

Ejerza un nuevo liderazgo progresista - participación social y política de jóvenes en Costa Rica- (Guía práctica para Agentes de Cambio)

Andrei Arias León
Septiembre 2016

- El liderazgo tradicional limita, no construye, se cree superior, roba la posibilidad transformadora de las personas, es violento, impone, no dialoga, no da la palabra, figura, es protagonista, individualista, no es representativo, no tiene ideología, le parece que solo los hombres heterosexuales, acreedores de capital y blancos pueden ejercer el poder; es decir, es machista, heteronormativo y patriarcal.
- El liderazgo tradicional excluye, es adultocentrista, no permite la participación, acapara el conocimiento, considera el interés personal más importante que el colectivo, es vertical, centraliza, deshumaniza, es autoritario, utiliza a las personas, no escucha, le hace daño a otras personas, discrimina, frena nuevos planteamientos e ideas y evita el cambio.
- Un nuevo liderazgo progresista es aquel que tiene como prioridad la consecución del bien común y está dispuesto a renunciar a pretensiones individuales. Ejercer un nuevo liderazgo progresista implica cambiar las raíces de la sociedad, porque mientras éstas no se transformen nada de lo que queremos lograr, será posible. Lo importante es que no perdamos la esperanza, porque vale la pena ¡Nos lo merecemos!





Todos los días los medios de comunicación comercial alrededor del mundo publican consejos para que las personas ejerzan un mejor liderazgo, lo hacen desde una perspectiva de competencia donde el enfoque se pone en que la persona se vea así misma frente a otras y ponga en práctica una serie de recomendaciones para ser mejor valorada en el mercado y aventaje a las otras personas (sus contrincantes), con el objetivo único de ser una fuente productora de capital y se adapte a las dinámicas consumistas del sistema hegemónico.

Desde hace 26 años, el programa Agentes de Cambio se ha dado a la tarea de discutir con jóvenes, mujeres y hombres, las prácticas del liderazgo tradicional para reconocerlas y superarlas y así dar paso a un nuevo liderazgo. En la metodología de los últimos cuatro años (2012-2015), este laboratorio que es Agentes de Cambio se ha propuesto como objetivo que la discusión sobre este nuevo liderazgo debe estar orientada por y desde una convicción progresista.

Durante la ejecución del módulo *Nuevo Liderazgo Progresista*, en el periodo mencionado en el párrafo anterior, se ha logrado una extraordinaria cosecha de insumos elaborados en colectivo y sistematizados por las y los compañeros del equipo coordinador del programa Agentes de Cambio en Costa Rica. Los mismos han sido publicados en este espacio: dos por el compañero Mariano Salas Naranjo [*Del dicho al hecho ¿hay un trecho? Un nuevo liderazgo progresista (2013) - Nuevos liderazgos progresistas para el siglo XXI (2014)*] y otros dos por el compañero Ocliver Rojas Gómez [*Hacia la construcción de liderazgos emergentes (2012) - Estrategia de Seguimiento: Nuevo Liderazgo Progresista (2015)*].

En su encuentro con las y los participantes del programa, Ocliver Rojas Gómez recopiló en *Hacia la construcción de liderazgos emergentes (2012)*, que el planteamiento de nuevos liderazgos progresistas ofrece a las personas jóvenes “un reto sobre la forma de hacer política, utilizando herramientas teórico-metodológicas que les permiten diseñar, instrumentar y evaluar políticas públicas congruentes y sostenibles que realmente apunten a lograr los cambios específicos y desafiar al *status quo*”.

En la publicación *Del dicho al hecho ¿hay un trecho? Un nuevo liderazgo progresista (2013)*, Mariano Salas Naranjo extrae el sentir de las y los participantes

sobre que el compromiso para “ejercer un liderazgo progresista coherente y adaptado a las nuevas condiciones debe darle vida a los valores de la Igualdad, la Libertad y la Solidaridad, que en justa medida y combinación producen Justicia Social; para eso utilizan principios de acción política que se concretan en prácticas sociales cotidianas [...]”.

