

La Revista

DE LOS AFILIADOS INTERNACIONALES

La reutilización y reciclado de lo que sabemos: Cómo lograr una mejor mayordomía de nuestro conocimiento

por Chris Little

El mejor aprendizaje puede venir de una pequeña comunidad al otro lado del planeta o de una gran ciudad a cientos de millas de distancia. Tal como está conectado el mundo actualmente, la distancia física entre el conocimiento y la persona que lo necesita no es realmente tan importante. Sin embargo, el mecanismo para trasladar ese conocimiento de uno a otro sí lo es.

Hábitat para la Humanidad

en educación del Instituto del Banco Mundial (la estructura de intercambio de conocimientos del Banco Mundial). Kumar utiliza una metáfora musical para describir la diferencia: los datos son como las notas musicales, la información (los datos organizados) es como la partitura musical y el conocimiento (lo que la gente sabe) es como la actuación.

Los mecanismos de intercambio de conocimientos de Hábitat abarcan desde aquellos que se basan en la tecnología, como las bases de datos para la investigación de la Universidad

y 4,000 \$ U.S.) para financiar pequeños e innovadores programas de aprendizaje y desarrollo. (Para averiguar más detalles sobre este programa vean el anuncio que aparece en la página 3.) Estas pequeñas inversiones brindan una oportunidad para aprender dentro de una comunidad o país, pero la oportunidad más interesante se produce cuando llevan el aprendizaje a otro lugar.

Compartiendo lo que se ha aprendido sobre estos proyectos en la Conferencia de capacitación global, en la página Web sobre capacitación global y en La Revista, el conocimiento generado en Nairobi puede volver a utilizarse en Nueva York, o viceversa. Y se reutiliza de diversas formas: Por ejemplo, un grupo de educadores mantuvo una profunda y atractiva conversación sobre cómo gestionar la situación que se produjo cuando, a raíz del contenido de un taller de trabajo financiado por un micro-subsidio, surgieron un conflicto y una grave tensión. Este no era el resultado que se buscaba con el subsidio, pero de todas formas el aprendizaje que se derivó de él resultó útil.

Si leen sobre uno de estos pequeños programas de educación o visitan la página Web sobre capacitación global para ver qué es lo que hicieron ellos y cómo ustedes pueden utilizar esa misma idea, entonces se ha reciclado el conocimiento.

Continúa en la página 2

Los datos son como las notas musicales, la información (los datos organizados) es como la partitura musical y el conocimiento (lo que la gente sabe) es como la actuación.

CHARLES BROOKS, II

posee varios de esos mecanismos (ustedes tienen uno de ellos en sus manos ahora mismo, *La Revista de los Afiliados Internacionales*). Estos mecanismos están diseñados para ayudarnos a “reutilizar y reciclar” uno de nuestros recursos naturales más importantes: nuestro conocimiento.

El conocimiento no es lo mismo que los datos o la información, apunta Shobha Kumar, especialista

HPH y las Mesas Redondas de PartnerNet, hasta los que requieren escasa tecnología, como los almuerzos de intercambio en las conferencias regionales y los micro-subsidios para la innovación en la educación, algunos de los cuales se analizan en este número de La Revista.

Desde 2002, el departamento de capacitación global ha estado concediendo subsidios relativamente pequeños (entre 2,000 \$ U.S.

La mayordomía del conocimiento

HPH: UN MOVIMIENTO QUE DA HOGAR AL CONOCIMIENTO 2

DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN GLOBAL; PROGRAMA DE MICRO-SUBSIDIOS: INNOVACIONES EN LA EDUCACIÓN 3

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN MEDIANTE MICRO-SUBSIDIOS EN KENIA 4

LA CAPACITACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE LAS FAMILIAS SOCIAS 6

COMUNIDADES DE PRACTICANTES: LA INFLUENCIA DEL APRENDIZAJE MEDIANTE LAS RELACIONES 8

LOS GRUPOS SOLIDARIOS 9

HPH ECUADOR ORGANIZA UN PROYECTO DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA DE CÓMO PROMOVER LA SOSTENIBILIDAD 10

LA UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS DE CASO EN LOS FOROS VIRTUALES 11

HÁBITAT PARA LA HUMANIDAD REVELA SU NUEVO LOGO 12

Parte 12, Número 2
La Revista se publica trimestralmente.

Editora:

Anita Mellott

Editora en copiado:

Heather Wilkinson

Diseñadora gráfica:

Cynthia Friesen Coyle

Traductora al Portugués:

Ligia Hougland

Editora al Portugués:

Simone Jaegar

Traductora al Español:

Montse Malmierca-Smith

Editora al Español:

Laura VanDruff

Traductora al Francés:

Fabienne Boulongne-Collier

Editora al Francés:

Odile Bosch

Consultores:

Karan Kennedy

Gerente de distribución:

Nancy Barnes: NBarnes@habitat.org

Política Editorial

Recibimos con gusto artículos, fotos, noticias e ideas para *La Revista*. Reservamos el derecho de publicar, editar o rechazar cualquier artículo que recibamos, o de archivar materiales a utilizarse en el futuro cuando la oportunidad se presente.

Hay pautas disponibles que delinear el procedimiento para entregar artículos.

Envíen sus artículos y preguntas a:

Anita E. Mellott, Editor,
International Affiliate Update,
Habitat for Humanity International,
121 Habitat St.
Americus, GA 31709-3498, USA.
teléfono: (229) 924-6935
fax: (229) 924-0577
correo electrónico:
AMellott@habitat.org



STEFFAN HACKER

La reutilización y reciclado de lo que sabemos: Cómo lograr una mejor mayordomía de nuestro conocimiento

Viene de la página 1

Compartir el conocimiento no parece complicado (y no lo es), pero no es necesariamente fácil. En Hábitat hablamos de mayordomía de los recursos financieros todo el tiempo, pero tendemos a infravalorar e incluso malgastar nuestro capital de conocimiento (¡a veces en nombre del ahorro!). El resultado es una pérdida de valor para nuestra misión

y, con frecuencia, un derroche de recursos financieros. Por ejemplo, los afiliados que han gestionado el Proyecto Jimmy Carter pueden dar testimonio de lo valioso que es tener acceso al conocimiento de otros afiliados que lo han gestionado antes. Y algunos pueden contar la experiencia del costo que les supuso el no tener acceso a ese conocimiento.

Nuestro rápido crecimiento, la vasta extensión geográfica que abarcamos y el ciclo de renovación de voluntarios y de personal pueden hacer difícil el acceso a nuestro aprendizaje. Pero Hábitat afronta

otras barreras culturales a un intercambio de conocimientos sólido.

“No es relevante en mi contexto.” ¿Les ha dejado pensando la sugerencia de que Nueva York podría aprender de Kenia o viceversa? Con frecuencia asumimos que nuestra situación es tan particular de nuestra propia comunidad o contexto que no averiguamos lo que otros han aprendido y no se nos ocurre documentar o compartir lo que nosotros hemos aprendido para que otros puedan utilizarlo.

