



La esencia de lo simple

Yh
Yuliana Henao
Coach

INFORME DE EJECUCIÓN

**FACTORES HUMANOS EN EL
LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACIÓN
COMUNITARIA**

(Por más líderes que vivan desde ser para el hacer)

*En el marco de la estrategia de diálogo
(Chec cumple)*



Manizales, Noviembre 2022

FACTORES HUMANOS EN EL LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un proceso de influencia social en el cual se guía y se moviliza la ayuda de otros para alcanzar objetivos colectivos, por ello el líder se entiende hoy como aquel individuo capaz de dinamizar personas y grupos, a través de la participación comunitaria y colaborativa para la organización, planificación o el actuar frente a diversas necesidades o circunstancias que afectan la comunidad.

El líder comunitario debe asumir su rol desde un carácter participativo, una dirección del grupo por consenso y desde la toma de decisiones mediante la discusión reflexiva; no es aquella persona que realiza todo lo que la comunidad “no puede”, por el contrario, el líder comunitario es un actor social, que admite y tiene la posibilidad de empoderar y motivar a la comunidad para que actúe en pro de un mayor beneficio en cuanto a pertenencia, identificación y compromiso con el territorio. Si la intervención del líder es participativa, será más efectiva, más productiva, más duradera y democrática.

Sin embargo, es importante exponer que para el liderazgo comunitario también se requiere de actores integrales donde sus competencias del hacer (conocimientos, habilidades y experiencias) se integren con sus conductas y comportamientos del ser, siendo estas últimas las que definen y determinan el actuar de cada uno de ellos (de acuerdo con lo que son, actúan). Por tanto, el enfoque de la propuesta desarrollada, se direcciona al fortalecimiento de las habilidades blandas para un rol integral, la participación comunitaria y el autorreconocimiento para un liderazgo personal consciente.

A continuación, se detallan las fases desarrolladas en esta propuesta, los resultados de las valoraciones de saberes, las fortalezas y oportunidades de mejora encontradas, así como los compromisos generales establecidos por los participantes.

PROPÓSITOS

Con la presente propuesta de fortalecimiento en factores humanos y sensibilización del ser, se plantearon los siguientes objetivos:

- ❖ Motivar en los participantes la reflexión frente a la competencia de liderazgo personal, con el fin de identificar conductas y comportamientos que limitan o que ayudan a superar los retos, convirtiéndolos en oportunidades de aprendizaje y crecimiento.
- ❖ Reconocer las conductas y comportamientos (factores humanos) requeridos para ejercer y promover una participación comunitaria que propenda por el desarrollo del territorio.

FASES DESARROLLADAS EN LAS SESIONES Y LOGROS OBTENIDOS

FASE DE ACERCAMIENTO: En esta fase inicial se generó en los participantes un ambiente de motivación y de introspección para vivenciar los espacios desde su propio empoderamiento, además de invitarlos a la co-creación de aprendizajes, a la reflexión y el reconocimiento de sí mismo. En esta fase y como resultado de la valoración de saberes se encontró lo siguiente:

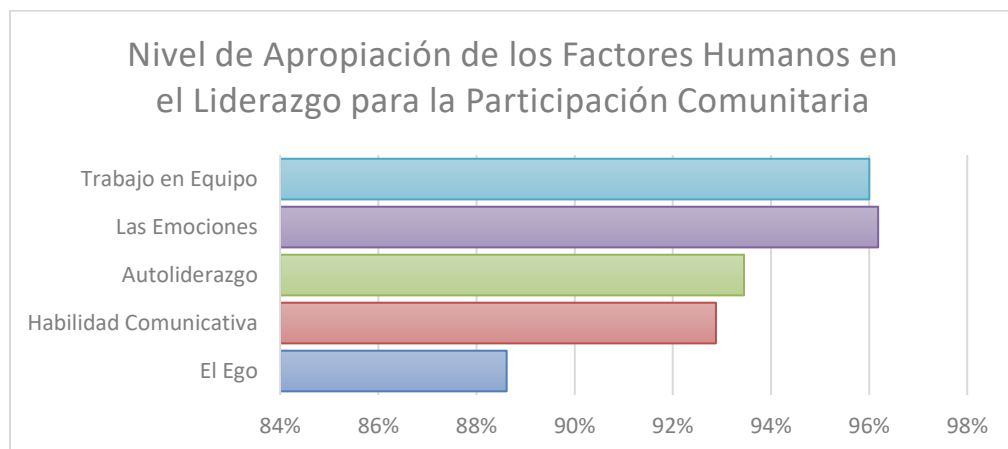


Gráfico 1

Apropiación de los factores humanos para el rol del líder comunitario.