En el año 2014 la cosecha del módulo llevó como título *Nuevos liderazgos progresistas para el siglo XXI*, ahí Mariano Salas Naranjo recogió el uso del conflicto como recurso de la política reivindicativa, el reconocimiento del progresismo como punto de partida, la importancia de ejercer prácticas transformadoras, el valor de las luchas históricas como referencia, las alianzas como estrategia de incidencia política y sorprende con el esquema Valor-Principio-Práctica (VPP) como guía para la coherencia y ejemplifica que “el valor de la libertad, aplicado en el principio de la autodeterminación y ejercido en la práctica diaria de decidir con independencia nuestro propio destino sin temores. El valor de la igualdad, aplicado al principio de la equidad de género y ejercido en la práctica diaria de no discriminar a las personas sólo por su condición de género e incluirlas en nuestras organizaciones. El valor de la solidaridad, aplicado ante el adulto centrismo autoritario y ejercido en la práctica por un adulto cuando pide a una persona joven su punto de vista para tomar una decisión”.

Llega el año 2015 con una *Estrategia de Seguimiento: Nuevo Liderazgo Progresista*, elaborada por Ocliver Rojas Gómez y construida gracias al aporte colectivo. En la misma se señalan cuatro fases orientadoras para que las y los Agentes de Cambio pongan en práctica un nuevo liderazgo progresista. En resumen son:

1. **Diagnóstico:** para analizar la dimensión histórica de las luchas por el cambio social, pues la izquierda democrática ha sido capaz de generar resultados tangibles y transformadores de la realidad social.
2. **Planeación:** para diseñar un plan de acción; el cual se convertirá en el camino a seguir para desarrollar el perfil de liderazgo deseado por la organización y su impacto ante la opinión pública y la vida de las personas.



3. **Ejecución:** que reconoce la acción del trabajo en red como un rasgo de un nuevo liderazgo; capaz de identificar intereses o temas comunes para potenciarlos.
4. **Evaluación y seguimiento:** para dar vida al principio de la transparencia y de la rendición de cuentas, partiendo de la consideración de que aquello que no pueda ser medido, difícilmente podrá ser evaluado.

Cada generación de Agentes de Cambio ha logrado transmitir, a través de la capacidad sistematizadora de las mentes y las manos colaboradoras de los compañeros Mariano y Ocliver, un aporte que abre vereda para las personas que deciden caminar por la vía del progresismo.

Este año, el colectivo se propuso la realización de esta guía práctica desde la juventud para la consulta de todas aquellas personas que quieran tener un foco de luz sobre cómo, cuándo, dónde y porqué es importante y necesario ejercer un nuevo liderazgo progresista en estos días y los que vienen.

¿Cómo hacer política de una forma distinta a la tradicional? ¡Sigamos estos tres pasos!

Un momento... Antes de compartir con usted, lectora o lector, nuestra receta mágica para poner en práctica un nuevo liderazgo progresista, es necesario que sepa que esto no es una piedra y que aquí nada está escrito, bueno, sí está escrito por cuanto lo está leyendo ¡Usted captó el chiste! Lo primero que debe entender, es que los pasos que en seguida compartimos vienen de un contexto y, principalmente, de la historia de distintas personas que han vivido diferentes experiencias.

Es posible que algunas cosas le parezcan cercanas, otras no tendrán mucho que ver con usted, lo único que le pedimos es que visualice a un conjunto de mujeres y hombres jóvenes haciendo un esfuerzo por superar las añejas prácticas de líderes tradicionalistas, cómodos y privilegiados. Aquí va un poco de la lucha contra eso que llamamos *status quo*.