“Dejen de hablar y empiecen a actuar.” Hábitat es una organización

HPH: Un movimiento que da hogar al conocimiento

Hábitat para la Humanidad es una organización conocida por todo el mundo por dar hogar a las familias. Pero este movimiento en realidad da hogar a algo más: el conocimiento. La Universidad HPH se creó como forma de superar obstáculos geográficos y tecnológicos para ofrecer vías de acceso a ese conocimiento colectivo. Los cursos electrónicos son solo una de las distintas vías que utiliza la Universidad HPH para promover el intercambio de conocimientos dentro de HPHI. A continuación se ofrece un breve repaso de dos proyectos importantes para el intercambio de conocimientos en los que está trabajando la Universidad HPH.

Buenas ideas y prácticas prometedoras:

Como parte de una iniciativa más amplia para promover el intercambio de las “mejores” prácticas, la Universidad HPH ha creado un modelo de recogida de ideas que se está poniendo a prueba en la región HPH correspondiente al Medio Oeste de EE.UU. Todavía se están desarrollando procedimientos y sistemas para revisar y circular las ideas aportadas mediante estos modelos. La visión de futuro que se tiene en relación a esta iniciativa de intercambio de conocimientos es que los socios HPH de todo el mundo puedan aprender, adaptar y utilizar sus ideas innovadoras recíprocamente así como mantenerse al día en prácticas prometedoras que se estén poniendo a prueba en determinados lugares. Pónganse en contacto con hfh@habitat.org para acceder al modelo de recogida de ideas.

Agenda de investigación: En la biblioteca de la Universidad HPH se están incluyendo artículos académicos relevantes, resúmenes de profesionales que se dedican a la práctica y otros productos de investigación. Se pueden descargar sumarios que ofrecen una sinopsis concisa del trabajo, las conclusiones esenciales de la investigación, su

importancia y las consecuencias para la labor de Hábitat para la Humanidad, así como preguntas y reflexiones que permiten a los lectores estimar la importancia de la labor de Hábitat para la Humanidad en otros contextos de la vivienda. Los informes y las conclusiones se irán añadiendo regularmente y ordenando por categorías de acuerdo con las áreas de contenido a que se refieran. Asegúrense de visitar con frecuencia la sección “research papers” (trabajos de investigación) en el apartado “programs and products” (programas y productos) de la dirección www.hfh.org para ponerse al día sobre lo último que se ha publicado. La Universidad HPH les anima a que entreguen estudios de investigación completos para su posible inclusión en nuestra biblioteca. Envíen sus estudios a hfh@habitat.org

Otras iniciativas de la Universidad HPH que animan y promueven el intercambio de conocimientos:

Para mantener el espíritu del intercambio de conocimientos, la Universidad HPH ofrece vínculos que llevan a otras fuentes de información que pueden ser útiles para los socios de HPH de todo el mundo. Ver “links” (vínculos) bajo el apartado “programs and products” (programas y productos) de la página www.hfh.org

Además, como parte del programa Brown Bag Lunch y del reciente lanzamiento de la serie HarvardManageMentorPLUS, la Universidad HPH va a preparar documentos sencillos que se puedan descargar por Internet, para permitir que grupos de todas partes participen cara a cara o virtualmente en diálogos relacionados, promoviendo así un examen de cuestiones parecidas a nivel de toda la industria.

Para que la iniciativa de intercambio de conocimientos de la Universidad HPH siga siendo relevante necesitamos su opinión. No dude en enviar sus preguntas o sugerencias a Jane Gruler a la dirección: jgruler@habitat.org



El instructor Geoffrey Wheeler comparte valiosos conocimientos durante un taller de trabajo sobre fabricación de ladrillos en Danang (Vietnam).

orientada a la acción que tiene pasión por los resultados y urgencia por avanzar hacia nuestra meta. Esto está bien, pero también tiene sentido dedicar tiempo a ver lo que se ha aprendido (por parte de otros afiliados, otros programas nacionales u otras organizaciones). En una organización que aprende, hablar es actuar y el conocimiento más valioso para que un proyecto se inicie por el buen camino puede estar almacenado en la cabeza de otra persona.

“No tengo tiempo para la reunión, mándenme las actas.” Kumar pone de manifiesto que inicialmente los esfuerzos de gestión del conocimiento se centraban demasiado en las existencias acumuladas de conocimientos: informes, mejores prácticas y bases de datos, pero no reconocían que el mejor intercambio de conocimientos es siempre el que se produce de persona a persona. (Ver artículo sobre comunidades de practicantes). Las reuniones y conferencias que se dirigen bien y las entrevistas informales sin guía son excelentes mecanismos de intercambio de conocimientos. La tecnología ha hecho posible que este tipo de encuentros se produzcan desde diferentes continentes.

“¡Demasiada información!” Los mecanismos de intercambio de información pueden desorganizarse y de hecho lo hacen, y cuando

confundimos la información con el conocimiento podemos hacer que se desborden mutuamente. El departamento de capacitación global descubrió, por ejemplo, que no era suficiente poner nuestros documentos compartidos en PartnerNet. Por ello, utilizamos nuestra página Web para ofrecer un “tour guiado” por PartnerNet, seleccionando los extractos de conocimiento que consideramos más útiles para los educadores. Los cursos electrónicos de la Universidad HPH también son “tours guiados” que hacen un recorrido por lo que hemos aprendido como organización utilizando casos seleccionados, mejores prácticas y consejos que nos ayuden examinar algún aspecto de nuestra labor. Un diálogo cuidadosamente moderado (en lugar de una discusión abierta entre todos) también puede asegurar que la información se transforma en porciones de conocimiento manejables y útiles.

A medida que Hábitat crece y experimenta con enfoques innovadores para lograr su misión y que se asocia con otras organizaciones, nuestro conocimiento se convertirá cada vez más en un poderoso recurso para la erradicación de la vivienda infrahumana de todo el mundo. 🏠

Christine Little es directora de capacitación global.

Departamento de capacitación global; programa de micro-subsidios: Innovaciones en la educación

por Jane Guler-Johns

En marzo de 2002, el departamento de capacitación global puso en marcha un programa de micro-subsidios para las innovaciones en la educación. Estos pequeños subsidios (hasta 4,000 \$ U.S.) están diseñados para apoyar el aprendizaje global destinando fondos a programas de capacitación relativamente pequeños pero innovadores y compartiendo luego el programa y las lecciones aprendidas por todo el mundo.

Se trata de obtener un aprendizaje global con un presupuesto relativamente pequeño. Cuatro mil dólares no llegan muy lejos a nivel mundial, pero pueden producir un gran cambio en una comunidad o a nivel nacional. Y además creamos el hábito de reflexionar sobre nuestra experiencia, documentando y compartiendo lo que hemos aprendido.

