

Lugares seguros, niños sanos:
incorporación de prácticas informadas
sobre el trauma en entornos de
cuidado alternativo

GUÍA SOBRE CÓMO DESARROLLAR ORGANIZACIONES INFORMADAS SOBRE EL TRAUMA



**ALDEAS INFANTILES
SOS**



Cofinanciado por el Programa
de Dere-chos, Educación y
Ciudadanía (REC, por sus siglas
en inglés) de la Unión Europea



**Lugares
Seguros,
Niños
Sanos**

IMPRESSUM

©Aldeas Infantiles SOS Internacional

Publicado en Austria por Aldeas Infantiles SOS Internacional

Primera edición publicada en 2021.

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación o transmitida, en cualquier forma ni por ningún medio, sin el permiso previo por escrito de Aldeas Infantiles SOS Internacional, según lo expresamente permitido por la ley, o bajo los términos acordados con la organización de derechos de reprografía correspondiente. Las consultas en primera instancia relativas a la reproducción fuera del alcance de lo anterior deben enviarse a Aldeas Infantiles SOS Inter-nacional a la dirección que figura a continuación.

Aldeas Infantiles SOS Internacional

Hermann-Gmeiner-Str. 51
A-6020 Innsbruck
Austria

Diseño y maquetación

Bestias Design

Ilustraciones

Stipe Kalajžić

Autor principal

Dr. Irene Stevens

Autores colaboradores

Dr. Chrissie Gale and Lubos Tibensky



Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de Aldeas Infantiles SOS y no refleja necesariamente los puntos de vista de la Unión Europea.



Global Programme Expert Group
Mental health and psychosocial support

La versión en español de este documento fue producida por el
Global Programme Expert Group on MHPSS

Lugares seguros, niños sanos:
incorporación de prácticas informadas
sobre el trauma en entornos de
cuidado alternativo

GUÍA SOBRE CÓMO DESARROLLAR ORGANIZACIONES INFORMADAS SOBRE EL TRAUMA



**Lugares
Seguros,
Niños
Sanos**

RECONOCIMIENTOS

Aldeas Infantiles SOS Internacional desea agradecer a todos los que han participado en este proyecto.

EQUIPO DEL PROYECTO A NIVEL DE SOCIOS

Aldeas Infantiles SOS Internacional: Teresa Ngigi, Francine Stansfield, Lubos Tibensky, Florence Treyvaud-Nemtzov, Elisabeth Ullmann-Gheri.

Aldeas Infantiles SOS Bélgica: Annelien Coppieters, Benji Jame, Adeline Puerta, Kristien Schoenmaeckers.

Aldeas Infantiles SOS Bulgaria: Denitsa Avramova, Marin Zarkov.

Aldeas Infantiles SOS Croacia: Ljiljana Ban, Krešimir Makvić, Kruno Topolski.

Aldeas Infantiles SOS Grecia: Kostas Papadimitropoulos, Patricia Schoenweitz.

Aldeas Infantiles SOS Hungría: Boróka Feher, Edit Koles.

Aldeas Infantiles SOS Serbia: Jelena Tanasijević, Nikola Tanasković.

Aldeas Infantiles SOS Internacional desea expresar un agradecimiento especial a la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea, por su apoyo financiero y su continua asistencia en los logros del proyecto.

ÍNDICE

SECCIÓN 1: ¿QUÉ QUEREMOS DECIR CON TRAUMA Y ESTAR INFORMADO SOBRE LOS TRAUMAS?

9

¿Qué es un trauma?	10
¿Por qué es importante que las organizaciones sean conscientes de los traumas y se informen sobre el tema? ____	11
¿Qué deben considerar las organizaciones al tomar medidas para informarse sobre los traumas? ____	11
¿Qué significa ser una organización informada sobre el trauma?	13

SECCIÓN 2: ¿QUÉ ES LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL?

15

¿Qué se entiende por cultura organizacional?	16
Cinco valores clave a considerar al emprender el desarrollo organizacional que resulta en una cultura organizacional informada sobre los traumas	16
¿Qué se entiende por desarrollo organizacional?	17

SECCIÓN 3: COMIENZO DEL PROCESO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TOMA DE MEDIDAS PARA CONVERTIRSE EN UNA ORGANIZACIÓN INFORMADA SOBRE LOS TRAUMAS

19

1. Comprometerse a convertirse en una organización informada sobre los traumas	20
2. Formación de un grupo de trabajo para llevar adelante el proceso de desarrollo organizacional	20
3. Personal de apoyo y otras partes interesadas	21
4. Mejora de la participación en el proceso de desarrollo organizacional mediante el intercambio de información	23
5. Revisión del conocimiento actual, la comprensión y las prácticas relacionadas con estar informado sobre los traumas dentro de una organización	23

SECCIÓN 4: IMPLEMENTAR Y CONSOLIDAR LA PRÁCTICA INFORMADA SOBRE EL TRAUMA DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

25

El proceso de planificación de la acción	26
Realización de un taller de planificación de acciones	30
El proceso de gestión del cambio	33
La importancia de la supervisión en la incorporación de la práctica informada sobre los traumas ____	35

SECCIÓN 5: SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRÁCTICA INFORMADA SOBRE LOS TRAUMAS

37

¿Qué entendemos por supervisión?	38
¿Qué entendemos por evaluación?	39

Anexo uno: lista de verificación de evaluación: una herramienta para llevar a cabo una revisión de un enfoque informado sobre los traumas dentro de una organización	41
Anexo dos: lista de verificación de indicadores de trauma	51
Anexo tres: plan de acción (ejemplo)	55
Anexo cuatro: herramienta de supervisión del plan de acción (ejemplo)	61
Anexo cinco: cuestionarios para el personal y cuestionarios para niños y jóvenes	65
Anexo seis: programas de entrevistas para el personal / los cuidadores y programas de entrevistas para niños y jóvenes	73

INTRODUCCIÓN

Las experiencias adversas de la infancia (EAI) pueden provocar traumas y, como consecuencia, causar resultados perjudiciales para los niños que se pueden prolongar durante toda su edad adulta. Esto es particularmente conocido por ser una característica en la vida de muchos niños y jóvenes que han experimentado cuidados alternativos.

Es importante que las organizaciones que trabajan para apoyar a los niños y jóvenes en cuidados alternativos reconozcan, respondan y apoyen a aquellos que experimentan traumas. Esto significa incorporar un enfoque informado sobre los traumas dentro de una organización. Una forma de lograr esto es a través de un proceso conocido como desarrollo organizacional (DO), que significa tomar medidas para desarrollar y cambiar positivamente las políticas, estrategias y los procesos para mejorar la capacidad, la práctica y la efectividad.

Este documento, «*Guía sobre cómo desarrollar organizaciones informadas sobre los traumas*», se ha escrito específicamente con el objetivo de ayudar a las organizaciones a tomar estas medidas para informarse sobre los traumas. Para ello, el documento proporciona una breve descripción de:

- Qué se entiende por experiencias adversas de la infancia, trauma y práctica informada sobre el trauma.
- Qué es la cultura organizacional, el cambio y el desarrollo, y algunos de los temas clave que las organizaciones de cuidado alternativo deben considerar a medida que avanzan hacia la información sobre el trauma.
- Cinco valores clave que son particularmente importantes a considerar al establecer una cultura informada sobre el trauma dentro de una organización.
- Algunas herramientas para la planificación, implementación y evaluación de la práctica informada sobre el trauma dentro de una organización.
- La importancia de identificar e involucrar a las partes interesadas en el proceso de una organización informada sobre los traumas.

Este documento ha sido desarrollado como parte de «*Lugares seguros, niños SANOS: incorporación de prácticas informadas sobre los traumas en entornos de cuidado alternativo*», un proyecto cofinanciado por la UE que también incluye la publicación de una guía de práctica (<https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>); la aplicación de un programa de formación para quienes trabajan directamente con niños y jóvenes afectados por traumas; y una serie de módulos de aprendizaje electrónico que introducen el concepto de práctica informada sobre el trauma (<https://childhub.org/en/online-learning-materials/trauma-and-alternative-care>). El contenido de este proyecto se basó en un ejercicio de consulta llevado a cabo en seis países participantes: Bélgica, Bulgaria, Croacia, Grecia, Hungría y Serbia. Esto implicó preguntar a los jóvenes con experiencia en cuidados y a los profesionales que trabajan con ellos sobre su comprensión e ideas sobre la práctica informada sobre el trauma.

Durante la consulta, los profesionales dijeron que el impacto del trauma rara vez se toma en consideración en la planificación, la política o la toma de decisiones dentro de sus organizaciones. También explicaron algunas de las razones. Estas incluyen la falta de inversión o acceso al desarrollo profesional continuo sobre el tema del trauma. Además, existe preocupación por el desafío de traducir lo que se aprende durante la formación en la práctica real dentro de las organizaciones. Creen que una comprensión generalmente deficiente del tema se debe en parte a la falta de datos que alerten a las personas sobre la prevalencia de niños y jóvenes afectados por un trauma, así como a facilitar el intercambio de prácticas prometedoras. Los profesionales también piensan que los enfoques interdisciplinarios de bajo nivel para el trabajo son un factor contribuyente. Estas preocupaciones generales se ilustran en la siguiente cita de un encuestado que escribió:

«Algunos profesionales han puesto en marcha prácticas sensibles al trauma para los niños, y a veces para sus padres, así como en sus organizaciones. Sin embargo, en la mayoría de las organizaciones, el trauma no se trata para todos los niños como parte de su planificación o toma de decisiones, o no se discute en absoluto»

Tales experiencias muestran la necesidad de que las organizaciones tomen medidas para informarse sobre los traumas.





SECCIÓN 1



**¿Qué queremos
decir con
trauma y estar
informado sobre
los traumas?**

SECCIÓN 1:

¿QUÉ QUEREMOS DECIR CON TRAUMA Y ESTAR INFORMADO SOBRE LOS TRAUMAS?

¿QUÉ ES UN TRAUMA?

Muchos niños y jóvenes en cuidados alternativos pueden haber estado expuestos a experiencias adversas en la infancia (EAI). El trauma se ha descrito como el resultado de la exposición y el haber vivido experiencias adversas y el impacto que tienen en la vida de alguien. Esto puede ser un «evento único, múltiples eventos o un conjunto de circunstancias que un individuo experimenta como física y emocionalmente dañinas o amenazantes y que tiene efectos adversos duraderos en el bienestar físico, social y emocional del individuo»¹

El tipo más común de trauma que se observa en niños y jóvenes con experiencia en cuidados tiende a ser lo que se conoce como «trauma complejo». Esto puede ser causado por:

- Experiencias adversas (como abuso físico, emocional y sexual y negligencia severa) que pueden tener lugar dentro de las relaciones con personas en las que el niño debería haber podido confiar.
- Muchas experiencias adversas a lo largo del tiempo.
- Experiencias adversas que tienen lugar desde una edad muy temprana.
- La ausencia sostenida de atención segura, enriquecedora y estimulante.

