



International Leadership Foundation

Seminario de Liderazgo Transformador y Gobernabilidad

Construcción de una Comunidad:

*Construyendo una comunidad de Líderes
afines de Cambio*

GUIA DE LA PRESENTACION

- I. Introducción
- II. Historia de Apertura
- III. Resultados deseados
- IV. Descripción
- V. Contenido Central
- VI. Ejemplos
- VII. Aplicaciones para la transformación personal, relacional, organizacional y social.



I. Introducción



I. INTRODUCCIÓN

- Carácter y competencias determinan la capacidad del líder para liderar el cambio basado en su llamado.
- Grandes cambios no son el resultado de individuos excepcionales que trabajan solos, pero si la movilización creativa de equipos o comunidades unificadas en la acción hacia una visión común.
- A través de una comunicación efectiva, líderes y equipos conseguir a las personas adecuadas (y descargan las equivocadas).
- Vivimos en comunidad con otros. Es nuestra responsabilidad para asegurarse de que la próxima generación. Puede cambiar la sociedad por ayudar a construir una comunidad saludable con misión y valores comunes.



I. INTRODUCCIÓN (2)

¿Cómo una persona sirve y cambia una comunidad?

- Grandes cambios no son el resultado de individuos excepcionales que trabajar solo; grandes cambios vienen a través de equipos o comunidades, unificado y se movilizaron para una causa común.
 - Conseguir a las personas adecuadas es esencial para la construcción de comunidades para la transformación. Éxito en liderar el cambio depende de la voluntad de conseguir y desarrollar comunidades de personas que están comprometidas con la misma visión y misión, así como vida y conduce por los mismos valores.
- Líderes de cambio sirven a la comunidad y sus miembros, cuidan de su bienestar.



II. Historia de Apertura



II. HISTORIA DE APERTURA

A. Ejercicio (Discusión en Grupo)

1. Recordar una de tus mejores experiencias en comunidad (Grupo, Asociación, grupo de presión, equipo, etc.) – del Colegio/ Universidad o en tu Vida Profesional, que fue eficaz en el logro de su visión. ¿Qué hizo ese grupo eficaz? ¿Qué hicieron el líder o los miembros para que fuera efectiva?
2. Compartir con el grupo un tiempo cuando usted se involucró con personas de diferentes orígenes (distintos) en una causa común. ¿Qué te atrajo al grupo? ¿Lo que hizo fácil para que usted pueda unirse a ellos? ¿Compartir visión y/o valores comunes? ¿Qué desafíos tiene? ¿Qué aprendió usted sobre el proceso?



II. HISTORIA DE APERTURA (2)

B. Ejercicio (Discusión Abierta)

Hablar de movimientos de masas que tuvieron éxito como los de las revoluciones de la primavera árabe, los movimientos de independencia, etc.. ¿Qué los hizo exitosos?

Lecciones de Liderazgo:

- Siente la carga del problema
- Tine una clara visión
- Reunir una coalición de orientación
- Actue con un profundo sentido de responsabilidad
- Prepare
- Motive a la gente
- Empodere a la gente apropiandose de la situación.



III. Resultados Deseados



III. RESULTADOS DESEADOS

Los Participantes estarán capacitados para:

- Desarrollar un plan con la visión de servir a su comunidad (a quien debe su éxito) más allá del beneficio personal.
- Diseño de estrategias de resolución de conflictos con el objetivo de la reconciliación.
- Identificar los pasos prácticos para construcción de comunidades saludables de acción, que comparten visión y valores comunes.
- Explicar los principios y procesos fundamentales para la construcción de comunidades saludables de líderes de integridad para la implementación del cambio institucional.
- Desarrollar planes para la construcción de comunidades saludables de líderes de integridad para la implementación del cambio institucional.



IV. Descripción



IV. DESCRIPCIÓN

- Comunidad denota "unidad común". La palabra «comunidad» se deriva de la *communité* del francés antiguo, que se deriva de la latín *communitas* (*cum*, "con/juntos" + *munus*, "regalo").
- Una comunidad saludable es un grupo de personas que, independientemente de la diversidad de sus orígenes, han sido capaces de aceptar y trascender sus diferencias, lo que les permite comunicarse efectiva y abiertamente y trabajar juntos hacia metas identificándose como creados para el bien común.
- La Construcción de una comunidad es un proceso dirigido hacia la creación o mejora de un grupo de individuos dentro de un área o con un interés común. La construcción Comunidad transforma ciudadanos a Líderes que pueden añadir valor a sus comunidades.



