

# CREACIÓN DE COMUNIDADES HUMANITARIAS

La Construcción de un Sistema de Apoyo de la  
Comunidad  
para los Niños Vulnerables y sus Familias

Taller Módulos



Preparado para CLNkids  
Por Teaching Solutions NM



# LA MISIÓN DE CREACIÓN DE COMUNIDADES HUMANITARIAS

Para aumentar la capacidad de nuestras comunidades para atender plenamente las necesidades únicas de las familias con niños pequeños que corren el riesgo de quedarse sin hogar.

## Índice

Reconocimientos . . . . .	ii
CLNkids Misión y Principios Rectorales . . . . .	iii
Módulo 1: Fundaciones . . . . .	1
Módulo 2: Constuyendo y Apoyando la Resiliencia . . . . .	21
Módulo 3: Práctica Reflexiva Apoyar el Cambio . . . . .	41
Módulo 4: Organizaciones Trauma-Informado . . . . .	61
Módulo 5: Construyendo Alianzas para Niños y Familias . . . . .	86

# Reconocimientos

Angela Merkert  
Directora Ejecutiva CLNkids y Directora del Proyecto

W.K. Kellogg Foundation

Strengthening Families Initiative

Families and Work Institute/Mind in the Making

todos los compañeros no identificados que han trabajado con nosotros durante años para desarrollar muchos de los folletos

*¡Gracias por su trabajo en favor  
de los niños y las familias en Nuevo México!*

## **Política para el Uso de Materiales**

Hemos desarrollado estos materiales dibujados en la obra de muchos estimados colegas en nuestras diversas disciplinas - tanto académicas como en el campo profesional. Estamos deseosos de compartir sus conocimientos y nuestros métodos. Se concede permiso para citar, copiar y usar este material, siempre y cuando se le dé crédito a la organización de *Teaching Solutions NM* y CLNkids y se ofrece información adicional acerca de como participar en la *Creación de Comunidades Humanitarias*, una iniciativa apoyada por la Fundación WK Kellogg.

## Misión

Proveer educación temprana de alta calidad y servicios terapéuticos para tratar las necesidades únicas de los niños sin hogar; proporcionar servicios de apoyo que ayuden a las familias a ser realojadas y más resistentes; ser un líder comunitario y abogar por el cambio social que elimine la falta de vivienda para los niños de nuestra comunidad.

## Principios Rectores

### CLNkids cree que:

- La vivienda es un derecho humano básico.
- Las personas sin hogar representan todos los grupos culturales y de distintos trasfondos y merecen ser tratados con respeto como personas.
- Los niños sin hogar merecen acceso al desarrollo de la educación temprana de alta calidad.

### CLNkids se compromete a:

- Participar en actividades de la comunidad para promover la responsabilidad social para poner fin a la falta de vivienda.
- Tomar liderazgo en el desarrollo e implementación de servicios que atiendan las necesidades de los niños sin hogar y sus familias.
- Proporcionar oportunidades para que cada persona que sirvamos desarrolle habilidades de defensa propia e interdependencia sólida.
- Proporcionar a cada niño desamparado con acceso al desarrollo de la educación temprana de alta calidad que responda a sus necesidades.
- Proveer servicios de manera ética y eficiente.
- Comprender y demostrar sensibilidad hacia las creencias y tradiciones de las comunidades/personas a quienes servimos.
- Lograr la competencia cultural.
- Proporcionar servicios de calidad.
- Proporcionar educación continua, desarrollo de habilidades y oportunidades de progreso para los empleados.

### CLNkids reconoce:

- Que los voluntarios, los clientes, el personal y la comunidad son la piedra sobre la que se construye nuestro servicio.
- Las habilidades y conocimientos del personal y sus contribuciones al brindar servicios de calidad.



# **Módulo I**

# **Fundaciones**





# Módulo I Fundaciones

## Meta de Aprendizaje

Los participantes estarán capacitados de demostrar su comprensión y conocimiento de resultados de la investigación sobre el estrés, la pobreza y falta de vivienda para informar y orientar a sus interacciones con las familias y los niños.

## Condicione el Cerebro

Prepárese para participar en el taller a través de una actividad que hace un llamamiento a las mismas habilidades y emociones que llevarán este nuevo conocimiento a su trabajo.

## Definiciones

- **estrés** -fuertes sentimientos de preocupación o ansiedad que se producen cuando un desafío supera la habilidad de controlarlo; surge cuando algo te importa está en juego
- **angustia o estrés tóxico (crónica)** -estrés agudo o en curso que afecta a la mente o el cuerpo: los niveles de cortisol permanecen persistentemente elevados
- **trauma** - una experiencia de vida dramática o muy difícil que da forma de un sentido de seguridad y de sí mismo
- **cortisol** - una hormona que se libera en el cuerpo en respuesta al estrés; es al menos parcialmente responsable de nuestra reacción de luchar, huir o congelación
- **provocación** – un recordatorio inquietante de un evento traumático, aunque el gatillo en sí no tiene por qué ser aterrador o traumático
- **resiliencia** – ser capaz de gestionar los infortunios de la vida y experimentar éxito a pesar de la exposición a la adversidad
- **práctica trauma-informado** – una práctica de comprometer a las personas con historias de síntomas de trauma que reconozcan la presencia de estos síntomas y el papel que el trauma ha jugado en sus vidas. Es un cambio de "¿Qué pasa con usted?" a "¿Qué le ha pasado?"
- **práctica basado en la fuerza** – políticas y prácticas que identifican y trabajan en conjunto para crear las fortalezas de los niños, familias y comunidades, reconociendo la resiliencia de los individuos en lugar de sus límites

## Video

*Estrés Tóxico Descarrila un Desarrollo Saludable\**

Center on the Developing Child, Harvard University

[http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three\\_core\\_concepts/toxic\\_stress/](http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three_core_concepts/toxic_stress/)

\* Escrituro español está disponible al final del Módulo

## Investigación

- El cuerpo libera las hormonas del estrés, cuando se presenta con una amenaza percibida, (cortisol) que preparan el cuerpo para responder a "una pelea, vuelo o congelación".
- Los niveles de cortisol crónicamente elevados pueden cambiar físicamente el cerebro.
- El medio ambiente impacta el químico del cuerpo y expresión genética (epigenética).
- Múltiples experiencias adversas de la niñez (ACEs) dominan, acumulan e implican la salud emocional y mental a largo plazo de la vida.
- La pobreza familiar está asociada a mayor conflicto parental de depresión al cónyuge y conflictos entre padres e hijos y no fomentan prácticas de crianza.
- La discriminación puede ser una fuente crónica del estrés en la vida de los niños de minorías o los grupos excluidos.
- Los niños que experimentan falta de vivienda son altamente propensos a experimentar múltiples eventos traumáticos o "experiencias adversas en la infancia" (EAI).
- La falta de vivienda es diferente de otras situaciones familiares, existe un alto riesgo de experiencias traumáticas como consecuencia de alta movilidad y entornos inseguros.
- Investigaciones han identificado formas de ayudar a los niños y las familias a ser fuertes, resistentes y exitosas. El cerebro, el cuerpo y el espíritu pueden ser revitalizados de una manera sana.

## Tareas Principales

- Reconocer la presencia del trauma.
- Reconocer el papel que el trauma ha jugado en las vidas de los miembros de la familia.
- Identificar y construir sobre las fortalezas individuales y familiares.
- Buscar información adicional para ayudar a pensar y replantear. (Cambiar de *lo que '¿Que te pasa?' a '¿Qué te pasó?'*).

## Pregunta de Discusión

¿Cómo puede ayudar la investigación a implementar un enfoque trauma-informado con fortalezas de acercamiento en su trabajo?

## Resultados

- Relaciones más fuertes y mayor confianza entre profesionales, familias y niños.
- Menos ansiedad, estrés y una mayor resiliencia entre profesionales, familias y niños.

## ¿Qué sigue?

Identificar a un niño, padres o colega que es un desafío para usted. Adoptar un acercamiento basado en las fortalezas a trabajar con él o ella. Trate de reformular su pensamiento. Observe cómo lo hizo. Comenzar las conversaciones con sus compañeros, los líderes educativos, o supervisores.

## Continuando con el Trabajo y Llevando la Práctica más a fondo.

- Utilizar las reuniones del personal como una manera de discutir la práctica mediante un modelo basado en fortalezas.
- Estudiar de los recursos adicionales para el crecimiento personal.
- Utilizar recursos adicionales para las discusiones del personal y desarrollo profesional.
- Buscar activamente y participar en oportunidades de desarrollo profesional adicional.
- Contribuir al conocimiento colectivo del personal.

## Citas

*"La única manera de superar cualquier discapacidad o vulnerabilidad es apoyar a la persona e identificar dónde están sus fortalezas".* El Dr. Heidelise Als

*"En momentos de estrés, lo mejor que podemos hacer por los demás es escuchar con nuestros oídos y nuestros corazones y estar seguro de que nuestras preguntas son tan importantes como nuestras respuestas".* Fred Rogers

*"La mente puede ir en cualquier dirección bajo estrés — hacia positivo o hacia negativo: encendido o apagado. Considéralo como un espectro cuyos extremos son inconsciencia al final negativo e hiper-conciencia en el extremo positivo. La forma en la cual la mente se inclina bajo el estrés está fuertemente influenciada por el entrenamiento."* Frank Herbert

*"Ahora entendemos que el pensar a un alto nivel es más probable que ocurra en el cerebro de un estudiante que es emocionalmente seguro que en el cerebro de un estudiante que está asustado, enojado, ansioso o estresado".* Mawhinney y Sagan

## Videos por Módulo 1

### En Español

*En Breve: El Impacto de la Adversidad Temprana en el Desarrollo de los Niños*

[http://www.mediafire.com/watch/j5a4t9d6p9gj526/InBrief-Early\\_Adversity-HQ\\_02\\_Webcasting.mov](http://www.mediafire.com/watch/j5a4t9d6p9gj526/InBrief-Early_Adversity-HQ_02_Webcasting.mov)

*La Ciencia de la Negligencia I*

[http://www.mediafire.com/watch/vxqs36cj6ci3bwd/La\\_Ciencia\\_de\\_la\\_Negligencia.mov](http://www.mediafire.com/watch/vxqs36cj6ci3bwd/La_Ciencia_de_la_Negligencia.mov)

### En Inglés con la Escritura Española

*Estrés Tóxico Descarrila un Desarrollo Saludable*

[http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three\\_core\\_concepts/toxic\\_stress/](http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three_core_concepts/toxic_stress/)

*(Foto del cerebro un de un niño).* Aprendiendo a tratar el estrés es un importante desarrollo en la salud. Cuando se vive con estrés, este se activa y los receptores en el cuerpo y en el cerebro se ponen de alerta. Hay una ligera carga de adrenalina que aumenta la palpitación del corazón y disminuye los niveles de hormonas.

*(Foto del cuerpo humano y se oye el corazón palpar)* Cuando el estrés se libera después de corto tiempo, o cuando el niño recibe apoyo del adulto, *(una mujer carga el niño)* el receptor de estrés se calma y el cuerpo inmediatamente retorna a su normalidad. *(Caras de diversos niños)* En situaciones severas, como un abuso continuo, o descuido, cuando no hay un adulto que se preocupa y sirva de consuelo para mejorar el estrés, el receptor de estrés se queda activo. Aún, cuando no haya daño aparentemente físico, la ausencia del cuidado del adulto puede activar el sistema estresar.

*(Foto del cerebro)* Activación constante del receptor de estrés recarga el sistema de desarrollo con consecuencias serias a lo largo de la vida del niño. Esto es lo que llamamos ESTRÉS TÓXICO que con el tiempo esto resulta en un sistema receptivo de estrés permanente con alarma máxima.

*(Foto de las neuronas con luces en varias direcciones)* En las áreas del cerebro dedicadas al aprendizaje y razonamiento, las conexiones neuronales en la arquitectura del cerebro son débiles y pocas en número. La ciencia nos muestra que larga activación de las hormonas del estrés en la infancia temprana, pueden reducir conexiones neuronales en estas áreas importantes del cerebro, justamente al tiempo cuando deberían crecer nuevas.

*(Foto de una mujer cargando una niña)* El estrés tóxico puede ser evitado si podemos asegurar que el ambiente en el cual los niños crecen y se desarrollan sean continuamente nutridos, estables y comprometidos.

## Recursos Adicionales Módulo 1

- Administration for Children and Families. *Preventing Child Abuse and Neglect*. Child Welfare Information Gateway. U.S. Dept. of Health and Human Services. Web. <<https://www.childwelfare.gov/preventing/>>.
- "Adverse Childhood Experiences Reported by Adults - Five States, 2009." *CDC Morbidity and Mortality Weekly Reports*. 59.49 (2010): 1609-1613. Web. <<http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5949a1.htm>>.
- Densmore, Ann and Steven Hughes. How Early Experience Molds Brains and Learners. *Learning and the Brain 2012 Winter Conference*. Boston: Learning and the Brain. Lecture.
- Grady, Molly, and Wendy Wintermute. *Building a Community-Wide System of Support for Vulnerable Children and Families: The Cuidando Model*. Albuquerque, NM: Teaching Solutions, 2012. Print.
- Luby, Joan, et al. "Maternal Support in Early Childhood Predicts Larger Hippocampal Volumes at School Age." *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 109.8 (2012): 2854-2859. Web. <<http://www.pnas.org/content/109/8/2854.full.pdf.html>>.
- McEwen, Mark. "Effects of Stress on the Developing Brain." *The Dana Foundation*, 21 Sept. 2011. Web. <<https://www.dana.org/WorkArea/showcontent.aspx?id=31374>>
- National Center for Children in Poverty*. Mailman School of Public Health, Columbia University. Web. <<http://www.nccp.org/>>.
- National Center on Family Homelessness*. Web. <<http://www.familyhomelessness.org/>>.
- Payne, Ruby. *A Framework for Understanding Poverty*. Highland, TX: aha! Process, Inc., 2005. Print.
- Shonkoff, Jack. "Protecting Brains, Not Simply Stimulating Minds." *Science*. 333.6045 (2011): 982-983. Web. <<http://www.sciencemag.org/content/333/6045/982>>.
- Toxic Stress Derails Health Development*. Video. Center for the Developing Child, Harvard University, Boston, MA. Web. <[http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three\\_core\\_concepts/toxic\\_stress/](http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three_core_concepts/toxic_stress/)>.
- Willingham, Daniel. "Why Does Family Wealth Affect Learning?" *American Educator*. Spring. (2012). Print.



# **Módulo I**

# **Folletos**





## Estrés Postraumático y Desarrollo Cerebral

*Múltiples tensiones que recurren (experiencias adversas en la niñez temprana) impactan a largo término la salud, economía, y los resultados cognitivos.*

### El Impacto de la Experiencia Adversa Infantil se Desarrolla a lo Largo de Toda la Vida



Consejos Regionales para Prevención de Abuso Infantil 2011



Fuente: *El diario Permanente* (invierno de 2004)

Video: *Estrés tóxico hace descarrilar un desarrollo saludable*

Centro del desarrollo del niño, la Universidad de Harvard

[http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three\\_core\\_concepts/toxic\\_stress/](http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three_core_concepts/toxic_stress/)

## Falta de Vivienda en Nuevo México

### ¿Quiénes Están sin Vivienda?

- Cuatro de cada diez personas que se encontraban sin techo en Albuquerque el 30 de enero de 2013, fueron en las familias con niños.
- En el año 2014, **por lo menos** 20.000 niños y jóvenes al menos 15.000 de ellos, estuvieron sin hogar en Albuquerque, NM.
- Más del 40% de los niños y los jóvenes son menores de 6; al menos 8.000 en Nuevo México y al menos 6.000 en Albuquerque.
- Familias con niños pequeños es la población de más rápido crecimiento de personas sin hogar.

### ¿Por qué los Niños y Familias Están sin Vivienda?

- La pobreza y la falta de ayuda en general son las principales causas de falta de vivienda familiar.
- En Nuevo México, uno de cada cuatro niños son pobres.
- Una quinta parte de todos los empleos no mantienen una familia de cuatro personas fuera de la pobreza.
- En Nuevo México, una persona con salario mínimo debe trabajar 73 horas por semana, 52 semanas al año para darse el lujo de alquilar un apartamento de dos dormitorios.
- A nivel nacional, el 63% de las mujeres sin hogar han experimentado la violencia doméstica; en CLNkids, el 75% han experimentado violencia doméstica.
- Madres desamparadas luchan con la salud mental; 50% experimentan depresión severa; más de un tercio tiene una condición crónica de salud física.

### ¿Cuáles son las Consecuencias de las Personas Desamparados para Niños y Familias?

- Falta de vivienda es una experiencia extremadamente estresante, traumática y potencialmente peligrosa, especialmente para los niños.
- A los 12 años de edad, el 83% de los niños sin hogar han sido expuestos a un acto grave de violencia.
- Niños desamparados son cuatro veces más propensos de tener problemas de salud; dos veces más propensos a aguantar hambre; tres veces más propensos a tener problemas emocionales y de comportamiento; casi la mitad tienen problemas de ansiedad, depresión y aislamiento.
- Buscando siempre refugio interrumpe la educación de los niños: menos del 25% de niños sin hogar se gradúan de la escuela secundaria.
- Los padres también sufren de depresión y problemas de salud, un tercio de las madres sin hogar han hecho por lo menos un intento de suicidio.
- La falta de vivienda desintegra las familias; 30% de los niños acogidos en hogar, podrían volver a casa– si tuvieran un hogar; 30% de los adultos sin hogar en los Estados Unidos fueron “acogidos en hogar”; estos adultos tienen el doble de probabilidades de tener hijos propios colocados en “hogares acogidos”.

Fuente: CLNKids, <http://www.clnkids.org>

## **7 Cosas De Los Niños Desamparados Que Probablemente Usted No Sabía**

### **1. Tener amigos es más difícil cuando no se tiene hogar.**

Carey Fuller, quien vive en su auto con su hija Maggie Warner de 11 años de edad, en el noroeste del Pacífico, dijo que ella "se estremeció" cuando recientemente sacó a Maggie para jugar a un parque. Las cosas iban bien hasta que "alguien le preguntó dónde vivía," explicó Fuller. Es la pregunta de sentencia de muerte. Fuller dijo: "Maggie sonrió y cambio el tema y se marcharon a jugar hasta que era hora de irse, justo antes del atardecer". Un final feliz, esta vez. Sí, ha pasado más de una vez. No demostrar lo obvio, pero no se pueden invitar a sus amigas a su casa, cuando no se tiene casa.

### **2. Los cumpleaños pueden ser decepcionantes para un niño sin hogar.**

Olvídate de tener una gran fiesta con un montón de amigos. Seguro que puedes tener una fiesta en el parque si hace un buen día. Pero ¿Quién va a pagar la pizza y el pastel y si la gente te da regalos, donde los pondrá entonces?