Sepa diferenciar

En este momento usted tiene hambre, solo un poco porque es la hora de la merienda. Entonces vengo yo, veo sus ganas de comer algo y le ofrezco dos manzanas: una roja y una amarilla. Le digo que solo puede tomar una de las dos. Usted toma la roja porque es su color favorito, además le parece que está madura y eso significa que está lista para ser comible.

Usted le da un primer gran mordisco, la manzana cruje entre sus dientes, está sabrosa. Usted continúa: dos, tres y al llegar al cuarto bocado se da cuenta que la manzana está podrida, entonces ha quedado con hambre y con más de la mitad de una fruta que se veía muy buena pero que no sirve. Yo empiezo a reírme y usted se da cuenta que yo sabía de antemano que una de las dos manzanas estaba mala y no quise decirle nada. Luego, usted se entera que todas las manzanas rojas están podridas.

Qué tal si le cuento que el liderazgo tradicional es una manzana roja que quita el hambre y sabe deliciosa ¿Me cree? De seguro que no, porque ya probó una de esas y está al tanto que debió haber escogido la amarilla. Usted ya sabe diferenciar, nunca más en el uso de sus capacidades comerá una manzana roja.

Sepa distinguir cuando está tratando con una persona, partido político, sindicato u organización social liderada desde lo tradicional, entonces sabrá cómo manejarla. Nuestra habilidad para ejercer un liderazgo progresista será mayor siempre que sepamos qué es un liderazgo tradicional y cuáles son sus características.

Empecemos. El liderazgo tradicional limita, no construye, se cree superior, roba la posibilidad transformadora de las personas, es violento, impone, le hace daño a otras personas, no dialoga, no da la palabra, figura, es individualista, no es representativo, no tiene ideología, le parece que solo los hombres heterosexuales, acreedores de capital y blancos pueden ejercer el poder; es decir, es machista, heteronormativo y patriarcal.

Agarremos aire que falta más (yo sé, es triste). Sigamos: el liderazgo tradicional excluye, es adultocentrista, no permite la participación, acapara el conocimiento, considera el interés personal más importante que el colectivo, es vertical, es protago-



nista, centraliza, deshumaniza, es autoritario, utiliza a las personas, no escucha, discrimina, frena nuevos planteamientos e ideas y evita el cambio.

¡Listo! Ahora podemos avanzar ¿Para dónde? Bueno, hacia un nuevo liderazgo progresista.

Busque un mapa

Y si no tiene un mapa, dibuje uno. Dibújelo en forma de UVE (ahora usted se pregunta ¿por qué?) Gracias, me gusta que me cuestione, que no permita que le imponga, porque usted para poder hacer bien su trabajo requiere de información y de transparencia, vamos aprehendiendo. Rectifico: vamos a dibujar juntos un mapa en forma de UVE, porque con esa letra empieza la palabra valor y justo entramos a reflexionar sobre los valores que inspiran los principios para poner en práctica un nuevo liderazgo progresista.

Los valores del progresismo son: Libertad, Igualdad y Solidaridad. Listo, se acabó esta sección.

No. Lo siento pero no se ha acabado, además que usted estaba esperando más de esta generación de Agentes de Cambio 2016. Es que no es posible que sean tan livianos. Tenía razón. Profundicemos.

¿Son la Libertad, la Igualdad y la Solidaridad valores exclusivos del progresismo? ¿Solamente la izquierda democrática aplica estos valores? ¿Hay diferencia entre la libertad, la igualdad y la solidaridad que aplican el progresismo y la que practican otras corrientes de pensamiento?

Volvamos al mapa que dibujamos. En ese mapa hay varias provincias que tienen una bandera que dice “progresista”, están en el centro, en la derecha, arriba, abajo y a la izquierda. Todos dicen que los guían la libertad, la igualdad y la solidaridad. Usted es progresista y no tiene idea de dónde debe estar su casa. Relájese, aquí le ayudamos a llegar a nuestro hogar: la Provincia de Izquierda Democrática Progresista (PIDP).