Hasta la fecha se han concedido ocho subsidios. Se pueden consultar propuestas e informes anteriores en la página Web del equipo de capacitación global en PartnerNet: <http://partnernet.habitat.org/intradoc/groups/hfhi/documents/general/gtinnovations.hcsp>

Se conceden subsidios a cualquiera que trabaje en materia de capacitación y educación en un programa nacional o afiliado de las cinco áreas de Hábitat para la Humanidad (AL/C, A/OM, E/AC, A/P, EE.UU.). En el mes de agosto de cada año se envían solicitudes de propuestas a los líderes de programas y de capacitación de las cinco áreas. Las propuestas las revisa primero el personal de programas del área que luego las remite a un comité global de selección. Entre los criterios de selección se incluyen:

- La conexión entre este proyecto y los objetivos del actual ejercicio fiscal de HPHI
- La originalidad
- El potencial de relevancia y aprendizaje en otras partes del mundo
- Que tal se ajusta la petición del subsidio a las directrices de la solicitud (longitud, formato, información requerida, etc.) 🏠

Jane Guler-Johns es capacitadora global y gerente internacional de contenidos para HPHU.





STACY SCHULTZ



STACY SCHULTZ



África y el Oriente Medio

Programas de capacitación mediante micro-subsidios en Kenia

por Shadrack Mutembei y Mark Wooding

Introducción

Desde 1982 Hábitat para la Humanidad Kenia (HPHK) ha estado construyendo viviendas con familias de bajos ingresos en las zonas rurales de Kenia, y hasta ahora ha proporcionado a los grupos comunitarios los recursos y la capacitación necesarios para construir más de 2,035 viviendas para familias necesitadas. A pesar de que este esfuerzo ha traído viviendas sencillas, dignas y económicas a muchas familias que antes habitaban viviendas infrahumanas, no hemos causado un gran impacto a la hora de lograr la participación de los líderes locales y las instituciones de nuestras comunidades, ni nos hemos concentrado en asegurar que los oficiales de trabajo comunitario tenían todas las oportunidades posibles para desarrollar al máximo sus capacidades individuales.

Sin embargo, esto ha cambiado con los micro-subsidios

para la educación otorgados por el departamento de capacitación global (DCG) de Hábitat para la Humanidad Internacional (HPHI) a HPHK. El primer micro-subsidio se destinó a la capacitación de líderes comunitarios, lo que contribuyó el pasado ejercicio fiscal (de julio de 2003 a junio de 2004) a la construcción de un total de 466 viviendas (un aumento significativo sobre las 212 construidas el año anterior) y a una abrumadora animación y participación en todos los afiliados que condujo a una acumulación de solicitantes cualificados en nuestra lista de espera. El segundo micro-subsidio se dedicó a la capacitación sobre liderazgo para el personal de programas, que se celebró en junio de 2005.

Descripción de los proyectos

HPHK ganó consecutivamente los dos micro-subsidios (que alcanzaron los 4,000 \$ U.S. cada uno) centrándose en las personas y en el desarrollo de la organización. Jane Gruler y Christine Little de HPHI revitalizaron nuestros programas de capacitación en 2001. Para ello pasaron una semana en Kenia

presentando a los tres oficiales de programa y a los seis oficiales de trabajo comunitario que participaron en la capacitación el método de capacitación para adultos Vella (“Vella Adult Training Approach”), que desde entonces HPHK ha adoptado tanto en el trabajo comunitario como a nivel nacional. Hemos pasado los últimos tres años actualizando nuestra propia capacitación mediante el desarrollo de la organización y la creación de sistemas fuertes para ofrecer el apoyo necesario a unas operaciones y a un impacto mucho mayores. Ahora las reuniones de comunicación del personal se celebran trimestralmente sin falta y esto es lo que asegura la calidad y la precisión de la comunicación así como la integridad del proceso de toma de decisiones, incluyendo el seguimiento de la capacitación realizada mediante el micro-subsidio para asegurar que estamos conectando el conocimiento y la acción que surgen de las sesiones de capacitación.

Los objetivos de la capacitación consistieron en reforzar HPHK para que al embarcarnos en el plan estratégico 2006-2011 lo hagamos desde una mejor posición financiera, de

recursos humanos, de infraestructura y de capacidad. El primer programa de capacitación se centró en los líderes comunitarios locales y se llevó a cabo en la comunidad. El segundo se centró en ayudar al personal de programas de HPHK a convertirse en líderes de sus comunidades y tuvo lugar en Nairobi, quedándose los oficiales de trabajo comunitario en un centro local de conferencias con fácil acceso a la oficina nacional. Los líderes no solo son figuras con una influencia esencial en cualquier comunidad u organización, sino que además son los creadores de las políticas que pueden promover adecuadamente el que la vivienda digna se convierta en un asunto de conciencia y de acción en el ámbito social, religioso y político.

El principal objetivo del primer programa de capacitación fue animar y lograr la participación activa de todos los actores interesados, los líderes locales, las iglesias y otras instituciones interesadas en los pobres y en sus condiciones de vida infrahumanas para que se unieran a nuestro esfuerzo por facilitar viviendas sencillas, dignas y económicas a las familias necesitadas mediante



STACY SCHULTZ



STACY SCHULTZ

Página 4 a la izquierda: El personal de varios afiliados de Hábitat en Kenia se reúne para asistir a las sesiones de capacitación sobre liderazgo. Página 4 a la derecha: Los miembros del comité local participan en un ejercicio de desarrollo de equipos durante una sesión de capacitación sobre liderazgo para el personal. Ariba a la izquierda: Los líderes de la comunidad participan en un pequeño grupo de discusión en Kisii durante una sesión de capacitación celebrada en HPH Kenia. Ariba la derecha: Los oficiales de programa y de trabajo comunitario participan en un ejercicio de simulacro durante una sesión de capacitación sobre autogestión.

un procedimiento sencillo y participativo: la estrategia de construcción de viviendas económicas Tujenge Nyumba. El objetivo del segundo programa de capacitación fue ayudar al personal de programas de HPHK a desarrollar la capacidad y el carácter espiritual que les permitieran actuar de manera efectiva y al mismo tiempo les diera la oportunidad de ser creativos y actuar de forma consistente con sus dones y personalidad particulares.

El primer programa de capacitación se realizó consecutivamente en cuatro regiones, concretamente Kisii, Bomet, Maua y Runyenjes. En este programa se capacitó a un total de 12 afiliados y 144 líderes locales, incluidos 12 oficiales de trabajo comunitario de HPHK. Entre otros participantes hubo jefes de área y sus ayudantes, asesores de área, párrocos y otros líderes de la iglesia, ejecutivos de los comités de los afiliados y socios beneficiarios. Se trataron cuatro temas principales: el liderazgo de servicio; la pobreza y el desarrollo transformador; la misión, el enfoque y los principios de HPH; y el proceso de construcción de viviendas de HPHK Tujenge Nyumba.

En el segundo programa de capacitación, los 16 oficiales de trabajo comunitario de HPHK, tres oficiales de programa y otros miembros del personal de la oficina nacional participaron en un semi-

nario de cinco días de duración (del 17 al 21 de enero de 2005). En este programa de capacitación intervinieron cuatro instructores externos y dos internos y se trataron cinco cuestiones: el liderazgo de servicio; la autogestión; la gestión de conflictos y creación de equipos de trabajo; la comunicación efectiva; y el desarrollo transformador desde una perspectiva cristiana.