Algunas de estas experiencias adversas incluyen:

- Separación de los miembros de la familia.
- Presencia o experiencia de abuso físico y psicológico y violencia sexual.
- Tener un ser querido muerto.
- Ser abandonado.
- Huida de la guerra.
- Ser desplazado debido a desastres naturales.
- Ser seriamente desatendido.

Las experiencias adversas de la infancia que pueden resultar en trauma pueden causar daños a largo plazo al desarrollo y bienestar físico, social y emocional de los niños. Esto puede incluir cambios perjudiciales en las respuestas emocionales de un niño; una capacidad deteriorada para pensar, aprender y concentrarse; control deficiente de los impulsos; falta de autoimagen positiva; apego deficiente a los cuidadores; y dificultad para construir y mantener relaciones con los demás.



1. SAMHSA (2014). *Concept of trauma and guidance for a trauma-informed approach*. Página 7. Disponible en: https://ncsacw.samhsa.gov/userfiles/files/SAMHSA_Trauma.pdf.

A lo largo de la vida, el trauma complejo causado por experiencias tempranas adversas en la infancia se ha relacionado con una amplia gama de problemas en la edad adulta, incluida la adicción, la depresión y la ansiedad, así como con el comportamiento de riesgo. A su vez, esto puede conducir a una mayor probabilidad de mala salud crónica, incluyendo obesidad, diabetes, enfermedades cardíacas, cáncer e incluso muerte prematura. Se puede encontrar más información en la guía de práctica desarrollada para este proyecto². También hay disponible un curso que comprende seis módulos en línea en (<https://childhub.org/en/online-learning-materials/trauma-and-alternative-care>).

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE LAS ORGANIZACIONES SEAN CONSCIENTES DE LOS TRAUMAS Y SE INFORMEN SOBRE EL TEMA?

Las organizaciones que brindan cuidados alternativos se encuentran en una posición importante para poder identificar a los niños y jóvenes que han sido afectados por el trauma y apoyarlos en su recuperación. Sin embargo, hay algunas organizaciones que no tienen procedimientos que estén informados sobre el trauma y no ofrecen dicho apoyo. De hecho, pueden estar operando de una manera que inadvertidamente desencadena recuerdos traumáticos, empeora el impacto o incluso traumatiza aún más al niño. Por ejemplo, la forma en que un niño es llevado a un entorno de cuidado alternativo puede ser aterradora y desencadenar recuerdos y / o nuevos sentimientos de pérdida, separación e impotencia. Por eso es tan importante que las organizaciones de cuidado alternativo estén informadas sobre el trauma y tengan las políticas, procedimientos y prácticas apropiados.

Sin embargo, las organizaciones que están informadas sobre los traumas pueden aumentar las posibilidades de que los niños y jóvenes se sientan seguros bajo el cuidado de la organización, confíen en los adultos, experimenten relaciones enriquecedoras, aprendan a gestionar los sentimientos y se enfrenten a situaciones difíciles en la vida. Todo esto puede contribuir a que los jóvenes con experiencia en cuidados se den cuenta de oportunidades positivas en su infancia, juventud y vida adulta.

¿QUÉ DEBEN CONSIDERAR LAS ORGANIZACIONES AL TOMAR MEDIDAS PARA INFORMARSE SOBRE LOS TRAUMAS?

Al pensar en el cambio, las organizaciones que apoyan a los niños y jóvenes con experiencia en cuidados deben reconocer y comprender no solo cómo funcionan dentro de un sistema socioeconómico, político y cultural, sino también cómo las experiencias adversas de la infancia que pueden resultar en traumas asimismo lugar y pueden verse afectadas por diferentes aspectos de este contexto más amplio.

2. «Lugares seguros, niños SANOS: incorporación de prácticas informadas sobre el trauma en entornos de cuidado alternativo», guía práctica. Disponible en: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

Esto es algo que fue destacado por la psicóloga Urie Bronfenbrenner³, quien ideó un modelo para ayudarnos a comprender los diferentes factores que pueden impactar en las experiencias de vida de un niño, incluyendo el contexto y la influencia de la familia, la comunidad y la cultura principal. Este modelo se ilustra en el siguiente diagrama:

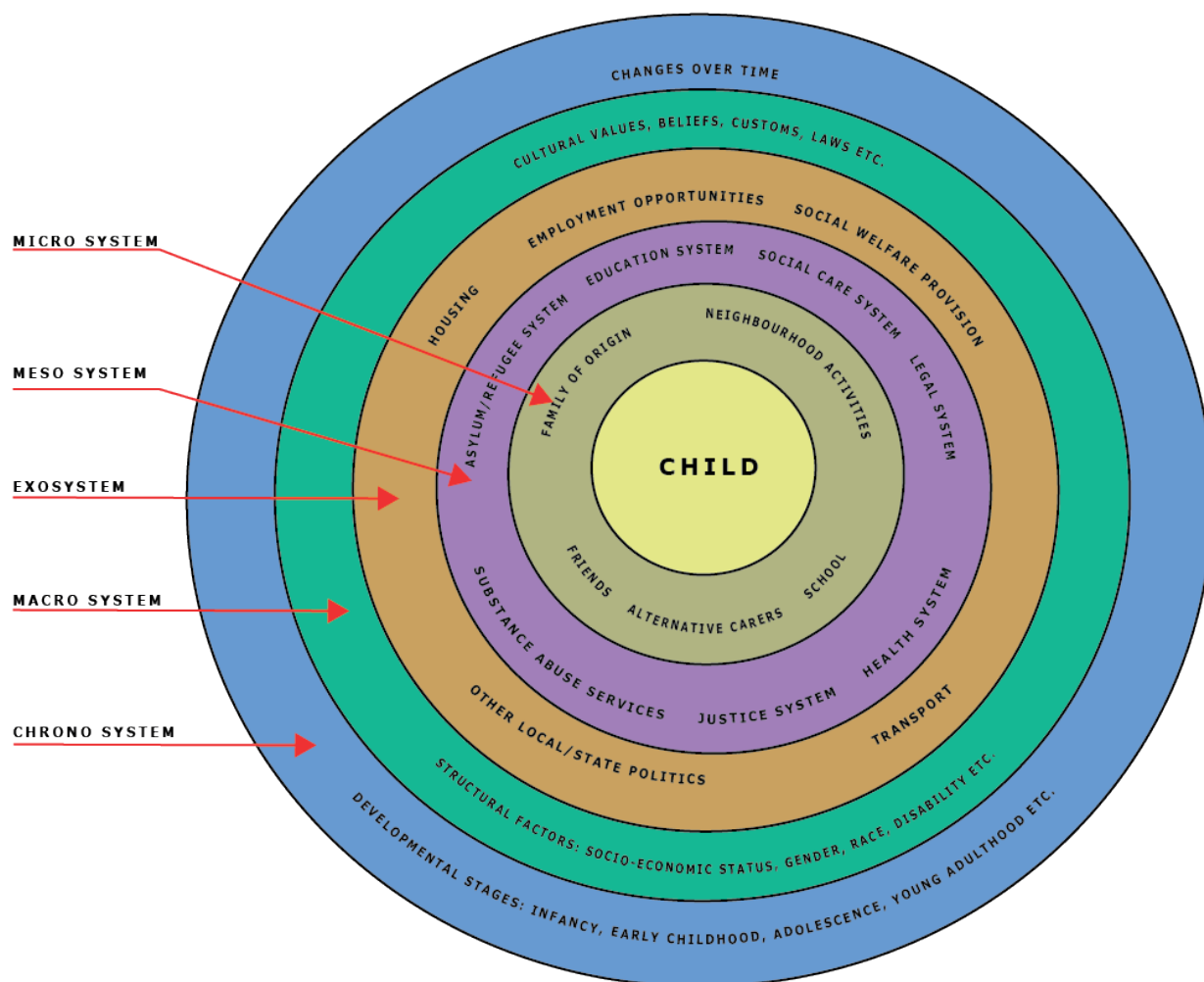


FIGURA 1
ADAPTACIÓN DE LA TEORÍA DE LOS SISTEMAS ECOLÓGICOS DE BRONFENBRENNER⁴

Como se puede ver en el diagrama, los servicios de atención social, que incluyen la provisión de cuidados alternativos, forman parte del «mesosistema». También podemos ver los muchos elementos diferentes de los cinco «sistemas ecológicos» que pueden influir e impactar en las experiencias de los niños. Por ejemplo, los valores culturales que significan que los niños no siempre están adecuadamente protegidos de la violencia y el abuso y/o apoyados cuando ocurren tales experiencias adversas.

3. Bronfenbrenner, U. (1977) *Ecological Systems Theory*.

Disponible en: <https://www.simplypsychology.org/Bronfenbrenner.html> Debería ser la nota al pie

4. *Safe Places, Thriving Children: Embedding Trauma-Informed Practices into Alternative Care Settings* Practice Guidance (page 22).

Available en: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places--Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

Este diagrama ilustra la forma en que una organización debe colocar al niño en el centro de su trabajo, incluida la participación plena y significativa del niño y su familia en toda la toma de decisiones. Se debe considerar la situación de la familia en su conjunto y los factores externos que afectan al bienestar de la familia y otros cuidadores significativos, incluido un enfoque en el apoyo a la familia en su conjunto. También significa tener en cuenta factores como la comunidad local, la escuela, los servicios de salud y otros recursos, reflexionar sobre las normas culturales y sociales, y garantizar que haya un enfoque multidisciplinario para apoyar a los niños, los jóvenes y sus familias.

¿QUÉ SIGNIFICA SER UNA ORGANIZACIÓN INFORMADA SOBRE LOS TRAUMAS?

Ser una organización informada sobre los traumas significa que su participación con niños y jóvenes se basa en un sólido conocimiento y comprensión sobre la forma en que las experiencias adversas de la infancia y cualquier trauma resultante pueden afectarles, el trauma que estas experiencias pueden causar y la incorporación de este conocimiento en **todos** los aspectos de la respuesta y la prestación de servicios.