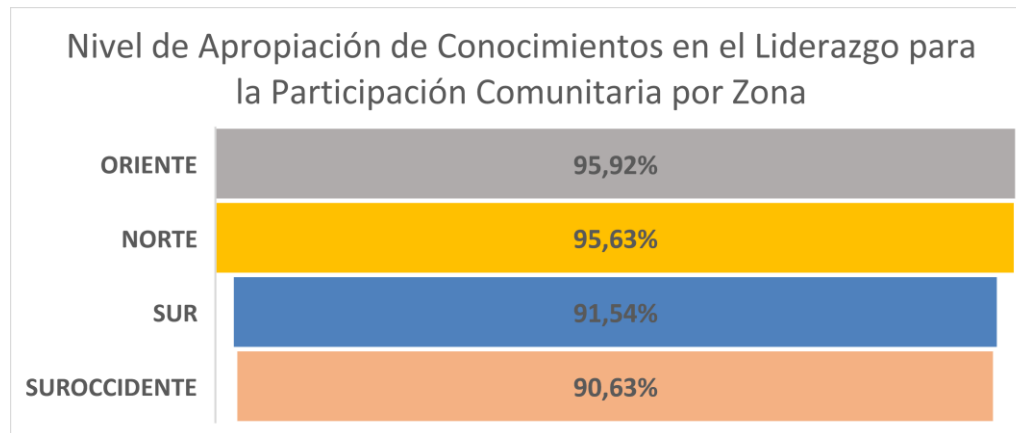


Gráfico 2

Apropiación de los factores humanos por zona.

- ❖ En relación con los gráficos y como logros a resaltar de los espacios desarrollados en la zona de influencia Chec (Suroccidente, Norte, Sur y Oriente), se encuentra que los participantes, reconocieron, apropiaron y fortalecieron a partir del proceso formativo, los factores humanos requeridos para su rol de líder comunitario; indicador que toma relevancia debido a que la puesta en práctica y el desarrollo óptimo de conductas y comportamientos del ser, parten del conocimiento y del reconocimiento frente a lo que implica cada habilidad para su puesta en práctica.
- ❖ De igual manera, se logró que los participantes reconocieran la importancia de la integralidad entre las competencias del hacer y las habilidades blandas, que permiten un rol de liderazgo destacado para el cumplimiento de los objetivos de una manera más eficaz (integralidad del perfil del líder desde el saber hacer y el saber ser).
- ❖ La metodología empleada en esta fase permitió a los participantes reconocer las motivaciones y la esencia para ejercer el rol del líder comunitario, identificando como principal aspecto la orientación al servir, principio base que impulsa e influye en la conducta humana y guía hacia la consecución de metas y objetivos comunes (la motivación es el impulso interno que dirige a la acción).

FASE DE RECONOCIMIENTO: En esta etapa se abordaron los factores humanos requeridos para ejercer el liderazgo en la participación comunitaria (conceptos, implicaciones y prácticas que no demuestran estas habilidades). Esta fase tenía como objetivo que los participantes analizaran reflexionaran frente a la apropiación y puesta en práctica de los factores humanos, de igual manera hacer conscientes las oportunidades de mejora. A continuación, se detallan los siguientes resultados:

