



GLOBAL FACILITATOR SERVICE CORPS

RED GLOBAL DE FACILITADORES DE SERVICIO A LA COMUNIDAD

*Global Facilitator Service Corps...
ayudamos a construir comunidades,
resilientes y autónomas.*

Boletín Octubre 2009

Contenido

Reunión Anual de Planeación de GFSC

Liderazgo en Tiempos Inciertos

Escala de Desarrollo Humano de Max-Neef



Tim Karpoff, Marieann Shovlin, Lenny Diamond
San Francisco, CA, Sept. 2009

Reunión Anual de Planeación de GFSC

San Francisco, California. La Junta Directiva de GFSC se reunió durante 2 días a comienzos de Septiembre para analizar los logros de los últimos dos años y trazar nuestro rumbo para el próximo año.

LOGROS

- 2 Seminarios web realizados por GFSC
 - De la Crisis a la Resiliencia (US Partners)
 - Acentuar lo Positivo (Izzy Gesell)
- Mentoría y Colaboración
 - Taiwan, ROC
 - Australia
 - Chengdu, China
- Materiales Nuevos y Actualizados
 - Claves para usar los Manuales de GFSC con personas en transición (en proceso de traducción al Chino)
 - Folleto y Panorama General del taller Crisis>Cambio>Elección
 - Resumen del libro de GFSC
- Participación en Conferencias
 - Taller NCDD DCI, Austin, TX
 - IAF-Asia (emisión con Gil y Tim en la Conferencia de IAF-Asia)
 - IAF-Norte América (Vancouver)

PLANES PARA EL PRÓXIMO AÑO

- **Mejorar el Sistema de Entrega de Servicios**
 - Descripción en el libro de GFSC del modelo Crisis>Cambio>Elección, construyendo resiliencia y personal y comunitaria y autonomía, recolección de historias y anécdotas de facilitadores/as y líderes comunitarios
 - Ampliación de la Biblioteca "Online"
 - Producción de más Programas "e-Learning" y emisiones via internet
 - Continuar mentorías, talleres y presentaciones f2f según sean requeridas
- **Crear Relaciones Dinámicas**
 - Alianzas en proyectos
 - Patrocinadores de Apoyo Operacional
 - Consecución de Amigos (uso de redes sociales para que más gente conozca GFSC)
 - Consecución de fondos
- **Crear una Estructura Resiliente de Negocios**
 - El Consejo Directivo
 - Mejorar los sistemas de comunicación y entrega de servicios
 - § Buscar subsidios para actualizar la página web y la distribución del boletín
 - § Actualizar la página web y la distribución del boletín
 - § Herramientas de redes sociales
 - Mercadeo virtual

¿Sabía usted que?

GFSC ha efectuado más de 10 Talleres de "Formación de Formadores" en Crisis>Cambio>Elección/Facilitación de Intervención en Desastres y Crisis para más de 200 facilitadores/as, líderes comunitarios y voluntarios/as en todo el mundo.

Si ud. es uno/a de esos 200, contáctenos (info@globalfacilitadores/as.org) y déjenos saber cómo está usando sus habilidades en la comunidad. Desearíamos compartir sus historias con nuestros lectores en el libro de GFSC.

Si está interesado/a en participar en un futuro taller, por favor contáctenos.



Liderazgo en Tiempos Inciertos

Por Karen Brill

Artículo resumido con permiso de la autora

A medida que las organizaciones luchan para ajustar su estrategia e inversión en las personas en una economía volátil, la gente se preocupa acerca de lo que traerá el mañana. Probablemente la única cosa en la que todos podemos estar de acuerdo es que el cambio siempre trae un monto de incertidumbre.

Aquí hay algo de sabiduría diaria para liderar en tiempo de incertidumbre:

Hacer amigos/as en la incertidumbre

La incertidumbre usualmente se caracteriza porque cada uno/a mira al otro/a buscando respuestas. Durante los períodos de cambio, una cantidad de decisiones se dejan sin tomar. Una buena toma de decisiones requiere una inversión en planeación y consulta – y eso no ocurre durante la noche.