### **3. Donaciones de Comida enlatada en realidad no tiene mucho sentido.**

"¿Dónde se van a cocinar todas las latas de comida que coleccionas?" pregunta Maggie Warner. Personas sin hogar no tienen cocina. Tarjetas de regalo, o un crédito a la tienda donde pueden comprar frutas y comidas prefabricadas tiene más sentido. Pero algunos donantes se refrenan a hacerlo porque creen que la gente sin hogar utilizará el dinero para cerveza o bebida alcohólica.

### **4. Los niños desamparados no son tan saludables como los niños con hogares.**

Estar sin hogar es estresante y practicando una buena higiene es más difícil cuando no tienes acceso a baños, fregaderos o duchas. Niños sin hogar también están expuestos al clima y sus elementos. La falta de vivienda está conectada a la pobreza y cuando eres pobre, a menudo debes confiar en clínicas gratuitas de salud; ver médicos no es algo habitual.

Folleto 1.3, continúa

### **5. Los niños desamparados trabajan fuerte, pero son más propensos a luchar en la escuela.**

Tratar de sacar buenas notas es sólo más difícil cuando eres un niño desamparado. Por lo regular, sus padres y estadísticamente hablando, es probable que vivan con la madre, están probablemente ocupados intentando encontrar comida y refugio seguro cada noche. No hay ninguna mesa de comedor que se puedan reunir alrededor, abrir sus libros y notas y hacer deberes juntos. Estos niños dependen mucho de la biblioteca pública como un lugar seguro y cálido para hacer la tarea. Pero recortes presupuestales han reducido el horario y por lo tanto, el tiempo de estudio. No podrás estudiar si no hay luces en tu auto. No tener un lugar para estudiar es inconveniente. Si el profesor le da a la clase un proyecto, usted y sus socios del proyecto tendrán que encontrarse en la biblioteca o en su casa. lo mismo es para grupos de estudio.

### **6. Los niños desamparados enfrentan un montón de humillaciones cotidianas, pequeñas cosas que probablemente usted no se había dado cuenta.**

Ellos aprecian sus donaciones de ropa usada, pero de vez en cuando les gustaría usar vestuarios que no tenga nombre de otro niño. No se sienten bien ir a escondidas en el baño de la escuela antes de la clase a cepillarse los dientes, pero a menudo es el único lugar disponible. ¿Tal vez habría una forma de otorgarles una tarjeta gratis que se parezca a la tarjeta del almuerzo de todos los demás? Si su familia no tiene una dirección de correo, es difícil para la escuela mandar el reporte escolar. No quieren que todo el mundo sepa que la APF (Asociación de Padres de Familia) ha pagado para ellos ir a la excursión de clase. Proyectos escolares que implican un viaje a la tienda de artesanías para conseguir los artículos, es una carga especial para familias que no pueden darse ese lujo. Participar en deportes parece una buena idea, pero los uniformes de fútbol y béisbol no están exactamente en el presupuesto. Un libro de texto perdido es un problema para un niño normal; un libro de texto perdido es una catástrofe para los niños desamparados.

### **7. Los niños desamparados son bastante resistentes.**

Cuando The Huffington Post le pidió a Maggie que era lo que ella quería decirle a nuestros lectores, esto fue lo que ella dijo: "Nunca te des por vencida y nunca pierdas las esperanzas de que las cosas no vayan a mejorar, aun cuando te sientas que estás en el fondo."

**Fuente: Ann Brenoff**\_The Huffington Post, 25 de mayo de 2014\_  
[http://www.huffingtonpost.com/2014/05/25/Homeless-kids\\_n\\_5359430.html](http://www.huffingtonpost.com/2014/05/25/Homeless-kids_n_5359430.html)

## **Signos y Síntomas de Estrés Extremo**

### **Desde la Perspectiva de un Niño**

Los niños comunican su angustia de muchas maneras diferentes. A menudo la manera en que los niños expresan su angustia están cercamente vinculados a su etapa de desarrollo. Se incluyen las siguientes pautas generales al considerar las reacciones traumáticas de niños en diferentes etapas de desarrollo.

### **Bebés**

Los bebés dependen de los adultos para cuidar de ellos. Sienten las emociones de su cuidador y responden acordadamente. Si el adulto es tranquilo y sensible y es capaz de mantener su rutina diaria, el niño se siente seguro y se minimizan los síntomas. Si el adulto está ansioso y agobiado, el niño se siente desprotegido y puede demostrar una variedad de síntomas, incluyendo:

- Lloriqueo
- Problemas al dormir
- Interrupciones al comer
- Aislamiento
- El letargo e insensibilidad

### **Niños Pequeños-Gateadores**

A esta edad los niños comienzan a interactuar en el ambiente físico y social. Como con los infantes, los niños pequeños gateadores dependen de los adultos para cuidar de ellos y responderán a situaciones traumáticas igual que los adultos. Reacciones comunes en los niños pequeños-gateadores incluyen:

- Problemas al dormir
- Interrupciones al comer
- Aumento de rabietas
- Problemas de control fisiológico (eje: mojando él/ella)
- Aferramiento al cuidador
- Aislamiento

## **Niños en Edad Pre-Escolar**

Los niños a esta edad deben tener más interacciones sociales fuera de la familia. Su lenguaje, el jugar, habilidades sociales y físicas son más avanzadas. Con estas habilidades, son capaces de expresar sus pensamientos y sentimientos, especialmente después de un evento traumático. Las respuestas comunes incluyen:

- Problemas al dormir
- Interrupciones al comer
- Aumento de rabietas
- Mojar la cama
- Irritabilidad y frustración
- Desafíos
- Dificultad para separarse de los cuidadores
- Preocupación por acontecimientos traumáticos

## **Niños en Edad Escolar**

Los niños a esta edad son más independientes, están más capacitados de hablar de sus pensamientos y sentimientos y se dedican a amistades y participan en actividades de grupo. También poseen mejores habilidades para hacer frente a desafíos y dificultades. Cuando se enfrentan a un evento traumático, niños en edad escolar pueden presentar los siguientes síntomas:

- Problemas al dormir
- Interrupciones al comer
- Dificultad para separarse de los cuidadores
- Preocupación con los detalles del evento traumático
- Ansiedad y agresión
- Dificultades en la escuela
- Problemas de atención e hiperactividad

## **Adolescentes**

La adolescencia es un tiempo durante el cual la juventud puede sentirse fuera de control debido a los cambios físicos que ocurren en sus cuerpos. Experimentan lucha por independizarse de sus familias y confían más en las relaciones con sus compañeros y profesores. Pueden presentar una tendencia a negar o exagerar lo que sucede a su alrededor y sentirse que son invencibles. Cuando se expone a un evento traumático, los adolescentes pueden mostrar los siguientes síntomas:

- Problemas al dormir
- Preocupación con los detalles del evento traumático
- Sin esperanza
- Ansiedad y agresión
- Dificultades en la escuela
- Sentido irrealista del poder
- Dificultades con las relaciones

## **La Perspectiva de las Fortalezas**

Individualmente y juntos tenemos el poder de elección. Podemos apoyar a las familias, o podemos estresarlas, estimular a los niños, o aislarlos; podemos inspirar a la juventud, o encarcelarlos. Cada experiencia le dice a la gente que tan importante es y lo que pueden esperar de la vida. De esas experiencias, construyen su futuro en sus corazones y mentes, para bien o para mal. Luego viven ese futuro, que nos afecta a todos nosotros.

Por difícil que sea, actuamos más poderosamente cuando tomamos toda la responsabilidad por nuestras decisiones. Tenemos el poder de decidir qué hacer y no que hacer con las realidades actuales. No podemos cambiar el pasado, pero podemos cambiar creativamente el presente para impactar el futuro. Cuando desarrollamos nuestras fortalezas comenzamos a ver la vida desde un punto de vista diferente.

Practicando la perspectiva de las fortalezas es una manera de ver lo mejor en otros e invitarlos a ver lo mejor de nosotros para construir un mejor futuro desde ahora.



## **Retroalimentación**

¿Una cosa que usted haya aprendido hoy?

¿Una cosa que se le haya recordado hoy?

¿Qué ayuda necesita para llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tiene para hacer de este trabajo una mejor presentación a otros profesionales quienes trabajan con familias desamparadas?



# **Módulo II**

## **Construyendo y Apoyando la Resiliencia**



## Módulo II Construyendo y Apoyando la Resiliencia

### Meta de Aprendizaje

Los participantes aprenden como implementar prácticas que construirán resiliencia.

### Repaso

Repaso de la investigación y las tareas principales del **módulo 1**. Discutir sus experiencias redefiniendo su pensamiento y utilizando una perspectiva basada en las fortalezas (**¿Qué sigue?** actividad del **módulo 1**).

### Condicione el Cerebro

Participar en una actividad que demuestra el valor de acercamiento basado en fortalezas.

### Definiciones

- **resiliencia** – ser capaz de manejar los infortunios de la vida y experimentar el éxito a pesar de la exposición a la adversidad.
- **factores protectores** - condiciones o atributos en los individuos, familias, organizaciones y comunidades que mitigan o eliminan el riesgo en las familias y comunidades y aumentan la salud y el bienestar de los niños y familias.
- **atención de trauma-informado** - un marco basado en las fortalezas que sea firme en un entendimiento de respuesta hacia el impacto del trauma, que enfatiza seguridad física, psicológica y emocional para los proveedores y sobrevivientes, y que crea oportunidades para los sobrevivientes a reconstruir un sentido de control y empoderamiento.
- **trauma secundario (fatiga de la compasión)** - la tensión que resulta de querer ayudar a una persona sufriendo o traumatizada.
- **agencia** – para ejercer el control sobre los acontecimientos que afectan la vida de uno; la creencia de que "me importa" y "lo que hago hace una diferencia."
- **la autoeficacia** - las creencias de una persona que sostiene en cuanto a su poder para afectar situaciones; la autoeficacia influye fuertemente en el poder de una persona que realmente tenga que afrontar el éxito, los desafíos y las opciones que esta persona escoja.
- **referencia social** – la tendencia, especialmente en los niños, para buscar los cuidadores por señas en cómo responder a situaciones inciertas.

- **funcionamiento ejecutivo** – un conjunto de procesos mentales que ayuda a conectar la experiencia con la acción presente.
- **neuronas reflectas** - neuronas del lóbulo frontal que disparan si realizan o simplemente observan de una acción.

## Video

*Cambio de los Primeros Cinco Años*

Ounce of Prevention

<https://youtu.be/0AwolGtdmoM>

## Investigación

- Los factores protectores sirven como amortiguadores a los desafíos a construir resiliencia.
- Los niños experimentan emociones y reaccionan hacia ellos mucho antes de que puedan verbalizar.
- El trauma es contagioso, tanto físico como psicológicamente.
- Una sensación de seguridad, conexión y confianza deben estar en su lugar para que el crecimiento y sanación pueden ocurrir.
- Altos niveles de sensibilidad, consistencia y calidez de los cuidadores pueden promover mejor regulación emocional.
- Las habilidades de "funcionamiento ejecutivo" desempeñan un papel clave en la construcción de resiliencia, incluyendo la habilidad de como resolver, prestar atención y aprender.
- Resolviendo el trauma y el dolor se puede romper el ciclo generacional de abuso y negligencia.

## Tareas Principales

- Reducir la exposición de los niños a experiencias peligrosas; promover un ambiente seguro, físico y emocionalmente.
- Ayudar a niños y adultos a identificar emociones y aprender estrategias para enfrentarse con las emociones negativas.
- Promover la competencia social y emocional.
- Identificar y cuidar factores protectores que se encuentran en su lugar y preocuparse de los que hacen falta.
- Desarrollar relaciones amistosas y respetuosas e involucrar a las familias como socios a que hagan decisiones.

## Pregunta de Discusión

¿Cómo participar con las familias para que se sienten respetados y valorados manteniendo límites profesionales?

## Resultados

- Practicantes se conectarán con éxito con los niños, familias y compañeros de trabajo.
- Practicantes tendrán capacidad para trabajar eficazmente con las familias que han experimentado desamparo.
- Las familias estarán más involucradas en el desarrollo de los niños.
- El estrés en el trabajo será reducido como fortaleza por parte del personal.

## ¿Qué Sigue?

Elija una de las **Tareas Principales** y enfóquese en esa. Desarrollar un plan con un compañero de trabajo o supervisor para mejorar sus habilidades y realizar la tarea.

## Llevando el Trabajo Hacia Adelante

- Elegir metas que construyen en las fortalezas que existen y promueven factores protectores.
- Proveer oportunidades de educación para padres.
- Ofrecerle a las familias actividades agradables para crear amistades y aliviar el estrés.
- Trabajar con **recursos adicionales** para las discusiones con el personal, o desarrollo profesional.
- Buscar activamente y participar en oportunidades adicionales de desarrollo profesional.

## Citas

*"La emoción mas fuerte gana".* Chip Conley

*"Es productivo para los niños entender que su cerebro cambia con experiencia. Estudiar, pensando y resolviendo problemas, realmente cambia la estructura del cerebro para el resto de la vida."* Dean Buonomano

*"Creer en uno mismo es uno de los ladrillos más importantes en la construcción de cualquier empresa exitosa."* Lydia M. Child

*"Éxito es caer nueve veces y levantarse diez."* Jon Bon Jovi

"Cada cerebro está exclusivamente conectado y por lo tanto, el aprendizaje de cada individuo es único." John Medina

"Seguridad y competencia cura el trauma." Peg Kirby

"Genética y experiencias ambientales sirven como protectores contra una variedad de riesgos para un desarrollo sano, da resistencia a las bacterias y al virus, al maltrato y al rechazo." Sam Goldstein

"Nuestro desafío: honrar el talento y facilitar el proceso de aprendizaje. Los niños necesitan de adultos que puedan depender y creer en ellos." Jane M. Healy

## Videos por Módulo 2

### En Español

En Breve: Los Pilares de la Salud Durante el Transcurso de la Vida

[http://www.mediafire.com/watch/196bbeq4vdmq1ia/Health\\_InBrief\\_Final\\_h264\\_Webcasting.mov](http://www.mediafire.com/watch/196bbeq4vdmq1ia/Health_InBrief_Final_h264_Webcasting.mov)

Super-Cerebro

[http://www.mediafire.com/watch/gbln65wbj67bp28/Super\\_Cerebro\\_-\\_Brain\\_Hero\\_in\\_Spanish.wmv](http://www.mediafire.com/watch/gbln65wbj67bp28/Super_Cerebro_-_Brain_Hero_in_Spanish.wmv)

En Breve: La Ciencia del Desarrollo Infantil Temprano

[http://www.mediafire.com/watch/cjpmzky4bs3b73i/InBrief-The-Science-of-ECD-HQ\\_03-MPEG-4\\_-\\_Webcasting.mov](http://www.mediafire.com/watch/cjpmzky4bs3b73i/InBrief-The-Science-of-ECD-HQ_03-MPEG-4_-_Webcasting.mov)

## Recursos Adicionales Módulo 2

Bandura, Albert. Human Agency in Social Cognition Theory. *American Psychologist*. 44.9 (1989), 1175-84.

Bringing the Protective Factors to Life in Your Work. On-Line Training. *National Alliance of Children's Trust and Prevention Funds*. Web.  
<<http://www.ctfalliance.org/onlinetraining.htm>>.

Densmore, Ann. "Your Successful Preschooler: How to Help Young Children Become Confident and Connected." *Learning and the Brain 2012 Winter Conference*. Boston: Learning and the Brain, Lecture. Goldstein, Sam and Robert Brooks. *Handbook of Resilience in Children*, 2<sup>nd</sup> Edition. New York: Springer Science Media, 2013. Print.

Gallinsky, Ellen. *Mind in the Making: The Seven Essential Life Skills Every Child Needs*. New York: William Morrow and Company. 2010. Print.



- Glasser, Howard. "About Nurtured Heart Approach." *Children's Success Foundation*. Web. <<http://www.childrensuccessfoundation.com/about-us/about-nurturedheart-approach/>>.
- Greenburg, Mark T. Promoting Resilience in Children and Youth; Preventive Interventions and Their Interface with Neuroscience. Corstone Center for Personal Resilience. *Annals of the NY Academy of Sciences*, 2006. Web. <<http://www.corstone.org/html/downloads/Promoting%20Resilience%20in%20Children.pdf>>
- Healy, Jane. Different Learners. *Learning and the Brain 2012 Winter Conference*. Boston: Learning and the Brain. Print.
- Kagan, Jerome & Joan L. Luby, Megan Kirby, Ken Frohock. How Parents Shape Brains and Learners. *Learning and the Brain 2012 Winter Conference*. Boston: Learning and the Brain. Lecture.
- Kirby, Peg & Ken Frohook, Teaching the Traumatized Brain, *Learning and the Brain 2012 Winter Conference*, Boston: Learning and the Brain. Lecture.
- Koplow, Leslie. *Unsmiling Faces: How Preschools Can Heal*. 2<sup>nd</sup> Ed. New York: Teachers College Press, 2007. Print.
- Luby, Joan, The effects of parental nurturing on a child's brain structure and learning, *Learning and the Brain 2012 Winter Conference*, Boston: Learning and the Brain. Lecture.
- Masten, Ann. Ordinary Magic: Lessons from Research on Resilience in Human development. *Education Canada*. 49.3 (2009): 28-32. Print
- McGonigal, Kelly. (2012). *The Willpower instinct: How Self Control Works, Why it Matter, and What You Can Do to Get More of It*. New York: Penguin Group.
- McGonigal, Kelly. (2015). *The Upside of Stress: Why Stress is Good for You, and How to Get Good at It*. New York. Penguin Random House.
- "Motivational Interviewing: Definition, Principles and Approach." *Motivational Interviewing*. Web. <<http://www.motivationalinterview.org>>.
- NOVA, *Mirror Neurons*, <<http://www.pbs.org/wgbh/nova/body/mirror-neurons.html>>.
- Smith, Lawrence. Shame and Attachment (2008). Web. <<http://www.attachmentnewengland.com/documents/shame.pdf>>.
- "Strengthening Families: A Protective Factors Framework." *Center for the Study of Social Policy*. Web. <<http://www.cssp.org/reform/strengtheningfamilies>>.
- "Strengthening Families: A Guidebook for Early Childhood Programs." *Center for the Study of Social Policy*. Web. <<http://www.cssp.org/publications/neighborhood-investment/strengthening-families/top-five/strengthening-families-a-guidebook-for-early-childhood-programs.pdf>>.