La clave está en la forma de hacer las cosas. Nosotros ya recorrimos todo el mapa y nos enteramos que la visión de libertad, igualdad y solidaridad varía de provincia a provincia. Encontramos que solo en la PIDP hay una aspiración por la unanimidad completa de todos los y las habitantes, que ejecutan prácticas que rompen con el capitalismo (IGUALDAD), que los medios dan forma a los fines, que las personas ahí están comprometidas y se hacen responsables con los sectores que merecen un mayor esfuerzo (SOLIDARIDAD), defienden el espacio público y existen a través de la comunidad (LIBERTAD) y aplica la proporcionalidad a través de un trato igual entre iguales y diferenciado entre desiguales (JUSTICIA SOCIAL).

Logramos elaborar el siguiente cuadro que ejemplifica cómo se entiende cada valor desde los sectores que más se diferencian: los de la izquierda y los de la derecha.

Además, encontramos que solo la PIDP renunciaba al confort y abrazaba al conflicto como una herramienta para mantenerse creciendo.

En la izquierda democrática	Valor	En la derecha no tan democrática
Es garantía de los derechos	Libertad	Es individualista
Practica la inclusión efectiva	Igualdad	Practica la tolerancia
Se ejerce desde la convicción	Solidaridad	Se ejerce desde la caridad
Aplica la igualdad	Justicia Social	Practica el igualitarismo (lo mismo para todos aunque sean diferentes)



Dele vida

Una vez que usted se sabe y se siente diferente del *status quo*, además pone en práctica la Libertad, la Solidaridad y la Igualdad desde la visión progresista, es hora de que le dé vida a un nuevo liderazgo. Y todos sabemos que es como un parto complicado: lleva mucho tiempo, requiere de bastantes cuidados, cuantiosa precaución y es doloroso.

Siempre que algo nuevo nace significa que estamos frente a una oportunidad de cambiar las cosas y ante la capacidad de introducir algo nuevo en la acción, es decir una innovación, es cierto que nos equivocaremos pero seguiremos haciendo un esfuerzo por hacerlo mejor. Es un proceso diario, constante y satisfactorio.

Cada 24 horas nace un nuevo día y si usted tiene vida y, sobre todo, un compromiso fuerte por hacer de la sociedad, partido político, sindicato u organización social que le rodea, uno donde se busca la democracia interna y la justicia social, entonces estos puntos que logramos rescatar durante el Módulo Nuevo Liderazgo Progresista en Agentes de Cambio 2016, para ejercer un nuevo liderazgo progresista le interesan:

- **Autocrítiquese:** antes de tomar la palabra, deténgase y piense si lo que va a decir es lo mejor para el colectivo. Pida a las personas alrededor que le hagan ver cuando se equivoca y le ayuden a ser mejor.
- **Escuche:** delante suyo tiene historias, experiencias y personas que merecen respeto. El ejercicio de escuchar le ayudará a tomar mejores decisiones.
- **Dialogue:** ponga los temas a discusión del colectivo, porque ahí está la respuesta a todas las preguntas.
- **Incluya:** no se vale dejar por fuera a persona alguna, preste atención quién no está y hace falta para que todas las personas se vean incluidas.
- **Sobrepase la retórica:** haga, nada mejor que el ejemplo para lograr cambios.
- **Reconstrúyase:** la inercia es fuerte y ha calado en nuestro ser, reconozca sus errores y tome

cada situación como una oportunidad para crecer y no como un problema.

- **Rote:** las luchas se sostienen en colectivo, sepa bajar el perfil para que no se convierta en una causa personal.
- **Haga alianzas:** valore en colectivo quién es la persona más indicada de acuerdo con la tarea.
- **Edúquese:** la información es poder y la formación capacidad de gestión.
- **Comparta:** esa información para que el colectivo sea cada vez más fuerte.
- **Ataque las ideas:** las personas no son el objetivo, ni un(a) contrincante, vaya contra la idea no contra la persona.
- **Venza el machismo:** es necesaria una nueva masculinidad que interiorice la diversidad y la pluralidad.
- **Empáticese:** póngase en los zapatos de la otra persona, trate de entender para encontrar la manera de transformar.