Lograr el panorama completo

Para que los/las líderes permanezcan positivos es útil ver estos tiempos estresantes como parte de una transición y no como si las cosas siempre fueran así. Los/las líderes necesitan asumir un enfoque planeado para comunicarse y repetir mensajes claves.

Los/las líderes deben mantenerse enfocados en la misión y valores de la organización, mientras desafían el "status quo"; ser tenaces y prácticos en su compromiso para alcanzar resultados, y continuar comunicando los cambios a todo el mundo.

Crear una cultura de escucha

Las personas que experimentan altos niveles de estrés tienen dificultades para escuchar, no tanto para hablar. Como líder, convierta esto en su oportunidad para la escucha activa. La gente necesita sentir que sus preocupaciones e interrogantes están siendo escuchados. "Yo sé que no puedes hacer mucho al respecto, pero me siento mejor habiendo hablado de esto". Cuando no hay respuestas, contar con un ambiente abierto y de apoyo es en sí mismo parte de la solución.

Comunicar los triunfos

Aún en los tiempos difíciles, pasan cosas buenas. Hable acerca de sus logros durante el año anterior, de las innovaciones que está planeando y de cómo se ha destacado su equipo. No deje ningún triunfo sin anunciar.

Karen Brill, M. Ed.

5th Voice Consulting: Learning, Leadership & Organizational Development. Karen fue una de los primeros miembros del Consejo de GFSC. Para ver el artículo completo, por favor visite [Training Mag](http://www.trainingmag.com).

http://www.trainingmag.com/msg/content_display/publications/e31dff59d66183db86862c89b2fd67afda1



La Escala de Desarrollo Humano del Modelo de Max-Neef

Por BJ Diamond

La Escala de Desarrollo Humano es definida por Max-Neef¹ como "enfocada y basada en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de autonomía y en la construcción de articulaciones orgánicas de la gente con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con la actividad local, de lo personal con lo social, de la planeación con la autonomía, y de la sociedad civil con el estado" (Max-Neef et al, 1987:12)

Max-Neef hace una importante distinción entre necesidades y satisfactores. Las necesidades humanas son pocas, finitas y clasificables (y distintas de la noción convencional de que los "deseos" son infinitos e insaciables). Y éstas son constantes a través de todas las culturas humanas y periodos históricos. Lo que cambia a través del tiempo y entre culturas es la forma en que esas necesidades son satisfechas. Es importante entender las necesidades humanas como un sistema, esto es, ellas están inter-relacionadas e interactúan entre sí. De acuerdo con Max-Neef, no hay una jerarquía de necesidades (aparte de las necesidades básicas de subsistencia o sobrevivencia), más bien la simultaneidad, la complementariedad y la compensación son aspectos del proceso de satisfacción de necesidades.

Max-Neef identifica nueve necesidades humanas fundamentales, las cuales están definidas por las categorías del ser, tener, hacer e interactuar. Con estas dimensiones desarrolló una matriz que puede ser llenada con ejemplos de satisfactores para tales necesidades.

Los Satisfactores tienen diferentes características: pueden ser destructivos, pseudo-satisfactores, inhibidores, satisfactores singulares o satisfactores sinérgicos. Algunos satisfactores puede parecer que satisfacen una necesidad particular mientras que, a l mismo tiempo, inhiben o destruyen la posibilidad de satisfacer otras necesidades: por ejemplo, la televisión comercial, mientras satisface la necesidad de recreación o relajación, puede interferir con la comprensión, la concentración, la creatividad y la identidad. Hay ejemplos por doquier.

Los satisfactores sinérgicos, no solo satisfacen una necesidad particular, sino que también conducen a la satisfacción en otras áreas: algunos ejemplos son las producciones auto-gestionadas, las organi-

Satisfacción de Necesidades Humanas (Modelo de Max-Neef)

