

Instrumento de Monitoreo N°.3 Características de buen líder o lideresa en la comunidad

Autores: Alejandro Pikitle - Roberto Marchena - Selmira Flores



Puntos de interés:

- Introducción
- ¿Por qué un instrumento sobre un buen líder?
- El instrumento y los Resultados
- Conclusión





INTRODUCCIÓN

En 2015 el Programa de Investigación de Nitlapan de la Universidad Centroamérica y CIFOR trabajaron en el monitoreo participativo de mujeres y hombres en el manejo de los bosques comunitarios en cinco comunidades indígenas en la Región Autónoma del Caribe Norte (ver cuadro). El monitoreo participativo como parte de la Metodología Adaptativa Colaborativa (MAC) facilita la reflexión y discusión colectiva sobre temas de interés ayudando a mejorar la comunicación y el dialogo de la población con las autoridades indígenas.

El monitoreo inició con un diálogo y taller entre líderes comunales y territoriales y el equipo de investigación. Del taller surgieron tres instrumentos de monitoreo. Los instrumentos de monitoreo fueron pensados en una perspectiva de contribución directa a los y las comunitarias, particularmente estimulando la libre determinación de las mujeres indígenas en los diversos espacios de toma de decisiones.

La construcción de los instrumentos de monitoreo se hizo con la finalidad de promover la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión en el manejo y el aprovechamiento de los recursos en las tierras comunales. Los instrumentos son herramientas que sirven para evaluar los avances, obstáculos o dificultades en la gestión y administración de los recursos naturales. También sirven como mecanismo para realizar auditoria social sobre la marcha de proyectos o iniciativas comunitarias. Permite abrir espacios para mejorar la participación e inclusión de grupos excluidos, por ejemplo, las madres solteras.

La discusión y construcción colectiva se dio durante tres días en los que se acordó utilizar tres instrumentos básicos de monitoreo siendo uno de ellos focalizado en temas de *“Características de un buen líder o lideresa en la comunidad”* del cual presentamos los resultados en esta nota.

Municipio	Territorio	Comunidad	Etnia
Waspam	Wangki Twi – Tasba Raya	Kisalaya, Saupuka	Miskitu
	Amasau	Awes Tingni	Mayangna
Rosita	Tuahka	Fruta de Pan	Mayangna
Puerto Cabezas	Diez Comunidades	Iltara	Miskitu



¿POR QUÉ UN INSTRUMENTO SOBRE UN BUEN LÍDER?

Un buen líder debería traducirse en acciones que permiten una buena gobernanza contando con una organización fuerte que se rige con autonomía comunitaria. Cuando se inició con el tema del monitoreo se elaboró una visión a futuro de las comunidades. Esta visión incluyó cuatro aspectos claves de lo que los líderes y personas de la comunidad esperarían tener en ese futuro y esto fue: **a) una comunidad fortalecida, b) buena participación de las mujeres, c) buenos líderes y c) buen manejo del bosque.** Por cada aspecto de la visión se definió un instrumento y más tarde se fusionaron algunos aspectos y se redujo a tres. El instrumento 3 pone énfasis en evaluar las características de un buen líder para gobernar en la comunidad.





INSTRUMENTO 3 Y LOS RESULTADOS DEL MONITOREO

Como se puede ver, se evaluaron tres aspectos del liderazgo y seis preguntas o indicadores. El aspecto del liderazgo que se cumple según la mayoría es el de la consulta con la comunidad y por tanto los líderes cumplen con su función en el ejercicio de la democracia. De acuerdo con la evaluación los líderes escuchan la opinión de su equipo y de los y las comunitarias, conocen sus funciones y cumplieron con invitar a mujeres y varones a las reuniones. Convocar a la comunidad a participar de reuniones y/o asambleas comunitarias es la función básica que se espera que todo líder de la comunidad implemente, pero este indicador es insuficiente para evaluar el funcionamiento del ejercicio del liderazgo.