Si una organización está informada sobre los traumas, significa que estará en mejores condiciones para:

- Identificar a los niños y jóvenes afectados por el trauma.
- Evitar cualquier práctica que pueda llevar a un niño o joven a sufrir un trauma y/o la repetición de un trauma.
- Contribuir a la recuperación del trauma del niño o joven con experiencia en el cuidado.⁵
- Garantizar la participación plena y significativa del niño en la configuración y evaluación de la atención que se le brinda.

Lo más importante es que también se debe reconocer que, si bien las experiencias adversas de la infancia pueden conducir a resultados deficientes para los niños y jóvenes con experiencia en cuidados, esto no es inevitable. Hay muchos casos de niños y jóvenes que han pasado por experiencias adversas en la primera infancia y han vivido vidas felices y productivas. Un factor que contribuye a esto es la propia **resiliencia** del niño.

La resiliencia es la capacidad de un niño para resistir la adversidad y recuperarse de los eventos difíciles de la vida. Se han asociado cuatro factores generales con la resiliencia:

1. Características individuales positivas como el temperamento de un niño y lo bien que puede hacer frente a diferentes situaciones.
2. Buen apoyo familiar.
3. Un entorno cultural positivo que promueva la protección y el apoyo de los niños.
4. Una persona u organización de apoyo fuera de la familia.⁶

5. Para obtener más información sobre lo que significa un trauma y la práctica informada sobre el trauma, puede consultar al módulo 1 de nuestro curso en línea titulado "Trauma and alternative care: an introduction to using a trauma-informed approach" which can be accessed at <https://childhub.org/en/online-learning-materials/trauma-and-alternative-care>

6. Adaptado de: Atwool, N. (2006) "Attachment and resilience: Implications for children in care" *Child Care in Practice*, 12: 4, pp. 315-330. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Nicola-Atwool/publication/228375717_Attachment_and_Resilience_Implications_for_Children_in_Care/links/54ef7fed0cf25f74d7227c91/Attachment-and-Resilience-Implications-for-Children-in-Care.pdf

Por lo tanto, es importante que las organizaciones lleguen a una posición que se centre en mejorar los factores de protección que ayudarán a los niños y jóvenes a desarrollar sus fortalezas individuales y su autoprotección. Si una organización adopta estas medidas cuando se informa sobre el trauma, puede ayudar a los niños y jóvenes a desarrollar resiliencia y contribuir de manera positiva al proceso de recuperación del trauma. Ejemplos de factores de protección incluyen ayudar a experiencias positivas de relaciones de cuidado, promover y apoyar el acceso a una educación de buena calidad y ayudar a los niños y jóvenes a desarrollar redes sociales sólidas. Encontrará más información en el capítulo 7 de la guía de práctica desarrollada para este proyecto.⁷



7. «Lugares seguros, niños sanos: incorporación de prácticas informadas sobre el trauma en entornos de cuidado alternativo», guía práctica.

Disponible en: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

SECCIÓN 2



¿Qué es la cultura organizacional y el cambio y el desarrollo organizacional?

SECCIÓN 2: ¿QUÉ ES LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CAMBIO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL?

¿QUÉ SE ENTIENDE POR CULTURA ORGANIZACIONAL?

La cultura organizacional se ha definido como el «conjunto de creencias, valores y significados que comparten los miembros de una organización»⁸

Es importante considerar la cultura de una organización que brinda atención alternativa al establecer un enfoque informado sobre el trauma. Esto se debe a que la forma en que funciona una organización también debe incorporar un conjunto de valores que sean apropiados para apoyar a los niños afectados por el trauma. Estos valores deben integrarse y entenderse en todos los niveles de la organización. Deben reflejarse en todas las acciones tomadas por quienes trabajan dentro de una organización, desde su primer contacto con un niño o joven, hasta la forma en que se toman las decisiones sobre sus asignaciones de cuidado alternativo, y las relaciones que el personal y los cuidadores tienen con niños y jóvenes, y entre sí.

CINCO VALORES CLAVE A CONSIDERAR AL EMPRENDER EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL QUE RESULTA EN UNA CULTURA ORGANIZACIONAL INFORMADA POR EL TRAUMA

La guía práctica⁹ que se desarrolló para este proyecto enfatiza que la recuperación del trauma solo es posible dentro de relaciones de cuidado coherentes. También enfatiza la importancia de que diferentes profesionales y organizaciones trabajen en estrecha colaboración.

Además, dos expertos en el campo del trauma, y Roger Fallot¹⁰, han identificado cinco valores clave como particularmente importantes a la hora de establecer una cultura informada sobre el trauma dentro de una organización. Incluyen:

8. Austin, Michael J, and Jennette Claassen (2008) "Impact of organisational culture: implications for introducing evidence-based practice" *Journal of Evidence-Based Social Work*, 5:1, pp. 321-359

9. «Lugares seguros, niños sanos: incorporación de prácticas informadas sobre el trauma en entornos de cuidado alternativo», guía práctica.

Disponible en: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

10. Harris, M., y Fallot, R. D. (Eds.). (2001). *New directions for mental health services. Using trauma theory to design service systems*. Jossey-Bass/Wiley. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) *Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol*. Community Connections, Washington DC.

Disponible en: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

1. Seguridad
2. Fiabilidad
3. Elección
4. Colaboración
5. Empoderamiento

La seguridad significa garantizar la seguridad física y emocional del niño o joven y a menudo se considera el primer paso importante para desarrollar una cultura informada sobre el trauma. **La confianza** significa que la organización y su personal crean confianza entre ellos y los niños y jóvenes que están apoyando, incluyendo esforzarse en todo momento por no decepcionarlos y hacer lo que dicen que harán. La confianza puede ser evidente en el establecimiento de prácticas y límites consistentes, y la claridad de lo que se puede esperar de manera realista en la prestación de servicios. **Elegir** significa darle opciones al niño o joven y brindarle el mayor control posible sobre sus decisiones. **La colaboración** es tomar decisiones con el niño o joven. **El empoderamiento** significa centrarse en las fortalezas del niño o joven y ayudarlos a desarrollar habilidades más fuertes para afrontar problemas.

Estos valores interactúan entre sí. Por lo tanto, cuantas más opciones tenga un niño o joven, y cuanto más control tenga sobre su experiencia de cuidado a través de un esfuerzo de colaboración con el personal, los cuidadores y los voluntarios, más probable es que se beneficien de los servicios de cuidado alternativo proporcionados por la organización y más efectivos pueden ser esos servicios.

Construir una cultura informada sobre el trauma significa integrar estos valores en la forma en que funciona una organización. Esto es importante porque, a partir de la información dada por los profesionales y cuidadores durante el ejercicio de consulta para este proyecto, entendemos que solo asistir a la formación y aprender sobre el trauma no es suficiente para lograr el cambio. Con demasiada frecuencia, cuando alguien asiste a la formación, regresa a un lugar de trabajo donde la cultura, los valores y los sistemas de la organización dificultan la implementación de los cambios en los que ha sido formado. Por ejemplo, un miembro del personal aprende cómo necesita pasar más tiempo con cada niño individualmente para ayudarlos a desarrollar una habilidad particular para desarrollar su resiliencia. Sin embargo, su organización no tiene la capacidad, o tal vez la voluntad, de proporcionar el tiempo y los recursos necesarios para facilitar dicha actividad. El miembro del personal se ha informado sobre el trauma, pero debido a que la organización no está informada sobre el trauma, no recibe apoyo para implementar lo que ha aprendido. Esto también puede llevar a la frustración del miembro del personal y tal vez a la discordia dentro de un equipo.

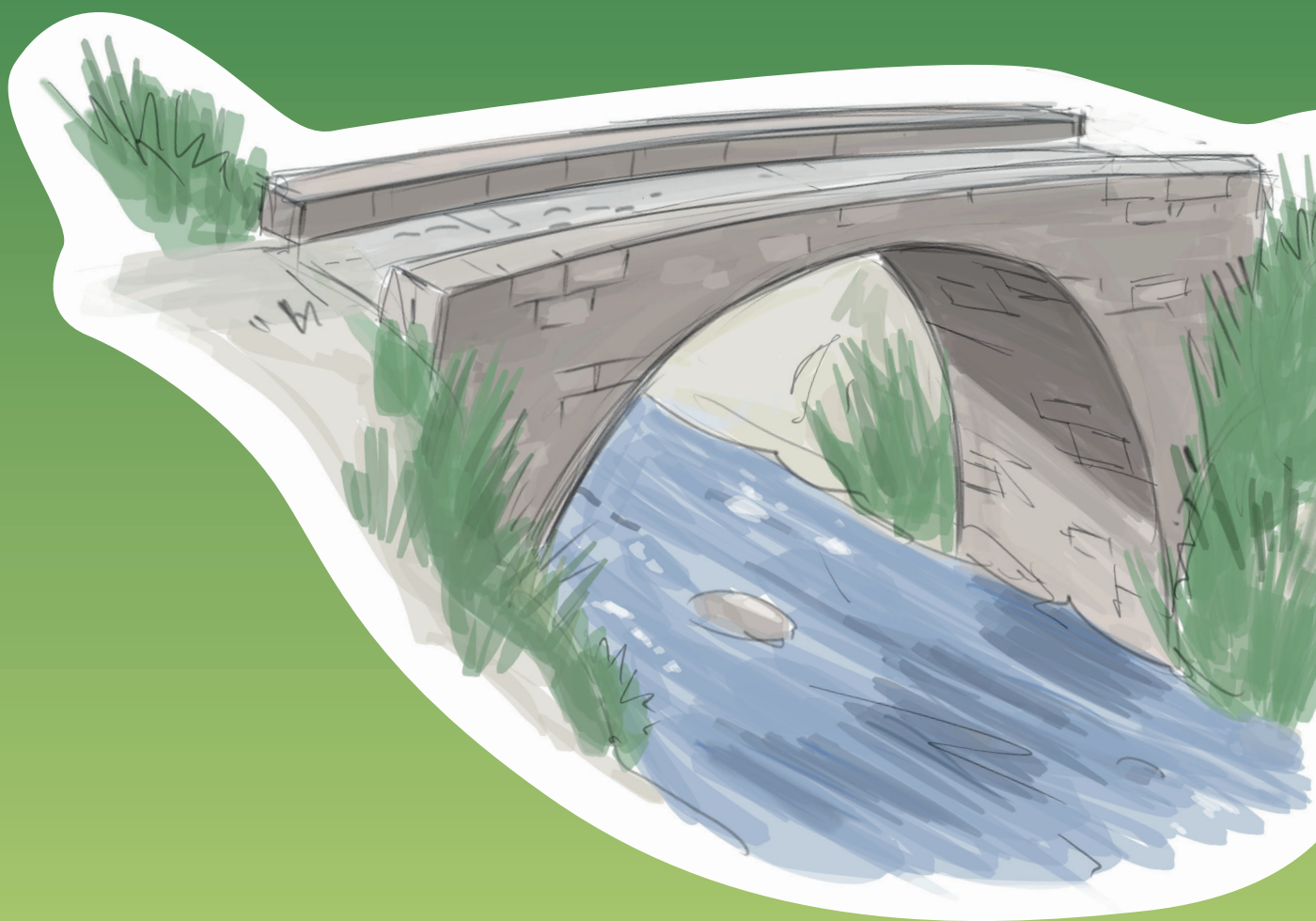
Más adelante en este documento de orientación de DO exploraremos formas de integrar estos valores en todos los niveles de una organización.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR CULTURA ORGANIZACIONAL?

