

.....

Liderar con los demás: **COMUNIDAD y PARTICIPACIÓN**

.....



DECIDAMOS
CAMPAÑA
POR LA EXPRESIÓN
CIUDADANA



La organización comunitaria de vecinos y vecinas es clave para construir ciudadanía, defender derechos y mejorar la calidad de vida. Permite a las comunidades participar activamente en la toma de decisiones y fortalecer su capacidad para resolver problemas cotidianos, como el acceso a servicios básicos, la seguridad, la educación, la salud y el cuidado del ambiente.

Los liderazgos democráticos y participativos son fundamentales para sostener y legitimar las organizaciones. Se construyen desde la escucha, la empatía y el compromiso colectivo, promoviendo la inclusión, la horizontalidad y la formación de nuevos referentes, evitando el personalismo y favoreciendo la renovación constante de ideas y estrategias.

La organización comunitaria y los liderazgos democráticos además de ser herramientas para resolver necesidades, son también pilares fundamentales para la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática.



1

El liderazgo en las organizaciones

El liderazgo comunitario es la capacidad que tienen algunas personas de movilizar, orientar y acompañar a sus organizaciones para alcanzar objetivos comunes, defender derechos y mejorar la vida colectiva. No se trata de «mandar» o «tener poder sobre otros», sino de **servir, motivar y construir con otros y otras**.



Un líder o lideresa comunitaria es alguien que está comprometido con sus vecinos y vecinas, es quien escucha, propone, convoca, media en los conflictos y trabaja en equipo para lograr el bien común. Muchas veces, los liderazgos surgen de la práctica diaria, del compromiso, del ejemplo.

En nuestras organizaciones, el liderazgo transformador es **solidario y está al servicio de la comunidad**. Busca el avance colectivo, acompaña procesos, no impone decisiones, así como valora el protagonismo de otros y comparte lo aprendido.

Existen dos modelos comunes de dirigencia. La **democrática** se basa en el respeto a distintas opiniones, el diálogo y la participación colectiva en la toma de decisiones. En cambio, la dirigencia **autoritaria** impone sus ideas, limita el diálogo y toma decisiones sin involucrar al resto de los miembros de la organización.

En la práctica, los liderazgos no son completamente democráticos ni autoritarios, sino que combinan características de ambos. Reconocer estos tipos de liderazgo permite reflexionar sobre cómo queremos liderar, cómo construir modos de interacción más justos, inclusivos y comprometidos con el bien común.

Liderazgo autoritario

- Se basa en la autoridad y el control.
- La persona líder toma decisiones sola o con un grupo pequeño.
- No suele escuchar otras opiniones ni aceptar críticas.
- A veces es eficaz en situaciones urgentes, pero debilita la participación y puede generar desconfianza.

Liderazgo democrático

- Escucha distintas opiniones antes de tomar decisiones.
- Promueve el diálogo y el respeto por la mayoría.
- La persona líder es facilitadora, no jefa.
- Fomenta la responsabilidad compartida.

2

La importancia de la participación en la organización

La participación de vecinos y vecinas en la organización comunitaria es clave para el desarrollo integral de los territorios. Cuando la gente se involucra, se fortalecen los lazos sociales, se promueve el ejercicio de ciudadanía y se encuentran soluciones a problemáticas locales.



1. La participación como ejercicio de ciudadanía activa

Participar en una organización comunitaria permite a los vecinos y vecinas dejar de ser solos espectadores de lo que sucede en su barrio o distrito, y convertirse en protagonistas de los cambios que desean ver. Esto fortalece la democracia ya que la ciudadanía no se limita al voto, sino que se ejerce en lo cotidiano: en las asambleas barriales, en las reuniones de trabajo, en la planificación de actividades, etc.

2. La organización como herramienta de transformación

Ser parte de una organización ayuda a expresar ideas, necesidades y propuestas de forma comunitaria. Ante la división social o la desconfianza en las instituciones, las organizaciones son espacios de encuentro, apoyo y acción. También pueden ser un puente entre la comunidad y el Estado, y lograr cambios con el apoyo y la participación activa de sus integrantes.

3. Fortalecimiento del sentido de pertenencia y del tejido comunitario

La participación fortalece el sentido de pertenencia, la solidaridad y la confianza entre vecinos. En comunidades organizadas, las personas se comprometen más con la solución de problemas y la mejora del entorno.

4. Empoderamiento colectivo

Cuando más personas se integran a una organización, más se diversifican las voces, capacidades e ideas. Esto enriquece el debate interno y permite que las decisiones representen verdaderamente al conjunto. El trabajo en equipo potencia habilidades individuales, crea nuevos liderazgos y refuerza la autonomía de la comunidad frente a decisiones externas que muchas veces no reflejan las realidades locales.

5. Importancia de sostener la participación en el tiempo

Participar no debe ser un acto aislado, sino una práctica continua. Para ello, las organizaciones deben generar espacios abiertos, inclusivos y democráticos, donde se escuche a todas las voces, se valoren los saberes del territorio y se promueva la corresponsabilidad. Esto garantiza la continuidad de las acciones y su impacto a largo plazo.

3

Los conflictos en el grupo o la comunidad

En toda comunidad organizada, los conflictos son inevitables. Surgen de las diferencias de opiniones, de intereses, de visiones sobre cómo resolver los problemas o incluso por estilos personales en la toma de decisiones. Son algo lógico de la vida colectiva y, lejos de ser un signo de fracaso, pueden ser una oportunidad para fortalecer la organización.



