INFORME DE INVESTIGACIÓN

ATRAER TALENTO A LA ASOCIACIÓN COMUNITARIA INDUSTRIA DE GESTIÓN

Ideas para contratar y retener a profesionales de asociaciones comunitarias

FOUNDATION FOR COMMUNITY ASSOCIATION research
DATA DRIVEN. INDUSTRY FOCUSED.

GESTIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS

En 2020, la Fundación de la Investigación de Asociaciones Comunitarias identificó una crisis potencial en el modelo de vivienda de asociación comunitaria. La investigación descubrió una escasez de candidatos para llenar oportunidades de trabajo de gerente de asociaciones comunitaria. A través del trabajo de los voluntarios de la Fundación y del Instituto de Asociaciones Comunitarias (CAI), la Fundación hizo una encuesta para comprender mejor la crisis y crear herramientas para ayudar a las empresas y las comunidades a aumentar los gerentes de asociaciones comunitarias de hoy y del futuro.

La Fundación y CAI discutieron la **necesidad de atraer nuevos talentos** a la administración de asociaciones comunitarias y cómo identificar los beneficios y desafíos de la profesión.

En la primera encuesta, los gerentes de la administración de asociaciones compartieron dónde hay éxito en el reclutamiento de nuevas personas para puestos y qué tipo de beneficios o ventajas son más atractivos para las nuevas posiciones. En la segunda encuesta, los gerentes de asociaciones revelaron cómo aprendieron de la industria, qué línea de trabajo hicieron antes de aceptar este puesto, qué los atrajo a la industria y qué es lo que más les gusta de la profesión.

Ambas encuestas fueron realizadas por la Fundación en diciembre del 2020 con cerca de 700 profesionales de la administración de asociaciones que respondieron. 171 gerentes de administración de asociaciones y 524 gerentes de asociaciones empleados por una empresa de administración de asociaciones o contratados directamente por una asociación. Los principales puntos que buscamos identificar con las encuestas fueron:

- **Cómo y dónde la administración de asociaciones encuentra candidatos potenciales.**
- **Qué profesiones tienen habilidades transferibles que hacen que los candidatos sean ideales para una carrera de gerente de asociación comunitaria.**
- **Los beneficios que son más atractivos para los nuevos candidatos y si se alinean con la visión de la compañía.**
- **Lo que los gerentes de la administración de asociaciones disfrutan o encuentran gratificante de su trabajo.**
- **Desafíos que pueden disuadir a las personas calificadas de permanecer en la profesión de administración de asociaciones a largo plazo.**
- **Áreas que se pueden mejorar para reducir la insatisfacción laboral, en las empresas de administración de asociaciones y la asociación comunitaria.**

El objetivo de la Fundación para esta investigación es comprender mejor la necesidad de aumentar los gerentes de asociaciones comunitarias y ayudar a los esfuerzos de información para encontrar, reclutar, asesorar y posicionar a los administradores de las comunidades para el éxito en sus carreras. Al proporcionar información de reclutamiento, beneficios, motivaciones laborales y los posibles obstáculos para la satisfacción laboral, las empresas pueden ofrecer una profesión gratificante, significativa y competitiva que también beneficia a las asociaciones comunitarias a las que sirven.

©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

Administrar una asociación comunitaria, sin importar cómo esté estructurada, requiere conocimientos en áreas como leyes y regulaciones, finanzas, administración organizacional, gobernanza, dotación de personal y contratación, mantenimiento de propiedades y relaciones con los residentes.

Muchas comunidades recurren a las empresas de administración comunitarias o a gerentes contratados directamente por una asociación para obtener experiencia en estas áreas para ayudar a las juntas directivas a cumplir eficazmente con sus responsabilidades con los propietarios de viviendas.

Las asociaciones comunitarias se han convertido en lugares preferidos para vivir. Es importante que las empresas y comunidades de gestión localicen, contraten y retengan a los administradores de asociaciones comunitarias de calidad. Encontrar candidatos ideales de diferentes orígenes es de vital importancia. Igualmente, esencial es garantizar que las empresas de gestión y las asociaciones apoyen el crecimiento de los gerentes dentro de la profesión.

Es importante que los ejecutivos y los gerentes de administración comunitarias consideren dos factores cruciales al decidir su estrategia de reclutamiento: los mejores lugares para encontrar posibles gerentes de la comunidad y proporcionar las responsabilidades laborales, la cultura del lugar de trabajo y los beneficios que les atraerán.