Durante todo el programa se utilizó el método de capacitación para adultos Vella, y se incluyeron las tres técnicas de aprendizaje: la vista, el oído y la acción. Además, los asistentes realizaron actividades para comprender la información nueva y se comprometieron a integrar lo aprendido en su actividad normal, para retenerlo de forma efectiva. Por ello, cada participante describió por lo menos tres metas personales de desarrollo que se derivaban de lo que habían aprendido durante la capacitación. Las metas y las tareas no solo eran innovadoras sino que tenían que ser factibles en un periodo de tiempo determinado, para revisarlas a los tres meses durante la reunión de comunicación trimestral del personal de programas y asegurar así su continua implementación, adaptación y mejora.

Lecciones aprendidas

Factores que contribuyen a la calidad

de los resultados de la capacitación:

- **Prepárese:** planifiquen con anticipación, programen suficiente tiempo para las actividades, seleccionen a los participantes e instructores meta.
- La utilización del método de capacitación para adultos Vella ayuda a los participantes a retener la información nueva que han aprendido.
- **Contenido:** utilicen las evaluaciones y experiencias previas para adaptar el contenido de la capacitación a las necesidades de los participantes.
- Los instructores deben tener conocimiento y habilidades adecuados sobre el tema de sus sesiones.
- Permitan una adecuada formación de equipos de trabajo antes de las sesiones de capacitación para que los participantes se concentren pronto y aprendan con facilidad.
- La traducción del modelo de capacitación al idioma local evita equivocaciones.
- Envíen los modelos de capacitación a las oficinas de área / oficina internacional de HPHI para recibir observaciones y revisen los modelos como corresponda.

Limitaciones y retos

- Encontrar el equilibrio adecuado entre hacer un repaso general y analizar en profundidad temas

amplios en un periodo de tiempo breve.

- Encontrar el mejor momento del día / agenda para que la gente de las comunidades rurales participe de forma efectiva.

Consecuencias secundarias de la actividad de capacitación

• **Aprovechar el resultado:** La capacitación (especialmente en lo relativo al liderazgo de servicio, la gestión, la comunicación, la pobreza y el desarrollo) se produjo cuando HPHI ya había articulado estos conceptos oficialmente. Esto ha llevado a HPHK a destinar fondos cada año a programas de capacitación similares.

• **Habilidades aprendidas por los participantes e instructores:** El personal de HPHK y miembros de otros afiliados aprendieron habilidades útiles y, además, la capacitación proporcionó una experiencia práctica tanto para los instructores como para los participantes. Los participantes aprendieron nuevas habilidades y ganaron experiencia para desarrollar sus planes de acción, misión personal y objetivos de desarrollo personal.

• **Mejora de la interacción y las relaciones:** Los miembros de los afiliados aprendieron la importancia de las reuniones y la capacitación de afiliados a nivel regional y

Continúa en la página 12



La capacitación de la junta directiva para mejorar la selección de las familias socias

(Esta es una síntesis del informe sobre la capacitación de la junta directiva de Gliwice entregada al departamento de capacitación global de HPHI en marzo de 2003.)

KIM McDONALD



Un edificio de pisos agotados en Polonia.

Introducción

En 1992, se estableció un afiliado de HPH en Gliwice (Polonia). Debido a la amplia gama de condiciones infra-humanas de vivienda en esta parte de Europa, los líderes del afiliado encontraban dificultades para definir lo que significaba realmente “familias necesitadas”. Como resultado, durante ocho años el afiliado estuvo construyendo viviendas relativamente grandes para familias de ingresos medios. De 2000 a 2002, el personal de la oficina de Europa/Asia Central (E/AC) trabajó directamente con este grupo para crear buenas prácticas comerciales y habilidades de gestión. A pesar de la tremenda necesidad que existía en la comunidad, la junta directiva continuaba luchando con las decisiones sobre qué familias eran las que tenían mayor necesidad de vivienda.

Meta y objetivos (según la propuesta original)

A raíz de un micro-subsidio que se recibió a través del departamento de capacitación global de Hábitat para la Humanidad Internacional, en Octubre de 2002 se llevó a cabo un programa de capacitación de la junta directiva. La meta de esta capacitación era ayudar a la junta directiva a comprender la pobreza en su comunidad y a comprometerse a encontrar soluciones al problema de la vivienda para las familias más necesitadas.

Objetivos medibles:

1. La junta directiva define el

concepto de pobreza en su comunidad.

2. La junta directiva define las condiciones de vivienda inaceptables en su comunidad.
3. La junta directiva se reúne con familias del segundo afiliado HPH y presencia su compromiso, apreciación y extraordinario trabajo (Nota: esta cuestión no se abordó en la capacitación porque la junta directiva no pudo viajar al segundo afiliado).
4. La junta directiva se dedica plenamente a encontrar esas familias socias en su propia comunidad.
5. La junta directiva se compromete personalmente a encontrar soluciones de vivienda para esas familias.

Metodología

Horóscopo de la pobreza

Esta actividad animó a los participantes a utilizar su imaginación y experiencias para comprender mejor el problema de la pobreza que afecta a los individuos, reflexionando sobre la falta de oportunidades que tiene la gente pobre. Se dividió a los participantes en pequeños grupos (de cuatro a cinco personas) y se les repartieron tarjetas con la descripción de la vida de un individuo imaginario. Luego se les pidió que imaginaran como sería la vida de ese individuo en lo relativo al trabajo, las finanzas, la familia, etc. Los horóscopos se discutieron luego en sesión plenaria.

Dar un paso adelante

Este era un ejercicio de aprendizaje empírico en el que los participantes experimentaban cómo sería ser otra persona en la sociedad. Este ejer-

cicio ayudó a destacar el hecho de que la desigualdad social es con frecuencia una fuente de discriminación y exclusión.

¿Cuál es su posición?

Este ejercicio consistía en una serie de preguntas provocativas en las que los participantes tenían que tomar posición en una sala que estaba dividida en tres secciones: estoy de acuerdo, no estoy de acuerdo y no sé. Después de formular cada pregunta, los participantes justificaban sus posiciones en cada tema. Con este ejercicio se proporcionó un forum para escuchar las opiniones de todos los participantes sobre temas esenciales que afectan a la organización.

Análisis de la organización (puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas)

Primero individualmente y después en pequeños grupos, los participantes hicieron un análisis de la organización y luego compararon los resultados.

Trabajo en grupo y liderazgo

Antes del retiro, se pidió a los participantes que respondieran a las siguientes preguntas individualmente:

1. ¿Qué es un equipo?
2. ¿Qué hace efectivo a un equipo?
3. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de trabajar en equipo?

Durante el retiro, los participantes compararon sus respuestas a esta pregunta.

Identificar y gestionar el cambio

Se pidió a cada participante que enunciara por escrito tres o cuatro puntos de la organización que le gustaría cambiar. Se pusieron todos los papeles en un recipiente en el centro de la sala. El instructor fue

sacando los papeles uno por uno y tratando los puntos en el plenario. Los participantes discutieron tanto el contenido del cambio propuesto como posibles formas de lograrlo.