El problema no es que existan conflictos, sino cómo los enfrentamos. Negarlos, ignorarlos o resolverlos con autoritarismo o imposición solo genera rupturas, desconfianza y desgaste en el grupo. Por el contrario, abordarlos de forma saludable puede transformar el conflicto en un motor de cambio positivo.

En una organización comunitaria conviven personas con historias, culturas, trayectorias y expectativas distintas. Esa pluralidad enriquece, pero también puede generar tensiones. Lo importante es construir una mirada colectiva donde el desacuerdo sea aceptado como parte del proceso.

Para que un conflicto se resuelva de manera constructiva, es necesario contar con tres pilares:

Diálogo genuino

Escuchar activamente, sin interrumpir, sin prejuicios y con disposición a entender el punto de vista del otro. El diálogo busca encontrar puntos de encuentro.

Respeto mutuo

Aunque no se comparta la misma idea, es importante reconocer al otro como legítimo actor del proceso organizativo. El respeto es una práctica colectiva que sostiene la convivencia.

Empatía

Intentar ponerse en el lugar del otro, entender sus motivos, su historia, su dolor o su preocupación. La empatía permite desactivar tensiones.

Resolver los conflictos de forma pacífica no solo permite sostener la organización: también construye convivencia. La convivencia no es solo «llevarse bien», sino la capacidad de construir acuerdos duraderos, basados en valores compartidos, como la solidaridad, la justicia y el respeto por las diferencias.

Una comunidad que sabe enfrentar sus conflictos es una comunidad más fuerte, más consciente de sí misma y más preparada para incidir en el entorno.

4

Participación de las mujeres en las organizaciones

En muchas comunidades, **las mujeres son el corazón de la organización**: impulsan ollas populares, gestionan alimentos, cuidan la salud de sus familias, organizan asambleas, promueven el acceso al agua, al trabajo, a la educación. Sin embargo, muchas veces no son reconocidas como lideresas, ni participan plenamente en los espacios de toma de decisiones.

Nuestra Constitución Nacional, en su artículo 48, establece la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer. Sin embargo, en muchos ámbitos aún se observa que las mujeres sufren distintos niveles de violencia y maltrato, son excluidas de espacios de participación y enfrentan mayores limitaciones para acceder a sus derechos.

Artículo 48. De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer.

“El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional”.

Es necesario hablar sobre que aportes hacen las mujeres a la comunidad, analizar las barreras que enfrentan y promover una participación activa, equitativa y segura para todas. En toda comunidad organizada, las mujeres han sido, históricamente, las primeras en detectar necesidades, generar redes de cuidado, sostener espacios comunitarios y participar activamente en la resolución de problemas cotidianos.

Visibilizar su aporte significa nombrarlas, valorar su trabajo —muchas veces no remunerado— y darles espacio para participar en las decisiones y contar sus propias experiencias y desafíos dentro de la organización.



Analizar las barreras que enfrentan

Las mujeres enfrentan múltiples barreras que limitan su participación plena, como:

- Carga desigual de cuidados que limita su tiempo y participación en lo colectivo.
- Estereotipos de género, que las encasillan en roles de apoyo o cuidado, pero no en lugares de decisión.
- Violencias y discriminación que van desde ignorar sus opiniones hasta el acoso o la exclusión.
- Falta de formación o acceso a redes de poder, debido a una exclusión histórica.

Superar estas barreras implica transformar la cultura organizativa y los espacios comunitarios para garantizar:

- Participación activa: que las mujeres no solo estén, sino que puedan incidir en las decisiones, ocupar roles de conducción y liderar procesos con autonomía.
- Participación equitativa: asegurar que tengan las mismas oportunidades que los varones para acceder a espacios de formación, representación y liderazgo.
- Participación segura: generar entornos libres de violencia, discriminación y revictimización. Esto incluye protocolos de cuidado, prácticas de respeto mutuo y espacios de escucha.

Un entorno seguro y justo para las mujeres es clave para una democracia participativa y organizaciones sostenibles.

Modelos de dirigencia: claves para entender su impacto en la organización

Cuestiones claves para la vida de la organización	Visión sobre estas cuestiones desde la dirigencia democrática	Visión sobre estas cuestiones desde la dirigencia autoritaria
Prevención y manejo de conflictos	Reconoce la existencia de conflictos y motiva al manejo pacífico de los mismos	No es abierta a reconocer la existencia de conflictos y, en caso de reconocer, impone o fuerza supuestas soluciones a los mismos
Participación de mujeres	Promueve la participación de mujeres en diferentes espacios de la organización	Tiene poco o nulo interés en promover o incentivar la participación de mujeres en diferentes espacios de la organización





Liderar con los demás: **COMUNIDAD y PARTICIPACIÓN**

©Decidamos, Campaña por la Expresión Ciudadana

París 1031 c/ Colón

Asunción – Paraguay

+595 21 425 – 852

+595 971 329 – 118

comunicacion@decidamos.org.py

www.decidamos.org.py



La presente publicación ha sido financiada por Manos Unidas.
Su contenido es responsabilidad exclusiva de Decidamos, Campaña por la Expresión Ciudadana.

Junio, 2025
Asunción - Paraguay