INSTANTÁNEA DE LOS ENCUESTADOS

Ejecutivos y Gerentes de Personal

171 ENCUESTADOS

52 años
De edad promedio de los ejecutives y los gerentes de personal

21 años
Permanencia promedio en la profesión de gestión comunitaria

86%
Encuestados que tienen al menos una certificación o credencial profesional

Gerentes de administración comunitarias

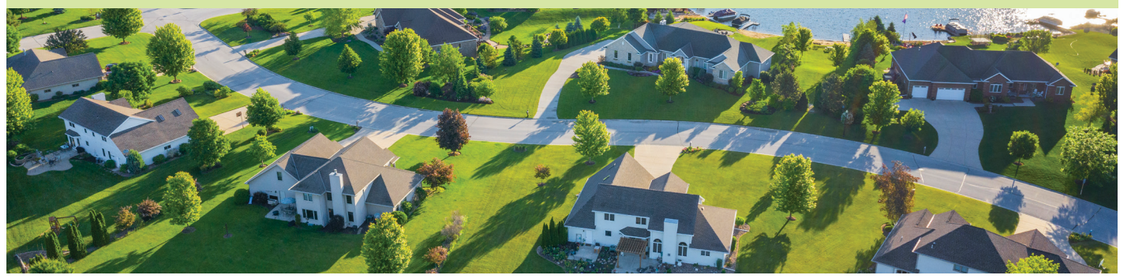
524 ENCUESTADOS

49 años
De edad promedio de los encuestados de gerentes de administración comunitarias

7 años
Permanencia de un gerente de administración comunitarias

69%
De mujeres gerentes de administración comunitarias

28%
Gerentes masculinos de administración comunitarias



©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

CONTRATACIÓN Y RECLUTAMIENTO

Escasez de contratación

Desde la década de 1970, el crecimiento en el modelo de vivienda de asociación comunitaria ha sido exponencial. Actualmente, más del 26% del parque de viviendas está en una asociación comunitaria. En estados como Florida y California, esa cifra supera el 50%.

La demanda de gestión comunitaria profesional está superando el número de personas que ingresan a la profesión. Las empresas de gestión de asociaciones comunitarias están buscando formas creativas de encontrar talento y aumentar la cartera de administradores de la comunidad.

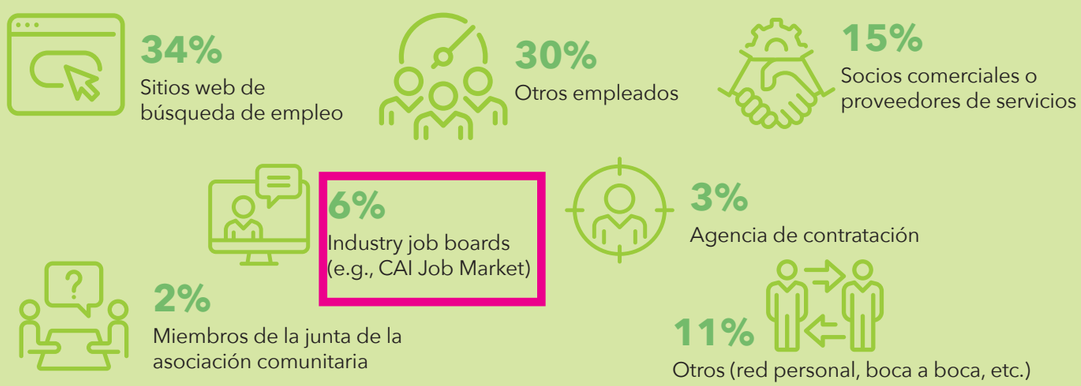
- La mayoría de los ejecutivos y el personal de reclutamiento (97%) creen que hay una escasez de gerentes de administración comunitarias.
- El 63% informa que tiene vacantes actuales para los administradores de la comunidad. Alrededor del 59% dice que tiene entre dos y seis posiciones abiertas.
- La permanencia media de un gerente de administración comunitarias actualmente empleado por una empresa de gestión es de cinco años.

Perfil del candidato

Algunas empresas y juntas de asociaciones pueden preferir candidatos para puestos de administrador de la comunidad que puedan comenzar a trabajar, lo que significa que tienen la experiencia y el conjunto de habilidades para hacer su trabajo con la capacitación mínima requerida.

- El 27% de los ejecutivos solo contratan gerentes experimentados, mientras que el 31% de los ejecutivos contratan gerentes sin experiencia. El 42% contrata una mezcla de ambos.
- La mitad de los encuestados prefiere contratar gerentes de administración comunitaria con cierta experiencia, mientras que el resto se dividió en partes iguales en términos de preferir candidatos sin experiencia o sin preferencia.
- Los exámenes son de vital importancia para los ejecutivos y la contratación de personal que busca candidatos. Las fuentes más confiables de referencias son de sitios de búsqueda de empleo (34%) y de otros empleados de la empresa de gestión (30%).