V. Contenido Central



V. CONTENIDO CENTRAL

- A. ¿Qué es una Comunidad?
- B. Características de una Comunidad Efectiva
- C. ¿Por qué Comunidad?
- D. El Procesos de Construir Comunidades Saludables
- E. Características de una Comunidad Saludable
- F. Construcción de Comunidad y Cultura
- G. Retos en la Construcción de Comunidad
- H. Relación entre Integridad, Moral y Valores.
- I. Integración a otros Principios de Liderazgo Transformacional (12 Cs)



A. ¿QUÉ ES UNA COMUNIDAD?



A. ¿QUÉ ES UNA COMUNIDAD?

Una comunidad es un grupo de personas que comparten identidad, lenguaje, visión y valores comunes.



A. ¿QUÉ ES UNA COMUNIDAD? (2)

Diferentes Tipos de Comunidades

- **Interés:** Las comunidades de personas que comparten el mismo interés o pasión
- **Lugar:** Comunidad de personas unidas por cercanía geográfica.
- **Práctica:** Comunidad de personas de la misma profesión o llevar a cabo las mismas actividades.
- **Circunstancias:** Comunidad de personas unidas por eventos o situaciones externas.
- **Online:** Comunidad virtual conectada a través de Internet.
- **Acción:** Comunidad de personas que intentan lograr el cambio. Esa es nuestra área de enfoque.



A. ¿QUÉ ES UNA COMUNIDAD? (3)

La *Familia* es la comunidad más pequeña y más importante en la sociedad. Los Estados de las familias hablan mucho a los Estados de las instituciones y las Naciones. En otras palabras, las culturas de las familias definen los ADNs de las sociedades.

La Transformación profunda de la sociedad, sólo es posible cuando primero se experimenta en el contexto de las familias.



B. CARACTERISTICAS DE UNA COMUNIDAD EFECTIVA (¿Qué necesitan las comunidades para florecer?)



B. CARACTERÍSTICAS DE UNA COMUNIDAD EFECTIVA (¿Qué necesitan las comunidades para florecer?)

Las siguientes son algunas características de las comunidades eficaces:

1. **Liderazgo** – visión, dirección
2. **Lugar o localidad** (por ejemplo, tierras ancestrales o espacio virtual)
3. **Visión y Valores compartidos** - ocupación, creencias, origen, etc. (alinear personas)
4. **Comunicación** – reunión de amistad y comunión.
5. **Lenguaje Común** – comunicándose en un lenguaje comprensible y aceptable.



B. CARACTERISTICAS DE UNA COMUNIDAD EFECTIVA (¿Qué necesitan las comunidades para florecer?)(2)

6. Tolerancia – apertura a otros – sobre todo curiosidad, respeto, escuchar y aprender.

7. Participación y Reciprocidad – Esperando regreso de favores.

8. Confianza – consistencia, confiabilidad, honestidad

9. Compromiso – puede incluir sacrificio

10. Fortaleza y respeto de leyes



C. ¿POR QUÉ COMUNIDAD?



C. ¿POR QUÉ COMUNIDAD?

Ejercicio (Discusión Abierta): ¿Por qué buscamos ser parte de comunidad? ¿Qué hace las comunidades importantes para nosotros?

1. Las comunidades multiplican la efectividad e impacto de los líderes. Grandes cambios no son el resultado de individuos excepcionales trabajando solos; viene a través de equipos o comunidades, unificadas y movilizadas por una causa común.
2. La falta de liderazgo es generalmente atribuible a la desintegración de las comunidades.
3. Las Comunidades satisfacen nuestra necesidad humana de pertenecer, al propagar ideas y hacer contribuciones a las vidas de otros.



C. ¿POR QUÉ COMUNIDAD?(2)

4. El Éxito en liderar el cambio, depende de la voluntad de conseguir y desarrollar comunidades de personas comprometidas con la misma visión y misión, viviendo y siendo conducidos por los mismos valores.
5. Comunidad construye un sentido de significado para todos los involucrados, especialmente los líderes.
6. Economías de escala y la fortaleza de la voz de una comunidad (por ejemplo, bloques económicos regionales como la Unión Africana y la Unión Europea, los países miembros son autónomos pero buscan ser uno en comunidad).