Instrumento 3: Característica de un buen líder o lideresa comunitaria

Aspecto / Pregunta de monitoreo	Porcentaje de respuestas (105 participantes)			
	Si	No	A veces	No sabe
El (a) líder practica la democracia: cumple sus funciones y consulta a la comunidad.				
1. En los últimos tres meses, ¿el síndico y el Wihta escuchó la opinión y sugerencias de su equipo de trabajo y de los comunitarios?	56	26	16	3
2. ¿Los líderes conocen y cumplieron con su función?	43	36	14	7
3. En los últimos 3 meses, ¿los líderes hicieron reunión/asamblea e invitaron a mujeres y hombres por igual?	62	35	2	1
Es honesto con los recursos con que cuenta la comunidad				
4. En los últimos 3 meses ¿se hizo evaluación y se rindió cuenta sobre el ingreso del tronconaje y otros impuestos que entran a la comunidad?	24	58	10	9
El líder gestiona para la comunidad				
5. ¿Identificó el líder los intereses y las necesidades básicas de la comunidad? ¿Buscó soluciones?	27	61	10	2
6. En los últimos 3 meses, ¿el líder gestionó recursos financiero o proyectos para el beneficio de la comunidad?	25	65	5	6



Los dos aspectos del liderazgo del instrumento (honestidad en el manejo de los recursos y el de gestionar a favor de la comunidad) son débiles. Como se puede ver en el cuadro, la mayoría de comunitarios y comunitarias coincidieron en que son aspectos que no son realizados. Durante la discusión de estos resultados en las comunidades, las y los comunitarios ratificaron que los principales problemas que observan con los líderes tienen que ver con la falta de cumplimiento a los últimos dos aspectos del liderazgo, pero sobre todo al que tiene que ver con la honestidad en el manejo de los recursos. Algunas opiniones fueron:

“Los líderes no trabajan bien, no hacen bien su trabajo, en lo único que piensan es en sí mismos”

“no rinden cuentas sobre todo de los fondos que corresponden a la comunidad”

“para la mayoría de nosotros los miskitu nuestra mayor debilidad es el dinero, tenemos problemas con eso; cuando conseguimos dinero de la comunidad nos quedamos callados y no informamos nada, así son nuestros líderes”

(discusiones grupales, febrero 2015).

Al final, en las comunidades se reflexionó que un buen líder o lideresa debe tener ciertas actitudes y comportamientos, entre los cuales mencionaron tener disciplina, tener visión de desarrollo y buen vivir, que esté preparado, que cumpla con su función, que informe y consulte a la comunidad, que motive a la comunidad a participar en las actividades comunales, que tenga un plan de actividad comunal, que realice asambleas periódicamente, que practique la honestidad, que sea activo o activa y elabore planes en forma conjunta con la participación comunitaria. Todos estos aspectos, son temas que deberían ser incluidos en procesos de capacitación sobre el liderazgo comunitario.



CONCLUSIÓN

Cuando se crearon los instrumentos de monitoreo, se partió de la visión de futuro de los comunitarios. Esa visión estaba relacionada con la idea de alcanzar un cambio en la comunidad a partir de lograr tener buenos líderes o lideresas. A la vez se esperaba que, al monitorear las características de un buen líder, los líderes mejoraran en su desempeño, respetando los valores ancestrales del bien común, que hubiera más transparencia en el manejo de los recursos y se promoviera la participación de las mujeres en todos los ámbitos comunales.

El monitoreo abrió la discusión en la comunidad sobre la importancia de trabajar más en el liderazgo en los asuntos comunitarios, este proceso se ve afectado por las divisiones internas que afectan a las comunidades. Esas divisiones internas están relacionadas con los intereses políticos de los dos partidos políticos en la región que se anteponen ante los propios intereses de la comunidad. El régimen de autonomía indígena da la libertad a los gobiernos comunitarios a gobernar conforme sus costumbres y tradiciones. Sin embargo, la injerencia de los partidos políticos hace que los líderes se subordinen y respondan en primera instancia a los intereses de estos partidos y no a los intereses de la comunidad.

Los y las comunitarias plantearon la necesidad de desarrollar proceso de capacitación con líderes de las comunidades como un mecanismo que permitiría que entiendan mejor sus responsabilidades, y puedan organizar mejor su tiempo para ejercer su función de gobiernos comunitarios autónomos.



Este documento es un producto del trabajo que realizan un grupo de facilitadoras y facilitadores comunitarios, en conjunto con Nitlapan y el Centro Internacional de Investigación Forestal (CIFOR) con el apoyo financiero de La Cooperación Austríaca para el Desarrollo (ADA). Este documento no representa la opinión de la ADA y CIFOR.

