tratando.

Reconocer los propios sentimientos y compartirlos cuando sea necesario

Expresar si nos sentimos descontentas o incómodas y procurar identificar las causas.

Tener visión de futuro

Muchas decisiones y propuestas sirven para adquirir experiencia en cosas que nunca habíamos hecho. Si no funcionan, después de un tiempo se pueden cambiar.

Saber cuando una decisión tomada debe dejarse

El grupo puede cambiar decisiones tomadas, después de un tiempo. No ayuda aferrarse a pequeños detalles, sino dejar que las decisiones sigan su curso y después comprobar si se es necesario cambiar.

Dar razones de la forma de pensar

Cuando se da la propia opinión, si se proporciona a las otras las razones que llevan a pensar de esa determinada manera, se aporta una valiosa información. Y también debemos estar abiertas a los cuestionamientos y comentarios sobre las propias opiniones.

Intervenir para ayudar al grupo

Aunque no se sea la moderadora, si se nota que algo no va bien, se debe decir al grupo lo que se percibe que está pasando. Por ejemplo: “Parece que cuando empezamos a tratar sobre tal asunto percibo que hay ciertas reacciones de indignación. ¿Hay alguien que perciba lo mismo que yo? ¿Podemos abordar esto para ver qué hay detrás?”

Preparar el trabajo

Implicarse activamente en la búsqueda. Preparar la reunión. Reflexionar sobre lo que se va a tratar. Leer con detenimiento todo lo que se haya dado y reflexionar sobre ello antes de la reunión.

... Y terminamos con un texto de nuestro Documento de Gobierno sobre la Comunidad-Taller:

Las Comunidades-Taller son el núcleo vital en el que se realiza la recreación del Carisma y se construye el “nosotras”.

Son mediación privilegiada para la búsqueda del querer de Dios en discernimiento.

En ellas se posibilita el crecimiento personal desde los propios dones, los procesos de conversión-reconciliación, el trabajo en equipo, la participación y la corresponsabilidad.

Se asume la diversidad buscando la comunión y cada hermana, desde sus propias posibilidades, se pone al servicio de las demás buscando el bien común y fortaleciendo la pertenencia congregacional.

Todas se sienten corresponsables de la vida de la Congregación, lo que les lleva a tomar decisiones en diálogo y discernimiento, con libertad y autonomía, viviendo la interdependencia.