Fuente de referencias



©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

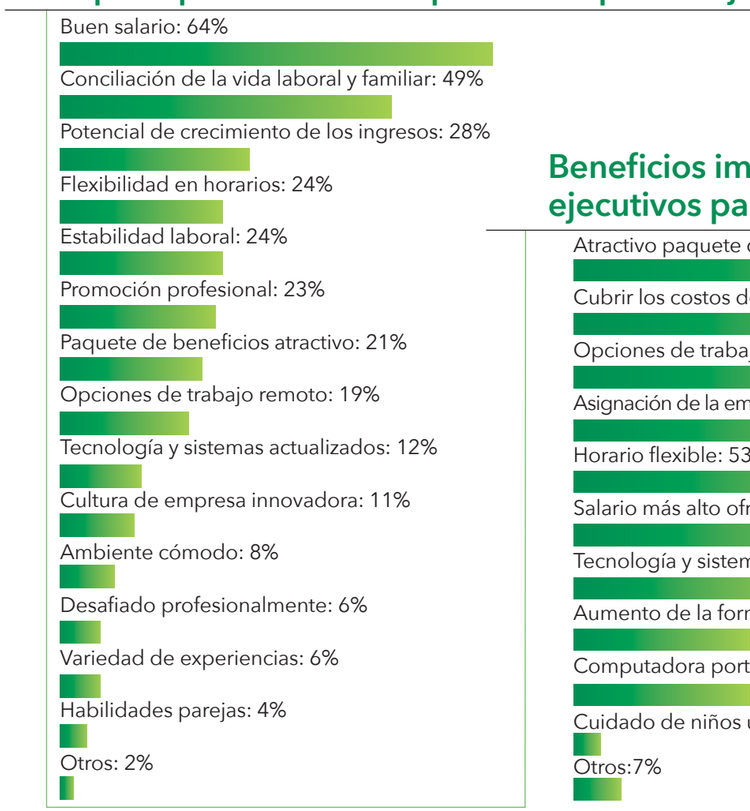
BENEFICIOS PROFESIONALES

Desglose de beneficios

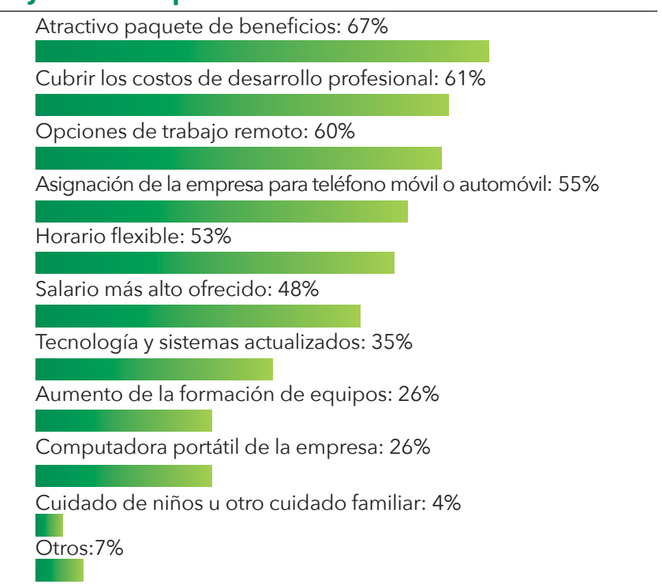
Los posibles administradores de la comunidad **no solo buscan una compensación y beneficios adecuados** también buscan una posición que les ofrezca flexibilidad en la forma en que trabajan y oportunidades para el avance profesional.

- 64% de los ejecutivos y el personal de contratación dicen que el buen salario se ubica como el principal beneficio buscado por los candidatos a los puestos de gerente de administración comunitaria. El potencial de crecimiento de los ingresos también es uno de los principales beneficios deseados, según el 28% de los ejecutivos y gerentes de contratación encuestados.
- Cerca de la mitad de los ejecutivos y gerentes de contratación (49%) dicen que los candidatos quieren lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal en su posición. Esto se relaciona con el deseo de gerente de administración comunitaria de tener flexibilidad en los horarios (24%) y la opción de trabajar de forma remota (19%).
- Los tres principales beneficios que los ejecutivos y el personal de contratación dicen que se deben ofrecer para reclutar y retener a los gerentes son una fuerteedad de paquete de beneficios (67%), que cubre los costos de desarrollo profesional, como cursos de educación o credenciales (61%), y la flexibilidad para trabajar de forma remota parcial o total (60%).

Los principales beneficios percibidos por los ejecutivos para los candidatos



Beneficios imprescindibles de los ejecutivos para los candidatos



©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

Ya sea que alguien ingrese al mercado laboral por primera vez, busque cambiar de industria o sea un profesional establecido que busca un cambio de carrera, la **gestión comunitaria puede ser una buena opción para personas con diferentes conocimientos, habilidades y calificaciones.**

Conciencia de la profesión

Algunas universidades ofrecen cursos en gestión comunitaria, no hay un título universitario en gestión de asociaciones comunitarias, al menos no todavía. En cambio, aquellos que solicitan puestos de administrador de la comunidad provienen ¬de un trabajo que puede ponerlos en contacto directo con comunidades de interés común, como bienes raíces o administración de propiedades, o una industria completamente no relacionada.