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES

I. Clarificando el llamado o el propósito para una nueva comunidad

La construcción de comunidad debe comenzar con la ayuda de la propia visión del nuevo futuro, a los miembros potenciales de la nueva comunidad.

- a. **Claro** – Ellos ven y entienden el propósito.
- b. **Relevante** – Quieren responder al llamado , esto es importante para ellos.
- c. **Importante** – Sienten que el propósito y esfuerzo valen la pena, el valor supera el “costo”.
- d. **Urgente** – Ven un claro valor al responder al llamado, más temprano que tarde.
- e. **Alcanzable** – Creen que la tarea puede realizarse, a pesar de que pueda ser difícil.



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES⁽²⁾

2. Aclarar su contribución única

Ayuda a usted y a los Grupos de Interés a comprender y divulgar lo que usted aporta al proceso de cambio, así como a la nueva comunidad.

Usted puede utilizar el análisis DAFO y buscar Fortalezas, divulgando contribuciones o aportes únicos.



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES⁽³⁾

3. Conocer fortalezas, capacidades y limitaciones únicas de la comunidad (análisis FODA).

También es importante, además de analizar las contribuciones únicas de los Grupos de Interés, comprender fortalezas y debilidades de la comunidad existente o actual.

Las siguientes preguntas pueden ayudar en este proceso.

- a. ¿Cómo es la comunidad actual? (Fortalezas y Debilidades)
- b. ¿Cuáles son los Grupos de Interés y cuáles son sus deseos y necesidades?
- c. ¿Qué presiones internas y externas, enfrenta la comunidad?
- d. ¿Qué valores, creencias y actitudes controlan tu estilo de vida?
- e. ¿Cuál es su sueño para el futuro?



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES⁽⁴⁾

4. Ayudar al grupo a dar forma a la propia visión de su comunidad. (de forma escrita)

Los Equipos de Alto Desempeño son claves para impulsar el cambio organizacional y social.

El modelo de construcción de comunidad (Formando, Aportando, Ejecutando, Transformando) fue investigado inicialmente por Bruce Tuckman, quien sostuvo que estas etapas son necesarias en los equipos para crecer, lograr retos, resolver problemas, encontrar soluciones, planear trabajos y dar resultados.



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES⁽⁵⁾

a. Formación

- ✓ Definir Propósito, Misión y Metas
- ✓ Desarrollar una Estructura de Equipo

b. Enfrentamiento

- ✓ Dificultad para desarrollar comportamientos de colaboración
- ✓ Conflicto con la exploración de Compromisos y Alternativas

c. Normalización

- ✓ Desarrollar Compromiso y Rendición Cuentas
- ✓ Desarrollar Acuerdos y Confianza

d. Desempeño

- ✓ Comienza a funcionar efectivamente
- ✓ Integración de grupos de individuos al equipo

e. Transformación

- ✓ Se mueve a una mejora de la vida del equipo que tiene un impacto en relación a la misión



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES⁽⁶⁾

5. Involucra a las personas en la toma de decisiones con respecto a la construcción y al cambio de la comunidad

Contrata accionistas y otros miembros influyentes de la existente o futura comunidad para diseñar un proceso y una estrategia a fin de avanzar hacia la comunidad que se desea.

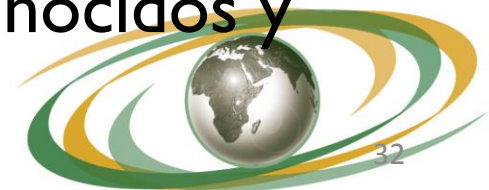


D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES⁽⁷⁾

6. Crea un contexto de transformación

El cambio ocurre mejor en un ambiente en el cual las personas saben que el cambio no es una discusión sino una realidad. Un sentido de urgencia también ayuda en la implementación de los planes de cambio de tal manera que mantenga la necesidad del impulso del cambio.

Debe haber también una cultura de preocupación por la gente. Las personas da más de sí mismas cuando se dan cuenta que sus vidas son importantes para los líderes que están produciendo el cambio. Quieren ser conocidos y necesitados.



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES⁽⁸⁾

7. Usa las herramientas de Planeación Estratégica y Ejecución Estratégica como también usa el Seguimiento y la Evaluación.