El desarrollo organizacional es un proceso que abarca pasos para desarrollar y cambiar positivamente políticas, estrategias y procesos con el fin de mejorar la capacidad, la práctica y la eficacia.

Emprender el desarrollo organizacional implica pasos para:

- Examinar y revisar la cultura de la organización y la forma en que funciona.
- Identificar dónde se pueden hacer cambios positivos.
- Tomar las medidas apropiadas para hacer dicho cambio.
- Tener en cuenta el lenguaje utilizado sobre el trauma de los niños y reformularlo.



SECCIÓN 3



Comienzo del proceso de desarrollo organizacional y toma de medidas para convertirse en una organización informada sobre los traumas

SECCIÓN 3: COMIENZO DEL PROCESO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TOMA DE MEDIDAS PARA CONVERTIRSE EN UNA ORGANIZACIÓN INFORMADA SOBRE LOS TRAUMAS

En esta sección del documento de orientación de DO consideraremos los diferentes pasos a seguir al comenzar a planificar e implementar un proceso de desarrollo organizacional que ayudará a incorporar un enfoque informado sobre los traumas. Esto incluye:

1. Compromiso de convertirse en una organización informada sobre los traumas.
2. La formación de un grupo de trabajo para llevar adelante el proceso de desarrollo organizacional.
3. Personal de apoyo y otras partes interesadas.
4. La difusión de información.
5. La realización de una revisión de la práctica actual informada sobre los traumas dentro de una organización.

1. COMPROMETERSE A CONVERTIRSE EN UNA ORGANIZACIÓN INFORMADA SOBRE LOS TRAUMAS

Cualquier organización que busque informarse sobre el trauma primero debe asegurarse de que está totalmente comprometida con la realización de cambios y la realización de un proceso de desarrollo organizacional. Esto significa un liderazgo positivo y, como exploraremos a continuación, un proceso que garantice la participación informada y significativa del personal y otras partes interesadas, como niños con experiencia en cuidado, cuidadores, otros usuarios de servicios, miembros de la directiva, organizaciones asociadas y otros, en todos los pasos y fases del cambio.

2. FORMACIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJO PARA LLEVAR ADELANTE EL PROCESO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Un proceso de desarrollo organizacional debe ser dirigido por **un grupo de trabajo de cambio que tenga la autoridad** para liderar el proceso. Este grupo de trabajo debe tener representación y participación de diferentes partes interesadas, incluyendo gerentes, personal, representantes de jóvenes con experiencia en cuidados y cuidadores, voluntarios, etc.

3. PERSONAL DE APOYO Y OTRAS PARTES INTERESADAS

Si el cambio se gestiona bien, debe ser aceptado y bienvenido y tener un impacto positivo en la forma en que las personas trabajan y apoyan a los niños y jóvenes de una manera informada sobre el trauma. Esto implicará un apoyo cuidadoso del personal y otras partes interesadas a lo largo de todo el proceso de desarrollo organizacional, incluyendo el mantenerlos completamente informados y tranquilos, proporcionar espacio para la reflexión y las preguntas y garantizar que sientan que son una parte integral e importante de los cambios que se están realizando.

Al embarcarse en un proceso de desarrollo organizacional, es importante reconocer cómo tal ejercicio puede sacar a las personas de su «zona de confort». Por ejemplo, incluso el cambio organizacional más positivo puede experimentarse como incómodo y puede causar estrés y ansiedad para el personal. La mayoría de las investigaciones indican que, en primera instancia, las personas son resistentes al cambio organizacional.

Por lo tanto, parte del proceso de desarrollo organizacional es reconocer y responder a cómo se sienten las personas sobre cualquier cambio planificado e implementado. Dos profesionales que trabajan en una universidad del Reino Unido, Alison Young y Terry Lockhart,¹¹ han desarrollado un modelo para ayudar a comprender los sentimientos asociados con el cambio; se llama la «curva de transición». Este modelo describe siete etapas de sentimientos y las reacciones que pueden encontrar el personal y otras partes interesadas durante cualquier proceso de desarrollo organizacional.



FIGURA 2.
CURVA DE TRANSICIÓN¹²

11. Young, A. and Lockhart, T. (1995) *A cycle of change: The Transition Curve*. Cranfield University School of Management. Disponible en: <https://www.ucd.ie/t4cms/Transition%20Curve%20Cranfield%20Article.pdf#:~:text=A%20Cycle%20of%20Change%3A%20The%20Transition%20Curve%20CCED%2FCS027-01%2FTL-AY,the%20organisation%20will%20respond%20in%20the%20appropriate%20way>

12. *ibid.*

Estas siete fases se describen con más detalle a continuación:

FASE UNO: IMPACTO

Esta primera fase describe el impacto o la sorpresa que puede surgir cuando alguien encuentra por primera vez cualquier paso hacia el cambio.

FASE DOS: NEGACIÓN

La persona niega que el cambio esté sucediendo. Por ejemplo, pueden pensar que el cambio no va a ser diferente de lo que estaban haciendo de todos modos.

FASE TRES: CONCIENCIA

Esta fase trae el pensamiento de que los cambios que están sucediendo son reales. La persona se involucra emocionalmente con la nueva situación y puede experimentar sentimientos de frustración o confusión sobre cómo desempeñar su papel en la nueva situación.

FASE CUATRO: ACEPTACIÓN

La persona acepta plenamente la realidad de la nueva situación. Comienzan a dejar de lado actitudes y comportamientos que eran inapropiados o efectivos solo para la forma en que la organización solía funcionar. Pueden comenzar a identificar nuevos comportamientos que encajen con la nueva realidad.

FASE CINCO: PRUEBA

A la aceptación del cambio y la identificación de nuevos comportamientos le sigue la fase de comenzar a probarlos. Los nuevos comportamientos que comienzan a implementar pueden ser efectivos y lograr los resultados deseados. Sin embargo, en otras ocasiones, la persona puede necesitar trabajar más duro para practicar sus nuevas habilidades.

FASE SEIS: BÚSQUEDA DE SIGNIFICADO

En lugar de simplemente probar nuevos comportamientos, esta etapa también implica explorar y cuestionar por qué ciertos comportamientos son efectivos y por qué otros pueden ser ineficaces. Este conocimiento permite a la persona tomar más control sobre su trabajo.

FASE SIETE: INTEGRACIÓN

La etapa final se caracteriza por que el individuo se apropie de sus comportamientos recién adquiridos y, por lo tanto, aumente su sentido de confianza y competencia a un nivel más alto que antes. Sus nuevas formas de hacer las cosas se integran en su trabajo diario.

Podemos ver en el modelo de «curva de transición» lo importante que es comprender los diferentes sentimientos que varios participantes pueden tener durante el proceso de cambio, particularmente el personal, pero también otras partes interesadas, incluidos los usuarios del servicio.

Para ayudar a reconocer y comprender los sentimientos experimentados por los participantes durante el proceso de desarrollo organizacional, es importante considerar constantemente estas tres preguntas:

1. ¿Se permite que todos los participantes que deberían participar en el proceso de desarrollo organizacional desempeñen un papel activo, o algunos permanecen pasivos?
2. ¿Los cambios propuestos alteran la identidad o el sentido de sí mismos de los participantes, por ejemplo, la capacidad y/o el orgullo y la confianza de los miembros del personal en su trabajo?
3. ¿Los participantes se perciben a sí mismos como ganadores o perdedores de algo en su papel como resultado del cambio?

Para ayudar a contrarrestar cualquier sentimiento negativo y resistencia, la investigación indica cómo el cambio se recibe mejor, y es más probable que tenga éxito, cuando todos los participantes desempeñan un **papel activo en un proceso de desarrollo organizacional**. Para ello, se deben hacer esfuerzos para garantizar que:

- Se les dé la oportunidad de expresar sus preocupaciones y sentimientos y de que estos sean verdaderamente escuchados.
- Sientan que su identidad profesional, y otros roles que los participantes pueden desempeñar, permanezcan intactos.
- Sientan que no están perdiendo nada debido al cambio.

4. MEJORA DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL MEDIANTE EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

Es importante continuar compartiendo información con todos los involucrados en la organización y el proceso de desarrollo organizacional. Esto ayudará a lograr una plena conciencia y comprensión de los cambios que la organización pretende realizar y los pasos que se tomarán para lograr estos cambios. Esto debe incluir la conciencia de:

- El alcance del proceso, incluidos los cambios esperados en la cultura de la agencia, es decir, políticas, procesos y prácticas, que le permitirán estar más informada sobre el trauma.
- El cronograma (se sugieren uno o dos años, consulte la sección 4 a continuación) que se cumplirá al implementar cambios.

5. REVISIÓN DEL CONOCIMIENTO ACTUAL, LA COMPRENSIÓN Y LAS PRÁCTICAS RELACIONADAS CON ESTAR INFORMADO SOBRE LOS TRAUMAS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

Un **primer paso muy importante** que se debe tomar al comienzo de cualquier proceso de desarrollo organizacional es involucrar a tantas partes interesadas como sea posible en un proceso participativo para revisar la cultura y la práctica de la organización. Este proceso de evaluación debe evaluar la práctica actual informada sobre el trauma dentro de la organización haciendo estas dos preguntas:

- ¿Cómo de bien le está yendo actualmente a la organización en relación con estar informada sobre los traumas?
- ¿Qué cambios hay que hacer?

Para ayudar a su organización a dar este paso, se ha proporcionado una **lista de verificación de evaluación** como anexo uno.