Plan de acción

Basándose en los cambios identificados como se señala más arriba, se pidió a los participantes que indicaran qué cambios se comprometían a realizar y que preparasen un plan de acción para implementar ese cambio (incluyendo plazos y exigencia de responsabilidades por la acción).

Resultados iniciales

El plan inicial consistía en celebrar las sesiones de capacitación en otro afiliado que estaba asociándose con las familias que HPH quería como familias socias. Lamentablemente no pudo ser. Sin embargo, el instructor hizo un buen trabajo al introducir un elemento empírico en el retiro con las actividades del primer día. Hubo buenos diálogos sobre la pobreza y el círculo de la pobreza. Además el instructor animó a todos los miembros de la junta directiva a que participaran, y no solo a algunos.

La sesión titulada “Mi clave personal hacia el liderazgo” fue muy importante para dar confianza a miembros concretos de la junta directiva mediante el reconocimiento de sus contribuciones personales a la organización en su conjunto. Este concepto de valor personal no se había desarrollado durante el comunismo y, por consiguiente, muchos individuos no creen poder contribuir al cambio.

La sesión sobre identificación del cambio fue particularmente informativa. Cuando se les dio una oportunidad de identificar áreas que necesitaban cambio, los participantes aportaron una amplia gama de ideas. Luego tomaron estas ideas y las integraron en un plan de acción. El plan de acción incluía los siguientes temas esenciales para desarrollar:

1. Revisar los criterios de selección de las familias.
2. Recaudar fondos.
3. Estudiar otros posibles métodos

de construcción para reducir el coste de las casas.

4. Desarrollar la junta directiva.
5. Desarrollar un plan estratégico.

Resultados

Obviamente es muy difícil cambiar las actitudes y más difícil todavía medir dicho cambio. Sin embargo, se establecieron algunos indicadores para medir el avance:

Mantener bajo el costo de la construcción. En el pasado, uno de los problemas había sido el aumento constante de los costos de construcción. El afiliado no monitorizaba los costos y se descubrió que una vez que se completaba el proyecto, el costo real era significativamente más alto que el costo presupuestado. Después de la capacitación, el personal del afiliado monitorizó los costos de un proyecto de 11 unidades y a continuación informó

problema de la vivienda en el siguiente proyecto. El comité de construcción ha acometido numerosas actividades desde el retiro.

1. Estudiar la construcción con madera. Lamentablemente, esta no parece ser una solución muy viable en Gliwice. La madera es un material caro y además es difícil encontrar un diseño económico para una estructura multifamiliar utilizando madera.
2. Analizar los costos de construcción. El comité de construcción ha analizado el costo del edificio que está actualmente en construcción para determinar donde pueden reducir costos. Concretamente, reconocen que tienen que controlar el costo de llevar los materiales donados al terreno de construcción y reducir significativamente el costo de las estructuras de los

del verano de 2003, la organización completó el proyecto que estaba en marcha desde octubre de 2002. Aunque suponía un reto, el afiliado redefinió sus cálculos de ingresos de las familias meta para reducir el nivel de ingresos y, por tanto, el coste del proyecto de construcción. La organización también preparó la herramienta de valoración llamada “Sencilla, Digna y Económica” y reconoció que construyen para familias con ingresos ligeramente superiores a los recomendados en las directrices de esa herramienta. En ese momento indicaron que se comprometían a encontrar soluciones al problema de la vivienda menos caras para sus familias.

Debe tenerse en cuenta un resultado inesperado: el retiro era la primera vez que los participantes, los miembros de la junta directiva y el personal cambiaban el método



En Gliwice (Polonia), Marek y Judyta Tanczyk y sus tres niños pequeños viven en este pequeño apartamento de dos cuartos que antes se utilizaba como dormitorio de escuela. La familia Tanczyk ha comenzado la construcción de su vivienda con la ayuda de un equipo de trabajo de Aldea Global, algunos de cuyos miembros aparecen en la foto visitándoles en su actual vivienda.

que se encontraban por debajo del presupuesto de construcción inicial. El afiliado está haciendo tremendos esfuerzos por negociar descuentos en los materiales y mejorar el programa de voluntariado local. Muchos de esos esfuerzos comenzaron antes del retiro, pero desde aquí se han reforzado.

Buscar otras soluciones al

tejados.

3. Hacer un diseño nuevo/revisado de las viviendas. La junta directiva se resiste a rediseñar completamente el proyecto y cree que es más económico hacer pequeños cambios en el diseño.

Redefinir las familias meta y los cálculos de ingresos. A finales

formal de dirigirse unos a otros por el método informal; con ello se dio un enorme paso adelante en la comunicación interna de su organización.

Lecciones aprendidas

La capacitación fue muy útil para lograr que la junta directiva
Continúa en la página 10

Comunidades de practicantes:

La influencia del aprendizaje mediante las relaciones

por Jane Gruler-Johns

Cuando se forma una cola a la puerta de la oficina consular de Estados Unidos, se crea una comunidad informal de intercambio de información. Los candidatos a obtener visa intercambian consejos sobre qué decir; cuentan sus historias sobre una tía que consiguió la visa y un primo al que se la denegaron y comparten buenos consejos sobre qué decirle a cada agente consular.

No forman un equipo, han llegado con objetivos similares pero individuales, no comparten el mismo jefe, ni un presupuesto o proyecto comunes. Pero no hay duda de que, por lo menos durante un breve periodo de tiempo, estos participantes están obteniendo un conocimiento valioso que les ayudará en su actuación al otro lado de las puertas de la oficina consular.

En las organizaciones, estos grupos se llaman “comunidades de practicantes”. “Comunidades de practicantes son grupos de personas que comparten una preocupación, una serie de problemas o una pasión sobre un tema y que profundizan en su conocimiento y pericia en la materia relacionándose de forma continuada” escribe Etienne Wenger en *Cultivating Communities of Practice: a Guide to Managing Knowledge* (El cuidado de las comunidades de practicantes: una guía para la gestión del conocimiento).

Las comunidades de practicantes son una de las formas menos visibles y más importantes que tienen las organizaciones como Hábitat para la Humanidad de compartir su conocimiento.

Cultivar intencionadamente las comunidades de practicantes todavía resulta relativamente nuevo para muchas organizaciones, incluida Hábitat. Pero dichas comunidades se han formado de manera natural durante años. Estas comunidades pueden reunirse virtualmente para discutir los detalles de un diseño de viviendas que sirva para conservar energía, o en periódicas conferencias telefónicas multilaterales para hablar sobre la retención de los voluntarios, o en reuniones mensuales con otros grupos comunitarios para discutir cómo abordar las necesidades de la comunidad.

¿Cuál es la diferencia entre una comunidad de practicantes y:

- una red? La comunidad de practicantes se centra en un tema específico en lugar de un conjunto de relaciones.
- un equipo de trabajo? Los conocimientos e intereses compartidos por los miembros de la comunidad de practicantes les mantienen unidos.

