



Boletín #2 - 23 marzo 2025

Y aprender algo más

El pasado 23 de marzo de 2025, en las instalaciones de la Fundación Mujer de Upala, continuamos nuestro proceso de diálogo y reflexión sobre la participación y el liderazgo de las mujeres. Nos preguntamos: ¿Qué experiencias hemos tenido? ¿Qué desafíos hemos enfrentado al decidir participar? Y a partir de ello, ¿existen otras formas de abordar los malentendidos?

En esta sesión, partimos de nuestras experiencias en la participación en espacios organizativos y conocimos sobre Juntas de Educación, la formación de cooperativas, parcelas y otros procesos. Esto nos permitió profundizar en la pregunta: ¿qué riesgos y desafíos acompañan un proceso organizativo?

Además, reflexionamos sobre cómo, al comparar e integrar nuestras propuestas de liderazgo de la sesión anterior, podíamos abordar algunas de las situaciones presentadas. De este modo, buscamos transformar esos espacios y promover entornos seguros para la participación en libertad y equidad.

Por último, construimos en conjunto algunos indicadores que nos ayuden a identificar cuándo un proceso comienza a desviarse de sus objetivos iniciales.

Participar ¿Qué implica?

Cuando decidimos colectivamente abordar una situación, buscamos, a través del compromiso y la solidaridad, soluciones o acciones que mejoren nuestras vidas.

Sin embargo, no basta con buenas intenciones; la manera en que actuamos revela los verdaderos intereses detrás de las necesidades que queremos satisfacer.

A veces, el desconocimiento de los trámites y la falta de empatía afectan nuestra comunicación. Esto no significa que haya malas intenciones, sino que necesitamos fortalecer nuestras habilidades.

Cuando la mala intención está presente, la situación es diferente. Es importante estar preparadas para afrontarla, y eso implica precisamente lo anterior: trabajar y desarrollar nuestras habilidades.



¿Qué hemos vivido?

- ✓ Tuve un accidente mientras iba de camino al trabajo, pero mis empleadores no me pagaron nada porque no tenía seguro social.
- ✓ En lo personal, hace un tiempo fui parte de la directiva de una escuela. Sin embargo, por falta de conocimiento, siento que mi participación no fue buena. Además, en ocasiones las personas te hacen sentir que no desempeñas bien tu trabajo, lo que lleva a cuestionarse si uno realmente sirve para ello.
- ✓ Algunas instituciones solo trabajan con personas inscritas y no permiten o dificultan la participación de personas externas.
- ✓ En los trabajos, no siempre se permite opinar. Es el jefe quien decide los horarios y las condiciones, y en muchos casos, los jóvenes no pueden dar su opinión por falta de experiencia.
- ✓ Hace algún tiempo, participé en una capacitación con una organización para formar una cooperativa. Sin embargo, una persona del grupo acaparó todo el proceso para su beneficio personal. Algo similar ocurrió cuando intentamos formar una cooperativa textil, pero siempre hay personas que intentan frenar el progreso de los demás.
- ✓ Una señora realizó un trámite en el banco y se lo negaron. Luego, la llamaron para pedirle dinero a cambio de ayudarla con el proceso.
- ✓ He participado en la directiva de la comunidad, pero nunca se rinden cuentas sobre el dinero recaudado en actividades. El presidente tomaba todas las decisiones sin considerar las opiniones de los demás. Además, organizaba reuniones sin informar a todos, solo a ciertas personas.
- ✓ En un grupo de parceleras, participé activamente en trabajos, capacitaciones, reuniones, rifas y ventas. Sin embargo, la carga siempre recaía sobre cuatro miembros, mientras que la institución y sus funcionarios mostraban desinterés y falta de compromiso.
- ✓ Ingresé con entusiasmo a un partido político porque me gusta la política. Aunque asistía puntualmente a las reuniones, nunca me pidieron opinión ni me explicaron el puesto que estaba ejerciendo. Además, los diferentes grupos dentro del partido no se comunicaban entre sí y parecían rivales en lugar de compañeros. Esto me llevó a decepcionarme del sistema político hasta ahora.