# **Módulo II**

## **Folletos**



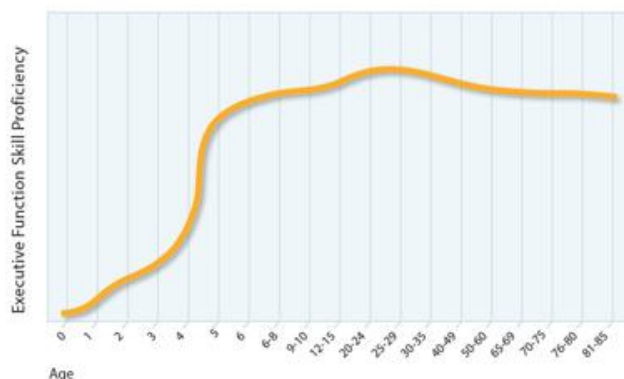
## Función Ejecutiva y Auto-Regulación

*La función ejecutiva y auto-regulación son esenciales para el éxito en la familia, escuela, trabajo y en la vida comunitaria y requiere relaciones seguras y estables en el ambiente para el desarrollo óptimo.*

### Resumen de Investigación

- La "función ejecutiva" actúa como el "sistema de control de tráfico" en el cerebro, un grupo de habilidades que nos ayudan a enfocar en redes múltiples de información a un mismo tiempo, y repasa planos cuando se necesita.
- Estas habilidades se desarrollan durante toda la vida. Mientras que el potencial de habilidades directivas son innatas, muchos factores pueden aumentar o perturbar su desarrollo.
- Desarrollo exitoso de la función ejecutiva y la autorregulación fortalecen y proporcionan beneficios por larga vida en logros escolares, relaciones sociales, buena salud y éxito en el trabajo y en la comunidad.
- Las bases fundamentales para una fuerte función ejecutiva de relaciones consistentes y de apoyo; actividades y oportunidades para observar y practicar habilidades; en un ambiente seguro y estable que anima ejercicio físico, creatividad y exploración.
- Los padres y cuidadores deben tener estas habilidades con el fin de apoyar el desarrollo en los niños.
- La pobreza, inestabilidad, ambiente caótico y violento son características que el desamparo produce, junto con el estrés tóxico y seriamente pueden retardar funciones ejecutivas y auto-regulativas.

### Las habilidades de Función Ejecutiva se Construyen en los Primeros Años de la Vida Adulta



Pruebas de mediación de diversas formas de la función ejecutiva, indican que se empiezan a desarrollar muy pronto después del nacimiento, en la edad de 3-5 hay una oportunidad para un crecimiento dramático en estas habilidades. El desarrollo continúa a lo largo de la adolescencia y en la etapa adulta temprana.

Fuente: [http://developingchild.harvard.edu/key\\_concepts/executive\\_function/](http://developingchild.harvard.edu/key_concepts/executive_function/)

## Neuronas Reflectas, Teoría de la Mente y Empatía

*Las neuronas reflectas desempeñan un papel poderoso en crear confianza, cambio de perspectivas y desarrollo de una teoría de la mente. Empatía implica funciones tanto afectivas y cognitivas y pueden conducir a respuestas útiles o inútiles.*

### Resumen de Investigación

Los seres humanos aprenden mirando copiando. "Neuronas reflectas" se activan cuando uno hace una acción particular **y también** cuando se observan otros realizando la misma acción.

Las neuronas reflectas no solo nos atan a las acciones de otras personas, sino también, a los sentimientos de los demás, comparando nuestro estado emocional al de aquellos que observamos.

Teoría de la mente se desarrolla con el tiempo e idealmente nos conduce a un entendimiento que tal vez la gente puede pensar cosas diferentes, que a veces lo que una persona cree no es verdad, y que la gente puede actuar en creencias erróneas.

Mientras que la teoría de la mente es innata, su desarrollo también depende de factores ambientales y las características individuales.

El desarrollo de la teoría de la mente se refleja en la competencia de los niños y en el éxito en la escuela.

La función ejecutiva y auto-regulación son esenciales para el éxito en la familia, escuela, trabajo y la vida comunitaria y requieren ambientes y relaciones seguras y estables para su óptimo desarrollo.

Empatía en individuos está mediada por las neuronas reflectas, teoría de la mente y las funciones ejecutivas que determinan las respuestas útiles o inútiles tales como retiro o "agotamiento."



Video: *Neuronas reflecta*, NOVA scienceNOW: <http://www.PBS.org/WGBH/Nova/Body/Mirror-Neurons.html>

## Factores Protectores

*Profesionales de la primera infancia pueden ayudar a crear resiliencia a través de su práctica y las interacciones con los niños y familias.*

**Factores protectores** son los pilares de la resiliencia. Sirven como amortiguadores para desafíos o adversidad, ayudándonos a nosotros, jóvenes y ancianos, encontrar recursos y apoyos y desarrollar estrategias de afrontamiento bajo estrés. Intervenciones exitosas cuando se trabaja con familias vulnerables deben reducir los factores de riesgo y promueve factores protectores para asegurar el bienestar de los niños y sus familias.

Jack Shonkoff y otros enfatizan que la buena nutrición y un ambiente físico seguro son el fundamento en que se llevará a cabo el desarrollo y el crecimiento sano.

- **Buena nutrición** promueve la buena salud que es esencial para el desarrollo del cerebro y resolución de problemas.
- **Un ambiente físico seguro** protege a miembros de la familia de cualquier peligro y permite a los niños a explorar y a aprender.

La investigación identifica **seis factores protectores** como elementos clave en el apoyo y mejoramiento del bienestar familiar:

- **Nutrimiento y acogimiento:** una relación estable y nutrida puede tener beneficios para toda la vida que se puede transmitirse a las generaciones futuras.
- **Conocimiento de la crianza y del desarrollo infantil:** información precisa sobre el desarrollo del niño y las expectativas adecuadas ayudan a los padres a ver a sus hijos con una luz positiva y a promover un desarrollo sano.
- **Resiliencia parental:** la capacidad de encontrar maneras de resolver problemas, aprender a construir relaciones de apoyo, y cómo buscar ayuda, se hace posible para las familias a que se recuperen de todos los tipos de desafíos.
- **Conexiones sociales:** tener amigos, familia, vecinos y comunidad de apoyo emocional, asesoramiento y asistencia concreta son verdaderas ayudas para las familias en crisis.
- **Apoyo concreto:** acceso a servicios adecuados y apoyos, como vivienda, alimentación y transporte, permite a las familias a sobrevivir sus crisis.
- **Competencia social y emocional:** la capacidad de interactuar positivamente con los demás, comportamiento auto-regulado y comunicación de sentimientos apropiadamente es esencial para el éxito para adultos y niños.

***Su trabajo consiste en involucrar a las familias a comprender y desarrollar estas habilidades, conexiones, apoyos y conocimiento. Usted está ayudando a los niños y las familias a construir resiliencia mediante el fortalecimiento de estos factores protectores.***

## La Construcción de los Factores Protectores

**Nombre de la Organización:**

<b>Factores Protectores</b>	<b>¿Qué / podemos ofrecer?</b>	<b>¿Qué más necesitamos?</b>	<b>¿Qué pueden ofrecer los socios potenciales (quién y qué)?</b>
Buena nutrición			
Un ambiente físico seguro			
Nutrimiento y acogimiento			
Conocimiento de la crianza y del desarrollo infantil			
Resiliencia parental			
Conexiones sociales			
Apoyo concreto			
Competencia social y emocional			

Fuente: Teaching Solutions NM (2015)



## Estrategias del Programa que Construyen Factores Protectores

- **facilitar el apoyo mutuo** - Las relaciones de trabajo necesitan ser inclusivas, respetuosas y honrar a diferentes perspectivas, ideas y puntos de vista. Deben alentar a los compañeros a apoyar amistades incluso entre los clientes.
- **valorar y apoyar a los padres** - Los programas construyen fortalezas adaptadas a las culturas, tradiciones y valores de las familias participantes que se expresan en forma diferente y en diferentes contextos.
- **fortalecer la crianza de los hijos** - Comportamientos parentales que conducen a una unión temprana y segura donde las bases para las competencias socio-emocional, cognitivas y morales a través de períodos de desarrollo, ayudan a los niños a manejar el estrés y los efectos del trauma.
- **observar y responder a señales de advertencia de abuso temprano y negligencia** - Abuso y negligencia tienen consecuencias profundamente negativas para los niños y la sociedad en general. El maltrato perjudica el desarrollo físico, psicológico, cognitivo de los niños.
- **responder a las crisis familiares** - Una crisis familiar tales como desempleo, enfermedad o muerte, puede crear tensión extrema dentro de la familia y brinda menos atención disponible para apoyar las necesidades del desarrollo del niño. Dese cuenta cómo ayudar a las familias a obtener acceso a servicios de crisis proporcionando transporte y darles el nombre de una persona en lugar de sólo darles un número de teléfono.
- **enlace de familias a servicios y oportunidades** - Las familias necesitan tener las necesidades básicas (vivienda, comida, ropa, cuidado de la salud) para reunir y asegurar el desarrollo saludable del niño. Programas de todo tipo necesitan ser capacitados para poder dirigir a las familias a servicios y apoyos para satisfacer las necesidades básicas cuando sea necesario. Conectar a los padres a los recursos económicos o servir como un punto de acceso para el cuidado de la salud, subsidios de guardería y otros beneficios.
- **compartir el poder con los padres y el personal como activos integrantes e iniciantes de decisiones** - Diferentes miembros de la organización consideran tener un papel en el apoyo a la totalidad (en contraste de ser solamente una colección de individuos separados), incluyendo la integridad organizacional, estructura, procedimientos, procesos de toma de decisiones, efectividad, división del trabajo y complementariedad del papel que juegan en sus funciones.

## Tradicional Cultura Nativa y Resiliencia

Los ancianos nosotros que nuestros hijos son un regalo del Creador enseñan y es la familia, la comunidad, la escuela, y la responsabilidad de la tribu para nutrir, proteger y guiarlos. Este proceso tradicional es lo que los investigadores contemporáneos, educadores y proveedores de servicios sociales piden ahora fomentar la resiliencia. La palabra es nueva; el significado es viejo.

A pesar de las diferencias tribales, no se comparten valores fundamentales, creencias y comportamientos. La Rueda de la Medicina representa los cuatro elementos esenciales e interrelacionados de una vida equilibrada: espiritualidad, mentales, emocionales y físicos. Un niño nace con la capacidad natural o la capacidad de recuperación se evidencia en las cuatro dimensiones. Nuestra meta es que los niños a reconocer cuando están fuera de balance, a entender qué causó el desequilibrio y aprender a recuperar el equilibrio.

Nuestra cultura es rica en formas de enseñar a los niños la buena forma de vida, el uso de nuestras lenguas tradicionales, ceremonias, danzas, sangre / sistemas de clanes, la música y las artes, la medicina, la alimentación, el vestido y la narración de historias. Nuestras historias pueden ser contadas una y otra; que son de desarrollo. A cada paso que aprendemos algo nuevo. Son factores de protección que transmiten expectativas culturalmente específicas altas, cuidado, apoyo y oportunidades de participación.



Fuente: Iris Heavyrunner and Joann Sebastian Morris, Traditional Native Culture and Resilience

<https://conservancy.umn.edu/bitstream/handle/11299/145989/TraditionalNativeCulture-and-Resilience.pdf?sequence=1>

## Las 7 Cs de Resiliencia

1. **COMPETENCIA:** Los jóvenes necesitan ser reconocidos cuando están haciendo algo bien y darles oportunidades para desarrollar habilidades específicas.
2. **CONFIANZA:** La confianza proviene de construcción de conocimientos reales que los padres y los educadores pueden enseñar y nutrir. La confianza puede ser ignorada fácilmente, pero también reforzada por las tareas que empujan a los estudiantes sin sentir que las metas sean inalcanzables.
3. **CONEXIÓN:** Ser parte de una comunidad ayuda a los niños a saber que no están solos si luchan y que pueden desarrollar soluciones creativas a los problemas.
4. **CARÁCTER.** Los niños necesitan una comprensión del bien y del mal y la capacidad para seguir una brújula moral. Que les permitirá ver que ellos no pueden ser bajo estimados.
5. **CONTRIBUCIÓN:** La experiencia de ofrecer su propio servicio resulta más fácil para la gente joven pedir ayuda cuando la necesitan. Una vez que los niños entiendan lo bueno que se siente dar a los demás, es más fácil pedir ese mismo apoyo cuando sea necesario. Y estar dispuesto a pedir ayuda es una parte importante de ser resiliente.
6. **CONFRONTAR:** Los niños necesitan aprender los mecanismos para gestionar su estrés aprendiendo métodos para participar y no participar a veces. Algunas estrategias para hacer esto incluye confrontar sus problemas aparentemente en cantidades menos alcanzables, evitando las cosas que deducen ansiedad extrema, y dejar que otras cosas pasen. Después de todo, la resiliencia es sobre conservación de la energía para darle cabida al juego y los niños deben ser realistas a lo que pueden afectar y a lo que no deben prestar atención.
7. **CONTROL:** Con el fin de ser realmente resistente un niño necesita creer que tiene control sobre su mundo. Sentirse seguro ayuda a engendrar el control, por el cual se prueban los límites.

Fuente: Fostering Resilience, <http://www.fosteringresilience.com/7cs.php>

## **Educación a los Niños sin Hogar**

### ***Los maestros pueden:***

- Darse cuenta que su aula puede ser el único refugio estable de un niño.
- Entender que estos niños pueden haber experimentado algún tipo de trauma, violencia o abuso y pueden sufrir de trastorno por estrés post traumático (EPT) o ansiedad situacional).
- Tener en cuenta que son propensos a ser frustrados y enojados por su situación.
- Entender que su actitud es una forma en como los niños comunican su miedo y ansiedad.
- Darse cuenta que los niños sin hogar pueden ser desatentos porque están cansados.
- No hacer suposiciones sobre el potencial de un niño basado en su situación de vida.
- Decirle a esos niños que son capaces y que tienen altas expectativas para su éxito.
- Ofrecer aceptación, asistencia y apoyo.
- Proporcionar un horario predecible y un ambiente donde se sientan seguros con un sentido de pertenencia.
- Utilizar grupos de aprendizaje cooperativo y otras técnicas de mayor aceptación entre compañeros.
- Asignarle a un compañero, un niño sin hogar.
- Proporcionarle un lugar tranquilo a un niño que esta fuera de control para que se calme.
- Facilitar la evaluación de un niño para programas especiales, o asesoramiento cuando sea apropiado.
- Estar atento y respetuoso hacia estos niños y a sus padres.

### ***Especialistas en familia, consejeros u otro personal escolar pueden:***

- Promover compasión entre compañeros de clase.
- Proporcionar entrenamiento de sensibilidad para los niños que intimidan a otros.
- Referir terapia individual o de grupo para niños sin hogar.
- Ofrecer habilidades sociales, asertividad y adiestramiento para aquellos niños que necesitan estas habilidades.
- Coordinar tutores antes o después de la escuela.
- Ofrezca entrenamiento para que el personal de la escuela tenga en cuenta la pobreza y el desamparo.
- Facilitar la comunicación entre padres, maestros y demás personal de la escuela.

Para mayor información en como ayudar estas familias conéctese aquí,

Fuente: <http://www.kellybear.com/TeacherArticles/TeacherTip55.html>

## **Diez Maneras de Crear Resiliencia en los Niños**

Los niños resilientes son aquellos que se adaptan bien, a pesar de experimentar adversidad en sus vidas. Las familias, escuelas y comunidades tienen una profunda influencia sobre la capacidad de los niños a ser persistentes, superan obstáculos y desarrollan esperanzas para su futuro. Cuando los niños están influenciados por adultos con altas expectativas para su éxito, ellos son más propensos a resistir presiones negativas y a convertirse en adultos responsables.

### ***¿Qué Pueden Hacer Los Profesionales De La Escuela Para Aumentar La Resiliencia En Los Niños?***

#### **Respetar y Demostrar Bondad Hacia Todos los Niños**

Los niños deben ser recibidos por su nombre tan a menudo como sea posible, especialmente al comienzo de cada día escolar. Los miembros del personal deben ser alentados a mostrar interés en los niños a través de palabras reflexivas y una actitud agradable.

#### **Promover un Sentido de Pertenencia y Propiedad de la Escuela**

Los niños pueden participar en su escuela ayudando en las aulas, haciendo mandados para su maestro, trabajando como guardia de travesía, siendo compañeros mediadores, recogiendo basura, y ayudando a los más jóvenes que necesitan ayuda y contribuyendo en otras áreas. Participación después de la escuela en artes y oficios, drama, deportes de equipos, clubes y actividades todo esto puede aumentar la vinculación en la escuela.

#### **Reconocer y Creer en el Valor de Cada Niño**

Animar a los niños a hacer lo mejor y expresar confianza en su capacidad de hacer las cosas bien. Hacer lo que se espera de ellos bien claro y fomentar la perseverancia y el pensamiento crítico. Cuando los niños expresan pensamientos originales y puntos de vista únicos, reconocerles sus ideas.

#### **Acentuar la Cooperación en Lugar de la Competencia**

Estructure el ambiente para que los niños sientan que están fuera de peligro, seguros y con confianza y listos para aprender. Reconocer la mejoría individual, en lugar de señalar quien es el más inteligente, más rápido o más talentoso. Dar reconocimiento libremente y complementar individualmente el esfuerzo y en equipo.

#### **Enseñar Habilidades de Interacción Social**

La empatía, comunicación y capacidad de respuesta necesitan ser modeladas y dirigidas. Tener en cuenta y evitar la burla, el chisme y otros comportamientos de intimidación. Haga que los niños dramatizen la amistad y habilidades de asertividad; Tenga cuidado de elegir a los niños que modelarán las conductas que desea reforzar.

### **Enseñar Habilidades para Resolver Problemas**

Para fomentar la conciencia de sí mismo y el autocontrol haga que los niños practiquen los siguientes pasos del programa de C.A.R.E.S. de Kelly Bear:

1. Preguntar, "¿Cuál es el problema?"
2. Preguntar, "¿Qué puedo hacer?"
3. Haga una lista de ideas.
4. Decidir cuál de ellas va a probar.
5. Pruébalo.
6. Preguntar, "¿Funcionó?"
7. Si no, pregunte, "¿Qué voy a hacer ahora?"

### **Fomentar Habilidades de Liderazgo y de la Buena Voluntad**

Proporcionar oportunidades a los niños a discutir sus ideas y decisiones con respecto a las actividades del aula. Establecer un Consejo de estudiante u otra organización que reconozcan intereses y preocupaciones de los niños y promover el desarrollo del carácter. Aumentar la bondad en toda la escuela teniendo al personal y a los niños que escriban comportamientos observados de cuidado y bondad personal. Reconocer a los niños identificados.

### **Ayudar a los Niños a Descubrir sus Fortalezas y Talentos**

Dar tiempo para que los niños se imaginen a sí mismos haciendo algo excepcional y que valga la pena. Después fijaran metas para sí mismos, discutir maneras de alcanzar sus metas y opciones que necesiten hacer una lluvia de ideas.

### **Modelo de Tenacidad, Madurez Emocional y Actitudes Saludables**

Ser organizado, constante y usar habilidades de afrontamiento apropiadas. Ser genuino y evitar avergonzar o usar el sarcasmo con un niño.

### **Involucrar a los padres para fomentar una vinculación, de relación nutrida entre padre-hijo**

Ayudar a los padres a ver que ellos son los maestros más importantes de sus hijos y que como modelos de conducta necesitan pasar tiempo educando, entrenando y exhibiendo esos hábitos y valores que quieren que sus niños tengan.