La comunidad se define por el conocimiento más que por una tarea concreta y existe porque la participación es valiosa para sus miembros.

- otras comunidades? Los miembros de una comunidad de practicantes tienen más probabilidades de compartir la misma profesión o situación laboral.

Las comunidades tienen fronteras difusas. La membresía se define más por auto selección y relevancia que por las tareas asignadas, y la labor que se desarrolla en estas comunidades con frecuencia pasa desapercibida.

“La gente pertenece a comunidades de practicantes a la vez que pertenecen a otras estructuras organizativas. En sus unidades de negocio las comunidades de practicantes dan forma la organización. En sus equipos se encargan de proyectos. En sus redes forman relaciones. Y en sus comunidades de practicantes desarrollan el conocimiento que les permite realizar esas otras tareas” señala Wenger, un conocido experto y consultor en gestión del conocimiento y comunidades de practicantes. “Este tejido social de comunidades y prácticas compartidas hace que la organización oficial exista y sea efectiva”.

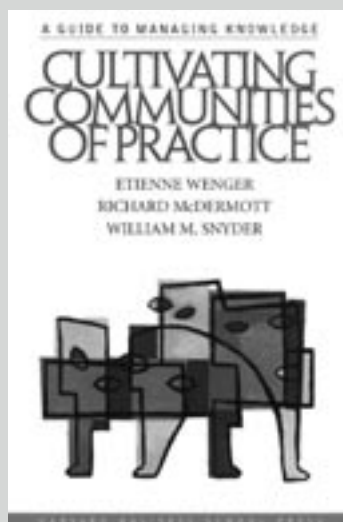
¿Qué comunidades de practicantes existen dentro de Hábitat? Los grupos de diálogo Mesa Redonda de PartnerNet, el personal de capacitación de todo el mundo, los directores ejecutivos de los afiliados y programas nacionales que se reúnen y se comunican entre ellos de manera continua entre reuniones, los voluntarios y el personal de relaciones eclesíásticas.

¿Qué papel desempeñan estas comunidades de practicantes dentro de HPH? A continuación se indican algunos ejemplos:

- Ayuda: Los miembros se ayudan unos a otros para resolver problemas diarios. Visite el apartado de diálogos en PartnerNet y encontrará miembros de la comunidad pidiendo y ofreciendo ayuda dentro de su comunidad.
- Mejores prácticas: Los miembros se centran en el desarrollo, confirmación y compartimiento de prácticas específicas. Tanto el programa de comunidades de practicantes como el equipo de capacitación global mantienen en sus conferencias un área que sirve como forum para compartir conocimientos y mejores prácticas.
- Mayordomía del conocimiento: Los miembros se centran en crear y compartir las herramientas, razonamientos y enfoques que necesitan en las tareas que les son asignadas en sus trabajos. Por ejemplo, los miembros de la comunidad financiera de practicantes emplearon una buena parte de su más reciente conferencia al desarrollo de métodos para llevar a cabo iniciativas financieras globales de la forma más efectiva.

Los temas, formas de comunicación y maneras de acumular conocimiento varían de una comunidad a otra. Pero los miembros de cualquier comunidad de practicantes tienen algo en común: saben que su contribución al conocimiento revertirá de nuevo a ellos y se mantienen unidos informalmente por el valor que encuentran en aprender juntos. 🏠

Jane Gruler-Johns es capacitadora global y gerente internacional de contenidos para la Universidad HPH.





Los Grupos Solidarios

por Manuel Mancuello

Desde hace un año y poco más, varios afiliados de HPH en Bolivia están ahorrando tiempo, recursos humanos y económicos por la organización de Grupos Solidarios. El Grupo Solidario es la reunión de los asociados prestatarios de una comunidad donde han construido su casa junto con HPH Bolivia.

Además de las familias socias de Hábitat, lo integran voluntarios y líderes de las comunidades con vocación de servicio. Ahora no es necesario el traslado del personal en las comunidades para organizar a las familias solicitantes, porque los líderes de los grupos vienen a las oficinas del afiliado.

“Hoy contamos con 4 Grupos Solidarios en el afiliado Santa Cruz en las comunidades de Mineró,

Saavedra, Warnes y Pailón”, explica Celinda Melgarejo, Coordinadora Nacional de Educación.

Otros Grupos Solidarios funcionan en el Afiliado El Alto, San Julián, Chimoré e Ichilo. Asimismo, hay varios grupos en formación en Oruro y Cochabamba. Otros importantes logros se observan en la creación de un didáctico Manual que sirve de guía a los Grupos Solidarios y centenares de personas capacitadas que hoy se reúnen en

sus comunidades para informar e informarse sobre las actividades de Hábitat y analizar el cumplimiento de los compromisos de los socios de Hábitat.

Además de ahorrar tiempo y recursos, los grupos tienen como función promover el desarrollo comunitario y involucrar a más actores claves de la sociedad civil que apoyen en el ministerio de Hábitat.

“Qué bueno que Hábitat se preocupe del desarrollo de las comunidades, hacernos ver la importancia de participar y tomar decisiones sobre lo que debe suceder en nuestra comunidad, porque si nosotras no cambiamos de actitud, la comunidad nunca cambiará” comentaba una entusiasta mujer antes de la reunión de un Grupos Solidario en el Afiliado Santa Cruz, que desde 1990 ha construido más de 1700 viviendas.

Lucy Banegas, educadora del *Continúa en la página 10*



DIBUJO DE OSCAR SOVERÓN

Los Grupos Solidarios

Viene de la página 9

afiliado Santa Cruz, al reflexionar sobre las lecciones aprendidas en el proceso cita:

- La interacción de los asociados, después de recibir una vivienda se modifica. Una familia postulante antes de la construcción de su vivienda está más predispuesta a colaborar, en cambio cuando ya tienen vivienda, la motivación disminuye.
- Existen grupos que tienen empatía y se identifican con la institución, sin embargo, otros grupos tienen actitudes diferentes, con resistencia a colaborar con aquellos que necesitan una vivienda”.

“Algunas personas confunden que ser líder de una comunidad es obtener algún beneficio personal. Para revertir esta posición necesitamos dar énfasis en los estilos de liderazgo. Necesitamos líderes de servicio con mucho compromiso social.”, agrega Melgarejo.

“Pareciera que hasta ahora hemos estado preocupados por nuestros propios problemas. Sin embargo ahora me doy cuenta que tenemos problemas comunes y que podemos apoyarnos los unos a los otros para salir de nuestra

pobreza” reflexionaba un miembro del grupo solidario con los demás socios de Hábitat.

Para Melgarejo, una de las satisfacciones que le ha brindado el proyecto es el proceso de capacitación a las familias socias. Un resultado de los talleres es que las familias han desarrollado estrategias para resolver muchas de los problemas que encuentran por ser nuevos propietarios de una casa.

“Además, fue muy importante contar con el apoyo del Afiliado en su conjunto; educadora, director, junta directiva y voluntarios. Observar el compromiso de las familias en tratar de ayudar a la organización para que otras familias tengan vivienda, el despertar de las familias para ver la importancia de preocuparse por sus problemas internos de la comunidad y buscar soluciones como actores y protagonistas de la comunidad”, concluye.