Liderazgos participativos

A partir de nuestras experiencias



**Participación y
compromiso con
la comunidad**

- Fomenta el apoyo mutuo y la colaboración en diversas actividades y trabajos.
- Promueve la participación en la comunidad, como en acciones de limpieza y mejoras en los espacios públicos.
- Es comprometido, participativo y trabaja por la comunidad sin intereses personales.
- Motiva a los miembros del grupo para alcanzar los objetivos y busca incorporar personas con habilidades y capacidades valiosas.
- Tiene disponibilidad de tiempo para gestionar trámites y asuntos comunitarios.
- Busca el consenso entre los miembros de la comunidad en las decisiones y gestiones.

Liderazgos participativos



Transparencia e integridad

- Siempre toma en cuenta las opiniones de los demás.
- Valora la transparencia, es honesto y responsable con sus compromisos.
- Actúa con integridad y responsabilidad.
- Asegura que los trámites sean en beneficio de la comunidad y no personales.
- Se preocupa por mejorar y ayudar a quienes lo necesitan, impulsando el desarrollo comunitario de manera conjunta.

Liderazgos participativos



Habilidades comunicativas y liderazgo

- Posee habilidades de comunicación efectiva.
- Se expresa con claridad y seguridad.
- Escucha atentamente.
- Comunica cualquier desacuerdo a tiempo.
- Toma decisiones considerando las opiniones de sus compañeros.
- Posee facilidad de palabra.
- Actúa como mediador y pacifista.

Liderazgos participativos



Empatía y valores humanos

- Actúa con empatía y solidaridad hacia quienes lo rodean.
- Es una persona comprometida con sus ideales y con sólidos valores.
- Tiene vocación de servicio.
- Fomenta la empatía dentro del equipo o grupo de trabajo.

Liderazgos participativos



**Resolución de
problemas y
visión
propositiva**

- Define claramente sus objetivos y hasta dónde quiere llegar.
- Enfoca al grupo o a los individuos hacia un propósito común.
- Detecta señales de alerta y toma medidas oportunas para encontrar soluciones.
- Tiene conocimiento y experiencia en la resolución de problemas.
- Es visionario.

¿Que reflexionamos?

Aspectos que debemos considerar



¿Qué hacer ante una experiencia de tipo proyecto “Lavarse las manos”?

✓ Síntomas:

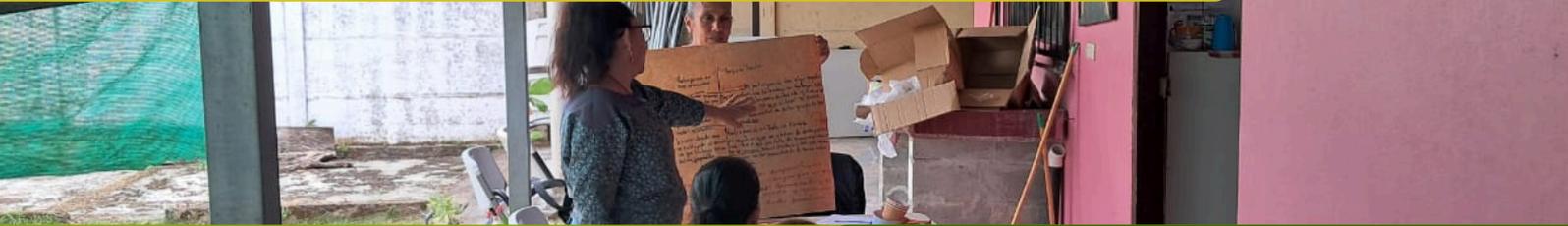
- Falta de información.
- Mala comunicación.
- Todo queda en manos de una sola persona.

✓ Acción para prevenir:

Tomarse el tiempo para retomar las gestiones y adquirir mejor conocimiento para solicitar espacios adecuados.

¿Que reflexionamos?

Aspectos que debemos considerar



¿Qué debemos considerar para abordar nuestros proyectos?



Aspectos a considerar:

- Tener los mismos objetivos.
- Transparentar las intenciones y ponerlas en común.
- Conocer las gestiones y mantener a todos informados sobre lo realizado y lo que falta.
- Tomar en cuenta los diversos liderazgos presentes.