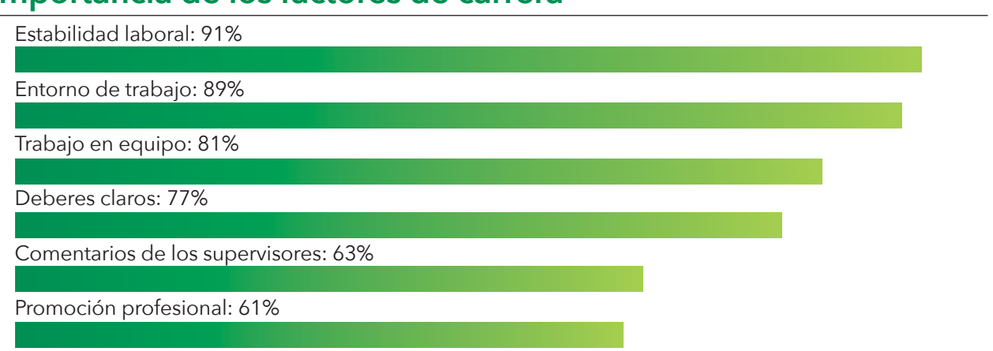
- Los administradores de la comunidad dicen que identificaronla profesión con mayor frecuencia por referencia de amigos o familiares que trabajan en la gestión comunitaria (27%), seguidos por los sitios web de búsqueda de empleo (19%) y la referencia de otro empleado (17%).
- Alrededor del 32% señala que aprendió sobre la profesión mientras trabajaba en otras áreas dentro de una asociación comunitaria. Uno de cada 10 escuchó sobre una posición de gerente después de servir en una junta de asociación o un comité.
- Solo el 7% se enteró de un puesto de administrador comunitario abierto porque fue contactado por un reclutador, un centro universitario o un departamento de empleo estatal.

Factores de carrera

La seguridad laboral a largo plazo ha sido con frecuencia un rasgo atractivo de la gestión comunitaria, especialmente en tiempos de incertidumbre económica. Los gerentes de administración comunitarias también valoran un entorno de trabajo positivo, la colaboración y el trabajo en equipo, y el avance de su carrera.

- Casi la mitad de los gerentes de administración comunitarias dicen que la estabilidad laboral percibida fue el principal atractivo para ingresar a la profesión.
- La seguridad laboral y un buen ambiente de trabajo son el hecho profesional más importante para 9 de 10 gerentes en su posición actual.
- Trabajar junto con colegas para lograr los objetivos es un factor crucial para el 81% de los gerentes de administración comunitaria.
- El 61% de los gerentes encuestados señalan que el factor más importante es avanzar en la carrera.

Importancia de los factores de carrera



©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

Los administradores de la comunidad aportan experiencia que les ayuda a llevar a cabo las políticas establecidas por la ¬junta directiva de la asociación y supervisar las operaciones diarias de una comunidad. **Tener múltiples responsabilidades, entre otros factores, es significativo en su sentido general de satisfacción,** y puede contribuir a sus años en la profesión.

- La resolución de problemas está catalogada como el principal contribuyente a la satisfacción laboral por el 84% de los gerentes de administración comunitarias, seguido de la variedad en sus deberes cada día (73%), y la ayuda a las personas (72%).
- Los gerentes comunitarios quieren poder mejorar las comunidades a las que sirven, tanto en apariencia (68%) como financieramente (64%).
- El 60% de los encuestados dicen que la oportunidad de liderar contribuye a su satisfacción general.
- La mayoría de los gerentes planean permanecer más años en la profesión.

Principales motivadores

¿Cuánto tiempo planeas permanecer en la gestión comunitaria?

©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

DESAFÍOS

A medida que las asociaciones comunitarias continúen creciendo en popularidad, también crecerá la necesidad de administradores comunitarios calificados para ayudar a las juntas a cumplir con sus responsabilidades. **Sin embargo, varios problemas pueden hacer que sea difícil reclutar y retener a personas talentosas en la profesión.**

Cultura y apoyo profesional

Los gerentes de administración comunitaria empleados por una empresa necesitan sentirse apoyados. La falta de un entorno positivo y las aspiraciones profesionales incumplidas son algunas de las razones por las que los gerentes llevarían a los gerentes de administración comunitaria a pasar a una empresa que se ajuste mejor.

- Un ambiente de trabajo tóxico (59%), una cultura de empresa desagradable (55%) y malos beneficios (48%) lideran las razones por las que los gerentes de administración comunitaria dejarían una ¬empresa de gestión.
- El 42% dice que la falta de oportunidades de avance los llevaría a renunciar.
- Además, no cubrir los costes de desarrollo profesional ¬(incluidos los cursos de educación y las credenciales) provocaría que el 28% abandonara su empresa de gestión.

La falta de un ambiente positivo y las aspiraciones profesionales incumplidas son algunas de las razones que llevarían a los gerentes a pasar a una empresa que se ajuste mejor.

Posible retiros

Trabajo exigente

La gestión de la comunidad es una profesión increíblemente gratificante donde los gerentes tienen la oportunidad de crear un impacto positivo en la vida diaria de un propietario o una familia en su comunidad. Al mismo tiempo, **hay desafíos que enfrentan los gerentes de asociaciones comunitarias:** equilibrar las demandas de las juntas de la asociación, los propietarios de viviendas y su compañía de administración, al tiempo que enfrentan limitaciones que les impiden cumplir adecuadamente su función.