Este proceso de evaluación debe llevarse a cabo antes de pasar a desarrollar e implementar cualquier plan de cambio. La evaluación también es importante, ya que también le proporcionará una línea de base con la cual se pueden medir los cambios futuros, algo que se tratará con mayor detalle más adelante en este documento de orientación de DO. Este proceso de evaluación podría ser liderado por el grupo de trabajo de cambio mencionado en la sección 3 de este documento de orientación de DO. Debe ser un proceso inclusivo en el que participen la administración, el personal, los niños y los jóvenes, y todas las demás partes interesadas pertinentes.



SECCIÓN 4



Implementar y consolidar la práctica informada sobre el trauma dentro de una organización

SECCIÓN 4: IMPLEMENTAR Y CONSOLIDAR LA PRÁCTICA INFORMADA SOBRE EL TRAUMA DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

El objetivo del proceso de desarrollo organizacional descrito en este documento de orientación de DO es la implementación y consolidación de la práctica informada sobre los traumas. En esta sección, continuaremos abordando formas de lograr tales cambios que conducirán a mejoras en la práctica informada sobre los traumas.

Como el enfoque de esta sección del documento de orientación de DO es el desarrollo de un plan de acción para el cambio, también trataremos el proceso de planificación de la acción con cierta profundidad, un proceso que se basa en la evaluación inicial de la práctica actual dentro de una organización utilizando la **lista de verificación de evaluación** descrita en la sección anterior.

También buscaremos formas de continuar gestionando el proceso de cambio dentro de una organización que seguirá la implementación del plan de acción. Esto ayudará a garantizar que cualquier cambio que se realice tenga la mejor oportunidad de consolidarse en la práctica dentro de la organización.

Por lo tanto, esta sección del documento de orientación de DO contiene información sobre:

- Desarrollo de un **plan de acción** que identifique tres objetivos a largo plazo y tres a corto plazo para los cambios en la práctica informada sobre el trauma dentro de una organización, incluida la orientación sobre cómo realizar un taller para facilitar este proceso.
- Gestión del proceso de desarrollo organizacional.

EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

Una vez que su organización haya completado el proceso de evaluación, el siguiente paso es crear un plan de acción. El **plan de acción** debe identificar **tres objetivos a largo plazo y tres a corto plazo** para el cambio informado sobre el trauma. En el anexo tres se ofrece un ejemplo de un plan de acción completado.

Hay cuatro pasos a seguir durante el proceso de planificación de la acción que conducirán al desarrollo de un plan de acción. Estos son:

PASO 1: IDENTIFICAR Y PRIORIZAR LOS OBJETIVOS

Utilice la **Lista de verificación de evaluación** completa (proporcionada en el anexo uno) que ha resaltado las áreas de cambio necesarias dentro de su organización para que las prácticas estén mejor informadas sobre el trauma.

Para realizar estos cambios, su organización debe desarrollar objetivos a **corto y largo plazo** que estarán contenidos en su plan de acción. Una vez que se identifican los objetivos, también deben priorizarse. Esto se debe a que su organización no puede cambiar todo a la vez. Fallot y Harris¹³ sugirieron seis criterios que deberían tenerse en cuenta al priorizar los objetivos. Estos son:

1. **VIABILIDAD** - ¿Qué objetivos tienen más probabilidades de lograrse debido a su escala y al tipo de cambio involucrado?
2. **RECURSOS** - ¿Qué objetivos son más coherentes con los recursos financieros, de personal y de otro tipo disponibles?
3. **SOPORTE DEL SISTEMA** - ¿Qué objetivos tienen el apoyo más influyente y generalizado?
4. **AMPLITUD DEL IMPACTO** - ¿Qué objetivos tienen más probabilidades de tener un amplio impacto en los servicios??
5. **CALIDAD DEL IMPACTO** - ¿Qué objetivos marcarán la mayor diferencia en las vidas de los niños y jóvenes expuestos al trauma?
6. **RIESGOS Y COSTES DE NO CAMBIAR** - ¿Qué prácticas, si no se cambian, tendrán el impacto más negativo?

PASO 2: IDENTIFICAR LOS IMPULSORES Y LAS BARRERAS PARA EL CAMBIO

Cualquier proceso de cambio tendrá **impulsores** (las fuerzas que contribuyen al cambio) y **barreras** (los factores que impiden que ocurra el cambio). Para el proceso de planificación de la acción, es importante centrarse en las barreras al cambio y pensar en formas de superarlas. Una vez hecho esto, se pueden identificar puntos de acción para superar la barrera.

13. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) *Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol*. Community Connections, Washington DC.
Disponible en: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

Un ejemplo simple de identificación de impulsores, barreras y puntos de acción se da en las tablas a continuación:

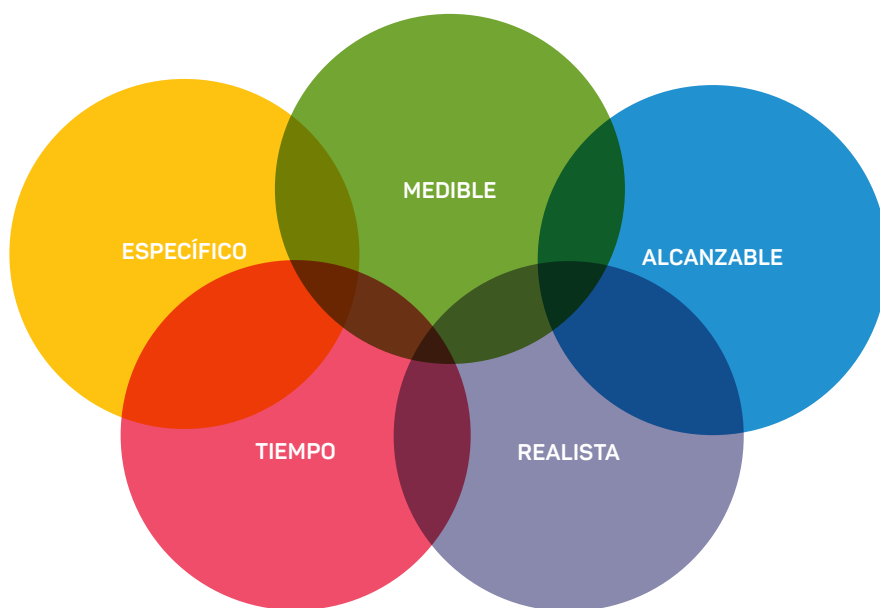
Objetivo 1 (un área de cambio identificada a partir de la lista de verificación de evaluación): Aumentar la cantidad de tiempo que los niños pasan con un trabajador individual en mi entorno de cuidado residencial, para que los niños tengan una mejor oportunidad de trabajar en habilidades específicas de relación. Está relacionado con nuestros valores informados sobre el trauma porque ayuda al niño a generar confianza.	
Impulsores	Barreras
El entusiasmo de asistir al curso de formación en trauma que se centraba en las relaciones.	Encontrar un momento común para reunirse con los niños.
Más satisfactorio debido al tiempo que se pasa con el niño.	No tener tiempo debido al papeleo y las tareas de oficina.
Nuestra pasión por los niños y la creencia de que construir relaciones ayudará a mejorar los resultados.	No hay suficiente personal o dinero para llevar a los niños a salidas que podrían contribuir a la construcción de relaciones.

¿Cómo podemos reducir las barreras?

Barreras	Formas de reducirlas
No hay suficiente dinero para las salidas.	Organizar recaudaciones de fondos con otros miembros del personal y jóvenes para crear un fondo en efectivo para salidas.
Encontrar un momento común para reunirse con los niños.	Programar reuniones en los diarios del lugar de trabajo para que se tenga en cuenta con otras partes de la carga de trabajo.
No se tiene tiempo debido al papeleo y las tareas de oficina.	Modificar la rotación del personal para que parte de cada día, un miembro adicional del personal esté de servicio. Ese miembro del personal puede hacer el papeleo del turno, ahorrando tiempo para que otros trabajen directamente con los niños.

PASO 3: DESCRIBIR EL OBJETIVO DESEADO UTILIZANDO INDICADORES DE RESULTADOS

Un objetivo es lo que queremos lograr haciendo cambios. En el plan de acción los objetivos deben describirse en **términos de indicadores** de resultados. Estos son los indicadores contra los cuales se puede medir el progreso para ver si los cambios están teniendo un efecto. Los indicadores deben seguir los principios SMART. Los indicadores **SMART** son **E**specíficos, **M**edibles, **A**lcanzables, **R**ealistas y tienen una escala de **T**iempo razonable.



Veamos el ejemplo en las tablas anteriores una vez más. En este ejemplo, un indicador de resultado mal escrito sería «todos los niños tienen buenas relaciones con el personal en el entorno de atención residencial». Si bien esto es algo que cualquier servicio informado sobre el trauma querría tener, el indicador de resultado en sí es ambiguo y muy difícil de medir. Algunos indicadores de resultados SMART, basados en el examen de las barreras anteriores, podrían ser los siguientes:

Indicadores de resultados para el objetivo 1

1. Cada niño debe recibir 1 hora de tiempo a solas por semana con un miembro del personal, que se escribe en su plan de atención individual y se programa en los diarios del lugar de trabajo.
2. La rotación del personal se rediseñará para permitir la superposición del personal durante parte de cada día.
3. Se establecerá un grupo de recaudación de fondos (personal y jóvenes) en un plazo de 3 meses.

PASO 4: IDENTIFICAR UNA ESCALA TEMPORAL PARA EL CAMBIO

Dentro del plan de acción, debe haber fechas de finalización **específicas para cumplir con los indicadores de resultados para cada objetivo**. También es útil identificar a una persona o personas que supervisen cada objetivo. La asignación de una persona o personas responsables no significa que estas personas tengan que hacerlo todo. Simplemente significa que son responsables de mantener el trabajo para hacer los cambios identificados en el plan de acción en la agenda de las personas, o asegurarse de que se mantenga la conciencia del trabajo que se debe hacer para cumplir con el objetivo.

El plan de acción debe ser un documento escrito que contenga todas las acciones necesarias y los indicadores de resultados para lograr el objetivo. El plan de acción también servirá como herramienta para controlar el proceso de cambio. El seguimiento y la evaluación se analizarán más adelante en este documento de orientación de DO.

REALIZACIÓN DE UN TALLER DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES

Un taller de planificación de acciones es una forma útil de facilitar el inicio del desarrollo del plan de acción de su organización.

Un taller es un proceso activo y participativo que motiva a los participantes a contribuir y continuar el proceso de cambio. Si el taller está bien planificado, puede ser una excelente manera de garantizar el compromiso continuo de los participantes y también de hacerlos sentir parte real del proceso. Un taller puede proporcionar una buena manera de comenzar el desarrollo de un plan de acción.