¿Que reflexionamos?

Aspectos que debemos considerar



¿Qué pasa si no sabemos?

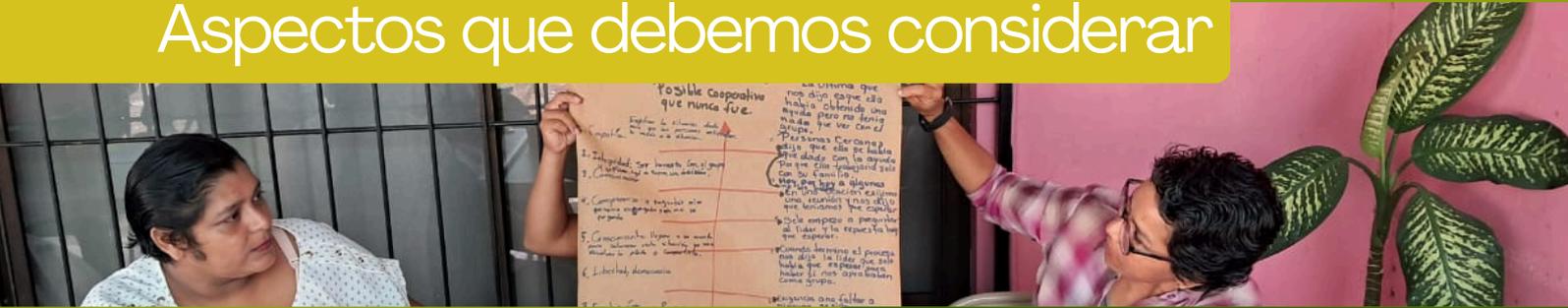


Aspectos a considerar:

- Debemos recurrir a capacitaciones.
- Siempre es importante preguntar por nuestra cuenta en instituciones y organizaciones para entender de qué se trata y cómo se gestiona, de modo que tengamos una participación informada.
- Tener cuidado con las personas que tienen más experiencia y no comparten su conocimiento ni apoyan la comunicación de las gestiones.
- Evitar las disposiciones ajenas que nos comprometen sin consulta previa al grupo.

¿Que reflexionamos?

Aspectos que debemos considerar



¿Qué hacer ante distintos desafíos?



Aspectos a considerar:

- **Discriminación:** Incluir a todos los miembros del grupo.
- **Falta de información:** Conocer el tema para poder sugerir soluciones y fomentar el diálogo entre las personas interesadas.
- **Mala comunicación:** Fomentar la sinceridad desde el principio.
- **No hay liderazgos:** Retomar la iniciativa desde el grupo y evitar que todo recaiga en una sola persona.
- **No hay igualdad de opiniones:** Respetar y considerar las diversas opiniones.

¿Que reflexionamos?

Aspectos que debemos considerar



¿Cómo
debemos
abordar los
conflictos desde
nuestro
liderazgo?