NECESIDADES HUMANAS FUNDAMENTALES	Ser (cualidades)	Tener (cosas)	Hacer (acciones)	Interactuar* (ambientes)
SUBSISTENCIA	Salud mental y física	Alimento, cobijo, trabajo	Alimentarse, vestirse, descansar, trabajar	ambiente vital, posición social
PROTECCIÓN	Cuidado, adaptabilidad, autonomía	seguridad social, sistemas de salud, trabajo	Cooperar, planear, cuidar, ayudar	ambiente social, vivienda
AFECTO	respeto, sentido del humor, generosidad, sensualidad	Amistades, familia, relaciones con la naturaleza	Compartir, cuidar, hacer el amor, expresar emociones	privacidad, espacios de intimidad o cercanía
COMPRENSIÓN	capacidad crítica, curiosidad, intuición	literatura, profesores, políticas, educación	Analizar, estudiar, meditar, investigar	escuelas, familias, universidades, comunidades
PARTICIPACIÓN	receptividad, dedicación, sentido del humor	responsabilidades, deberes, trabajo, derechos	cooperar, disentir, expresar opiniones	asociaciones, fiestas, iglesias, vecindarios
TIEMPO LIBRE	imaginación, tranquilidad, espontaneidad	juegos, fiestas, paz mental	Soñar despierto, recordar, relajarse, divertirse	paisajes, espacios de intimidad, lugares para estar solo
CREACIÓN	imaginación, audacia, ingenio, curiosidad	Habilidades, destrezas, trabajo, técnicas	inventar, construir, diseñar, trabajar, componer, interpretar	espacios para expresarse, talleres, audiencias
IDENTIDAD	Sentido de pertenencia, auto-estima, coherencia	lenguaje, religiones, trabajo, costumbres, valores, normas	Conocerse a sí mismo, crecer, comprometerse	lugares a los cuales pertenecer, ambientes diarios
LIBERTAD	autonomía, pasión, auto-estima, apertura mental	Igualdad de derechos	disentir, elegir, correr riesgos, desarrollar conciencia	cualquier lugar

*La etiqueta "Interactuar" fue seleccionada para describir ambientes, como lugares, tiempos y espacios que promueven varios tipos de relaciones interpersonales y no hay una palabra correspondiente en Inglés para *Estar* (Español) o *Beifinden* (Alemán).ⁱⁱ

zaciones comunitarias democráticas; la medicina preventiva, la meditación, los juegos educativos.

Max-Neef y sus colegas encontraron que esta metodología "permite lograr una profunda comprensión de los problemas claves que impiden la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales en las sociedades, comunidades o instituciones estudiadas". (Max-Neef y cols., 1987: 40). Este modelo también provee un valioso enfoque que llena los requerimientos de procesos comunitarios en pequeños grupos y que tiene el efecto de permitir una profunda reflexión sobre la situación individual y comunitaria, conduciendo a una conciencia crítica y, posiblemente, a acciones en el nivel económico local.

De acuerdo con Holger Nauheimer, Change Facilitation s.r.o.ⁱⁱⁱ, este modelo puede ayudar a transformar la resistencia de los individuos al cambio. "Esta resistencia es, de hecho, una expresión de que

sus necesidades no están siendo satisfechas, o que ellos creen que sus principales intereses no están siendo tomados en cuenta. La gente siempre compara sus costos y beneficios personales en un proceso de cambio; en muchos casos, éste es un proceso inconsciente. Ellos usualmente no están conscientes de lo que quieren y de lo que temen. Comprender y reconocer sus propósitos, intereses y necesidades es clave para lograr su compromiso y colaboración".

Nauheimer estimula a los líderes de cambio a hacer hablar a los individuos. "Cada uno tiene su propia historia. Como líder de cambio, usted no puede asumir que la gente con la que trata tiene la misma comprensión del proceso de cambio; ni que ellos tienen las mismas necesidades".

El sugiere utilizar esta matriz de necesidades y satisfactores como base de cuestionarios, entrevistas, sesiones de coaching, reuniones de equipo, etc. "Trate cada respuesta como un regalo e inicie un

diálogo acerca de cómo construir una red segura – y cómo el programa de cambio necesita ser complementado por otras actividades para brindar a la gente lo que requiere”.

Nauheimer lista 3 importantes lecciones al usar la matriz de Max-Neef, relacionadas al proceso de cambio:

- No hay sustituto para la propiedad individual del proceso de cambio.
- Si la gente siente que sus líderes no reconocen sus intereses, propósitos y necesidades, ellos no apoyarán una iniciativa de cambio. Cuando la gente siente que sus necesidades, propósitos e intereses son reconocidos, ellos se abren y colaboran.
- Las perspectivas personales sobre el cambio están profundamente enraizadas y emocionalmente cargadas. Ningún razonamiento lógico logrará vencer estas emociones. Los individuos necesitan sentir que sus necesidades personales son satisfechas, y que sus temores (conscientes o inconscientes) son reconocidos y respetados.