Estos son los cuatro pasos necesarios para llevar a cabo un taller de éxito centrado en mejorar la práctica informada sobre el trauma:

1. DEFINIR EL OBJETIVO

El objetivo general del taller debe ser breve y simple. En este caso, el objetivo es desarrollar un **plan de acción** que incorpore aspectos de la práctica informada sobre el trauma en la organización.

2. DECIDIR QUIÉN ASISTIRÁ

Saber quién asistirá se relaciona directamente con el objetivo general. Es muy importante que al menos algunos de los que asistan también estén en puestos directivos u otros puestos de liderazgo dentro de la organización, así como en el personal. También es una oportunidad para involucrar a otras partes interesadas.

Idealmente, el personal que asiste debe tener experiencia y conocimiento sobre los efectos de la exposición al trauma en niños y jóvenes en cuidado alternativo. También deben tener un conocimiento práctico de las políticas y prácticas de cuidado de niños dentro de la organización.

3. ELEGIR LA UBICACIÓN Y EL FORMATO ADECUADOS

Los detalles prácticos del taller pueden incluir:

- Asegurarse de que la ubicación sea lo suficientemente grande y adecuada para que las personas se desplacen.
- Asegurarse de que se hagan gestiones para el catering.
- Si el evento tiene que llevarse a cabo en línea, se deben hacer gestiones para asegurarse de que todos tengan la tecnología y el soporte correctos para participar. Es posible que sea necesario adaptar partes del programa para trabajar en un entorno en línea.

4. LLEVAR A CABO EL TALLER INFORMADO SOBRE EL TRAUMA

Se ha desarrollado **un ejemplo de taller de un día** para este proyecto. Consiste en una serie de actividades que los participantes deben completar antes del taller, así como las actividades que tienen lugar durante el taller. Se ha descubierto que esta metodología ha sido efectiva en proyectos anteriores.

ANTES DE ASISTIR AL TALLER

Los participantes deben:

- Asistir al curso de formación de Aldeas Infantiles SOS sobre prácticas informadas sobre el trauma (o intercambiar información con aquellos de su organización que sí asistieron), y/o echar un vistazo a la guía de práctica desarrollada para este proyecto (<https://www.sos-childrevillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>), o participar en los módulos de e-learning (<https://childhub.org/en/online-learning-materials/trauma-and-alternative-care>).
- Completar la lista de verificación de **evaluación de la organización** (consultar el anexo uno).
- Imprimir y traer el **organigrama** y una copia de sus declaraciones de **visión y misión** (o equivalente), si la organización cuenta con ellas.

CONTENIDO DEL TALLER

A continuación se muestra un programa sugerido para un taller de planificación de acciones.

Ejemplo de un programa de taller

9:00-9:30

Inscripción y presentaciones

9:30-10:00

Visión general del curso

Propósito del taller

Apoyar a los participantes para que comprendan las condiciones necesarias para implementar la práctica informada sobre el trauma en su organización e identificar los cambios que deben realizarse, así como comenzar el proceso de desarrollo de un plan de acción organizacional.

Objetivos del taller

- Reflexionar sobre lo que significa el trauma para los niños y jóvenes en cuidados alternativos.
- Explorar aspectos de la teoría que sustentan el desarrollo organizacional.
- Identificar tres objetivos a corto y tres a largo plazo que contribuirán a incorporar la práctica informada sobre el trauma en su organización.

- Examinar las barreras para alcanzar esos objetivos.
- Producir un plan de acción para cumplir con los objetivos identificados.

10:00–10:30

¿Por qué es tan importante la práctica informada sobre el trauma en el cuidado alternativo?

El objetivo de esta sesión es ayudar a los participantes a actualizar sus conocimientos sobre el trauma y lo que piensan que es la práctica informada sobre el trauma.

10:30–10:45

Descanso

10:45–11:45

Desarrollo organizacional

El objetivo de esta sesión es explorar qué se entiende por desarrollo organizacional y centrarse en los dos aspectos clave de la teoría organizacional que es importante considerar al incorporar la práctica informada sobre el trauma en las organizaciones. Estos dos aspectos son la cultura organizacional y el cambio organizacional.

11:45–12:45

Comprensión de su organización

El objetivo de esta actividad es observar cómo de bien la organización ya refleja los valores clave necesarios para establecer una cultura informada sobre el trauma. Para esta actividad, los participantes analizarán las políticas y declaraciones existentes de la organización (por ejemplo, cualquier declaración de misión y visión actual) y analizarán cómo de bien apoyan la implementación de la práctica informada sobre el trauma. Luego, se debe pedir a los participantes que examinen cómo se podrían cambiar tales declaraciones para que reflejen mejor un compromiso con la práctica informada sobre el trauma. Este proceso se puede repetir en relación con los organigramas para que se pueda identificar cualquier cambio.

12:45–1:30

Almuerzo

13:30–13:45

Ejercicio para romper el hielo

13:45–14:45

Identificar objetivos para el cambio informado sobre el trauma

El objetivo de esta sesión es identificar **tres objetivos a corto plazo y tres a largo plazo** para el cambio organizacional en relación con la práctica informada sobre el trauma que serán fundamentales para el **plan de acción** de la organización.

Esta actividad se basa en el trabajo que debería haberse realizado antes del taller para revisar las prácticas actuales e identificar las brechas en la práctica informada sobre el trauma en la organización utilizando la **lista de verificación de evaluación**. Utilizando los resultados de la lista de verificación de evaluación, los participantes deben identificar objetivos a corto y largo plazo que contribuirán a lograr el cambio.

14:45–15:00

Descanso

15:00–16:45

Desarrollo del plan de acción

El objetivo de esta sesión será comenzar a redactar el **plan de acción** de la organización. Los participantes ahora deberán afinar los objetivos de cambio que se han identificado para mejorar la práctica informada sobre el trauma dentro de la organización. Esto debería culminar en la priorización de tres objetivos a corto plazo y tres a largo plazo.

Tendrán que identificar tanto las barreras como los impulsores del cambio y desarrollar acciones prácticas que se centren en superar las barreras que han identificado. Esto debería incluir el desarrollo de indicadores de resultados SMART (específicos, medibles, alcanzables, pertinentes y con plazos determinados) en los que se pueda medir el progreso.

16:45–17:00

Asamblea

Dejar algo de tiempo para preguntas y evaluación del taller, así como para abordar cómo se compartirán los resultados del taller con otros compañeros y partes interesadas que no hayan estado presentes en el taller.

EL PROCESO DE GESTIÓN DEL CAMBIO

En la sección 2 de este documento de orientación de DO, analizamos cómo sienten el proceso de cambio aquellos que se ven afectados por él. Una organización debe ser consciente de los sentimientos que el cambio puede crear durante las diferentes etapas del desarrollo organizacional y estar preparada para trabajar en ello.

Ahora veremos de nuevo las etapas de transición durante las cuales se realizan cambios y examinaremos algunas de las formas en que una organización puede ayudar a las personas que trabajan allí y/o están conectadas de otras maneras como partes interesadas a través del proceso de cambio, anticipando sus reacciones al cambio y contribuyendo con estrategias para aliviar sus sentimientos de preocupación.

GESTIÓN DE LA FASE UNO

En esta fase, las personas pueden estar en estado de shock. Aquí es cuando la realidad del cambio afecta. Necesitan tiempo para adaptarse. Para ayudar a las personas a través de esta fase, la organización debe desarrollar una estrategia de comunicación que:

- Asegure que se comunique claramente y continúe compartiendo información como objetivos, acciones y procesos.
- Asegure que no abrume a la gente. Puede hacer esto dividiendo la información en pequeños trozos comprensibles.
- Asegure que las personas sepan a dónde ir para obtener más información si es necesario.
- Deje tiempo para responder cualquier pregunta que surja.

GESTIÓN DE LA FASE DOS

A medida que las personas comienzan a reaccionar al cambio, pueden comenzar a sentir preocupación, enojo, resentimiento o miedo. Pueden resistirse al cambio activa o pasivamente. Pueden sentir la necesidad de expresar sus sentimientos y preocupaciones. Para ayudar a las personas a través de esta parte del proceso de cambio, la organización debe:

- Tratar de anticipar lo que piensan que podrían ser las preocupaciones y objeciones antes de comenzar a comunicar el cambio.
- Asegurarse de que escuche atentamente para que pueda identificar problemas inesperados al principio del proceso y responder a ellos.
- Abordar cualquier inquietud planteada al principio del proceso mediante el uso de una comunicación clara y tomando medidas para minimizar cualquier problema causado por los cambios.

GESTIÓN DE LAS FASES TRES A LA SEIS

En esta fase, la aceptación de las personas crece. Querrán probar y explorar lo que significa el cambio. Lo harán más fácilmente si la organización les ayuda y apoya para hacerlo. En esta etapa, la organización debe:

- Asegurarse de que se hagan gestiones para brindar a las personas la formación que necesitan para implementar los cambios.
- Brindar a las personas oportunidades tempranas para experimentar lo que traerán los cambios y poner en práctica su formación.
- Tener en cuenta que esta fase lleva tiempo, así que incorpore esto a la planificación del cambio para que las personas puedan aprender y explorar sin demasiada presión.

GESTIÓN DE LA FASE SIETE

En esta fase, las personas comienzan a adoptar las mejoras en la forma en que se prestan los servicios. La organización comienza a estar verdaderamente informada sobre el trauma y los efectos positivos del cambio se hacen evidentes si el proceso de cambio se ha gestionado de manera efectiva. La organización debe:

- Ayudar a las personas a celebrar el éxito logrado con el cambio.
- Destacar y comunicar los cambios positivos en la vida real de los niños, los jóvenes y las familias.
- Alentar a las personas a continuar asumiendo la propiedad y sentirse orgullosas de lo que están logrando.

Como parte del proceso de cambio, Maxine Harris y Roger Fallot¹⁴, recomiendan que la organización busque identificar a los «campeones» del trauma. Se trata de personas en varios niveles de la organización que:

- Están bien informados sobre el trauma y sus efectos.
- Recuerdan a los demás que prioricen la sensibilidad al trauma en cualquier parte del servicio en la que se encuentren.



14. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) *Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol, Community Connections, Washington DC*.
Disponible en: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

- Comuniquen constantemente la importancia de la sensibilidad al trauma a otros en sus grupos de trabajo.
- Apoyen los cambios informados sobre el trauma que hayan sido identificados por la organización.