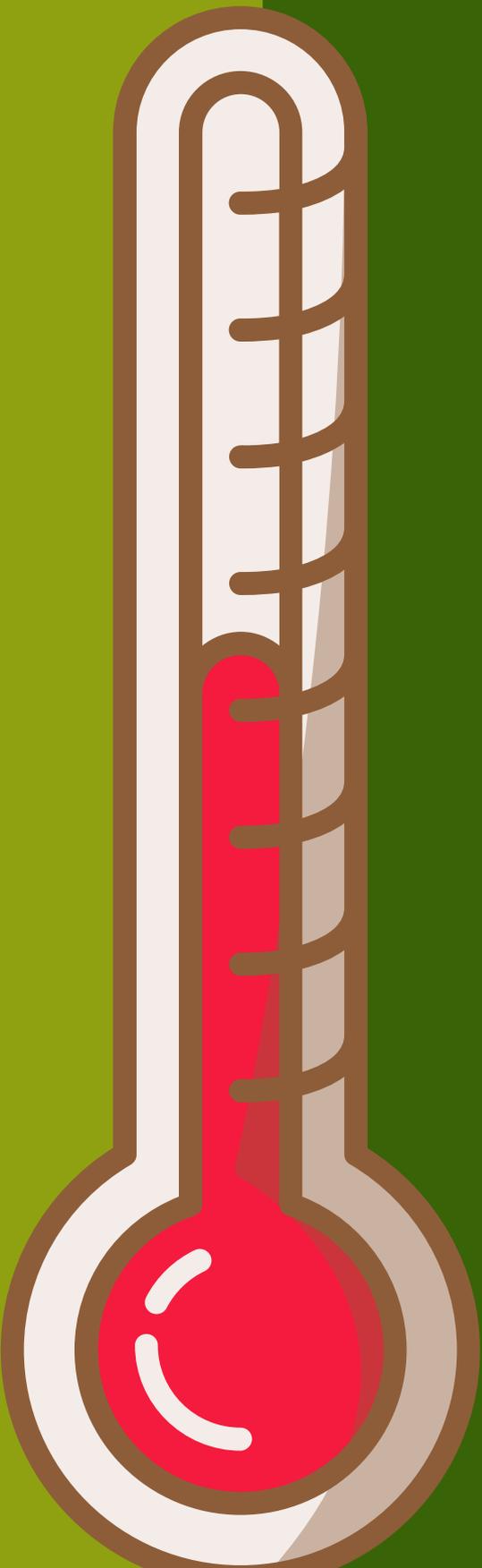
✓ Aspectos a considerar:

- **Empatía y libertad:** Generar acuerdos, asistir a los espacios de diálogo y considerar las condiciones de cada persona.
- **Responsabilidad:** Cumplir con los acuerdos y tener la capacidad de abordar dudas.
- **Honestidad e integridad:** Escuchar las opiniones, aclarar situaciones y dar espacio para que todos se expresen.

Es importante que, ante situaciones dudosas, recurramos a las instancias adecuadas para consultar y, de ser necesario, denunciar.

Alertas para nuestros procesos

Indicadores para tomar conciencia



- ✓ Desintegración del grupo
- ✓ Falta de empatía
- ✓ Falta de participación
- ✓ No hay igualdad de opiniones
- ✓ No hay liderazgos positivos
- ✓ Mala comunicación
- ✓ Falta de información
- ✓ Discriminación



Desafíos para participar



1. **Discriminación:** La discriminación es tratar de manera injusta a personas o grupos por razones como su raza, género u orientación sexual. Esto excluye a algunos y limita sus oportunidades.
2. **Falta de información:** La falta de información sucede cuando los miembros de un grupo no tienen acceso a datos importantes. Esto puede llevar a decisiones incorrectas y confusión.
3. **Mala comunicación:** La mala comunicación ocurre cuando las personas no se entienden bien entre sí. Esto puede causar malentendidos y conflictos en el grupo.
4. **No hay liderazgos positivos:** La falta de liderazgos positivos significa que no hay líderes que inspiren y guíen al grupo. Sin un buen liderazgo, el grupo puede sentirse perdido y desmotivado.
5. **No hay igualdad de opiniones:** Cuando no se respetan las opiniones de todos, se crea desconfianza. No valorar todas las ideas puede limitar la creatividad y la toma de decisiones.
6. **Falta de participación:** La falta de participación se refiere a que los miembros no se involucran en las actividades del grupo. Esto puede suceder por desinterés o falta de oportunidades.
7. **Falta de empatía:** La falta de empatía es cuando las personas no intentan entender los sentimientos de los demás. Esto puede generar malentendidos y un ambiente negativo.
8. **Desintegración final del grupo:** La desintegración final del grupo ocurre cuando los problemas no se resuelven y la gente se aleja. Esto puede llevar a la pérdida de la identidad y a su disolución.



Participaron: Leda Chávez, Lourdes Prado, Milagro Ramírez, Juana Delgado, Petrona Pérez, Lisbeth Sánchez, Juana Medina, Carla Alemán y Maura Hernández. Acompañó la reflexión Luis Sanabria.

UCR

CIEP
Centro de Investigación
y Estudios Políticos


KIOSCOS
SOCIOAMBIENTALES


LA CAJA
DE HERRAMIENTAS


OBSERVATORIO
DE BIENES
COMUNES