¿Se acuerda de la receta mágica que le hablé al principio? Ya la tiene, pero como la magia no existe, entonces tampoco la receta. Un nuevo liderazgo progresista lo construimos mujeres y hombres, desde todas nuestras diversidades, respetándonos y al entorno en el que vivimos.

En nuestra búsqueda por ejercer un nuevo liderazgo es importante tener la historia fresca, repasarla para cambiarla y mejorarla. Así nos lo hace ver la compañera Sofía Guillén, participante en Agentes de Cambio 2016, cuando nos señala que “el adultocentrismo y sus voceros(as) acusan a la juventud de carecer de experiencia y compromiso, sin embargo, la juventud progresista consigue desmitificar estos prejuicios y romper con el viejo orden establecido, no obstante, también entiende que las generaciones previas han recorrido un camino rebotante de lecciones que enseñarnos y por lo tanto, una juventud progresista responsable no solo rompe prejuicios de exclusión hacia las nuevas generaciones sino que en el proceso tiene la capacidad de escuchar a las generaciones anteriores y aprender de su propia historia”.



Llegamos al final de este recorrido, donde nos hemos acercado a un concepto de nuevo liderazgo progresista, como aquel que tiene como prioridad la consecución del bien común y está dispuesto a renunciar a pretensiones individuales. Ejercer un

nuevo liderazgo progresista implica cambiar las raíces de la sociedad, porque mientras éstas no se transformen nada de lo que queremos lograr será posible. Lo importante es que no perdamos la esperanza, porque vale la pena ¡Nos lo merecemos!



Autor

Andrei Esteban Arias León

Agente de Cambio 2014. Milita en el Partido Liberación Nacional (PLN), participa en la Secretaría de Comunicación y del Foro de Juventudes Fuerza Verde. Estudió Comunicación Colectiva, Periodismo y Relaciones Públicas en la Universidad de Costa Rica (UCR), y fue vicepresidente de la Asociación de Estudiantes. Destaca su experiencia en estrategias de comunicación y de asesoría en organizaciones de la sociedad civil que luchan por los derechos de pueblos originarios, el acceso a la educación y la diversidad sexual.

Pié de Imprenta

Fundación Friedrich Ebert
San José | Costa Rica

Hansjörg Lanz
Representante Fundación Friedrich Ebert
para Costa Rica, Nicaragua y Panamá
E-Mail: costarica@fesamericacentral.org
Tel.: +506 2296 0736
<http://www.fesamericacentral.org>

En 1965 la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) abre en Costa Rica su primera oficina en la región centroamericana. El 23 de julio de 1965 se firma el Convenio de Cooperación entre el Gobierno de Alemania y el Gobierno de Costa Rica. El 1° de setiembre de 1980 se aprueba la Ley no. 6454 que lo ratifica.

Por más de 50 años la Fundación Friedrich Ebert en Costa Rica ha desarrollado sus actividades como plataforma de diálogo, análisis político y de asesoría política. La participación de múltiples actores y el fortalecimiento de la democracia social son bases de la cooperación realizada con instituciones sociales y políticas costarricenses.

En la actualidad, la Fundación Friedrich Ebert, a través de su oficina en Costa Rica, desarrolla los ocho campos de trabajo regional de la FES en América Central. El concepto de planificación en red de las seis oficinas centroamericanas consiste del trabajo nacional con intercambio regional y seguimiento nacional. Las actividades permiten una cooperación con múltiples actores progresistas en los seis países centroamericanos y en los campos de la justicia social, la democracia, el cambio climático, la economía sostenible y la seguridad. Destaca además, en lo nacional y lo regional el trabajo sindical, de género y con jóvenes - agentes de cambio.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.