- a. Visión – con la ayuda rectora de una coalición, determina la visión de tu comunidad haciendo esta pregunta, “¿Cómo se verá la comunidad, cuándo nuestro esfuerzo de cambio sea exitoso”
- b. Objetivos – establece *objetivos* al preguntarte, “¿qué tiene que suceder para que la visión se cumpla?”
- c. Metas – póngase de acuerdo en *metas* al preguntarse, “¿qué necesitamos hacer para alcanzar cada uno de estos *objetivos*?”
Planes de Acción - finalmente desarrolla *planes de acción* al preguntarte, ¿qué proceso debemos seguir para alcanzar cada una de nuestras *metas*?”



D. EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDADES SALUDABLES⁽⁹⁾

8. Reportes y Comunicación

Los reportes periódicos en el progreso ayudan no solo a que los actuales participantes continúen en la construcción de la nueva comunidad, sino que también permite que nuevos participantes se unan.

Cuando las personas ven que la nueva comunidad se está convirtiendo en una realidad más personas se van a involucrar como participantes activos. Las personas quieren ser parte de algo que está teniendo éxito y que promete alcanzar el cambio deseado..



E. CARACTERÍSTICAS DE UNA COMUNIDAD SALUDABLE



E. CARACTERÍSTICAS DE UNA COMUNIDAD SALUDABLE

Ejercicio (Discusión Abierta)

How ¿Cómo puede ser evaluada la salud de una comunidad?

Una comunidad saludable debe tener sobre todo estas características:

1. Integridad en incorporar diversidad
2. Conjunto razonable de valores compartidos
3. Cultura preocupada por la gente, generando confianza y trabajo en equipo
4. Cultura de construir consensos, resolución de conflictos, y apropiada restitución para alcanzar la plena reconciliación.



E. CARACTERÍSTICAS DE UNA COMUNIDAD SALUDABLE⁽²⁾

5. Una Cultura de Perdón

“Sin perdón no puede haber futuro en las relaciones entre las personas y entre las naciones.” (Bishop D. Tutu)

6. Sentido de responsabilidad

7. Relaciones Participativas

8. Lenguaje Afirmativo

9. Continuidad en el liderazgo: Nueva generación y multiplicación a otros segmentos de la sociedad.



F. CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD Y CULTURA



F. CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD Y CULTURA

Ejercicio (Discusión en Grupo)

1. ¿Qué fortalezas de tu comunidad tradicional se mantienen verdaderamente hoy en medio del contexto de la posmodernidad y la globalización?
2. ¿Cuáles son algunas maneras que puedes usar esas fortalezas para construir comunidades transformacionales?
3. ¿Qué debilidades de tu comunidad tradicional deben ser cambiadas hoy? ¿Cómo lo harían?



G. DESAFIOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD



G. DESAFIOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD

1. Falta de enfoque – peleando en muchos frentes y así distrayéndose
2. Falta de conocimiento del contexto cultural y del ambiente en el que queremos producir el cambio
3. Conflictos sin resolver (aún sin verbalizar) dentro del grupo
4. Neófitos – asumir que no va a haber conflictos, retrocesos o competencia



G. DESAFIOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD⁽²⁾

5. Tradiciones culturales que resistirán el cambio aunque los cambios sean por el bien de la comunidad
6. Tradiciones institucionalizadas profundamente enraizadas (amenazadas por los cambios esperados)
7. La creación de dependencia entre algunos de los miembros
8. Falta de planeación estratégica
9. Falta de recursos



G. DESAFIOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD⁽³⁾

Ejercicio (Discusión)

Tormenta de ideas acerca de temas relacionados con la Construcción de Comunidad que sean relevantes al contexto de los participantes. Elijan uno para discutir.

- a. El desafío de convertir grupos sociales en unidades productivas con una visión y propósito en común.
- b. La necesidad de poner en lugar estructuras que permitan a la comunidad llegar a ser una organización caracterizada por la transparencia, la rendición de cuentas, etc.
- c. La necesidad de grupos que resuelvan los conflictos interpersonales entre los grupos (celos, intereses personales, quién se lleva el crédito) que lleva a que se gaste mucha energía y esfuerzo en vez de poner el enfoque y la energía en la necesidad de ser productivos.



G. DESAFIOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD⁽⁴⁾

- d. Necesidad de cambiar el paradigma desde el interés personal al interés grupal
- e. En el mundo de hoy los profesionales tienen demandas interminables de distintos grupos de personas, y terminan desconectados robándole a la comunidad sus valiosos recursos y experticia
- e. Ayudar a los profesionales a entender que lo que son ahora es en gran parte a la comunidad
- f. Impedimentos culturales y tradicionales que son parte de la comunidad (ej: para las mujeres casadas)
- g. ¿Por qué fracasan los partidos políticos? (Ambición desmedida, no estar dispuestos a compartir el crédito)



H. VINCULOS A LA INTEGRIDAD, LA MORAL Y LOS VALORES



H.VINCULOSA LA INTEGRIDAD, LA MORAL Y LOS VALORES

1. Fortalecer la integridad de los líderes y los miembros: Intenciones/motivación, quien se lleva el crédito, beneficios personales vs el bien común
2. Desarrollar una filosofía de compartir los recursos, y discute como mejorar el crecimiento de tu comunidad mientras evitas la explotación y la manipulación.
3. Ponerse de acuerdo en preservar valores como la justicia, la igualdad, la libertad y la dignidad individual. Y también la liberación del talento y la energía humana para la realización de un proyecto.



VI. Ejemplos



VI. EJEMPLOS

A. Global

Los siguientes son dos ejemplos de iniciativas globales que están comprometidas a la transformación de las comunidades.

1. Los micro financiamientos de un banco en Indonesia iniciado por Mohamed Yunis.
2. Visión mundial comenzó en el año 1950 por medio de Bob Pierce con \$ 5 para ayudar a un niño. Hoy ayudan a más de 40 millones en más de 90 naciones.



VI. EJEMPLOS (2)

B. Local

Ejercicio (Discusión en Grupo)

Identifique ejemplos de iniciativas de comunidades efectivas de transformación, y explique las razones para sus decisiones.



VII. Aplicación para una Transformación personal, relational, organizational y social



VII. APLICACIÓN PARA UNA TRANSFORMACIÓN PERSONAL, RELACIONAL, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL

A. PERSONAL Y RELACIONAL

1. Identifica el estado general de las familias en tu comunidad, institución o nación.
2. Mira al estado actual de las familias, ¿cómo será el estado de la sociedad en la próxima década o en la próxima generación?
3. ¿Qué cambios son necesarios en los valores familiares a fin de construir un futuro mejor para la próxima década o generación?
4. ¿Qué tienes que hacer de manera diferente a fin de que tu familia sea una influencia positiva en la sociedad?



VII. APLICACIÓN PARA UNA TRANSFORMACIÓN PERSONAL, RELACIONAL, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL⁽²⁾

B. ORGANIZACIONAL Y SOCIAL

1. Identifica un problema en tu comunidad u organización que necesito un cambio. ¿Cuáles son los primeros pasos que necesitas tomar para construir comunidad?
2. Con el problema o el proyecto identificado, pide a los miembros del equipo que den tus opiniones para mejor las soluciones y el proyecto.
3. Delinea un plan de acción para transformar la comunidad.
4. Desarrollar una filosofía de compartir los recursos, y discute como mejorar el crecimiento de tu comunidad mientras evitas la explotación y la manipulación.



VII. APLICACIÓN PARA UNA TRANSFORMACIÓN PERSONAL, RELACIONAL, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL⁽³⁾

5. Pídele al grupo que inicie un proyecto comunitario que lleve al cambio. Identifica los recursos y los materiales necesarios para cumplir con la tarea (aunque estos recursos y materiales irán creciendo con el proyecto).
6. Identifica indicadores claves de desempeño para evaluar el progreso en la transformación de la comunidad.
7. ¿Cuál sería el resultado de no involucrarse en esta iniciativa de transformación de la comunidad?
8. ¿Cómo una comunidad efectiva empodera al líder de cambio en su compromiso a su llamado de vida?



Citas & Referencias



Citas

“Dale a un hombre un pescado y comerá un día. Enséñale a un hombre como pescar y comerá toda la vida” (Proverbio Chino)

“Los negocios, los trabajos y las organizaciones sociales civiles tienen las habilidades y los recursos que son vitales para ayudar a construir una más robusta comunidad global”. (Kofi Annan)



Referencias

- Hampton, J. (2004). *Seven Community Definitions*. http://www.community4me.com/comm_definitions.html
- Tuckman, B.W. (1965). "Developmental sequence in small groups" in *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Tuckman, B.W., & Jensen, M.A.C. (1977). "Stages of Small-Group Development Revisited" (I. S. University, Ed.) in *Group Organization Management*, 2(4), 419-427. Sage Publications.
- Tutu, Desmond Mpilo. (1999). *No Future without Forgiveness*. New York: Doubleday.