El Dr. Gilberto Brenson-Lazan, con más de 40 años de experiencia internacional como psicólogo social, consultor y mentor de facilitadores/as y procesos de facilitación para aquellos que facilitan, lideran y gestionan procesos sostenibles de transformación cultural, usualmente utiliza el modelo de Max-Neef como una herramienta de formación. En algunas veces reúne los satisfactores en menos columnas. (Ser y Hacer) puesto que el *Tener* es culturalmente definido y el *Interactuar* es, de por sí, un subconjunto del *Hacer*. El Dr. Brenson-Lazan incluye la columna del interactuar cuando los medios para tal interacción son importantes para el desarrollo de los grupos o comunidades que están en consideración.

El modelo de GFSC (Crisis > Cambio > Elección) describe cuatro etapas en la construcción de la resiliencia personal y comunitaria después de un trauma. Después que las necesidades de supervivencia y seguridad son satisfechas, la gente trabaja en satisfacer sus necesidades de autonomía y comunidad. Estos amplios conceptos pueden ser descritos en mayor detalle usando la matriz de Max-Neef. Algunas técnicas pueden enfocar a la gente en identificar elecciones en el pensamiento y la acción, de modo que ellos/as puedan reconocer y evaluar qué satisfactores serán efectivos, y no pseudo-satisfactores que podrían tener consecuencias no pretendidas en la satisfacción de otras necesidades.

Sources

- <http://www.rainforestinfo.org.au/background/maxneef.htm>
- The Change Management Newsletter © Holger Nauheimer 2009
- HUMAN SCALE DEVELOPMENT: Conception, Application and Further Reflections
http://www.max-neef.cl/download/Max-neef_Human_Scale_development.pdf
- Amauta International, LLC, <http://www.amauta-international.com/AmautaENG.htm>

Acotaciones

1 Manfred Max-Neef es un economista chileno que ha trabajado por muchos años en el tema del desarrollo en el Tercer Mundo, articulando lo inefectivo de los modelos convencionales de desarrollo, que han conducido al incremento de la pobreza, la deuda masiva y el desastre ecológico en muchas comunidades del Tercer Mundo. El trabaja en el Centro de Alternativas para el Desarrollo en Chile, una organización dedicada a la reorientación del desarrollo que estimula las necesidades locales. Esta investiga nuevas herramientas, estrategias y técnicas de evaluación para apoyar tal desarrollo. Max-Neef y sus colegas han desarrollado una taxonomía de las necesidades humanas y un proceso por el cual las comunidades pueden identificar sus “riquezas” y “pobrezas”, según cómo son satisfechas estas necesidades.

2 Manfred A. Max-Neef et al, HUMAN SCALE DEVELOPMENT: Conception, Application and Further Reflections, published 1991 (in English) by The Apex Press, an imprint of the Council on International and Public Affairs, page 33.

3 The Change Management Newsletter © Holger Nauheimer, 2009



Agradecimientos

Nuestros permanentes agradecimientos a:

Ximena Combariza por traducir nuestro boletín del Inglés al Español.

Peggy Bushee Services por su apoyo administrativo.

Kiosk/Hot Conference por los servicios de “web hosting”,
<http://www.hotconference.com/GFSC/partners1.php>

Slingshot Media, <http://www.listcast.com> por la distribución de nuestro boletín y el servicio de lista de correo.

El Consejo Asesor de GFSC por su paciencia, experticia, consejo y soporte.

Si usted encuentra útil e interesante este boletín, compártalo con un amigo/a y déjenos saber de su donación a GFSC!

Yes, here's my donation!
<http://globalfacilitators.org/donation.html>

GFSC es una organización 501c3 (sin ánimo de lucro), totalmente sostenida por amigos/as como usted.

Las donaciones son deducibles de los impuestos en los Estados Unidos.

Visítenos en: <http://globalfacilitadores/as.org>