- Las demandas irrazonables de los propietarios de viviendas son enumeradas por el 55% de los administradores de la comunidad como el principal contribuyente a la insatisfacción laboral.
- La microgestión de la junta (52%) y las demandas irrazonables de las personas de la junta(50%) también contribuyen a la infelicidad de los gerentes con su trabajo.
- Más de un tercio (36%) de los encuestados dicen que la junta de su asociación impone ciertos requisitos o restricciones que les impiden gestionar profesionalmente las comunidades. Estos pueden incluir la falta general de comunicación, la imposición de plazos poco realistas y no seguir sus consejos en la toma de decisiones.
- Sólo el 11% de los directivos afirma que su gestión impone requisitos o restricciones. Sin embargo, el 54% enumeró la falta de apoyo administrativo como un importante contribuyente a la insatisfacción, seguido por la selección de proveedores de servicios que no son una buena opción para la comunidad (42%) y la expectativa de estar en el día después del horario comercial o los fines de semana (34%).

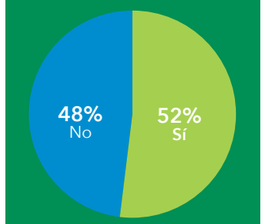
Contribuyentes a la insatisfacción

Las demandas irrazonables de los propietarios de viviendas fueron enumeradas por **el 55%** de los administradores de la comunidad como el principal contribuyente a la insatisfacción laboral.

©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

¿Su empresa de gestión tiene un programa de capacitación para promover al personal a puestos directivos?



La gestión de asociaciones comunitarias es una profesión atractiva por muchas razones. Como ejecutivo o gerente de contratación, garantizar que los administradores de la comunidad sean apoyados, comprendidos y empoderados es crucial para su posición y su éxito a largo plazo.

Reevaluación de cargas de trabajo

Una forma importante de apoyar a los administradores de comunidades es disminuir su carga de trabajo. No se trata necesariamente de eliminar los deberes básicos, sino de reevaluar cómo se llevan a cabo estas tareas y facilitar su finalización a través de un apoyo más amplio y una tecnología mejorada.

- 49% de los ejecutivos y el personal de contratación dicen que están trabajando para reducir la carga de trabajo de los gerentes de cartera. Solo alrededor del 16% dice que está haciendo lo mismo con los gerentes en el sitio y el 15% con los gerentes asistentes.
- Para los gerentes de portfolio, las principales áreas para reducir la carga de trabajo son el fomento de las reuniones en línea (87%), el reequilibrio de las carteras (80%) y la contratación de personal de apoyo adicional (74%).
- La reducción de las cargas de trabajo para los gerentes en el sitio incluye mejorar la tecnología (81%), solicitar comentarios sobre las formas en que la gestión puede mejorar (77%) y alentar las reuniones en línea (69%).

Estrategias de retención

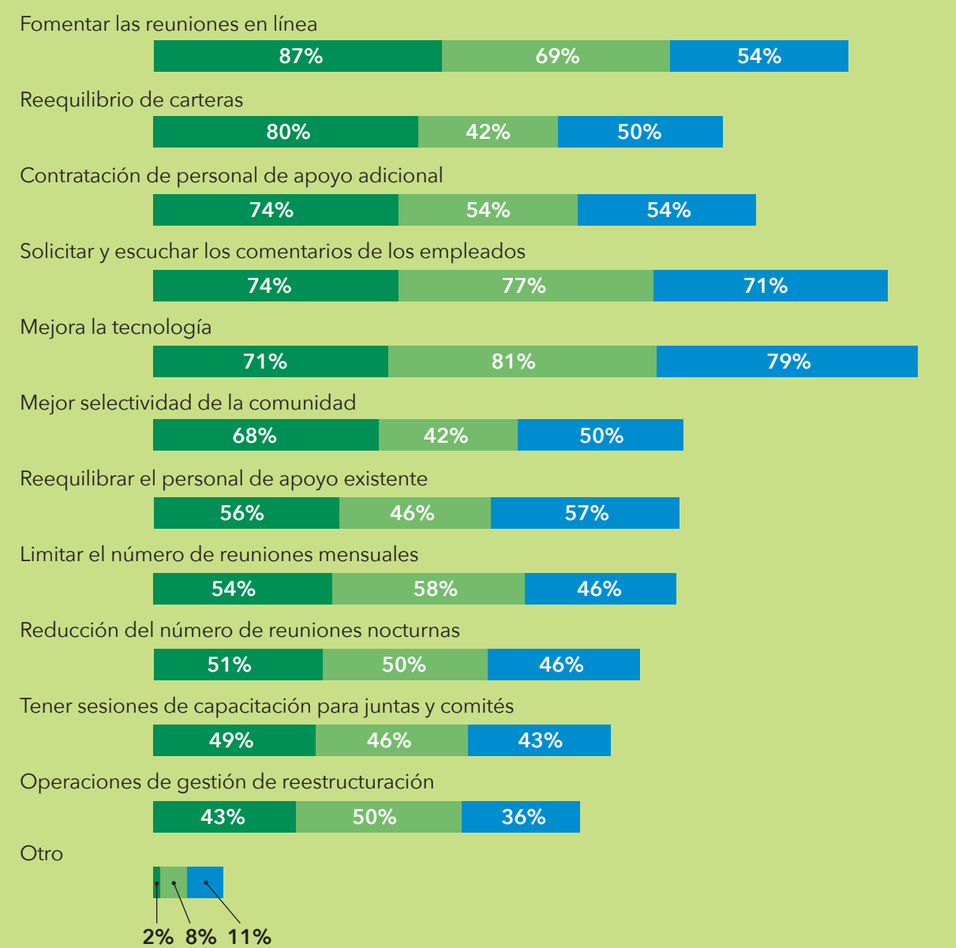
Es importante para aquellos que se centran en la contratación y el reclutamiento de administradores de la comunidad para garantizar que las personas con talento crezcan dentro de la profesión. Esto se puede lograr de varias maneras, desde ofrecer salarios y beneficios competitivos hasta crear programas que brinden capacitación en el trabajo para aquellos interesados en ingresar a la profesión.