[http://www.kellybear.com/TeacherArticles/TeacherTip25.html?GoBack=%2Egde\\_3784534\\_member\\_254280050](http://www.kellybear.com/TeacherArticles/TeacherTip25.html?GoBack=%2Egde_3784534_member_254280050)

## **Retroalimentación**

¿Una cosa que haya aprendido hoy?

¿Una cosa que le hayan acordado hoy?

¿Qué ayuda necesita para llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tiene para hacer de este trabajo una mejor presentación a otros profesionales quienes trabajan con familias que experimentan falta de vivienda?





# **Módulo III**

## **Práctica Reflexiva Apoyando el Cambio**



# Módulo III Práctica Reflexiva Apoyando el Cambio

## Meta de aprendizaje

Los participantes identificarán y fortalecerán habilidades, actitudes y prácticas necesarias para convertirse en trauma-informado en su trabajo.

## Repaso

Repaso de la investigación y las tareas principales del **Módulo II**. Compartir las fortalezas identificadas y las acciones para mejorar los factores de protección. ("**¿Qué sigue?**" actividad del **Módulo II**).

## Condicione el Cerebro

Participar en una actividad que refleja la dificultad de cambiar nuestras formas habituales de hacer las cosas.

## Definiciones

- **práctica reflexiva** - la capacidad de reflexionar sobre la acción con el fin de participar en un proceso de aprendizaje continuo
- **trauma secundario (fatiga de la compasión)** - la tensión resultante de querer ayudar a un traumatizado o a una persona en sufrimiento
- **agotamiento** - un sentimiento de frustración, exhausto, cinismo, ineficacia que resultan de las fallas de un sistema organizacional como, cargas laborales y falta de capacidad y de apoyo.
- **comunicación** - un medio de conexión entre personas de compartir o transmitir ideas, información y sentimientos con éxito
- **profesionalismo** - una actitud que refleja un sentido de compromiso, comportamiento ético y el darse cuenta de las responsabilidades en general de la posición

## Video

*¿Por qué el Cambio es Duro?*

<https://www.youtube.com/watch?v=RpiDWeRN4UA>

\* Escrituro español está disponible al final del Módulo

## **Investigación**

- La seguridad emocional es esencial para el aprendizaje.
- Las neuronas reflectas nos permiten conectar y tener la perspectiva de otros. Son esenciales para la empatía y participación social.
- El desarrollo emocional es un importante precursor de otras formas de pensar y debe integrarse con habilidades cognitivas y lingüísticas.
- Nuestros cerebros desarrollan estructuras, capacidades y sensibilidades basadas en características y demandas del ambiente en el cual nos crecimos.
- El trauma secundario (fatiga de la compasión) es una consecuencia de la empatía y que puede ser dirigido y mitigado a través de autocuidado y el apoyo organizativo.

## **Tareas Principales**

- Reconocer la importancia de las relaciones que se tienen con sus clientes y colegas en apoyar el crecimiento y el cambio.
- Tomar tiempo de vez en cuando para reflexionar sobre su trabajo. ¿Qué hizo bien? ¿Qué hubiera hecho diferente para mejorar los resultados?
- Reconocer sus propias necesidades y encontrar la manera de mitigar las tensiones de una manera profesional.
- Encontrar oportunidades para ayudar a sus clientes reflexionar sobre sus necesidades, comportamientos y potencial y apoyar el cambio en sus vidas.
- Promover normas consistentes para las interacciones y prácticas organizacionales.

## **Pregunta de Discusión**

¿Cuáles son las maneras que le ha ayudado a una práctica reflexiva, y cómo podría la práctica reflexiva ayudar a lograr un cambio en su vida privada y profesional?

## **Resultados**

- Una mayor apertura al cambio, nuevas direcciones y resultados
- Realización que cambia requiere un esfuerzo individual y colectivo
- Herramientas razonables, realistas y eficaces de acción y cambio
- Mayor sentido de eficacia personal y profesional

## ¿Qué Sigue?

Determinar cómo usted tendrá tiempo para incorporar la práctica reflexiva y apoyar el cambio.

## Llevando el Trabajo hacia Adelante

- Construir una expectativa de práctica reflexiva.
- Constantemente revisar y reforzar el progreso hacia los objetivos (familia, hijos, uno mismo).
- Mantener un nivel profesional de establecer límites y respetar confidencialidad.
- Utilizar las reuniones del personal como una manera de discutir la práctica mediante un modelo basado en fortalezas.
- Utilizar recursos adicionales para las discusiones del personal y desarrollo profesional.
- Desarrollar sistema de apoyo para el cambio con las familias y con el personal.
- Contribuir al conocimiento colectivo del personal por compartir nuevos conocimientos.

## Citas

*"Espinoso desapare cuando asustado desapare."* Ken Frohock

*" Las suposiciones son el comején de las relaciones."* Henry Winkler

*" Los 3 segundos antes de hablar y los 3 segundos después de que hablas es la parte más importante de la comunicación."* Ken Frohock

*" Algo hermoso sucede cuando empezamos a prestar atención a los demás."* Steve Maraboli

*"Somos los encargados no sólo de aquellos que nos permiten estar en sus vidas, sino de nuestra propia capacidad de ser útil."* J.R. Conte

## Video por Módulo III

### En Inglés con la Escritura Española

*¿Por Qué el Cambio es Duro?*

<https://www.youtube.com/watch?v=RpiDWeRN4UA>

¿Por qué el cambio es tan difícil? Se oye decir mucho sobre el cambio y eso es también acerca de la gente que no cambia que porque es perezosa.

( *Hombre continúa hablando*) Quiero explicar acerca de la gente perezosa por un segundo, porque lo que parece pereza es muchas veces cansancio. Permítame decirle sobre el estudio fascinante en psicología.

Imagínense los estudiantes en el laboratorio. ¡Huele riquísimo! Alguien acaba de hornear galletas de chocolate y al frente de ellos hay una mesa, (*mesa grande de madera*) y en la mesa hay dos tazones. En uno de ellos están las galletas acabadas de hornear (*caen las galletas en el tazón*) y en el otro hay algunos rábanos (*rábanos caen en el tazón*).

Ahora se les ha dicho a algunos de los estudiantes de comer algunas galletas. Pero que no toquen los rábanos. Y al otro grupo de estudiantes se les ha dicho de comer algunos rábanos, pero que no toquen las galletas. Bien, mientras los que comen los rábanos, comiendo esa comida como conejos, (*aparece un conejo*) los investigadores salen del laboratorio (*los investigadores con abrigo largo*). Están tratando de inducirles a los estudiantes tentación. Están tratando de ver si los que comen los rábanos se disimulan en coger una galleta (*una mano alcanzando una galleta*). ¡Hacerles esto es como sádico!

Pero los que comieron los rábanos fueron fuertes. Resistieron de no coger las galletas, ninguno de ellos se vencieron. Y mientras tanto, si se pueden imaginar, los que comieron las galletas no experimentaron las mismas tentaciones de robarse los rábanos (*monstruo de galletas de Sésame Street*).

Entonces, el período de prueba aparece estar casi terminado (*aparece un rábano*). Entonces se les pregunta a los dos grupos que sigan otro paso que no parece relacionarse con lo anterior. Parece un rompecabezas lógico, bien sea preguntarles de seguir el trazo de una forma geométrica (*figura geométrica con lápiz*) complicada sin alzar el lápiz del papel. Para ellos esta tarea parece imposible. ¡No se puede llevar a cabo! El investigador simplemente quería ver que tanto tiempo ellos persistían en una tarea difícil (*hombre continúa explicando*).

Entonces, los que comieron las galletas, trataron y trataron y trataron y siguieron por lo menos unos 19m (*aparece galleta=19m.*) tratando de resolver este rompecabezas imposible.

Los que comieron los rábanos duraron un lapso aproximado de 8m (*aparece rábano=8m*). ¿Por qué este intervalo tan inmenso? Bien, la respuesta tal vez te sorprenderá: A los comedores de rábanos se les acabo el autocontrol. Ellos estaban resistiendo de coger las galletas con tanta energía, (*aviso: autocontrol*) que fue muy frustrante para ellos y se vieron que no fueron capaces de seguir luchando a resolver esta tarea. (*Hombre continúa hablando*) Y esto es algo que el psicólogo ha comprobado una y otra vez. Autocontrol, en sentido general del término, en cualquier tiempo que monitoreamos nuestro propio comportamiento cuidadosamente, es muy agonizante.

Eso nos ayuda a explicar algunas cosas comunes que experimentamos en el trabajo. (*Jackie Gleason en un camión*) Fue un día muy difícil y llegamos a casa y lo mas probable es que le gritamos a nuestro compañero, a. (*Gleason en su casa con su esposa*) O comeríamos más de lo indicado. (*Gleason con Norton*) Entonces, aquí está porque esto tiene que ver con los cambios. Porque en casi cada situación de cambio, lo que estamos haciendo es reemplazando nuevos comportamientos extraños, por aquellos comportamientos que son acostumbrados y más cómodos. ¡Y eso, quema el autocontrol!

(*Hombre continúa hablando*) Entonces, piense en su rutina matutina, por un instante. (*Mujer levantándose*) Se tiene una rutina para ducharse, (*bañándose*) lavarse los dientes (*hombre cepillándose los dientes*) y lo ha estado haciendo por mucho tiempo inconscientemente sin ningún esfuerzo. ¿Qué pasaría si quisiera rediseñar toda esta rutina, desde el principio hasta el fin? ¡Se podría hacer! (*Hombre explicando con mucho esfuerzo*) Pero, se toma mucho autocontrol. Se tiene que monitorear cada segundo de la mañana y ya cuando vaya salir para el trabajo, se está mentalmente agotado. (*Pereza, título en café*) Lo que se ve como pereza es casi siempre agotamiento. (*Cansancio, en azul*) El cambio simplemente agota la gente, aún cuando se tiene buena intención, se acaba el autocontrol después de un tiempo.

(*Hombre continúa explicando*) Para aprender más acerca de esta interesante investigación en psicología, por favor visítenos a [FastCompany.com/Heath](http://FastCompany.com/Heath).

## Recursos Adicionales Módulo 3

- "Code of Ethical Conduct and Statement of Commitment." *National Association for the Education of Young Children*, 2005. Web.  
<<http://www.naeyc.org/files/naeyc/file/positions/PSETH05.pdf>>.
- Evans, Richard. Reflective Supervision as Trauma Informed Practice. Philadelphia Dept. of Behavioral Health and Intellectual Disabilities. Video.  
<<https://www.youtube.com/watch?v=bOcXng-GZQg>>.
- Gallinsky, Ellen. *Mind in the Making: The Seven Essential Life Skills Every Child Needs*. New York: William Morrow and Company. 2010. Print.
- Glaser, Howard. "About Nurtured Heart Approach." *Children's Success Foundation*. Web.  
<<http://www.childrensuccessfoundation.com/about-us/about-nurturedheart-approach/>>.
- Heath, Chip and Heath, Dan. "Switch: How to Change Things When Change is Hard." New York: Broadway Books. 2010. Print.
- Joablon, Judy, et al. *The Power of Observation*. Teaching Strategies, LLC, 2010. Print. <<http://www.teachingstrategies.com/page/1522-power-ofobservation.cfm>>.
- McGonigal, Kelly. *The Willpower instinct: How Self Control Works, Why it Matter, and What You Can Do to Get More of It*. New York: Penguin Group. 2012. Print
- "Promoting Resilience and Reducing Secondary Trauma Among Child Welfare Staff: Trainer Manual." *ACS-NYU Child Trauma Institute*, September 2011. Web.  
<[http://www.nrcpfc.org/teleconferences/2011-11-16/Resilience Alliance Training Manual - September 2011.pdf](http://www.nrcpfc.org/teleconferences/2011-11-16/Resilience%20Alliance%20Training%20Manual%20-%20September%202011.pdf)>.
- Rigley, Charles. *Compassion Fatigue: Secondary Traumatic Stress Disorders from Treating the Traumatized*. New York: Brunner/Mazel, 1995. Print.
- "Reflective Practice and Program Development." *Zero to Three*, 2012. Web.  
<<http://www.zerotothree.org/about-us/areas-of-expertise/reflective-practice-program-development/>>.
- "Secondary Trauma and the Child Welfare Workforce." *CW360*. Center for Advanced Studies in Child Welfare, University of MN School of Social Work, Spring 2012. Web.  
<[http://www.cehd.umn.edu/ssw/cascw/attributes/PDF/publications/CW360\\_2012.pdf](http://www.cehd.umn.edu/ssw/cascw/attributes/PDF/publications/CW360_2012.pdf)>.
- Tough, Paul. *How Children Succeed: Grit, Curiosity and the Hidden Power of Character*. New York: Houghton Mifflin Harcourt. 2012. Print
- Tugend, Alina, "Dealing With Burnout, Which Doesn't Always Stem From Overwork", *New York Times*, Nov. 29, 2013. Web. <[http://www.nytimes.com/2013/11/30/your-money/a-solution-to-burnout-that-doesnt-mean-less-work.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2013/11/30/your-money/a-solution-to-burnout-that-doesnt-mean-less-work.html?_r=0)>
- Wexler, Bruce. *Culture and the Brain*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, 2006. Print.



# **Módulo III**

## **Folletos**



## Haciendo un Cambio

*El cambio requiere de alguien, en algún lugar para empezar a actuar de forma diferente.*

### Resumen de Investigación

- El Cambio efectivo requiere un equilibrio entre la excitación emocional y la consideración racional; los caminos posibles para cambiar son formados por el medio ambiente.
- Dividiendo un problema grande en problemas pequeños permite una serie de "pequeñas ganancias" que sustenta el impulso, atrae a aliados y cuenta con los opositores.
- Individuos a menudo se desmoralizan cuando se enfrentan solos a tareas difíciles, pero miembros en grupos, parecen ser capaces de permanecer optimista frente a las dificultades y reveses.
- Cada comunidad tiene sus desafíos y recursos; emplear los recursos para enfrentar los desafíos.
- El camino para cambiar los problemas complejos sociales, es impredecible y surge de la interacción continua de actores y del medio ambiente.

### COMO HACER UN CAMBIO

#### Véndalo Racionalmente

- Saber a dónde vamos y por qué vale la pena
- Identificar lo que está funcionando bien y hacer más
- Escriba los movimientos críticos en términos de comportamientos o acciones específicas

#### Involucrar las Emociones

- Saber algo no es suficiente para provocar el cambio. Hacer que la gente experimente y sienta algo
- Dividir la estrategia de cambio en "pequeñas ganancias"
- Cultivar un sentido de identidad e inculcar una mentalidad de "crecimiento": podemos hacer el cambio que queremos ver

#### Preparemos el Camino

- Cuando la situación cambia, el comportamiento cambia, entonces, cambie la situación
- Crear hábitos o "buenos surcos" para mantenernos en el camino
- Reunir a la comunidad y trabajar juntos
- La ruta va a cambiar; concentrarse en un fuerte comienzo y en un buen final y empezar a moverse

Vender racionalmente.  
Involucrar a las emociones.  
Hágalo fácil.

Adaptado de: Heath, Chip y Heath, Dan (2010). Switch: Cómo cambiar las cosas cuando el cambio es duro. Nueva York: Broadway Books

## Caja de Herramientas para el Cambio

**Fuerza de voluntad**, de acuerdo a lo que Kelly McGonigal dice, hay en realidad tres "poderes":

- "Haré" algo que quiero hacer mas, o dejar de poner las cosa a un lado, porque mejorará la calidad de mi vida.
- "No hare" algo que quiero renunciar, o hacerlo menos, porque mejorará la calidad de mi vida.
- "Yo quiero" enfocar mi energía y atención en lograr mi objetivo más importante a largo plazo, porque mejorará la calidad de mi vida.

La paradoja de la fuerza de voluntad es que es agotable Y es reponible. Estrés debilita la fuerza de voluntad, pero algunos ejercicios muy prácticos pueden ayudarnos a reconstruir nuestro "músculo" de autocontrol. Entre mas creamos nuestro "músculo" de autocontrol, menos fuerza de voluntad necesitamos.

Fuentes:

Libro: Kelly McGonigal. *Instinto de la fuerza de voluntad: Como funciona el Auto-control, por qué importa, y lo que puedes hacer para conseguir más de ello.*

Video: Cómo decir "No" a casi todo.

[https://www.youtube.com/watch?v=H2G3nxr1nvY&src\\_vid=wQLHwSphu-M&feature=IV&annotation\\_id=annotation\\_722980](https://www.youtube.com/watch?v=H2G3nxr1nvY&src_vid=wQLHwSphu-M&feature=IV&annotation_id=annotation_722980)

**Determinación**, o perseverancia y **autocontrol** se perfilan como los principales predictores del éxito, incluyendo la capacidad de resistencia ante la adversidad. El laboratorio Duckworth dispone de recursos para profesores y padres poder ayudar a enseñar "determinación". Ann Masten ha señalado estas "funciones ejecutivas" tan importantes como para la construcción de resiliencia entre niños sobrevivientes de trauma, incluyendo los desastres naturales de la guerra y la falta de vivienda.

Fuentes:

Libro: Tough, Paul. *Como los Niños Tienen Éxito: Determinación, Curiosidad y el Poder Oculto del Carácter*

Sitio web: Duckworth Lab: <https://sites.SAS.upenn.edu/Duckworth/pages/Educators>.

Video: Inside Resilient Children.

<https://www.youtube.com/watch?v=GBMet8oIvXQ>

**Una mentalidad de crecimiento** lleva la gente a creer que sus cualidades más básicas, como inteligencia, personalidad o competencia, no están desarrolladas, pero pueden desarrollarse a través del trabajo duro y dedicación. Este punto de vista crea resistencia y la esperanza de que se pueda conducir al éxito.