Manuel Mancuello es editor y escritor para el departamento de Comunicaciones de HPH América Latina y el Caribe. A los interesados en obtener más información, incluso un Manual sobre formación de los Grupos Solidarios, pueden escribir a celi156@hotmail.com

La capacitación de la junta directiva para mejorar la selección de las familias socias

Viene de la página 10

aceptara la idea de reducir los costos de sus viviendas para poder construir para familias con ingresos más bajos, siguiendo los principios de HPHI. Los elementos esenciales fueron:

- Participación de todos los miembros de la junta directiva y personal esencial.
- Instructor externo. (en nuestro caso, el hecho de que fuera un hablante nativo de polaco facilitó la discusión, al no ser necesaria la traducción, y le dio una credibilidad más alta desde el principio.
- Ubicación neutral (un centro de retiro casual).
- Elemento empírico. ¿Cómo “se siente” la pobreza?

- Actividad “¿Cuál es su posición?”. Esta actividad dio a cada participante la oportunidad de hablar y de compartir sus pensamientos. Los participantes que normalmente permanecen callados compartieron ideas y experiencias que impactaron al resto y animaron a que la gente se abriera.
- Actividad “Mi clave personal hacia el liderazgo”. Esta actividad fomentó la auto confianza de la gente mostrando como una persona puede influir y contribuir al equipo.
- Plan de acción. Estableció pasos claros para actuar y ofreció documentación de lo que se haría a continuación, cuando se haría y quien sería responsable de que se hiciera. Con ello se creó una herramienta para hacer un seguimiento a lo discutido.

KIM MACDONALD



Los futuros socios beneficiarios Jenny Luzu Riaga y José Luís colocan los ladrillos para su nueva vivienda, participando en la primera Construcción con Mujeres de ese país.

HPH Ecuador organiza un proyecto de capacitación sobre el tema de cómo promover la sostenibilidad

por Yolanda Rojas

H

ábitat para la humanidad Ecuador viene desarrollando un proyecto de capacitación dirigido a 50 voluntarios, hombres y mujeres de los 7 afiliados. Este proyecto tiene como eje fundamental brindar herramientas metodológicas a los participantes para que promuevan acciones de sostenibilidad y crecimiento en sus Programas Regionales. Los temas trabajados son introducción al aprendizaje, liderazgo cristiano, pensamiento y planificación estratégica, herramientas de facilitación, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos.

Un logro significativo del proyecto es que cada participante es evaluado con estándares de calidad en su participación a través del desarrollo de módulos de trabajo y acciones puntuales en su afiliado, (actualización de manual operativo, auto evaluación del trabajo del afiliado, actividades de recaudación de fondos, seguimiento a familias). Además se ha convertido en un espacio de integración cultural y apoyo a todo nivel. Un valor agregado del proyecto es la participación de otras organizaciones como Visión Mundial Ecuador que ha participado con facilitadores en los temas de Liderazgo de Servicio y Planeación Estratégica.

Yolanda Rojas es coordinadora de educación de HPH Ecuador. A los interesados en obtener más información, pueden escribir a educacion@hphecuator.org

La utilidad de los Estudios de caso en los Foros Virtuales

por Manuel Mancuello

En mayo de 2004, Lina Maria Obando — coordinadora de Desarrollo Institucional de Sudamérica — y yo decidimos iniciar y promover Foros Virtuales en Sudamérica, usando como foco de reflexión los Estudios de Caso. En nuestra experiencia, los foros virtuales son muy útiles porque superen la limitación de la distancia, fortalecen la red existente entre los programas, y dan continuidad a la formación y construcción de comunidades de aprendizaje. Los estudios de caso nos permiten tomar distancia de lo que hacemos y reflexionar con otros para extraer aprendizajes de mejores prácticas y de errores que no debemos repetir”, explica Obando.

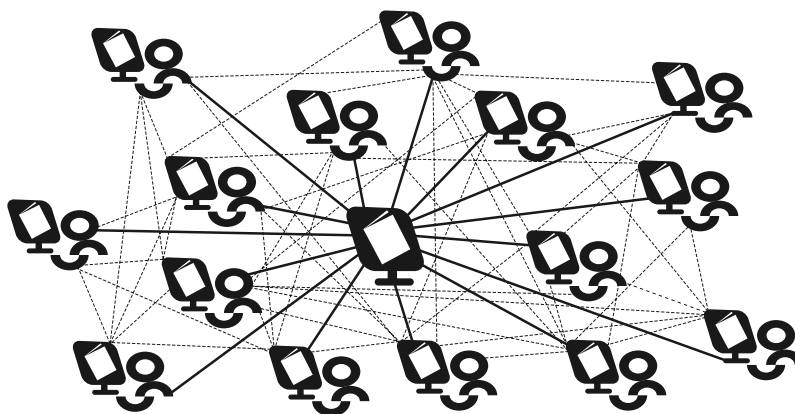
Lo primero que debíamos hacer fue conseguir los estudios de caso, luego decidir el medio y finalmente identificar las personas a quienes invitaríamos a participar del foro. Nuestro primer y segundo foro fue vía email. Luego de contar con la confirmación de nuestros invitados, procedimos a enviar unas 5 preguntas de guía, y adjunto el Estudio de Caso en un archivo de Word.

Si bien el Foro Virtual vía email poseía algunas ventajas, también presentaba importantes limitaciones; como por ejemplo, que no teníamos a la vista todos los comentarios y las reflexiones de los participantes. Por esta y otras razones, el tercer foro virtual lo hicimos en el Round Table de Partner Net. En esta ocasión luego de contar con la confirmación de los participantes, les enviamos 1) el link para acceder a PartnerNet y bajar el estudio de caso, 2) pegamos en el Round Table las preguntas guía e 3) informamos las instrucciones básicas para el uso del Round Table.

Al principio decidimos invitar a las educadoras, a los directores nacionales y al personal internacional de Hábitat en Sudamérica. En los siguientes foros virtuales, según los temas íbamos incluyendo a otras personas más. Fue gratificante observar cómo personas de diferentes puntos geográficos de Sudamérica participaban con importantes intercambios de preguntas y reflexiones generadas por los estudios de caso.

Uno de los estudios del caso enviado a los participantes fue “Lose secretos de los Tuxtlas” escrito por Chris Stickney, directora de

HPH Centroamérica y México. “Estudiar Los secretos de los Tuxtlas, ha sido para mí una experiencia maravillosa — afirmó Maria Cristina Delgado, Colaboradora y Educadora Nacional —, sentí recorrer un camino con mucha inspiración divina. (Los foros virtuales) ha permitido que mi mente comience a tejer como una telaraña. Ahora me siento apoyada en un puntito de lo que puede ser y hacer la familia Hábitat-Colombia y el afiliado regional Eje Cafetero...Aspiro que en



“Los foros virtuales han permitido que mi mente comience a tejer como una telaraña. Ahora me siento apoyada en un puntito de lo que puede ser y hacer la familia Hábitat Colombia y el afiliado regional Eje Cafetero.”