- El 85% de los ejecutivos y el personal de contratación dicen que están tomando medidas para aumentar el salario de los gerentes entre un 2 y un 4% para hacer que la compensación sea más competitiva.
- Aumentar los beneficios también es una prioridad para el 60% de los encuestados de ejecutivos, principalmente al ofrecer opciones para trabajar de forma remota (79%) y un paquete de beneficios más fuerte (72%).
- Cincuenta y dos por ciento de los CEOs y gerentes de contratación dicen que su compañía tiene un programa de capacitación formal diseñado para promover a los empleados actuales a roles de gerente comunitario.
- Aunque poco menos de una cuarta parte (23%)tiene programas de prácticas en sus empresas de gestión, la gran mayoría (98%) señala que las prácticas son remuneradas.

Una forma importante de apoyar a los administradores de comunidades es disminuir su carga de trabajo. No se trata necesariamente de eliminar las tareas básicas, sino de ***reevaluar cómo se llevan a cabo estas tareas*** y facilitar su finalización a través ***del apoyo de la junta adminitrativa y la tecnología mejorada.***

Gestión de la carga de trabajo

POSIBLES PASOS PARA EQUILIBRAR MEJOR LA CARGA DE TRABAJO



©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

COMIDA PARA LLEVAR

Las siguientes conclusiones resultantes de esta investigación pueden ayudar a los ejecutivos y al personal de contratación a identificar, atraer y retener a los administradores de la comunidad calificados:

- Utilizar una estrategia de reclutamiento multicanal para encontrar gerentes.
- Invertir en el desarrollo profesional del personal de la empresa de gestión, especialmente aquellos interesados en ser promovidos a una posición de administrador de la comunidad.
- Crear una cultura donde los gerentes vean sus contribuciones como parte de los objetivos de la asociación comunitaria y la empresa de gestión.
- Reunirse con las juntas de la asociación al menos una vez al año para establecer expectativas para su comunidad. La identificación de estos objetivos permitirá al gerente desempeñar su funciónde manera adecuada.
- Redactar un contrato de gestión claro que especifique los deberes y responsabilidades del gerente de administración comunitarias. Esto permitirá a los gerentes manejar todos los aspectos del negocio de la asociación bajo el presupuesto aprobado y los objetivos establecidos de la junta, al tiempo que minimiza los factores que conducen a la insatisfacción laboral.
- Reevaluar los arreglos de trabajo actuales para ofrecer más flexibilidad. Como se evidenció durante la pandemia de COVID-19, las reuniones virtuales y la opción de trabajar desde casa parcial o totalmente ahora son preferidas por muchos gerentes de administración comunitarias. Esto también puede ayudar a las empresas de gestión a contratar trabajadores calificados fuera del área geográfica inmediata.
- Proporcionar suficiente apoyo administrativo a los gerentes de administración comunitarias para evitar cargas de trabajo inmanejables.
- Considere los beneficios de involucran aquellos que regresan a la fuerza laboral después de criar a sus hijos y a aquellos que están cambiando de carrera. Los solicitantes con experiencia en hospitalidad, administración de apartamentos, venta minorista, bienes raíces, militares, enseñanza y tecnología tienen habilidades valiosas y transferibles y, a menudo, pueden ascender rápidamente a una posición de gerente.
- El personal de apoyo ya no está vinculado a la misma área geográfica que la oficina de gestión o asociación. En la era del trabajo desde casa, la subcontratación a otro estado o país se ha vuelto mucho más común y ofrece soluciones rentables. Las reuniones basadas en la nube, la informática, el teléfono y la impresión ayudan a facilitar el personal de soporte externo.

©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

RECOMENDACIONES BASADAS EN LA INVESTIGACION

El gobierno de la asociación comunitaria tiene muchas partes móviles, y las juntas con frecuencia pueden sentirse reacias a trabajar con un administrador de la comunidad que no tiene experiencia específica en la industria. Es importante que los ejecutivos y el personal de reclutamiento posicionen a los posibles gerentes para el éxito al tiempo que se garantiza que se satisfagan las necesidades de una comunidad. Sobre la base de los resultados de esta investigación, aquí hay algunas recomendaciones:

- Establecer un proceso de incorporación y un programa de capacitación para los nuevos empleados, especialmente si provienen de una industria diferente.
- Destacar el historial laboral, el conocimiento, las habilidades y las calificaciones relevantes del administrador de la comunidad.
- Reunirse con la junta para compartir un sentido de la cultura de la empresa de gestión. Eso puede ayudar si no se invierten inmediatamente en un gerente individual.
- Haga que un gerente senior haga la transición a una comunidad durante los primeros meses y complete todos los deberes principales (por ejemplo, redactar y aprobar presupuestos y organizar una reunión anual de miembros). Una vez que la junta se siente cómoda con el nivel de servicio, el nuevo gerente puede asumir las responsabilidades diarias.
- Considere traer gerentes de comunidad jubilados para asignaciones temporales o trabajo a tiempo parcial, especialmente para reemplazar a los gerentes que están de vacaciones, licencia parental o que han dejado su puesto con poca antelación. Esto beneficia a la comunidad porque tendrán a alguien con años de experiencia brindandoser.