Otra forma en que la organización debe mostrar su compromiso de incorporar prácticas informadas sobre el trauma es asegurarse de que sus declaraciones de **visión y misión** reflejen esto. Una declaración de visión se centra en el futuro y en lo que una organización quiere proporcionar en última instancia. Una declaración de misión se centra en el día de hoy y en lo que una organización hace para lograrlo. Si una organización está informada sobre el trauma, debe decir esto en algún lugar de su declaración de misión.

LA IMPORTANCIA DE LA SUPERVISIÓN EN LA INCORPORACIÓN DE LA PRÁCTICA INFORMADA SOBRE EL TRAUMA

La supervisión es el proceso formal mediante el cual se gestiona, apoya y ayuda al personal a desarrollar su práctica. Por lo tanto, es crucial que el paso a una cultura informada sobre el trauma dentro de su organización también tenga en cuenta el proceso de supervisión.

Las sesiones de supervisión más eficaces tienen un programa acordado para el debate que incluye aspectos de apoyo, rendición de cuentas y desarrollo del personal. Puede ser útil revisar el proceso de supervisión en una organización con el fin de garantizar que se incluya la consideración de la entrega de prácticas informadas sobre el trauma por parte de la organización. Por ejemplo, en el componente de responsabilidad de la supervisión, un supervisor puede querer verificar que el miembro del personal que está supervisando esté manteniendo actualizado el plan de desarrollo individual del niño y esté considerando, y si se identifica según sea necesario, incluir cualquier aspecto de la recuperación del trauma dentro del plan.

En el componente de desarrollo de la supervisión, el supervisor puede querer verificar que el miembro del personal esté al día en su formación relevante, o que tengan la oportunidad de revisar juntos un caso en el que se haya estado realizando alguna buena práctica informada sobre el trauma. En el apoyo ofrecido al miembro del personal durante la sesión, el supervisor debe verificar que el aquel no se vea afectado por los desafíos de trabajar con niños y jóvenes afectados por traumas.

En el capítulo 8 de la guía de práctica¹⁵ desarrollada para este proyecto, hay una sección sobre cómo trabajar con personas afectadas por el trauma puede impactar en quienes trabajan con estos niños y jóvenes, y en tales casos, cómo apoyar al personal y otros cuidadores.

15. «Lugares seguros, niños sanos: Incorporación de prácticas informadas sobre el trauma en entornos de cuidado alternativo», guía práctica.

Disponible en: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places,-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>



SECCIÓN 5



Supervisión y evaluación del proceso de desarrollo organizacional para mejorar la práctica informada sobre los traumas

SECCIÓN 5: SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA PRÁCTICA INFORMADA SOBRE LOS TRAUMAS

En esta sección analizaremos la supervisión y la evaluación de la práctica informada sobre los traumas. Esto se debe a que la única manera de averiguar si su proceso de implementación ha sido un éxito es tener un medio eficaz para supervisar y evaluar el proceso. A través de la supervisión y la evaluación, podrá ver cómo de bien se está consolidando la práctica informada sobre el trauma.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR SUPERVISIÓN?

La supervisión se refiere a un proceso organizado de control y verificación de las actividades emprendidas en un proyecto para verificar si los resultados planificados se están logrando o no.

PASOS PARA DESARROLLAR UN SISTEMA DE SUPERVISIÓN

1. Al comienzo del proceso de desarrollo organizacional, se le pidió a su organización que estableciera una línea de base de información utilizando una **Lista de verificación de evaluación**. La línea de base es el punto en el que una organización está comenzando en términos de un enfoque informado sobre el trauma y con el cual se puede supervisar el cambio. Se recomienda que conserve la información que generó durante este proceso cuando completó la lista de verificación de evaluación por primera vez (consulte el anexo uno). Si repite el proceso de la lista de verificación de evaluación a intervalos regulares, puede comparar la información de referencia original con la situación actual y ver el progreso que ha obtenido para lograr el cambio.
2. En el **plan de acción** de su organización, habrá proporcionado detalles de sus objetivos SMART (recuerde que estos son específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo). Para lograr sus objetivos, habrá identificado los cambios que se realizarán y las actividades programadas para lograr estos cambios. También debe seguir supervisando la aplicación del plan de acción.
3. Es importante establecer reuniones periódicas de supervisión a través de las cuales el grupo de trabajo de cambio revisará el plan de acción de la organización y hará recomendaciones basadas en el progreso. Se recomienda que el grupo de trabajo sobre el cambio se reúna una vez al mes para supervisar y examinar los progresos. El grupo de trabajo sobre el cambio debe contar con un mecanismo para el seguimiento y la actualización de los planes. En el anexo cuatro se proporciona un ejemplo de **una herramienta de supervisión del plan de acción**.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR EVALUACIÓN?

La evaluación implica la recopilación de información que nos ayuda a hacer juicios sobre el éxito de los cambios dentro de una organización. El propósito y los objetivos del proceso de desarrollo organizacional contenido en su plan de acción ha sido la incorporación de prácticas informadas sobre el trauma en su organización. La evaluación ahora debe examinar si la implementación de su plan de acción ha tenido algún efecto en el establecimiento de prácticas informadas sobre el trauma en entornos de cuidado alternativo.

Para evaluar los resultados de los cambios realizados, es importante:

1. Identificar a los grupos de interés afectados por el proceso de cambio. En el caso de este proyecto, es probable que las partes interesadas clave sean el personal o los cuidadores, así como los niños y jóvenes. También puede ser posible y pertinente involucrar a las familias de los niños y jóvenes.
2. Reunir la información necesaria para ver si los cambios para establecer o mejorar las prácticas informadas sobre el trauma han tenido un impacto positivo para quienes reciben apoyo de la organización. La información puede ser cualitativa (información que nos indica acerca de las cualidades o la naturaleza de lo que se está evaluando) o cuantitativa (información que se puede contar, medir y dar con un valor numérico). Consulte a continuación para obtener más detalles sobre cómo recopilar información cualitativa y cuantitativa.
3. Analizar la información que ha recopilado. Al examinar y analizar la información, se pueden hacer juicios sobre la eficacia de los cambios y si se han cumplido los objetivos del plan de acción.
4. Hacer recomendaciones para cualquier cambio adicional necesario basado en los resultados del análisis. Al hacer esto, existe una mayor probabilidad de que los aspectos positivos de la práctica informada sobre el trauma continúen consolidándose dentro de la organización a través de la identificación de cuáles podrían ser los próximos pasos para continuar incorporando tales prácticas.

FORMAS DE RECOPIRAR INFORMACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA

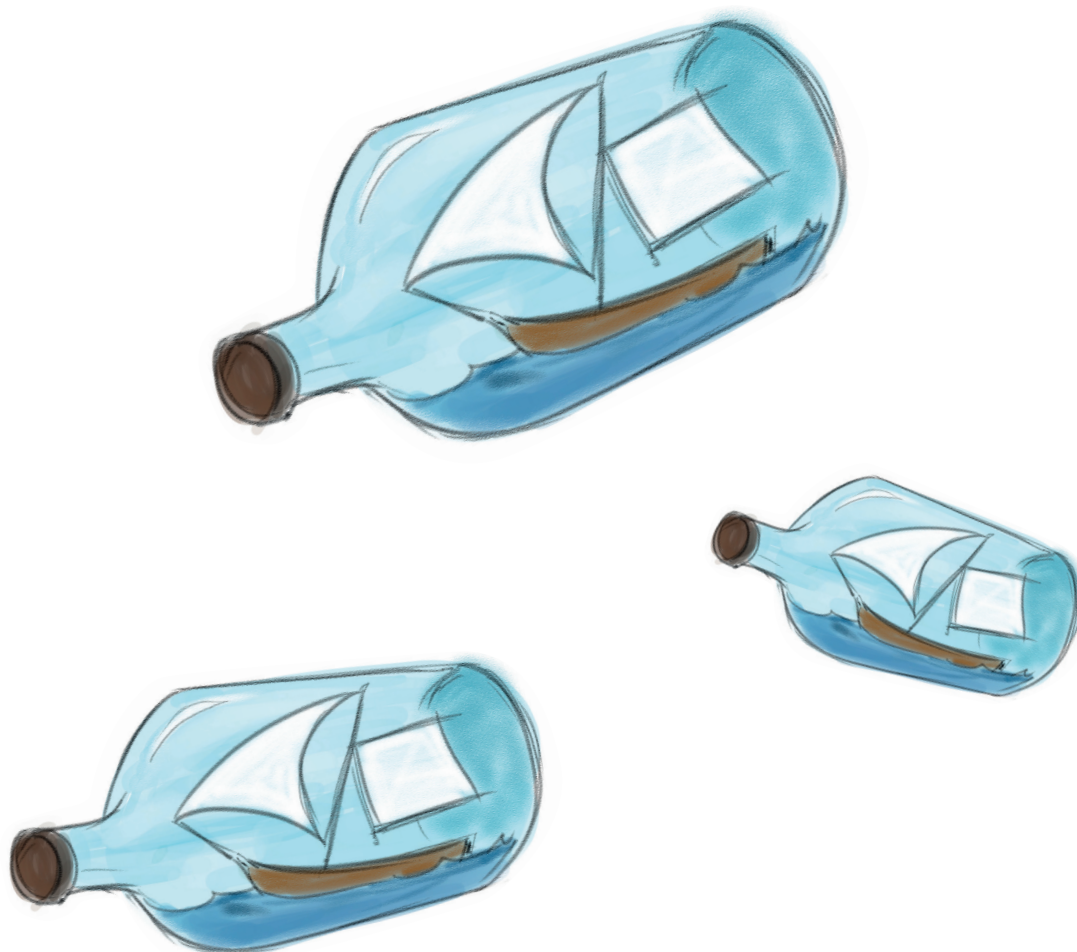
Para este proyecto, una de las fuentes de información cuantitativa vendrá del uso de la herramienta de seguimiento del plan de acción (que se encuentra en el anexo cuatro). Esto proporcionará información sobre qué entornos han participado, cuántos resultados se han logrado y cuánto tiempo se ha tardado en lograr los resultados. Sin embargo, dado que el cambio informado sobre el trauma debe conducir a una cultura organizacional que apoye las prácticas informadas sobre el trauma, también será importante recopilar información cualitativa.