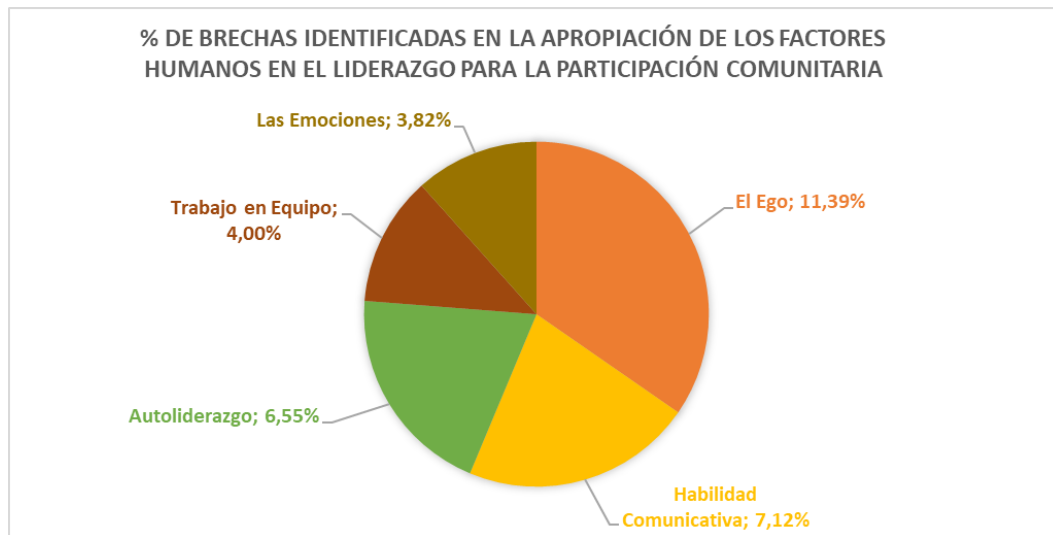


Gráfico 3

Brechas desde los factores humanos para el liderazgo en la participación comunitaria.

- ❖ Entre las competencias con mayor reconocimiento conceptual por parte de los líderes comunitarios, se encuentran el trabajo en equipo, el autoliderazgo, la habilidad comunicativa y la inteligencia emocional; conductas que probablemente son de mayor facilidad no solo para la puesta en práctica de los líderes, también para transmitirlos y darlos a conocer como actores multiplicadores; sin embargo, se debe seguir enfatizando en la gestión del ego ya que este facilita el autorreconocimiento como ser humano, la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora en cada una de las habilidades a desarrollar dentro del rol del líder comunitario. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la valoración de conocimientos por zona de influencia del territorio Chec, donde se visualiza

que las oportunidades de mejora en relación con los factores humanos están por debajo del 10%, resultados que indican una apropiación adecuada de los conceptos trabajados.

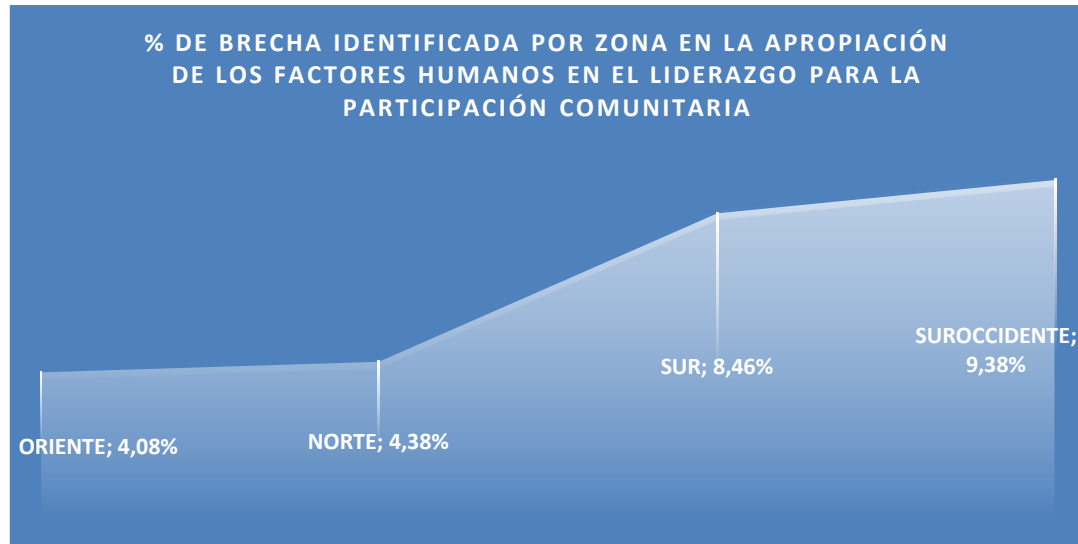


Gráfico 4

Brechas desde los factores humanos para el liderazgo en la participación comunitaria, por zona.

- ❖ De igual manera en la fase de reconocimiento los participantes fueron sensibilizados frente a las variables que hacen parte de las habilidades blandas, como la escucha activa, la cohesión social, la asertividad, la empatía, la capacidad de no tomárselo personal y hacer siempre lo mejor posible; factores que permiten no solo el desarrollo de un rol integral, también la apropiación de herramientas para afrontar los retos que se pueden originar en el día a día.