©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

RECURSOS ADICIONALES

Empresas de gestión: Cómo encontrar la asociación comunitaria profesional adecuada. Una guía para ayudar a las asociaciones comunitarias en el proceso de selección de la empresa de gestión adecuada. **www.caionline.org/shop**

Gerentes en el sitio: Cómo encontrar el profesional adecuado de la asociación comunitaria. Detalla los pasos para que las asociaciones encuentren, entrevisten y contraten al gerente de administración comunitaria ideal. **www.caionline.org/shop**

Boletín de gerente de administración comunitaria. Una publicación bimestral que cubre noticias, temas y tendencias específicamente para ¬profesionales de la gestión de asociaciones comunitarias. **www.caionline.org/cm**

Mercado laboral CAI. Un recurso que conecta a empleadores y solicitantes de empleo con puestos en la gestión de asociaciones comunitarias. **trabajos.caionline.org**

Encuesta de Compensación y Salario de Gerentes de Asociaciones Comunitarias. Un informe que recopila datos sobre la compensación y los beneficios otorgados a la profesión de gestión de asociaciones comunitarias. **foundation.caionline.org**

Guía de preparación para el examen CMCA. Herramientas y materiales de referencia para prepararse para el examen de Gerente Certificado de Asociaciones Comunitarias (CMCA®). La credencial es administrada por la Junta de Certificación Internacional de Gerentes de Asociaciones Comunitarias. **www.camicb.org**

Empleo de pasantes: Guía para los pasantes exitosos de gestión de asociaciones comunitarias. Un recurso para que las empresas de gestión organicen programas de pasantías, incluidas soluciones prácticas para reclutar, contratar, asesorar y evaluar a los pasantes. **www.caionline.org/CommunityManagers**

Programa de Educación del CAI. Cursos de educación diseñados para que los administradores de la comunidad logren credenciales profesionales, cumplan con los requisitos de licencia estatales y avancen en su carrera. **www.caionline.org/LearningCenter**

Credenciales profesionales. Designaciones CAI que los gerentes de administración comunitaria experimentados y las empresas de gestión pueden perseguir para seguir siendo competitivos en la industria. **www.caionline.org/Credentials**

©2021 FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

ATRAER TALENTO A LA INDUSTRIA DE GESTIÓN DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS

Publicado por la Fundación para la Investigación de Asociaciones Comunitarias

Junio 2021

MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO

Adrian Adams, ESQ., Adams Stirling Professional Law Corporation
Cat Carmichael, CMCA, PCAM, ESTRATEGIA 1 2 3
Paul D. Grucza, CMCA, AMS, PCAM, The CWD Group Inc., AAMC
Mark Jones, AMS, PCAM, Avalon Management Group Inc.
Margey Meyer, CMCA, PCAM, CADRExperts LLC
Caroline Record, ESQ., Hill Wallack LLP
Jonathan Sucher, PCAM, Cardinal Management Group Inc.
Peter Santangelo, CMCA, Community Advantage, una empresa de Wintrust, Presidente de Investigación
Jessica Towles, CMCA, AMS, PCAM, Hammersmith Management
Larry Thomas, PCAM, Taylor Management

CONSULTOR ESTRATÉGICO

Gene Topper, Socios Estratégicos de Investigación

PATROCINADORES DEL PROYECTO

Brett Anderson, CMCA, PCAM, Cadden Community Management
Cat Carmichael, CMCA, PCAM, ESTRATEGIA 1 2 3
Kathy L. Christensen, CMCA, AMS, PCAM, KC & Associates LLC
Beverly Coghlan, CMCA, AMS, PCAM, Neighborhood Management Inc.
Elizabeth Comando, CMCA, PCAM, Taylor Management Company
John Hammersmith, CMCA, AMS, PCAM, Hammersmith Management Inc.
Mark Jones, AMS, PCAM, Avalon Management Group Inc.
Margey Meyer, CMCA, PCAM, CADRExperts LLC
Robert Nordlund, RS, Association Reserves Inc.
Chris O'Neill, RealManage LLC
Bradley Pomp, Centinela Management Inc.
Asa Sherwood, CMCA, AMS, PCAM, FirstService Residencial Illinois
Howard W. Solomon, AMS, PCAM, United Community Management Corporation
Michael B. Stonestreet, CMCA, AMS, PCAM, Community Association Management Services (CAMS)
Cary Treff, Keystone Pacific Property Management LLC
Capítulo de CAI Illinois

SOME OF THESE ARE TRANSLATED, OTHERS ARE NOT?