Fuente: Cuatro Pasos para Cambiar su Mentalidad. <http://mindsetonline.com/>

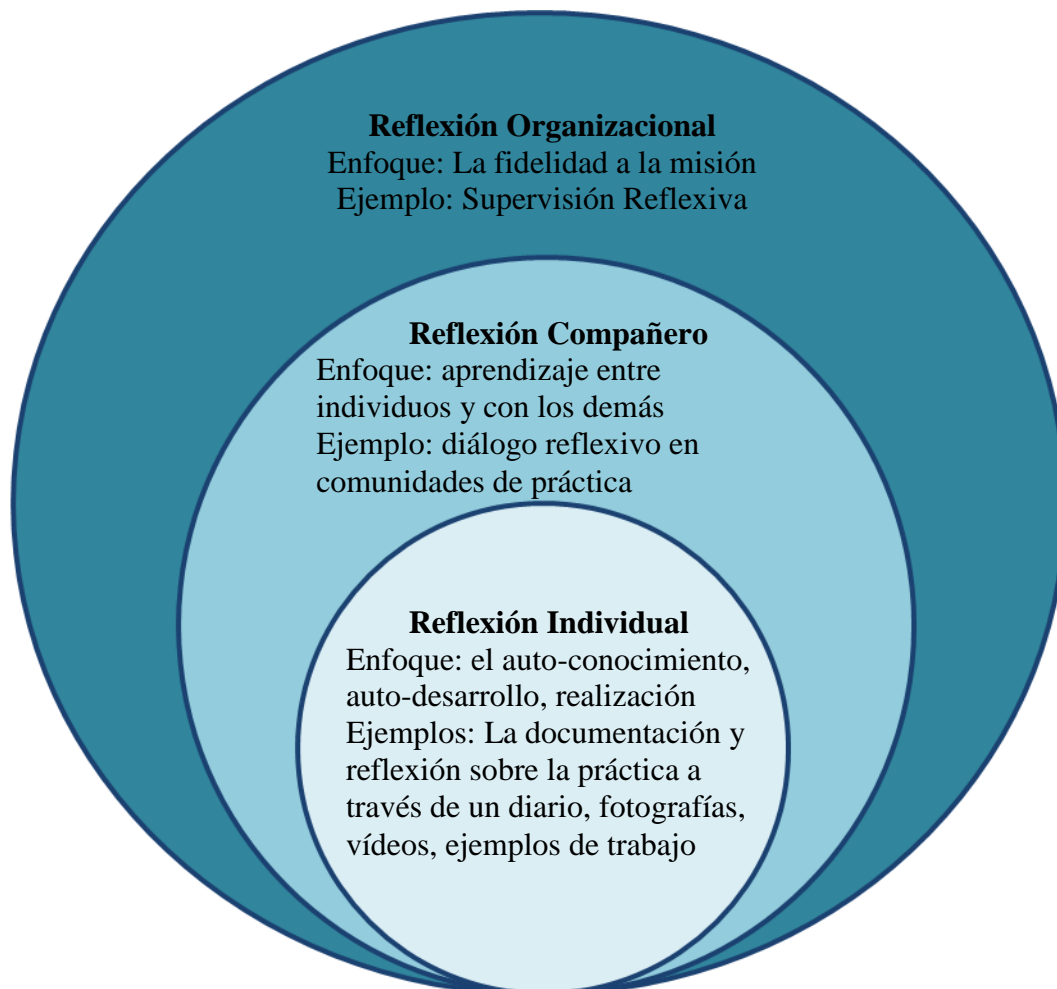
## Niveles de Práctica Reflexiva

**"Práctica reflexiva"** incluye una variedad de métodos informales y formales de documentar, examinar y aprender de uno mismo y de otros comportamientos.

**"Supervisión reflexiva"** es una práctica específica utilizada en muchas situaciones profesionales y exige un compromiso de formación y organización.

Práctica reflexiva puede ocurrir en varios niveles, de reflexión a la reflexión en la organización o comunidad, incluso nivel individual. Todos requieren: un compromiso de tiempo y espacio; para entablar dentro habilidades y el diálogo interpersonal; una atmósfera de confianza que anima a cuestionar y a asumir riesgos.

Las investigaciones muestran prácticas reflexivas a ser tremendamente valiosas para el desarrollo personal, profesional y organizacional. De hecho, puede ser muy difícil de realizar cambios en los hábitos y comportamientos sin alguna forma de reflexión formal o informal.



## **¿Por qué llevar un Diario de Aprendizaje?**

A veces la gente voltea los ojos ante la idea de llevar un diario. Sin embargo, puede ser un diario de aprendizaje:

- un "tesoro de buenas prácticas"
- una forma de evaluar acciones tomadas
- una manera de captar cosas que se han aprendido
- una manera de demostrar el impacto

Es una gran manera de hacerle conocer y reflexionar sobre lo que se está haciendo bien y lo que tal vez quiera cambiar.

La idea de llevar un diario es que no puedes entender, mejorar o cambiar algo que no se es consciente en primer lugar. Es un método de práctica reflexiva, un diario de aprendizaje puede ayudarle a desacelerarse, a evaluar y aprender de una experiencia.

### **¿Cómo puede usarse un diario de aprendizaje?**

Un diario de aprendizaje es esencialmente una herramienta de aprendizaje para el individuo. Un diario de aprendizaje podría utilizarse, por ejemplo, por individuos para tomar notas acerca de una experiencia. El énfasis en su diario de aprendizaje está en el tener sentido. Notar y describir sus reacciones emocionales es una parte importante de un proceso reflexivo. Con el tiempo, los patrones y temas emergen sobre sus experiencias.

Un diario de aprendizaje puede convertirse en una herramienta que abre el aprendizaje más allá del individuo. A veces es útil para compartir temas con colegas y otras personas. Esto podría ser en conjunto con otras prácticas reflexivas, como en relaciones de mentor (supervisión reflexiva).

### **¿Qué aspecto tiene un diario de aprendizaje?**

No hay una presentación específica a un diario de aprendizaje. Esencialmente la estructura y forma de un diario de aprendizaje será lo que funcione mejor para usted. Lo que sigue son ejemplos de un diario de aprendizaje. Estos pueden proporcionar una base desde la cual usted podría desarrollar su propio.

Fuente: Victoria del Departamento de Educación y Desarrollo Infantil Temprano.\_  
<http://www.Education.Vic.gov.au/Documents/Childhood/Professionals/support/ljournal.pdf>

Folleto 3.4, continúa

Ejemplo 1: Tomar nota y elaboración de sentido. Divida la página de su diario en dos secciones:

<p><b>"La experiencia"</b></p> <p>En esta sección se pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• notas sobre el tipo de actividad (por ejemplo, desarrollo profesional, reunión) o tarea;</li><li>• ubicación;</li><li>• fecha;</li><li>• duración de la actividad;</li><li>• ¿Quién está involucrado en la actividad, o tarea?;</li><li>• propósito de la actividad, o tarea;</li><li>• ¿Quién dijo y quién hizo que?</li></ul>	<p><b>"Teniendo Sentido" y "Planificación del Futuro"</b></p> <p>Refleje en esta sección sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué emociones sentía durante la experiencia?</li><li>• ¿Qué provocó estas emociones?</li><li>• ¿Qué significa para usted la experiencia y</li><li>• lo que podría significar para usted en el futuro?</li></ul> <p>Por ejemplo, la experiencia puede:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• identificar patrones en sus relaciones y en su trabajo;</li><li>• afirmar los comportamientos particulares o estrategias;</li><li>• identificar nuevas formas en como observar experiencias similares en el futuro llevando a cambiar conceptos y prácticas.</li></ul>
--	---

Ejemplo 2: Preguntas guiadas

Algunas personas se intimidan mirando a una página en blanco de un diario. Las preguntas siguientes pueden ayudarle a comenzar.

<p>Diario de aprendizaje</p> <p>¿Qué ha pasado? Describir la experiencia.</p> <p>¿Cómo me siento acerca de la experiencia (antes, durante, después).</p> <p>¿Qué ideas he adquirido a través de esta experiencia? (por ejemplo, sobre mí y otros).</p> <p>¿Qué pienso que fue lo que ayudó, o fue difícil en mi aprendizaje? (por ejemplo, lo que otras personas saben y hacen)</p> <p>¿Qué haría lo mismo, o diferente debido a esta experiencia?</p>
--

## **Reduzca el Estrés, Reponga Fuerza de Voluntad**

### **Respire tu Forma Hacia el Autocontrol**

Esto es una manera de aumentar inmediatamente la fuerza de voluntad: Respire lento hasta 4-6 respiraciones por minuto. Eso es de 10-15 segundos de respiro, mas lento de lo que se respira normalmente, pero no es difícil de hacer. Las investigaciones muestran que la práctica regular de esta técnica puede hacerle más resistente al estrés y construir su reserva de fuerza de voluntad.

### **Relajamiento**

Una de las mejores maneras de recuperarse del estrés y las demandas diarias de autocontrol de su vida son el relajamiento. Los estudios demuestran que tomar tiempo para relajarse cada día puede proteger su salud y reponer también su reserva de fuerza de voluntad. Esto no quiere decir que se esta "espaciando" con su "droga de opción," particular, tal como comiendo al frente de la tele, torta de queso, alcohol o yendo a compras. Si usted pudiera recostarse y físicamente relajar su cuerpo, siquiera por unos minutos, usted se beneficiaría.

### **Meditación**

Está comprobado que la meditación reduce el estrés, aumenta la fuerza de voluntad y beneficia la mente y el cuerpo. Incluso, si no piensa de si misma como alguien que le llama la meditación, comprométase a 5 minutos de meditación cada día durante una semana. Puede hacer esto.

Paso 1: Estese quieto y no se mueva.

Paso 2: Vuelve su atención a la respiración.

Paso 3: Tenga en cuenta lo que se siente al respirar y notar cómo la mente se desvía. No intente cambiar su respiración o el desvío de su mente; sólo observe y vuelva a la respiración.

### **Cuidado Personal**

Puede parecer obvio, pero ir afuera, hacer ejercicio, comer bien, beber agua y dormir lo suficiente, son las mejores maneras de acumular reservas de fuerza de voluntad.

Fuente: Kelly McGonigal, *The Willpower Instinct*



## **El ABC de la Administración Secundaria Traumatología** Conciencia, Equilibrio y Conexión

Ser consciente de cómo nuestro trabajo nos puede afectar, y de lograr y mantener un sentido de equilibrio y la conexión en nuestra vida, puede impedirnos experimentar trauma secundario y/o mitigar sus efectos nocivos. A continuación se enumeran varias maneras en que usted puede reducir su riesgo de experimentar o reducir el impacto de la secundaria trauma.

### **Conciencia**

- Conozca su propia "hoja de trauma." Reconozca su propia historia de trauma y tenga en cuenta que puede afectar a la forma de ver y hacer este trabajo.
- Inventario de su estilo de vida actual y hacer los cambios necesarios. ¿Usted duerme lo suficiente? ¿Te dejas el tiempo de inactividad? ¿Hace ejercicio regularmente? Trate de hacer estas cosas.
- Cuídate. Crear una lista de auto-cuidado y que lo ponga prominente en su hogar u oficina. Una lista muestra auto-cuidado que usted puede alentar a:
  - Ser creativo;
  - Obtener distancia;
  - Sal a la calle y apreciar el clima;
  - Disfrutar de otros entornos;
  - Que se diviertan; y
  - Socializar con personas que no tienen los mismos problemas que usted encuentra en el trabajo!

### **Equilibrio**

- Date permiso para aprovechar en su totalidad las reacciones emocionales. No guarde sus emociones "embotellada".
- Mantener los límites de trabajo claros. Evite las horas extraordinarias de trabajo y no pasar todo su tiempo libre socializar solamente con compañeros de trabajo, la discusión de los aspectos negativos de su trabajo.
- Establezca metas realistas para usted mismo. Conozca sus límites y aceptarlos.
- Aprender y practicar habilidades de gestión del tiempo. Estas habilidades le ayudará a alcanzar un sentido de equilibrio, tanto en sus vidas profesionales y personales.

### Folleto 3.6, continúa

- Busque una nueva actividad de ocio. Elija una actividad de ocio no relacionados con su trabajo.
- Reconocer las habilidades de afrontamiento negativas y evitarlas. Sustituya estas habilidades de afrontamiento con las habilidades de afrontamiento más positivas incluidas en la lista de auto-cuidado!

### **Conexión**

- Escuche a los comentarios de sus colegas, amigos y miembros de la familia. Pida a un miembro de la familia o amigo realizan periódicas "controles de pulso".
- Evite el aislamiento profesional. Aunque lo mejor es no pasar todo su tiempo con los compañeros de trabajo, es beneficioso ser conectado con sus compañeros de trabajo y apoyado por ellos.
- Interrogue después de los casos difíciles. Ahora es el momento para hablar y conectarse con otro compañero de trabajo!
- Desarrollar sistemas de apoyo. Iniciar un grupo de apoyo informal, buscar a un mentor, o ser un mentor a otra persona.
- Buscar la formación para mejorar las habilidades de trabajo y capacidad.
- La formación no sólo permitirá a mantenerse al tanto de los asuntos profesionales nuevos, sino que también permitirá conectarse con otras personas que hacen este trabajo.
- Asistir a su lado espiritual.

Fuente: Adapted from the Center for Sex Offender Management, *Secondary trauma and the Management of Sex Offenders in the Community*

## Comunicación Efectiva

### Tipos de Preguntas y su Eficacia

- Preguntas directas piden información específica y respuestas limitadas.
- Preguntas de respuesta abierta permiten a la persona más libertad en responder.
- Preguntas y declaraciones siguientes solicitan información adicional.

### Proporcionar y Recibir Retroalimentación Constructiva

- Averigüe los hechos, evitar suposiciones.
- Enfóquese en los hechos, no en las personas.
- Evite culpar.
- Enfóquese en la solución de problemas.
- Use lenguaje claro, evite los modismos y "jerga educativo."
- Organice tus pensamientos.
- Considere la perspectiva de la otra persona.
- Considere el tiempo y el ajuste.

### Pautas Para la Comunicación

Puede convertirse en más consciente de su actitud (s) hacia los padres haciendo las siguientes preguntas por si mismo:

- ¿Acepto a los padres en términos de sus necesidades y no en las mías?
- ¿Animo a los padres a hablar conmigo preguntas abiertas y evitar preguntas de sí-no y preguntas cerradas?
- ¿Trato de desarrollar confianza y mostrar a los padres que estoy interesado en ellos? ¿Soy un oyente activo? ¿Moralizo y juzgo?
- ¿Escucho realmente? ¿Establezco contacto visual con los padres y evito estar ocupado en otras cosas?
- ¿Cómo respondo realmente, o puedo utilizar frases hechas como "veo"?
- ¿Involucro a los padres en a tomar decisiones y resolver los problemas? ¿Les hago sentir que toman parte del programa?
- ¿Respeto a los padres, sobre todo cuando tengo que pedir a aclarar o preguntas difíciles?

El resultado de la reflexión regular en la comunicación puede ser una herramienta para el desarrollo de la sensibilidad a la posición y punto de vista del otro.

## **Retroalimentación**

¿Una cosa que usted haya aprendido hoy?

¿Una cosa que le hayan acordado hoy?

¿Qué ayuda necesita para llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tiene para hacer de este trabajo una mejor presentación a otros profesionales quienes trabajan con familias sin hogar?

# **Módulo IV**

## **Organizaciones Trauma-Informado**



# Módulo IV Organizaciones Trauma-Informado

## Meta de Aprendizaje

Los participantes podrán identificar estructuras organizacionales, las actitudes, las políticas y las habilidades que apoyan la práctica trauma informado, reducir el desgaste y aumentar la profesionalidad.

## Repaso

Repaso de la investigación y las tareas a principales del **Módulo III**.

Compartir actividades que usted utiliza en su trabajo que promueven la reflexión y el cambio (**¿Qué sigue?** la actividad del **Módulo III**).

## Condicionar el Cerebro

Participar en una actividad en la que cada uno contribuya a la realización de una tarea difícil.

## Definiciones

- **capacidad** – el campo amplio de habilidades, conocimientos y recursos necesarios para poder sobrevivir, adaptarse, prosperar y completar tareas en un ambiente que cambia
- **liderazgo** - la capacidad de articular la visión y objetivos de la organización y motivar a otros a trabajar juntos en el logro de dichos objetivos
- **colaboración** - trabajando con otros hacia un objetivo común
- **trauma secundario (fatiga de la compasión)** - la tensión resultante de querer ayudar a una persona traumatizada y/o que está sufriendo
- **agotamiento** - un sentimiento de frustración, agotamiento, cinismo, e ineficacia debidos a las fallas que trae el sistema de organización, como imposibles cargas de trabajo y falta de capacidad y respuesta o apoyo
- **supervisión reflexiva** - el proceso de examinar, con otra persona, los pensamientos, sentimientos, acciones y reacciones que evocan en nuestro trabajo
- **organizaciones de trauma-informado** - organizaciones que demuestran una comprensión de la prevalencia y el impacto de los traumas y las rutas de acceso a la curación y la recuperación; busque "la seguridad primero" y evitar traumatizar de nuevo

## Vídeos

Escaleras Piano

(Cambiar el entorno para hacer el cambio)

TheFunTheory.com

<https://www.youtube.com/watch?v=2lXh2n0aPyw>

*El cambio es bueno...Usted va Primero*

SimpletruthsTV.com

<https://www.youtube.com/watch?v=jwxrsngEJDw>

\* Escrituro español está disponible al final del Módulo

## Investigación

- El trauma es penetrante: entre 55-99% de nosotros hemos experimentado por lo menos un evento traumático, con un promedio de 5 traumas por vida.
- Las organizaciones, a través de sus prácticas, pueden inducir traumas relacionados y reacciones a los clientes y al personal.
- El agotamiento puede interferir con las relaciones profesionales con sus clientes y se debe llamar la atención tanto como al individuo como al sistema.
- Entrenamiento, práctica y supervisión reflexiva regular, consulta y apoyo son necesarios para crear y mantener organizaciones trauma-informado.
- Organizaciones trauma-informado pueden intervenir a tiempo, proporcionar o referir a una asistencia inmediata y concreta, evitar más traumas y apoyar el desarrollo saludable.
- Acercamiento del trauma-informado puede mejorar la efectividad de los servicios.

## Tareas Principales

- Promover y apoyar una comunicación abierta y colaborativa dentro de la organización.
- Hacer una evaluación abierta y sincera de la capacidad actual de la organización para trabajar eficazmente con las familias sin hogar y trauma.
- Proporcionar seguridad física y emocional para clientes y empleados.
- Desarrollar un proceso para transiciones exitosas a otros programas y servicios.
- Identificar e implementar formas de mejoramiento continuo a la capacidad organizacional para apoyar a los niños, familias y personal.



## Pregunta de Discusión

¿Qué pasos recomendaría para mejorar la capacidad de la organización para apoyar al personal y para trabajar eficazmente con los niños y las familias que experimentan falta de vivienda?

## Resultados

- Que la organización funcione suavemente y con mínimos conflictos.
- Que personal funcione eficazmente como en equipo.
- Niños, familias y el personal construyan resiliencia.
- Que la organización construya capacidad para proveer servicios trauma-informados.
- Que la organización tome un papel activo en el trabajo para el cambio comunitario.

## ¿Qué Sigue?

Como personal, discutir las características (actuales y potenciales), las estrategias y recursos del organización que apoyan y construyen fortalezas individuales y organizadas.

## Llevar el Trabajo hacia Adelante

- Demostrar compromiso a una práctica reflexiva y mejoramiento continuo.
- Contribuir al conocimiento colectivo del personal por traer nuevos aprendizajes al grupo.
- Ofrecer oportunidades para involucrar al personal y clientes en la planificación, ejecución y cumplimiento de metas personales y organizacionales.
- Identificar socios claves en la comunidad.