FASE DE EMPODERAMIENTO: En esta etapa se generó un espacio de participación, discusión y reflexión frente a las oportunidades de mejora, generando sensibilización en los participantes para las acciones a emprender y la generación de compromisos.

Como resultado de este autorreconocimiento se presenta la siguiente nube de palabras, que destaca los principales acuerdos manifestados por los líderes y voceros Chec.



Gráfico 5

Compromisos generados por los participantes.

“Me comprometo a ser mejor persona, ser integral, multiplicador, trabajar en el autorreconocimiento, colocar en práctica lo aprendido, fortalecer la habilidad comunicativa, servir, escuchar activamente, entre otros”.

FASE DE ACCIÓN: En esta etapa a partir del autorreconocimiento y la identificación de oportunidades de mejora de cada uno de los participantes, se entregaron lineamientos para facilitar la adopción y puesta en práctica de hábitos, basados en referentes teóricos, sus motivaciones y deseos. El resultado de este ejercicio se traduce en los compromisos generados por los voceros CHEC. Ver Gráfico 5.

CONCLUSIONES

- ✓ Con las sesiones, se generó en los participantes un proceso de reflexión y motivación para desarrollar una labor comunitaria basada en la habilidad comunicativa, la inteligencia emocional, el autoliderazgo, el trabajo en equipo y la gestión del ego.

- ✓ Se logro por parte de los participantes un reconocimiento de sus fortalezas y oportunidades de mejora en su rol de liderazgo y establecer compromisos para el cierre de brechas.
- ✓ Se promovieron acciones de transferencia de conocimientos a partir de las vivencias individuales, con el fin de reconocer buenas prácticas que puedan ser aplicadas por cada uno de ellos desde su rol de líder comunitario.
- ✓ Se fortaleció una visión de liderazgo hacia el territorio, donde prevalezca el beneficio común, la conciencia individual hacia la colaboración y no la competencia o el reconocimiento individual (Del ego sistema al ecosistema).
- ✓ Se promovió en los líderes la capacidad de aceptar las críticas sin tomar actitudes negativas (tomárselo de manera personal), con la intención de generar mejoras con base en la retroalimentación que puede existir de otros líderes y de la misma comunidad.
- ✓ Se identificó por parte de los líderes la importancia de la integralidad entre el ser (conductas, comportamientos) y el hacer (conocimientos y experiencia) para lograr un liderazgo personal consciente, como una condición que facilite guiar a su comunidad, generar confianza e inspirar a los demás.
- ✓ Como resultado de la valoración de conocimientos se identifica un nivel de apropiación general del 93,43% en los factores humanos en el liderazgo para la participación comunitaria.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se debe continuar fortaleciendo la gestión del EGO, ya que se evidencia en un sector del grupo de líderes la necesidad de un reconocimiento individual permanente, lo que dificulta el desarrollo de la autoestima, tener perspectiva de los demás y de sí mismo y reconocer que existen diferentes puntos de vista. Estas acciones tienen un impacto directo en un rol de liderazgo.

- ✓ Se debe continuar con la promoción de un liderazgo basado en las personas, trabajar porque los líderes sean multiplicadores de las habilidades blandas (conductas y comportamientos), esto permitirá poner al servicio de la comunidad los aprendizajes adquiridos e inspirar y promover estas conductas en las personas desde su propia vivencia y ejemplo.
- ✓ Se debe continuar profundizado en la escucha activa como una habilidad del liderazgo, ya que los grupos reconocen en su actuar una escucha selectiva (por conveniencia), esta habilidad resulta fundamental para la cohesión de los equipos, escuchar ideas, dar y recibir retroalimentaciones, lo que impacta en el compromiso y los resultados esperados. El liderazgo comunitario implica una actitud permanente de aprendizaje.
- ✓ Con base en lo observado, se recomienda trabajar en la gestión de las emociones, ya que el líder debe tener la capacidad de auto conocerse y hacer consciente sus reacciones frente a los estímulos externos.

PERCEPCIONES DE LAS FORMACIONES REALIZADAS



Gráfico 6

Compromisos generados por los participantes

“La sesión me pareció excelente, deja aprendizajes, extraordinaria, edificante, formadora, reflexiva, enriquecedora, maravillosa, positiva, aportante, inolvidable, entre otras”

REGISTRO FOTOGRÁFICO FASES DESARROLLADAS

FASE DE ACERCAMIENTO



FASE DE RECONOCIMIENTO



FASE DE EMPODERAMIENTO



FASE DE ACCIÓN