COLABORADORES

Dawn Bauman, CAE, Fundación para la Investigación de Asociaciones Comunitarias, Directora Ejecutiva
Daniel Brannigan, Instituto de Asociaciones Comunitarias, Director de Publicaciones
Cori Canady, Instituto de Asociaciones Comunitarias, Directora Creativa
Kiara Candelaria, Instituto de Asociaciones Comunitarias, Editora Asociada
Jake Gold, CAE, Fundación para la Investigación de Asociaciones Comunitarias, Director de Programas
Melinda Kelejian, Fundación para la Investigación de Asociaciones Comunitarias, Gerente de Proyectos
Amy Hawkes Repke, Instituto de Asociaciones Comunitarias, Vicepresidenta de Communications & Marketing
Vicki Santaniello, Instituto de Asociaciones Comunitarias, Gerente Senior, Marketing
Thomas M. Skiba, CAE, Instituto de Asociaciones Comunitarias, CEO
Gene Topper, Socios estratégicos de investigación, investigador principal

MIEMBROS DEL THINK TANK

Tyler P. Berding, ESQ., Berding & Weil LLP
Steven Y. Brumfield, CMCA, AMS, PCAM, Toll Brothers Inc.
Lincoln C. Cummings, Cummings & Associates LLC
Andrew Daniels, Allied Universal Security Services, Sistemas y Soluciones
Kevin Davis, CIRMS, Kevin Davis Seguros Services
Alan De Tata, CIT Community Association Banking
James H. Dodson IV, CMCA, AMS, LSM, PCAM, Ewa by Gentry, Presidente de CAI 2021
Paul D. Grucza, CMCA, AMS, PCAM, The CWD Group Inc., AAMC
John Hammersmith, CMCA, AMS, PCAM, Hammersmith Management Inc.
Sabine Liedel, CMCA, National Account Executive Union Bank
Lori Ann Long, CIRMS, Community Association Underwriters of America Inc.
Michael Mendillo, FirstService Residencial Mid-Atlantic/ Carolinas
Margey Meyer, CMCA, PCAM, CADRExperts LLC
Peter Miller, RS, Miller Dodson Associates
Robert Nordlund, PE, RS, Association Reserves Inc.
George E. Nowack Jr., ESQ., CCAL Fellow, NowackHoward LLC
Henry D. Puckett, CMCA, AMS, PCAM, Ghertner & Company
Caroline Record, ESQ., Hill Wallack LLP
Andrew J. Terrell, ESQ., CCAL Fellow, Whiteford, Taylor & Preston
Debra A. Warren, CMCA, PCAM, Associa
Sue York, El Grupo de Investigación y Desarrollo Curricular uhM

© FOUNDATION FOR COMMUNITY ASSOCIATION RESEARCH

FOUNDATION FOR COMMUNITY ASSOCIATION research

DATA DRIVEN. INDUSTRY FOCUSED.

foundation.caionline.org

ACERCA DE LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE ASOCIACIONES

Nuestra misión, con su apoyo, es proporcionar información basada en la investigación para propietarios de viviendas, miembros de la junta de la asociación, administradores de la comunidad, desarrolladores y otras partes interesadas. Desde la creación de la Fundaciónen 1975, hemos construido una sólida reputación por producir información precisa, perspicaz y oportuna, y continuamos construyendo sobre ese legado. Visita **foundation.caionline.org.**

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA FUNDACIÓN 2020-2021

PRESIDENTE
Caroline Record, ESQ., Hill Wallack LLP

PRESIDENTE ELECTO
Peter Santangelo, CMCA, Community Advantage, una empresa de Wintrust

CÁTEDRA DE FINANZAS
Jonathan Sucher, PCAM, Cardinal Management Group Inc.

SECRETARIO
Adrian Adams, ESQ., Adams Stirling Professional Law Corporation

EX PRESIDENTE INMEDIATO
Steven Y. Brumfield, CMCA, AMS, PCAM, Toll Brothers Inc.

ENLACE CON LA JUNTA DE CAI
Jessica Towles, CMCA, AMS, PCAM, Hammersmith Management

Pamela D. Bailey, CMCA, AMS, PCAM

Michelle Baldry, RS, Reserves Advisors LLC

Jim Baska, CMCA, AMS, PCAM, Trestle Management Group

Kimberly Corcoran, CMCA, AMS, PCAM

Mark Jones, AMS, PCAM, Avalon Management Group Inc.

Douglas M. Kleine, PCAM RET., Condominio Montebello

Michael Kulich, CMCA, Asociación de Propietarios de Turtle Creek

Heather J. Paton, CMCA, AMS, LSM, PCAM, Seabrook Island Property Owners Association

Robert Riddick, CMCA, Sunnymead Ranch Planned Community Association

Robert Travis, CIRMS, Risk Management Matters LLC

Se concede permiso para imprimir los datos de esta publicación siempre que no se realicen cambios y se cite el material: "Reimpreso con permiso de la Fundación para la Investigación de Asociaciones Comunitarias. Obtenga más información visitando foundation www.caionline.org o llamando al (888) 224-4321."