## Citas

*"La primera tarea de la recuperación consiste en establecer la seguridad del sobreviviente. Esto toma precedencia sobre todos los demás, porque ningún otro trabajo terapéutico puede posiblemente tener éxito si la seguridad no ha sido adecuadamente fija."* Judith Herman

*"Haga que todos ayuden en pequeña parte, entonces nadie se sentiría sin poder."* Ken Frohock

*"Una organización, no importa que tan bien diseñada sea, sólo es tan buena como las personas que viven y trabajan en ella."* Dee Hock

*"Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo."* Vince Lombardi

## Video del Modulo IV

### En Inglés con la Escritura Española

*El Cambio es Bueno...Tu Vas Primero: 21 Maneras para inspirar el cambio*

<https://www.youtube.com/watch?v=jwxrsngEJDw>

*(En la pantalla) ¿Cómo inspiras tu equipo para ver que el cambio sea bueno? Y aún así ... vas en una nueva dirección, es... el camino correcto por... la razón correcta. Iremos rápido y compartiremos unas ideas. ¡Relájese, póngale volumen al micrófono y ...goce!*

*(En la pantalla) CAMBIO LOG QUE NECESITA CAMBIO ... NO ES LO QUE ES FÁCIL.*

*(En la pantalla) ÉXITO*

*(En la pantalla) "Antes de poner una trampa para ratones, necesitamos averiguar si hay ratones por ahí." Yogi Berra*

*(En la pantalla) RECRUTA TU MEJOR GENTE*

*(En la pantalla) "Se consiguen los mejores esfuerzos de otros, no porque se les pone fuego debajo de ellos, sino, creando fuego dentro de nosotros mismos." Bob Nelson*

*(Caricatura de un hombre) OLVÍDESE DEL ÉXITO*

*(En la pantalla) "Es muy fácil para las compañías traer nuevas ideas que dejar ir las ideas viejas." Peter Druker*

*(Caricatura de un hombre mostrando sus músculos) CONCÉNTRESE EN FORTALEZAS - CONCÉNTRESE EN LA CRÍTICA DE POCOS... NO EN LA INSIGNIFICANCIA DE ALGUNOS.*

*(Caricatura de un hombre cortando árboles) REMUEVA LAS BARRERAS*

*(En la pantalla) "Cuando tu estás hasta tu trasero y ahí están los caimanes, es difícil recordar que tu propósito se está ahogando en el pantano." George Napper*

*(En la pantalla) TODO SE EMPIEZA CON CREER*

*(Caricatura de un hombre con vendaje en los ojos y una manzana encima de su cabeza) "Un buen líder inspira la gente a tener confianza en su líder. Un grandioso líder inspira la gente a tener confianza en ellos mismos." Anónimo*

(En la pantalla) SIMPLIFÍQUE TU MENSAJE (caricatura de un hombre leyendo)

(En la pantalla) *"Hacer lo simple complicado es muy común; hacer lo complicado simple, increíblemente simple, eso es creatividad."* Charles Mingus

(Caricatura de una anciana y un hombre sosteniendo su brazo) DEJA QUE TUS ACCIONES HABLEN

(En la pantalla) *"Se puede enseñar cultura. ¡Tienes que vivirla! ¡Tienes que experimentarla! ¡Tienes que compartirla! ¡Y lo mas importante...tienes que demostrarla!"* Brent Harris

(En la pantalla) CELEBRE EL ÉXITO (globo volando hacia arriba)

(En la pantalla) *"La mejor administración en el mundo son las cosas que se ven recompensados y las tareas cumplidas apreciadas ."* Michael LeBouef

(Estadio pista) MIDA LOS RESULTADOS

(Un hombre brinca) *"LO QUE SE MIDE SE MEJORA."* Peter Druker

(En la pantalla) ORGANICE EL ESCENARIO PARA INNOVACIÓN

(Mujer en el escenario) *"La mejor manera de conseguir buenas ideas es de conseguir muchas ideas."* Linus Pauling

(Gente bailando) PÁRESE CON ELLOS NO POR ENCIMA DE ELLOS

(En la pantalla) *"Se califica a un hombre verdadero es con la cortesía con la cual el trata a los hombres humildes."* Anónimo

(Un niño escribiendo en el tablero) REFORZAR, REFORZAR, REFORZAR

(En la pantalla) Porque...*"Cuando patrones se rompen, mundos nuevos emergen."*

## **Recursos Adicionales Módulo 4**

*Capacity Building*. Video Channel. Third Sector New England. Web.

<[http://www.youtube.com/playlist?list=PLB93EA66BEB202017&feature=emshare\\_playlist\\_user](http://www.youtube.com/playlist?list=PLB93EA66BEB202017&feature=emshare_playlist_user)>.

*Capacity Building: A Topical Resource List*. Foundation Center. Web.

<<http://foundationcenter.org/grantmakers/topicalresources/list01.html>>.

Connolly, Paul, and Carol Lukas. "Six Components of Organizational Capacity." *Fieldstone Alliance*. 2004. Web.

<[http://www.fieldstonealliance.org/client/articles/ArticleComponents\\_Org\\_Capacity.cfm](http://www.fieldstonealliance.org/client/articles/ArticleComponents_Org_Capacity.cfm)>.

- De Vita, Carol, and Fleming Cory, eds. "Building Capacity in Nonprofit Organizations." The Urban Institute. 2001. Web. <[http://www.urban.org/UploadedPDF/building\\_capacity.pdf](http://www.urban.org/UploadedPDF/building_capacity.pdf)>.
- Fallot, Roger, and Maxine Harris. "Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol." *Community Connections*. Web. <[http://www.sfbhn.org/misc/pdf/Fallot\\_Tool\\_Explanation\\_TIC.pdf](http://www.sfbhn.org/misc/pdf/Fallot_Tool_Explanation_TIC.pdf)>.
- "Family Connections." Boston Children's Hospital. Web. <<http://www.childrenshospital.org/clinicalservices/Site2684/mainpageS2684P9.html>>
- Guarino, K., et al. "Trauma-Informed Organizational Toolkit." National Center on Family Homelessness, Web. <<http://www.familyhomelessness.org/media/90.pdf>>.
- Interactive Homelessness Lessons. On-Line Training. Office of Head Start, ECLKC. Web. <<http://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/hslc/ttssystem/family/Family%20and%20Community%20Partnerships/Crisis%20Support/Homelessness/homelessness.html>>
- Koschmann, Matt. *What is Organizational Communication?* Video. <<http://youtu.be/e5oXygLGMuY?>>.
- "Models for Developing Trauma-Informed Behavioral Health Systems and Trauma Specific Services." National Center for Trauma-Informed Care. Web. <<http://www.ct.gov/dmhas/lib/dmhas/trauma/TraumaModels.pdf>>.
- "Reflective Practice and Program Development." Zero to Three. Web. <<http://www.zerotothree.org/about-us/areas-of-expertise/reflective-practiceprogram-development/>>.
- "The Sanctuary Model." Web. <<http://www.sanctuaryweb.com/>
- Staff Leadership to Create Relationships that Protect Children." Strengthening Families. Center for the Study of Social Policy. Web. <[http://www.cssp.org/reform/strengtheningfamilies/resources/body/03\\_Staff\\_Leadership\\_R EV4-1.pdf](http://www.cssp.org/reform/strengtheningfamilies/resources/body/03_Staff_Leadership_R EV4-1.pdf)>.
- "Strengthening Families for Practitioners: A Protective Factors Framework." Strengthening Families. Center for the Study of Social Policy. Web. <<http://www.cssp.org/reform/strengthening-families/basic-onepaggers/Strengthening-Families-for-Practitioners.pdf>>.
- "Third Sector New England: Transforming Nonprofits, Powering Change." Third Sector New England. Web. <<http://www.tsne.org/>>.
- Van Dernoot Lipsky, Laura, and Connie Burk. *Trauma Stewardship: An Everyday Guide to Caring for Self While Caring for Others*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2009. Print.

# **Módulo IV**

## **Folletos**



## **Organizaciones Trauma-Informado**

Una organización trauma-informado minuciosamente incorpora, en todos los aspectos de prestación de servicios, una comprensión de la prevalencia y el impacto del trauma y los caminos hacia la recuperación. Los servicios de trauma-informado evita re-traumatismo a aquellos que buscan ayuda, así como al personal. Estas organizaciones buscan "seguridad primero" y se comprometen a "no hacer daño."

### **Crear una Cultura Organizacional Trauma-Informado es Importante porque:**

- El trauma es penetrante: entre 55-99% de nosotros han experimentado por lo menos un evento traumático, con un promedio de 5 traumas por vida.
- El impacto del trauma es muy profundo, y a menudo transforma su vida.
- El trauma aniquila particularmente a los más vulnerables.
- El trauma a menudo ha ocurrido en el contexto de si mismo, a veces responde involuntariamente induciendo recuerdos traumáticos.
- El trauma afecta a los miembros del personal, así como también a los consumidores; el personal están en riesgo de trauma secundario (fatiga de la compasión) y/o agotamiento.
- Proveedores del servicio pueden ser reacios a dirigir el trauma, carecen de confianza en su capacidad para enfrentar con emociones o comportamientos resultantes, o temen a que sus propias historias de trauma se inducirán.
- Capacitación, supervisión reflexiva permanente, consulta y apoyo son necesarios para crear y mantener organizaciones trauma-informado.
- Las organizaciones basadas en trauma pueden intervenir a tiempo, proporcionar o referir a una asistencia inmediata y concreta, evitar más traumas y apoyar el desarrollo saludable.

Folleto 4.1 continúa

### **Valores Esenciales de una Organización Trauma-Informado:**

- Seguridad
- Integridad
- Opción
- Colaboración
- Empoderamiento

Un programa es el trauma le notifique cuándo cada uno de estos valores es evidente en cada contacto, ajuste, relación y actividad en las experiencias del personal, así como a los consumidores.

### **Establecer un Ambiente de Apoyo Requiere:**

- Seguridad para niños, familias y personal
- Consistencia y previsibilidad
- Transparencia en el intercambio de información
- Comunicación abierta y respetuosa
- Privacidad y confidencialidad
- Conciencia cultural y competencia

Fuente: Fallot, Roger y Harris, Maxine (2009). Crear una Cultura de la Atención de Trauma-Informado: Una Autoevaluación y Protocolo de Planificación. Washington, D.C., Conexiones Comunitarias.

### **Ejercicio Reflexivo para su Organización**

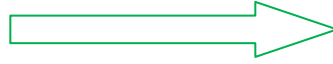
- ¿Qué estructuras organizativas, actitudes y políticas tiene su organización actualmente para trabajar efectivamente con las familias que experimentan falta de vivienda? ¿Qué hace falta?
- ¿Cómo garantiza su organización seguridad física y emocional para los niños, familias y el personal?
- ¿La organización tiene procesos efectivos para las transiciones exitosas dentro, en y fuera de su programa?



## Desde Burnout a Compromiso: Equilibrando Dimensiones

### **Burnout**

Agotamiento  
Desprendimiento / Cinismo  
Ineficacia



### **Compromiso**

Energía/Resiliencia  
Participación/Pasión  
Eficacia / Agencia



#### Cambio individual:

- Salir: Abandonar
- Voz: Habla de cambio
- Lealtad: Mantener

#### Cambio Organizacional:

- Evaluar
- Intervenir en una o más dimensiones
- Enfoque en fortalezas -- Construir compromiso!

### Evaluación Rápida

	Compromiso	a	Burnout
	Perfecto	Tolerable	Discrepancia Grande
<b>Carga de trabajo</b>			
La cantidad de trabajo para completar en un día			
La frecuencia de eventos inesperados, sorprendentes			
<b>Control</b>			
Mi participación en las decisiones que afectan a mi trabajo			
La calidad del liderazgo de la alta dirección			
<b>Recompensa</b>			
El reconocimiento por sus logros			
Oportunidades para bonificaciones o aumentos			
<b>Comunidad</b>			
La frecuencia de las interacciones de apoyo en el trabajo			
La calidad de las relaciones en el trabajo			
<b>Egualdad</b>			
La dedicación de la administración para dar a todos la misma consideración			
Procedimientos claros y abiertos para la asignación de premios y promociones			
<b>Valores</b>			
El potencial de mi trabajo para contribuir a la comunidad en general			
Mi confianza en que la misión de la organización es significativa			

Nota: esto no es un estudio completo

*"Un lugar de trabajo que se ha diseñado para apoyar el desarrollo positivo de la energía, el vigor, la resistencia, la participación, la dedicación, la absorción y la eficacia ... es una parte esencial de mantenerse fiel a la búsqueda de una causa noble y mantener la llama de la compasión y la dedicación de ardor brillantemente."*

Fuentes: Christina Maslach y Michael Leiter, Varios

## **Manejo Trauma Secundario y Agotamiento**

Un enfoque multidimensional para la prevención e intervención que involucra el individuo, miembros del equipo, supervisores, liderazgo y organización política, producirá los resultados más positivos para los que se encuentran afectados por el trauma secundario o agotamiento.

### **Fuentes del Trauma Secundario**

- Empatía: por empatizar con otra o "sentir su dolor", el profesional se vuelve vulnerable a la internalización de algunos de que el dolor relacionado con el trauma.
- Insuficiente tiempo de recuperación de presenciar o escuchar acerca de experiencias traumáticas
- Sin resolver un trauma personal, este se puede "inducir" cuando trabaja con un individuo que ha sufrido un trauma similar
- Aislamiento y fragmentación sistémica: Cuando las personas se sienten valoradas y en la presencia de otras personas que respetan y cuidan de ellos, entonces son más capaces de tolerar el estrés extremo

### **Fuentes de Agotamiento**

- Exigente y no ofrece apoyo a compañeros de trabajo
- Arbitrario a procedimientos y reglas y sin flexibilidad
- Demasiado papeleo
- Ambigüedad en las descripciones
- Supervisión y entrenamiento deficiente
- Excesivamente altos número de casos
- Falta de control o influencia sobre su trabajo
- Mala comunicación
- Largos días laborales y largas semanas de trabajo

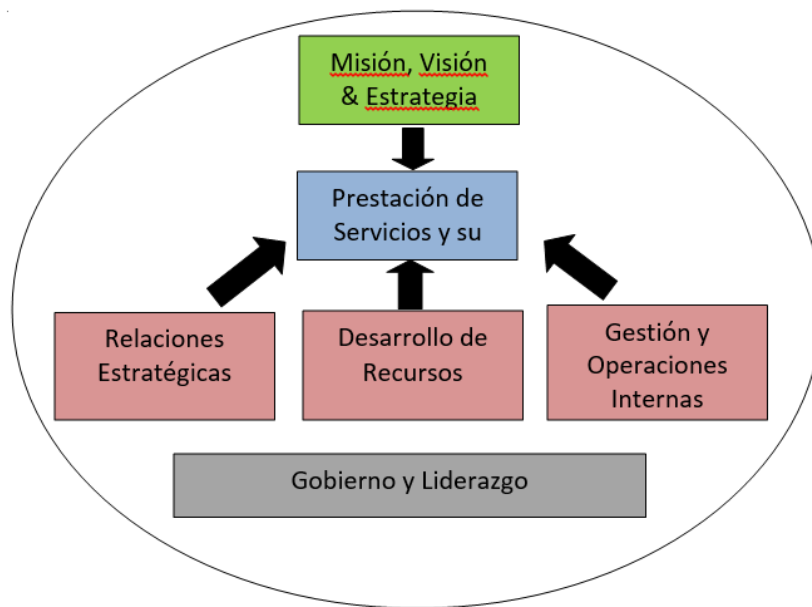
### **Estrategias para la prevención e intervención:**

- Asegurar la comunicación interna clara, oportuna y eficaz
- La supervisión reflexiva
- el número de casos Balanced
- programación de horario flexible
- Cambio en las asignaciones de trabajo o grupos de trabajo
- formación profesional continua y oportunidades de desarrollo profesional
- Grupos de lugar de trabajo auto-cuidado de la
- El ejercicio y una buena nutrición
- Referencias a Programas de Asistencia al Empleado o agencias externas

Fuente: Adaptado de Trauma Secundario y la Fuerza Laboral de bienestar del niño.  
[http://www.cehd.umn.edu/ssw/cascw/attributes/PDF/publications/CW360\\_2012.pdf](http://www.cehd.umn.edu/ssw/cascw/attributes/PDF/publications/CW360_2012.pdf)

## Elementos Organizativos Afectan la Capacidad

- **Visión compartida** - Misión, visión y estrategia son las fuerzas impulsoras que dan a una organización su propósito y dirección.
- **Un liderazgo fuerte, efectivo** - Liderazgo y gobernanza conservan todas las piezas alineadas y en movimiento. El liderazgo de la organización es alerta al cambio de las necesidades y de las realidades de la comunidad.
- **Desarrollo de los recursos** - La administración eficaz y el uso de los recursos humanos, financieros, físicos y recursos informativos afectan la capacidad de una organización.
- **Comunicaciones eficaces, interna y externamente** - La fuerza de la organización depende de la capacidad de recolectar, procesar y utilizar información eficiente y eficazmente.
- **Habilidades** -Las habilidades que se manifiestan en individuos contribuirá a la organización y la capacidad de hacer las cosas.
- **Confianza** -La confianza es el reflejo del grado de integridad, honestidad, dependencia, y transparencia dentro de la organización.
- **Sistemas de gestión fuerte** -Invirtiendo tiempo y atención a los resultados del desarrollo de sistemas de eficiencia organizacional y efectividad.
- **Compromiso de mejora continua y desarrollo del personal**



Fuente: Create the Future, [http://www.createthefuture.com/Capacity\\_Building.htm](http://www.createthefuture.com/Capacity_Building.htm)

## **Tres Bloques de Supervisión Reflexiva**

Durante el último cuarto de siglo, el trabajo hecho por CERO HASTA TRES, ha encontrado que supervisión reflexiva, promueve y apoya el desarrollo de una organización basada en la relación. Este acercamiento amplía la idea de que la supervisión es un contexto para el aprendizaje y el desarrollo profesional.

Los tres bloques de supervisión reflexiva son, **la reflexión, colaboración y regularidad.**

### **Reflexión**

Reflexión - significa dar un paso atrás de la experiencia inmediata, intenso trabajo y tomarse el tiempo de preguntarse qué significa en realidad la experiencia. A través de la reflexión, podemos examinar nuestros pensamientos y sentimientos sobre la experiencia e identificar las intervenciones que mejor satisfagan los objetivos.

Reflexión en una relación supervisora requiere una base de sinceridad y confianza. El objetivo es crear un ambiente en el que la gente piensa sus mejores ideas — caracterizadas por la seguridad, tranquilidad y apoyo.

Reuniones regulares son necesarios para:

- proporcionar material que ayudará a estimular un diálogo sobre el trabajo.
- explorar el campo abierto de emociones (positivas y negativas) relacionadas con el trabajo.
- trabajo para entender e identificar los próximos pasos apropiados.

Supervisión reflexiva se caracteriza por la activa acción de escuchar y el atento cuestionamiento por ambas partes. El papel del supervisor es proporcionar el apoyo y el conocimiento necesario para guiar la toma de decisiones y para proporcionar un ambiente emocionalmente seguro que apoya la gestión del estrés positivo. Refleja la relación nutriente proporcionada por personal de los bebés, niños gateadores y familias.