—Maria Cristina Delgado, Colaboradora y Educadora Nacional, HPH Colombia

la medida que se vayan cristalizando, ellos comenzarán a unir los puntos hasta convertirse el tejido en una ordenada telaraña.”

“Les continúo animando a las personas a participar en este espacio virtual,” dice Obankd. “Escuchando sus voces, leyendo y reflexionando en sus ideas es lo que nutre nuestro foro. Es muy bueno poder compartir nuestras propias reflexiones y enriquecernos con las de los demás.”

Manuel Mancuello es editor y escritor para el departamento de Comunicaciones de HPH América Latina y el Caribe.

Programas de capacitación mediante micro-subsidios en Kenia

Viene de la página 5

solicitaron que dicha capacitación se celebre una vez al año. La capacitación del personal proporcionó una oportunidad para la interacción y para aprender unos de otros, de los supervisores, de los colegas de otros departamentos y de los instructores. Los instructores externos que compartieron sus experiencias en sus propias organizaciones sirvieron de inspiración a los participantes.

- **Creación de equipos:** La capacitación reforzó los afiliados y equipos de personal a través de varios ejercicios en los seminarios, discusiones y actividades. También se consolidaron equipos durante los diálogos informales.
- **Forum para formular preguntas y expresar preocupaciones:** Los afiliados se alegraron de reunirse con personal de la oficina nacional que pudiera responder a sus preguntas, y también ofrecieron observaciones sobre el programa a la oficina nacional para su consideración. El personal se reunió y compartió sus éxitos y retos con sus supervisores y recibió observaciones cara a cara.

Conclusión

La capacitación para líderes comunitarios y la capacitación sobre el liderazgo para el personal de programas brindaron excelentes oportunidades para permitir que el recurso más importante de HPHK, las personas, participara de forma más activa en los esfuerzos de construcción de viviendas que actualmente promociona el gobierno de Kenia. Los dos programas de capacitación se desarrollaron de forma tranquila y efectiva y demostraron el comprometimiento de los actores interesados y de los líderes comunitarios para ofrecer viviendas a gente con escasos ingresos de una manera que les habilita y les otorga poder para participar de forma esencial en el proceso.

Las sesiones de capacitación no solo animaron, inspiraron y motivaron a los líderes a desempeñar un papel esencial en sus respectivas misiones, sino que además les propor-

naron información y habilidades que les servirán para poner en práctica los esfuerzos de desarrollo comunitario de HPHK. Las 466 familias que solo en el pasado ejercicio fiscal se han mudado a viviendas dignas, junto a la abrumadora animación y participación de los afiliados que intervinieron en el programa y que condujo a una acumulación de solicitantes cualificados en nuestra lista de espera, son claros indicadores de la importancia y el impacto de estas sesiones de capacitación.

El desarrollo de las personas en una comunidad u organización es la única garantía de que esa comunidad u organización se va a desarrollar hasta alcanzar su máximo potencial. Los dos programas de capacitación demostraron que esto se puede lograr de una forma más económica que persiguiendo a una "multitud". Haciéndolo así animamos a todos los actores interesados, líderes locales, iglesias y otras instituciones que están interesadas en los pobres y en sus condiciones de vida infrahumanas a que se unan a nuestro esfuerzo por llevar viviendas sencillas, dignas y económicas a las familias necesitadas. Capacitando a nuestros oficiales de trabajo comunitario les permitimos ser verdaderos embajadores de HPHK en las comunidades rurales y urbanas y tener el conocimiento y las herramientas para defender en nombre de los pobres la causa relativa a la búsqueda de viviendas dignas. 🏠

Shadrack Mutembei es oficial de programas para el desarrollo de los afiliados y Mark Wooding es director nacional de HPH Kenia.



Hábitat para la Humanidad revela su nuevo logo

El 2 de mayo de 2005, Hábitat para la Humanidad lanzó una poderosa herramienta nueva para fortalecer mundialmente la misión de la organización que consiste en construir viviendas: un nuevo logo compartido que incorpora las ideas de asociación, vivienda y acción, y que refleja los principios que dan forma al movimiento Hábitat. Pero aunque nuestra "imagen" esté cambiando, pueden estar seguros de que nuestra misión permanece constante: construir viviendas sencillas, dignas y asequibles en asociación con familias que las necesitan desesperadamente.

El nuevo logo de Hábitat para la Humanidad se ha diseñado manteniendo el espíritu de la marca anterior y teniendo en cuenta las observaciones de los socios de todo el mundo. Se desarrolla sobre la base de nuestra bendición de tener una misión clara, unos socios plenamente dedicados y un nombre bien conocido, y nos permite establecer una identidad visual con un impacto igual de importante.

Al presentar este nuevo logo hemos tomado en buena consideración la identidad local, la sensibilidad cultural y una equilibrada

mayordomía. Esperamos que para la celebración de nuestro trigésimo aniversario, el 31 de julio de 2006, todos los afiliados hayan implementado nuestro compartido logo. Con esa finalidad les proporcionaremos las herramientas y ayuda necesarias para que logren una transición exitosa a su nuevo logo específico del afiliado. Les apoyaremos en lo que necesiten para poner en marcha el logo en su propia comunidad cuando y cómo ustedes decidan hacerlo.

Una de las herramientas para el lanzamiento del logo es la página Web BuildBrandSite, que se puso en marcha el 2 de mayo. A través de esta página podrán hacer lo siguiente:

- Personalizar y descargar el nuevo logo de su afiliado.
- Ver las directrices de utilización del logo y descargar modelos para folletos, panfletos, etc.
- Crear su nuevo membrete para cartas, tarjetas de visita y sobres, y descargar un archivo para su impresora local.

Por favor pónganse en contacto con el director de comunicaciones de su área para obtener más información, o visiten el BuildBrandSite <http://partnernet.habitat.org/newlogo> para crear su propio logo nuevo consistente e impactante. 🏠



121 Habitat Street Americus, GA 31709-3498 USA

télefono: (001) 229-924-6935 **www dirección:** www.habitat.org/ **correo electrónico:** publicinfo@habitat.org

La declaración de la misión de HPHI:

Hábitat para la Humanidad trabaja en asociación con Dios y con gente de todas partes y de todas las procedencias de la vida para desarrollar comunidades con la gente necesitada mediante la construcción y renovación de viviendas, para que haya viviendas dignas en comunidades dignas en las que cada persona pueda experimentar el amor de Dios y pueda vivir y desarrollarse en todo lo que Dios pretenda.

La declaración de la misión de La Revista

La misión de *La Revista* es promover un Hábitat para la Humanidad sin fronteras, por medio de la divulgación de información, capacitación y comunicación por todo el mundo.

1. Por crear un vehículo de comunicación entre Hábitat para la Humanidad Internacional y los afiliados locales de Hábitat.
2. Por crear un vehículo por el cual los socios locales de Hábitat pueden compartir y comunicarse el uno con el otro.
3. Por crear un plano que guía el desarrollo continuo de la organización total y de los varios afiliados locales que componen la organización de Hábitat.