Supervisores pueden también apoyar el desarrollo profesional del personal mediante el uso de reuniones de supervisoras, como una oportunidad para apoyar la adquisición de nuevos conocimientos. La reflexión es importante porque ésta empodera al personal a evaluar su propio desempeño. Estar consciente de sus propias fortalezas, así como también de los límites y las vulnerabilidades, permite a los individuos hacer correcciones a lo largo del curso en el rendimiento de su trabajo, sintiéndose natural, no forzado y generándose dentro de sí.

## **Colaboración**

El concepto de colaboración (o equipo) hace énfasis en compartir la responsabilidad y el control del poder. Poder proviene de diversas fuentes, entre ellas la posición en la organización, capacidad para dirigir e inspirar, esfera de influencia y comunicación con colegas. Pero sobre todo, el poder se deriva del conocimiento.

Mientras que compartir el poder es el objetivo de la colaboración, esto no exige a supervisores de fijar límites en ejerciendo su autoridad. Estas responsabilidades se mantienen firmemente dentro del dominio del supervisor. La colaboración permite que ocurra el diálogo en cuestiones que afectan al personal y el programa.

La colaboración permite al personal a expresar interés en asumir nuevas tareas y desafíos, así como para ejercer algún control sobre los términos y condiciones de su trabajo. Ofrece a supervisores y mentores la oportunidad de aprender, así como enseñar al personal. Colaboración también permite a los supervisores a reconocer las oportunidades para compartir la responsabilidad y la toma de decisiones y, por lo tanto, cultivar el talento de liderazgo de si mismo.

La verdadera colaboración requiere una comunicación abierta, fluyendo libremente en ambas direcciones y protegida de "extraños". Ambos socios asumen lo mejor de uno al otro. La relación supervisora esta caracterizada por una sensación de confianza y seguridad, donde cuestiones difíciles pueden ser discutidas sin temor, o juicio, divulgación, o ridículo. La comunicación abierta implica la curiosidad de escuchar activamente. Cualquier socio puede preguntar "¿Qué estaba pensando cuando hizo eso?" es como un medio para aprender más acerca de las motivaciones y pensamientos de los otros.

## **Regularidad**

Reflexión ni colaboración ocurrirá sin regularidad de interacciones. La supervisión debe ocurrir en un horario confiable, y debe asignarse tiempo suficiente para su práctica.

Dicho esto, hay momentos cuando se programan los conflictos o las emergencias ocurren, por lo que es necesario reprogramar reuniones de supervisión. Cuando esto sucede, coloque otro horario para reunirse lo más pronto como sea posible. Si la necesidad de reprogramar se presenta con frecuencia, se debe pensar por qué esto sucede.

Se toma tiempo para formar una relación de confianza, para colaborar y compartir ideas, pensamientos y emociones. Reuniones supervisoras son una inversión en el desarrollo profesional del personal y en el futuro del programa. El personal tomará señales de los líderes.

Extraído de Parlakian, R. (2001). Mirar, escuchar y aprender: Supervisión reflexiva y basada en la relación de trabajo. Washington, D.C: ZERO TO THREE.

<http://www.zerotothree.org/about-us/areas-of-expertise/reflective-practice-program-development/three-building-blocks-of-reflective-supervision.html>

## ¿Es Reflexivo mi Estilo Supervisario?

El liderazgo reflexivo se caracteriza por la conciencia de sí mismo, la observación cuidadosa y continua, respuestas respetuosas, flexibles que resultan en programas reflexivos y basados en la relación. La siguiente **Autoevaluación de liderazgo** es una serie de declaraciones y preguntas reflexivas que ofrecen información sobre su estilo de liderazgo para ayudarle a identificar sus fortalezas y oportunidades de crecimiento.

**Instrucciones:** Califíquese a sí mismo en una escala de **1 (raramente)**, **2 (a veces)** o **3 (casi siempre)** en las siguientes declaraciones:

1. En una discusión, puedo ver áreas de acuerdo entre opiniones diferentes.	1 2 3
2. Predicar con el ejemplo, no sólo con palabras.	1 2 3
3. He notado un buen trabajo y le doy al personal retroalimentación positiva.	1 2 3
4. Reconozco el valor del humor en el trabajo.	1 2 3
5. Tengo una visión a donde va la agencia, centro, proyecto que yo dirijo y puedo comunicarme con los demás.	1 2 3
6. Cuando algo no va bien para uno de los miembros de mi personal, me tomo el tiempo para ayudarle a pensar y a desarrollar una manera para resolverlo.	1 2 3
7. Me siento cómodo diciéndole a otros cuando no sé la respuesta a una pregunta en particular.	1 2 3
8. Tengo la seguridad de que celebramos como en equipo cuando logramos las metas.	1 2 3
9. Tengo maneras de manejar las presiones de mi posición que me permiten pensar y diseñar estrategias incluso en medio de crisis.	1 2 3
10. Enfoco el trabajo de la agencia, centro, o proyecto que dirijo, basado en las necesidades de los niños y las familias que servimos.	1 2 3
11. Me aseguro de que la gente sepa que está bien para compartir sus opiniones y decir lo que realmente piensan y sienten.	1 2 3
12. Animo a la gente que me dejen saber lo que necesitan para funcionar bien, siempre que sea posible, les garantizo que lo recibirán.	1 2 3

## Folleto 4.6, continúa

13. Reuno ideas de los demás e involucro el personal en la toma de decisiones, casi siempre que sea apropiado.	1	2	3
14. Hago oportunidades para mantenerme actualizado sobre temas en el campo profesional.	1	2	3
15. Pienso antes de actuar.	1	2	3
16. Me reúno regularmente con el personal que superviso.	1	2	3
17. Solicito comentarios a mi personal de mi propia actuación profesional.	1	2	3
18. Tengo un mentor o supervisor en la organización.	1	2	3

### Entendiendo sus Respuestas

#### Si sus respuestas fueron en su mayoría

##### Unos:

La supervisión reflexiva puede ser nueva para usted o su organización. Considere asistir a una sesión de capacitación externa de supervisión reflexiva y en organizaciones basadas en la relación. También es recomendable hacer una lectura independiente de supervisión reflexiva. Ver los artículos en esta edición de la revista para obtener recursos adicionales.

##### Dos:

La supervisión reflexiva no es totalmente nueva para usted, pero usted tiene dudas al aplicarlo plenamente en la práctica. Comenzando con las áreas que ha marcado como "unos", trabajar con su supervisor para identificar experiencias que le ayudará a desarrollar sus habilidades y usarlas con confianza. Considere asistir a talleres o conferencias sobre el tema.

##### Tres

Está cómodo con la supervisión reflexiva con su personal y muchas facetas de este enfoque se han integrado en su trabajo diario. Puede ampliar sus conocimientos y seguir creciendo mediante la identificación de sus próximos desafíos, por ejemplo: desarrollando su propia sesión de entrenamiento en supervisión reflexiva, sirva de mentor a un colega y continúe tomando clases externas y conferencias.

Extraído de Parlakian, R. & Seibel, N. L. (2001). Estando a Cargo: Liderazgo Reflexivo en Programas del Niño y la Familia. Washington, DC: ZERO TO THREE. Disponible en: <http://www.zerotothree.org/about-us/areas-of-Expertise/Reflective-Practice-Program-Development/Leadership-Self-Assessment-Tool.html>



## ¿Qué Hacen los Líderes?

Los líderes llevan a cabo las principales funciones y tareas específicas. Los líderes efectivos saben que el liderazgo es un arte como una habilidad desarrollada. Los líderes comprometidos en realidad estudian liderazgo para mejorar su propio desempeño. Lo que sigue son algunas de las funciones que realizan los buenos líderes.

### **Funciones de la Gente**

- Valorar individuos.
- Reunir y desarrollar a otros a convertirse en líderes.
- Motivar a otros.
- Permitir a otras personas.

### **Funciones de organización**

- Afirmar valores; fijar y reforzar estándares a una altura ética.
- Adoptar y usar sistema de pensamiento y teorías de organización de aprendizaje.
- Construir capacidad de adaptación.
- Desarrollar una cultura óptima organizacional.

### **Funciones personales**

- Delegar, pero no abdicar.
- Asumir riesgos y cometer errores.
- Recibir crítica y aprender de ella.

### **Funciones de la comunidad**

- Asegúrese de que su organización es relevante para la comunidad.
- Construir una red de simpatizantes, socios y colaboradores.
- Ayudar a construir la capacidad cívica de su comunidad.

Fuente: Joyaux, Simone, ¿Qué es el Liderazgo? (2013). Sin Fines de Lucro Trimestral, 23 de abril de 2013. Disponible en:

<http://www.nonprofitquarterly.org/management/22194-what-is-leadership.html>

## **Retroalimentación**

¿Una cosa que haya aprendido hoy?

¿Una cosa que le hayan acordado hoy?

¿Qué ayuda necesita para llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tiene para hacer de este trabajo una mejor presentación a otros profesionales quienes trabajan con familias que experimentan la falta de vivienda?

# **Módulo V**

## **Construyendo Alianzas para los Niños y Familias**



# Módulo V Construyendo Alianzas

## Meta de Aprendizaje

Los participantes identificarán las organizaciones comunitarias y comenzarán a construir alianzas para apoyar a las familias que en riesgo de experimentar, y la transición de la falta de vivienda y el trauma.

## Repaso

Repaso de la **Investigación** y **Las Tareas Principales** del **Módulo IV**. Resumen de las discusiones sobre la capacidad actual y potencial de la organización ("**¿Qué sigue?**" la actividad del **Módulo V**).

## Condicione el Cerebro

Encontrar similitud en diversos objetos.

## Definiciones

- **transición** - pasaje de un estado, etapa, tema, de un lugar a otro; cambio.
- **asignación de activos** - la identificación de las fortalezas y recursos existentes en la comunidad, destacando las interconexiones entre ellos, y determinar cómo acceder a esos activos
- **colaboración comunitaria** - una relación mutuamente beneficiosa y bien definida entró en entre dos o más organizaciones para lograr resultados juntos que no es probable que lograr por sí solo.
- **impacto colectivo** - un acercamiento específico de colaboración comunitaria que involucra el compromiso de un grupo de actores de diferentes sectores, a una agenda común para solucionar un problema social complejo.
- **producción** - actividades y servicios proporcionados por organizaciones o colaboraciones
- **resultados** - los resultados de las actividades y servicios.

## Video

*Fomentar la Capacidad para Adultos*

[http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/theory\\_of\\_change/](http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/theory_of_change/)

\* Escrituro español está disponible al final del Módulo

## Investigación

- La comunidad puede apoyar o socavar el funcionamiento familiar.
- El intercambio de información sobre lo que funciona fortalece los programas, las políticas y las redes comunitarias.
- recursos aumenta de colaboración de la Comunidad disponibles para los niños, familias y organizaciones, especialmente para los vulnerables y en riesgo a niños y familias.
- Cuando los grupos u organizaciones colaboran eficazmente, los dólares se pueden aprovechar más allá del impacto de cualquier corriente de una única subvención o financiación.
- Las redes de ámbito comunitario que comparten una visión y misión, el liderazgo, los recursos, la labor de divulgación, y de las medidas comunes de cambio en la comunidad han demostrado tener un impacto significativo en la comunidad.

## Tareas Principales

- Construir sistemas que permiten transiciones suaves y continuas, apoyo adecuado para familias y niños.
- Identificar socios clave para la colaboración efectiva de la comunidad.
- Desarrollar el respeto mutuo, apoyo e interacciones entre los socios.
- Proporcionar referencias e información a otras agencias cuando sea apropiado.
- Intercambiar datos e información sobre lo que funciona.
- Desarrollar o participar en una red de toda la comunidad que abogará por niños y familias vulnerables.
- Crear una comunidad que se preocupe.

## Pregunta de Discusión

¿Cómo su organización o programa puede trabajar con otras agencias para asegurar el éxito a largo plazo de niños y familias?

## Resultados

- Alianzas organizacionales mas fuertes
- Datos e información más útiles y confiables
- Mayor acceso y uso de recursos para los niños, familias y organizaciones
- Familias más vulnerables que se hagan independientes
- Comunidades más fuertes y saludables

## ¿Qué Sigue?

Identificar a las partes interesadas y proporcionar una oportunidad para explorar objetivos comunes, los resultados deseados y formas concretas de trabajar juntos.

## Llevar el Trabajo Hacia Adelante

- Completar un inventario de comunidad de bienes y desafíos.
- Estudiar maneras efectivas de trabajar colaborativamente.
- Desarrollar relaciones con los dirigentes y trabajadores con liderazgo de las agencias asociadas.
- Identificar objetivos comunes.
- Identificar formas de recolectar y compartir información.
- Identificar y encontrar maneras de coordinar las actividades.
- Explorar operar un modelo de impacto colectivo para crear comunidades saludables para los niños y familias.

## Citas

*"Para que las cosas cambien, alguien en alguna parte tiene que empezar a actuar de forma diferente."* Chip Heath y Dan Heath

*"El cambio social a gran escala requiere amplia coordinación intersectorial, sin embargo, el sector social sigue centrado en la intervención de las organizaciones aisladas individuales."* (Fortaleciendo familias)

*"El cambio llega a la velocidad de la confianza".* Stephen Covey y Rebecca Merrill

*"Todas las personas están atrapadas en una red ineludible de mutualidad, atados a una sola prenda del destino. Lo que afecta a uno directamente, nos afecta a todos indirectamente."* Martin Luther King, Jr.

## Video por Módulo IV

### En Inglés con la Escritura Española

*El Cambio es Bueno...Tu Vas Primero: 21 Maneras para inspirar el cambio*  
<https://www.youtube.com/watch?v=jwxrsngEJDw>

*(En la pantalla)* ¿Cómo inspiras tu equipo para ver que el cambio sea bueno? Y aún así ... vas en una nueva dirección, es... el camino correcto por... la razón correcta. Iremos rápido y compartiremos unas ideas. ¡Relájese, póngale volumen al micrófono y ...goce!

*(En la pantalla)* CAMBIO LOG QUE NECESITA CAMBIO ... NO ES LO QUE ES FÁCIL.

*(En la pantalla)* ÉXITO

*(En la pantalla)* "Antes de poner una trampa para ratones, necesitamos averiguar si hay ratones por ahí." Yogi Berra

*(En la pantalla)* RECRUTA TU MEJOR GENTE

*(En la pantalla)* "Se consiguen los mejores esfuerzos de otros, no porque se les pone fuego debajo de ellos, sino, creando fuego dentro de nosotros mismos." Bob Nelson

*(Caricatura de un hombre)* OLVÍDESE DEL ÉXITO

*(En la pantalla)* "Es muy fácil para las compañías traer nuevas ideas que dejar ir las ideas viejas." Peter Druker

*(Caricatura de un hombre mostrando sus músculos)* CONCÉNTRESE EN FORTALEZAS - CONCÉNTRESE EN LA CRÍTICA DE POCOS... NO EN LA INSIGNIFICANCIA DE ALGUNOS.

*(Caricatura de un hombre cortando árboles)* REMUEVA LAS BARRERAS

*(En la pantalla)* "Cuando tu estás hasta tu trasero y ahí están los caimanes, es difícil recordar que tu propósito se está ahogando en el pantano." George Napper

*(En la pantalla)* TODO SE EMPIEZA CON CREER

*(Caricatura de un hombre con vendaje en los ojos y una manzana encima de su cabeza)* "Un buen líder inspira la gente a tener confianza en su líder. Un grandioso líder inspira la gente a tener confianza en ellos mismos." Anónimo



(En la pantalla) SIMPLIFÍQUE TU MENSAJE (caricatura de un hombre leyendo)

(En la pantalla) *"Hacer lo simple complicado es muy común; hacer lo complicado simple, increíblemente simple, eso es creatividad."* Charles Mingus

(Caricatura de una anciana y un hombre sosteniendo su brazo) DEJA QUE TUS ACCIONES HABLEN

(En la pantalla) *"Se puede enseñar cultura. ¡Tienes que vivirla! ¡Tienes que experimentarla! ¡Tienes que compartirla! ¡Y lo más importante...tienes que demostrarla!"* Brent Harris

(En la pantalla) CELEBRE EL ÉXITO (globo volando hacia arriba)

(En la pantalla) *"La mejor administración en el mundo son las cosas que se ven recompensados y las tareas cumplidas apreciadas ."* Michael LeBouef

(Estadio pista) MIDA LOS RESULTADOS

(Un hombre brinca) *"LO QUE SE MIDE SE MEJORA."* Peter Druker

(En la pantalla) ORGANICE EL ESCENARIO PARA INNOVACIÓN

(Mujer en el escenario) *"La mejor manera de conseguir buenas ideas es de conseguir muchas ideas."* Linus Pauling

(Gente bailando) PÁRESE CON ELLOS NO POR ENCIMA DE ELLOS

(En la pantalla) *"Se califica a un hombre verdadero es con la cortesía con la cual el trata a los hombres humildes."* Anónimo

(Un niño escribiendo en el tablero) REFORZAR, REFORZAR, REFORZAR

(En la pantalla) Porque...*"Cuando patrones se rompen, mundos nuevos emergen."*

## Recursos Adicionales Módulo 5

### En Español

Principios de Vinculación Comunitaria, segunda edición. Web.

<[http://www.atsdr.cdc.gov/communityengagement/pdf/Principles\\_Community\\_Engagement\\_2ndEdition\\_Spanish.pdf](http://www.atsdr.cdc.gov/communityengagement/pdf/Principles_Community_Engagement_2ndEdition_Spanish.pdf)>

### En Inglés

Asset Based Community Development Institute. Web. <<http://www.abcdinstitute.org/>>.

Blank, Martin, S. Kwesi Rollins, and Carlo Ignacio. "Building Effective Community Partnerships." CCI Tools for Federal Staff. Institute for Educational Leadership. Web.

<[http://www.ccitoolsforfeds.org/doc/Building\\_Effective\\_Community\\_Partnerships.pdf](http://www.ccitoolsforfeds.org/doc/Building_Effective_Community_Partnerships.pdf)>.

Bartle, Phil. "Community Empowerment Collective Society." Community Empowerment Collective. 2007. Web. <<http://cec.vcn.bc.ca/cmp/collect.htm>>.

"Collective Impact." FSG. Web.

<<http://www.fsg.org/KnowledgeExchange/FSGApproach/CollectiveImpact.aspx>>.

"Community Tool Box." The Community Tool Box. Work Group for Community Health and Development, University of Kansas. Web. <<http://ctb.ku.edu/en/default.aspx>>.

"Community Action Guide: Supporting Infants, Toddlers, and Families Impacted by Caregiver Mental Health Problems, Substance Abuse, and Trauma." Substance Abuse and Mental Health Services Administration. SAMSHA, 2012. Web.

<<http://store.samhsa.gov/shin/content/SMA12-4726/SMA124726.pdf>>.

Heath, Chip and Heath, Dan. "Switch: How to Change Things When Change is Hard." New York: Broadway Books. 2010. Print.

Kania, John, and Mark Kramer. "Collective Impact." Stanford Social Innovation Review.

Winter. (2011): Web. <[http://www.ssireview.org/articles/entry/collective\\_impact](http://www.ssireview.org/articles/entry/collective_impact)>.

Koschmann, Matt. The Collaborative Challenge: Making Quality Decisions Together. n.d.

Video. Web. <<http://www.youtube.com/user/mattkoschmann>>.

Kretzmann, John P. and McKnight, John L. (1993) *Building Communities from the Inside Out: A Path Toward finding and Mobilizing a Community's Assets*. Evanston, IL: Center for Urban Affairs and Policy Research, Northwestern University.

"Measuring Program Outcomes: A Practical Approach." United Way of America, 1996.

Web. <[http://www.unitedwayslo.org/ComImpacFund/10/Excerpts\\_Outcomes.pdf](http://www.unitedwayslo.org/ComImpacFund/10/Excerpts_Outcomes.pdf)>

The Fun Theory • Com. This site is dedicated to the thought that something as simple as fun is the easiest way to change people's behaviour for the better. Web.

<<http://thefuntheory.com>>

# **Módulo V**

## **Folletos**



## Redes Comunitarias

*Se ha demostrado que las redes de la amplia comunidad que utilizan un modelo de impacto colectivo, tienen un impacto significativo en su comunidad.*

### Resumen de Investigación

- Las comunidades pueden apoyar o ignorar el funcionamiento familiar.
- La colaboración comunitaria aumenta los recursos disponibles para niños, familias y organizaciones.
- La colaboración comunitaria es más útil para las familias y los niños vulnerables que están en riesgo.
- Las redes comunitarias que trabajan hacia una visión y misión común, coordinan sus esfuerzos, comparten recursos, conjuntamente monitorean el progreso hacia los objetivos y se comunican efectivamente, a menudo han demostrado tener un impacto significativo sobre el cambio positivo en toda la comunidad.

### Elementos Esenciales para el Impacto Colectivo

- **Agenda Común:** Todos los participantes tienen una visión compartida para el cambio, un entendimiento común sobre el problema y un acercamiento en conjunto para resolverlo a través de una acción en acuerdo.
- **Actividades Mutuamente Reforzadas :** Cada organización participante hace lo que sabe hacer mejor, coordinar con la acción de otros, para que todos los esfuerzos contribuyan a un plan global.
- **Medida Compartida:** Recolección de datos y monitoreo de resultados consistentemente a través de todos los participantes, asegura que todos los esfuerzos permanezcan alineados y que los participantes sean mutuamente responsables.
- **Comunicación Continua:** La comunicación frecuente, abierta y transparente, con el tiempo construye la confianza que es esencial para la exitosa colaboración de esfuerzos de toda la comunidad.
- **Apoyando los más Fuertes:** La expectativa de que la colaboración puede ocurrir sin una infraestructura de apoyo, es una de las razones por las cuales más frecuentes la colaboración falla. Un personal dedicado y separado de las organizaciones participantes puede ayudar a planificar, gestionar y apoyar la iniciativa.

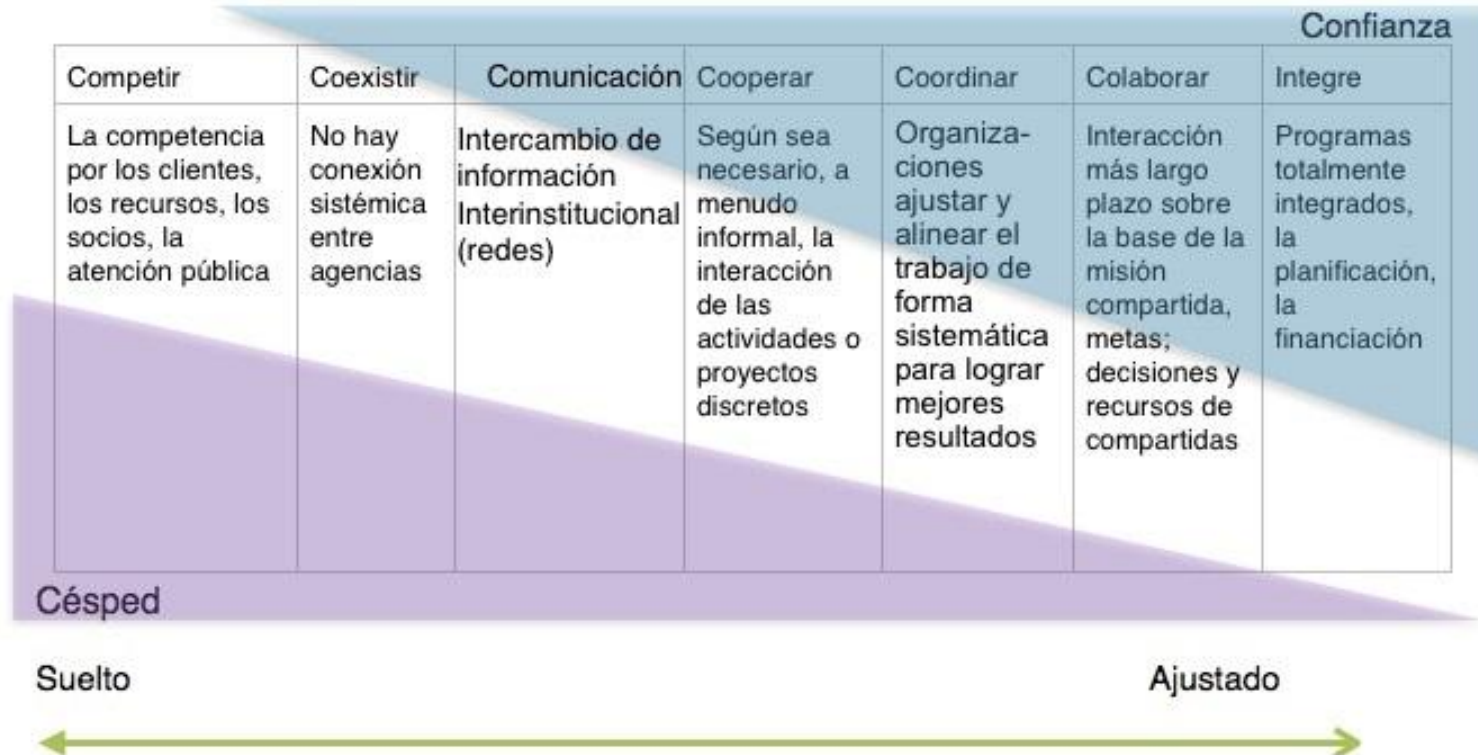
Fuente: Kania, John y Kramer, Mark Impacto Colectivo (2011). Stanford Social Innovation Review (invierno), págs. 36-41.

[http://www.ssireview.org/articles/entry/collective\\_impact](http://www.ssireview.org/articles/entry/collective_impact)

## The Collaboration Continuum

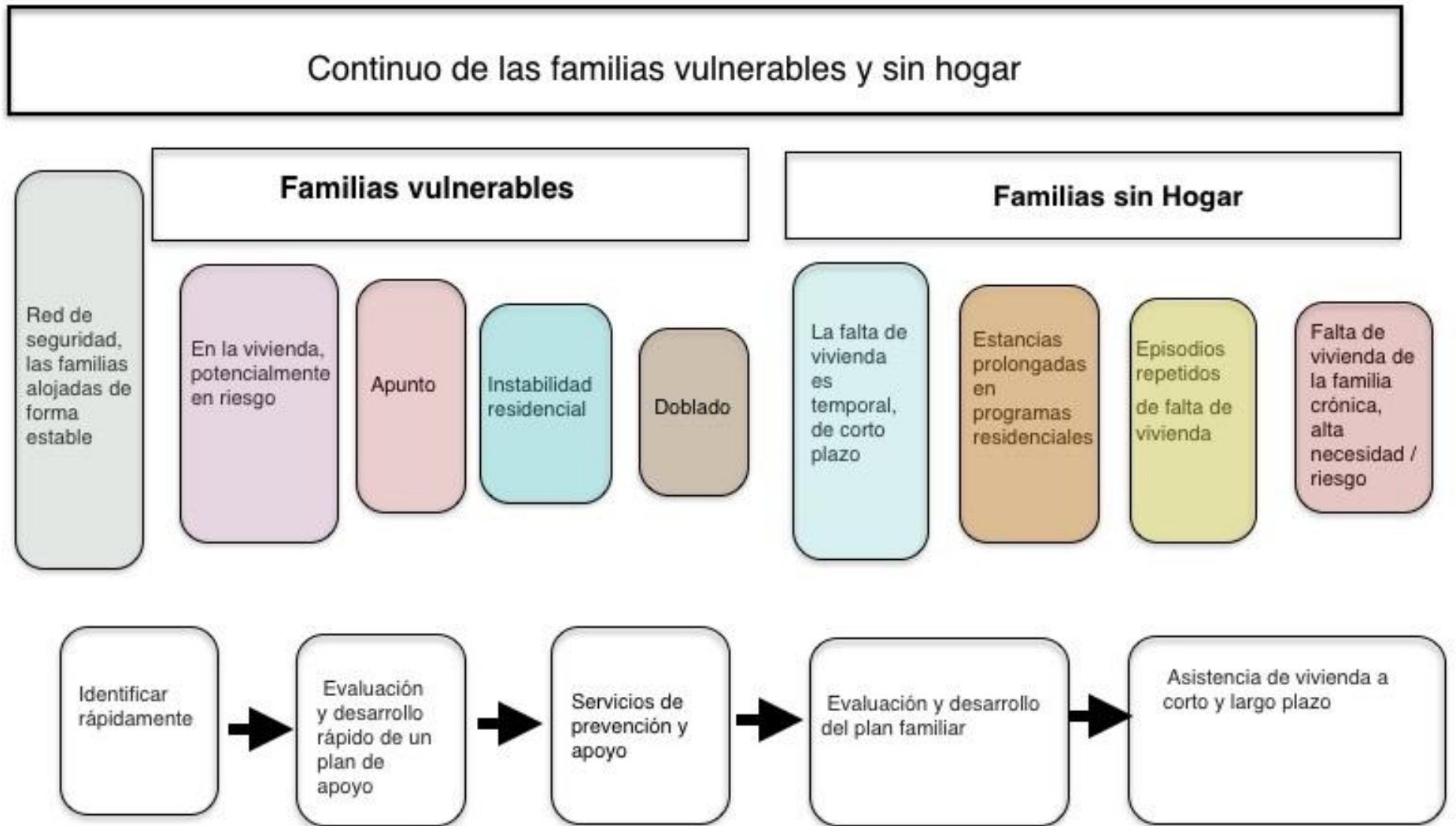


### Continuo de Colaboración



Source: Tamarack Institute, <http://tamarackcommunity.ca/>

Fuente: Instituto Tamarack, <http://tamarackcommunity.CA/>



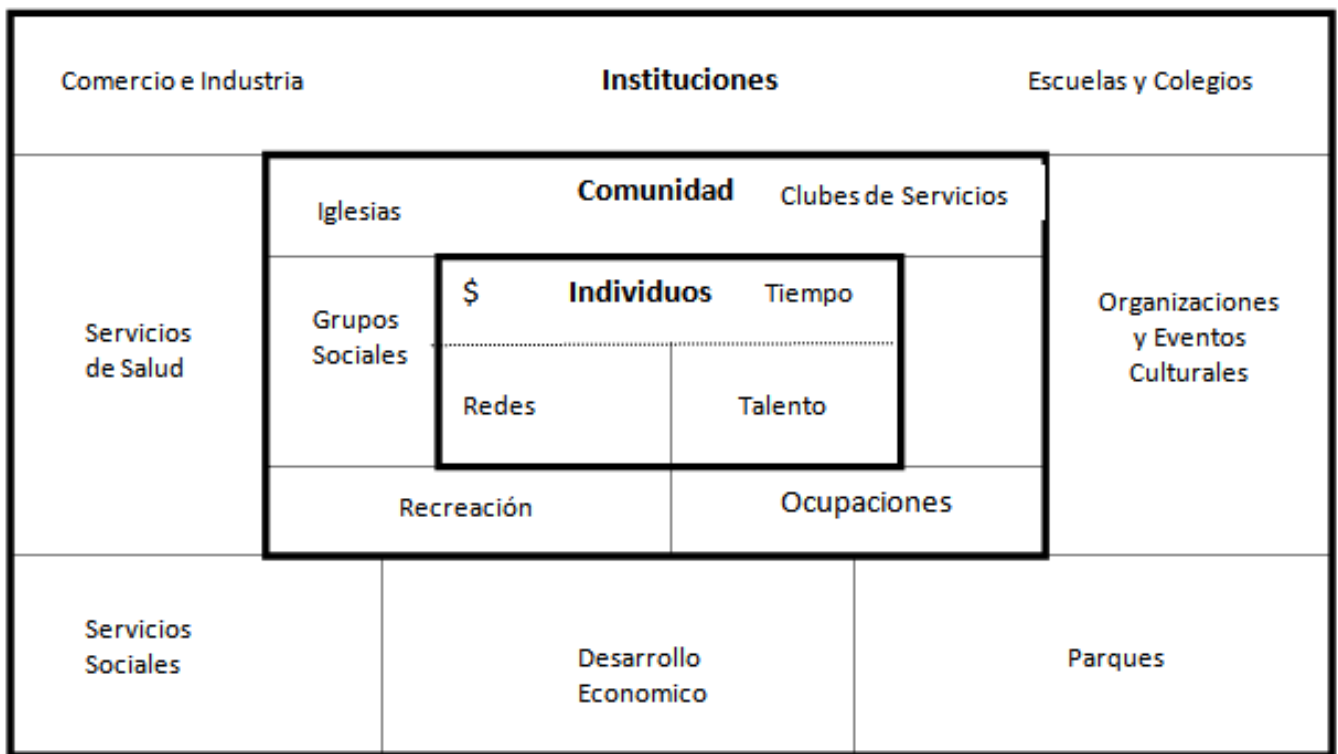
Fuente: *Final desamparo familiar en el estado de Washington: un nuevo enfoque* . El cambio del edificio

## Introducción a la Asignación de Activos

Mapeo de activos es una extensión de la noción básica de identificación y movilización de los recursos disponibles necesarios para diseñar e implementar programas. Mapeo de activos hace hincapié en la idea de empezar con lo positivo, es decir, lo que está disponible en la comunidad para abordar la cuestión o duda en lugar de comenzar con una lista de lo que no está disponible.

Mapeo de activos también incluye el punto clave que los miembros de la comunidad son los compañeros de los alumnos y los co-creadores de todo el proceso, hasta el final de la definición del problema, la identificación de los activos, y el diseño e implementación de las soluciones.

Mapeo de activos puede aclarar el lugar de una organización en el espectro de la comunidad, identificar las lagunas y las conexiones de resaltado.



### Fuentes

Asset Based Community Development Institute. Web. <<http://www.abcdinstitute.org/>>.

Kretzmann, John P. and McKnight, John L. Building Communities from the Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing a Community's Assets. Center for Urban Affairs and Policy Research, Neighborhood Innovations Network, Northwestern University, 2040 Sheridan Road, Evanston, IL. 1993

Michigan State University. Best Practices Brief. No. 4, 1998-1999. Web: <<http://outreach.msu.edu/bpbriefs/issues/brief4.pdf>>





## Construcción de Alianzas de la Comunidad

	Intervención de Crisis	Estabilización de Familias	Creando Comunidades Humanitarias
¿Qué podemos ofrecer?			
¿Qué más necesitamos?			
¿Qué pueden ofrecer los socios potenciales (quiénes son y qué ofrecen)?			

Fuente: Teaching Solutions NM, 2015

## **Evaluando y Creciendo su Asociación Comunitaria**

Crear y mantener eficazmente asociaciones comunitarias, se requiere tiempo dedicado y atención permanente del proceso colaborativo. Esta lista le ayudará a entender donde su sociedad es próspera y donde puede necesitar atención. Puede también utilizarse con sus socios para que se puedan enfocar, evaluar y mejorar la calidad de sus esfuerzos colaborativos.

### **Evaluando su Asociación Comunitaria**

1. Nuestra sociedad ha desarrollado una visión compartida y un conjunto de objetivos compartidos.

Sin acuerdo      1      2      3      4      5      de acuerdo

Si no está de acuerdo, decir por qué:

2. Nuestra asociación ha participado con éxito en una amplia base de socios procedentes de una variedad de individuos y organizaciones que representan a todas las partes claves interesadas.

Sin acuerdo      1      2      3      4      5      de acuerdo

Si no está de acuerdo, decir por qué:

3. Nuestra sociedad tiene la "mezcla" apropiada de socios para que seamos representados, inclusivos y efectivos.

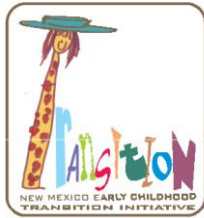
Sin acuerdo      1      2      3      4      5      de acuerdo

Si no está de acuerdo, decir por qué:

4. Las familias y los consumidores participan en nuestra asociación de la comunidad de una manera significativa.

Sin acuerdo      1      2      3      4      5      de acuerdo

Si no está de acuerdo, decir por qué:



# New Mexico Early Childhood Transition Initiative *Partners*

**Dept. of Health, Family Infant Toddler Program (DOH-FIT)**

<http://www.nmhealth.org/ddsd/NMFIT/FITIndex.htm>

**Public Education Dept., Special Education Bureau (PED-SEB)**

<http://www.ped.state.nm.us/seo/index.htm>

**Parents Reaching Out (PRO)**

<http://www.parentsreachingout.org/>

**Education for Parents of Indian Children with Special Needs (EPICS)**

<http://www.epicsproject.org/>

**Children Youth & Families Dept. (CYFD)**

<http://cyfd.org/>

**Head Start State Collaboration Office, CYFD**

<http://www.nmheadstart.org/>

**Bureau of Indian Education (BIE)**

<http://www.bie.edu>

**New Mexico Early Childhood Transition Initiative, UNM Center for Development and Disability**

<http://cdd.unm.edu/ec/transition>

**Early Childhood Learning Network, UNM Center for Development and Disability**

- Early Childhood Network (ECN) <http://cdd.unm.edu/ec/ecn>
- Preschool Network (PSN) <http://cdd.unm.edu/ec/psn>

**Medically Fragile Case Management Program, UNM Center for Development and Disability**

<http://cdd.unm.edu/mfcmp>

**New Mexico School for the Blind and Visually Impaired (NMSBVI)**

<http://www.nmsbvi.k12.nm.us/>

**New Mexico School for the Deaf**

<http://www.nmsd.k12.nm.us/>

**Children's Medical Services**

<http://nmhealth.org/index.shtml>

**New Mexico Regional Education Cooperatives**

<http://www.ped.state.nm.us/resources/personneldirectory/rec.pdf>

## **Retroalimentación**

¿Una cosa que haya aprendido hoy?

¿Una cosa que le hayan acordado hoy?

¿Qué ayuda necesita para llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tiene para hacer de este trabajo una mejor presentación a otros profesionales quienes trabajan con familias que experimentan la falta de vivienda?