Los cuestionarios también son una forma simple y efectiva de recopilar información para evaluar el impacto y los resultados de sus planes de acción. El mismo cuestionario se puede utilizar tanto antes de que comience la implementación como en diferentes momentos una vez haya comenzado la implementación del plan de acción, por ejemplo, después de 3 meses y después de un año, lo que le permite hacer comparaciones. En el anexo cinco encontrará ejemplos de **cuestionarios para niños y jóvenes**, y **cuestionarios para el personal**. El contenido de estos cuestionarios se basa en los valores identificados como fundamentales para construir una organización informada sobre el trauma por Harris y Fallot¹⁶.

16. Harris, M., y Fallot, R. D. (Eds.). (2001). *New directions for mental health services. Using trauma theory to design service systems*. Jossey-Bass/Wiley. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) *Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol*. Community Connections, Washington DC.
Disponible en: <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

Los cuestionarios se utilizan principalmente para recopilar datos cuantitativos, pero como ya señalamos, y también se recomienda que recopile información cualitativa. Esto se puede hacer, por ejemplo, entrevistando a una muestra de personal y una muestra de niños o jóvenes. Encontrará ejemplos de horarios de entrevistas para el personal y horarios de **entrevistas para niños y jóvenes** en el anexo seis.

Al realizar entrevistas, tenga en cuenta la importancia de la confidencialidad. Idealmente, las entrevistas deben ser realizadas por alguien que esté formado profesionalmente y provenga de fuera de la organización para que se puedan mantener las cuestiones de confidencialidad. Toda grabación e información recopilada durante las entrevistas y la presentación de informes al respecto deben ser anónimas y los datos deben resumirse de manera que no se pueda identificar a las personas. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los niños y jóvenes no sufran ningún daño o estrés cuando participen en las entrevistas, y se debe considerar cuidadosamente la salvaguardia de los problemas tanto para quienes realizan las entrevistas como para los entrevistados. Esto incluye, por ejemplo, tener profesionales que puedan apoyar a los participantes en caso de que se sientan angustiados de alguna manera.





ANEXO UNO

**Lista de verificación
de evaluación:
una herramienta
para llevar a cabo
una revisión de un
enfoque informado
sobre los traumas
dentro de una
organización**

ANEXO UNO: LISTA DE VERIFICACIÓN DE EVALUACIÓN: UNA HERRAMIENTA PARA LLEVAR A CABO UNA REVISIÓN DE UN ENFOQUE INFORMADO SOBRE LOS TRAUMAS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

Esta herramienta comprende una lista de verificación de evaluación que le ayudará a comprender:

- Políticas, procesos y prácticas actuales en su organización y cuán informada está actualmente sobre el trauma.
- Qué cambios podría tener que hacer.

La lista de verificación de evaluación está adaptada del trabajo realizado por Maxine Harris y Roger Fallot¹⁷ sobre el cambio organizacional informado sobre el trauma. Se basa en cinco valores que Harris y Fallot consideraron más importantes al emprender cambios para establecer una cultura informada sobre el trauma dentro de una organización (consulte la página 16 de este documento de orientación para el desarrollo).

Estos cinco valores son:

- Seguridad
- Fiabilidad
- Elección
- Colaboración
- Empoderamiento

La seguridad significa garantizar la seguridad física y emocional del niño o joven, y a menudo se considera el primer paso importante para desarrollar una cultura informada sobre el trauma.

La confianza significa que la organización y su personal crean confianza entre ellos y los niños y

17. Harris, M., y Fallot, R. D. (Eds.). (2001). *New directions for mental health services. Using trauma theory to design service systems*. Jossey-Bass/Wiley. Harris, M. and Fallot, R.D. (2009) *Creating Cultures of Trauma-Informed Care: A Self-Assessment and Planning Protocol*. Community Connections, Washington DC. <https://www.theannainstitute.org/CCTICSELFASSPP.pdf>

jóvenes que están apoyando, incluyendo esforzarse en todo momento por no decepcionarlos y hacer lo que dicen que harán. La confianza puede ser evidente en el establecimiento de prácticas y límites coherentes y la claridad de lo que se puede esperar de manera realista en la prestación de servicios. **Elección** significa dar al niño o jóvenes opciones y proporcionarles el mayor control posible sobre sus decisiones. **La colaboración** es tomar decisiones con el niño o joven. **El empoderamiento** significa centrarse en las fortalezas del niño o joven y ayudarles a desarrollar habilidades de enfrentarse a los problemas con mayor fuerza.

CÓMO UTILIZAR LA LISTA DE VERIFICACIÓN

La lista de verificación de evaluación tiene seis secciones. Cada sección tiene una serie de afirmaciones.

- **Debe marcar la casilla junto a la afirmación si es correcta para su organización.**
- Si no es correcto, **deje la casilla en blanco.**
- Al observar las afirmaciones que se han dejado en blanco, tendrá una idea amplia del trabajo que debe hacer para ayudar a su organización a informarse sobre el trauma.

Esto le ayudará a **identificar algunas áreas clave como el foco de los primeros cambios que su organización desearía hacer**, que incluyen formas de incorporar los **valores** de seguridad, elección, colaboración, confianza y empoderamiento para que todo el personal, los voluntarios y los cuidadores los reconozcan, entiendan y utilicen.

SECCIÓN UNO: POLÍTICAS

En esta sección, su organización debe reflexionar sobre cómo el conocimiento del trauma se integra en sus políticas y se establece explícitamente como parte de su forma de trabajar. Recuerde, las declaraciones dentro de las políticas sobre cómo la organización aborda el trauma y la recuperación del trauma contribuyen positivamente al desarrollo de una cultura organizacional informada sobre el trauma.

AFIRMACIÓN	MÁRQUELA SI ES CORRECTA
Su organización tiene una declaración de visión y misión que se refiere explícitamente a la necesidad de dar cuenta de la experiencia de los niños, jóvenes y familias afectadas por el trauma en la prestación de sus servicios.	
Su organización tiene una estrategia clara para comunicar su misión y visión que incorpora el reconocimiento de un enfoque informado sobre el trauma.	
Todos los compromisos de trabajar con niños, jóvenes y familias afectadas por el trauma y hacia la recuperación del trauma, como se refleja en las declaraciones de misión y visión, están respaldados con políticas, procedimientos, recursos y prácticas.	

Las políticas se supervisan y revisan regularmente para garantizar que los procedimientos basados en ellas no traumatizan o vuelvan a traumatizar a niños, jóvenes o familias.	
Su organización tiene las siguientes políticas formales que reconocen explícitamente el trauma, incluyendo: - Las evaluaciones iniciales que se llevan a cabo en relación con la evaluación de la necesidad de cuidado alternativo incluyen un historial de abuso, negligencia y ruptura de relaciones, así como una lista de verificación básica que indica que el niño o joven puede haber experimentado un trauma (consulte el anexo dos para ver un ejemplo de una lista de verificación de indicadores de trauma). - Los planes de desarrollo individual para niños y jóvenes forman parte del procedimiento de planificación de la atención en el que el trauma y las cuestiones relacionadas con el trauma, las fortalezas del niño, el joven, la familia y la comunidad se tienen en cuenta en un plan de apoyo y recuperación. Esto incluye la participación de niños, jóvenes y familias y la incorporación de información en los planes indicando la forma en que les gustaría que la organización trabajara con ellos. - Se lleva a cabo una cuidadosa planificación participativa con aquellos que salen de la atención que incluye una revisión y actualización sobre cómo está progresando su recuperación del trauma y proporciona señales sobre cómo puede continuar. Esto incluye cualquier apoyo necesario que ayude a los jóvenes a cuidar su propia salud mental, así como a conocer y poder acceder a los servicios que pueden usar cuando sea necesario. - Se ofrece formación para el personal, voluntarios, cuidadores y otras partes interesadas que incluye el nivel adecuado de formación sobre temas relacionados con niños, jóvenes y familias afectadas por traumas y formas de responder a ellos. - El personal, los voluntarios o los cuidadores reciben supervisión y apoyo que aborda los desafíos de trabajar con los afectados por el trauma (consulte el capítulo 8 de la guía práctica del proyecto¹⁸ para obtener información sobre el trauma y, específicamente, la posibilidad de trauma secundario).	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

18. «Lugares seguros, niños sanos: Incorporación de prácticas informadas sobre el trauma en entornos de cuidado alternativo», guía práctica.
Disponible en: <https://www.sos-childrensvillages.org/getmedia/2b3e1956-12b0-4430-9350-e3319ecbbe13/Safe-Places-Thriving-Children-Practice-Guidance.pdf>

• Se lleva a cabo una revisión de un incidente que involucra a un niño o joven, como por ejemplo un incidente de protección infantil o un conflicto físico entre dos jóvenes, e incluye la posibilidad de que el incidente pueda estar relacionado con un trauma.	☐
• Los procedimientos de contratación del personal, voluntarios o cuidadores garantizan que sean bien evaluados para el puesto, es decir, la política de contratación tiene medidas para garantizar la protección a través de acciones tales como obtener un control policial y dos referencias antes de realizar entrevistas o explorar la comprensión del solicitante del trauma y cómo prevenir la traumatización o nueva traumatización de niños y jóvenes.	☐
• Las descripciones de trabajo incluyen roles y responsabilidades del personal, voluntarios o cuidadores relacionados con la comprensión y la capacidad de responder a los afectados por el trauma.	☐
• La participación de niños, jóvenes y familias en los servicios ofrecidos por la organización, por ejemplo, la planificación del apoyo, el cuidado alternativo, el desarrollo individual y en la evaluación del servicio en sí, que establece que el proceso de participación del usuario actuará con sensibilidad y no volverá a traumatizar a los participantes.	☐
• Existe una política de prevención y apoyo a los niños y jóvenes afectados por la violencia entre iguales.	☐
• Confidencialidad y acceso a la información, incluido el apoyo a los niños, los jóvenes y las familias cuando se examina información que puede relacionarse con eventos traumáticos de vidas pasadas.	☐
• Política de salvaguardia que incluye una declaración sobre la protección frente a la traumatización o la nueva traumatización.	☐
• Los mecanismos de denuncia incluyen orientación sobre la forma en que se debe apoyar a los niños, los jóvenes y las familias si se quejan de prácticas que pueden haber llevado a la traumatización o nueva traumatización.	☐
• La organización tiene una política de protección que incluye una declaración sobre lo que el personal, los voluntarios, los cuidadores u otras personas que interactúan con niños y jóvenes bajo el cuidado de la organización deben hacer si sospechan que cualquier actividad dentro de la organización, o realizada por su personal, puede conducir a un trauma adicional o una nueva traumatización.	☐

SECCIÓN DOS: SEGURIDAD

En esta sección, su organización debe reflexionar sobre cómo hace que su prestación de servicios se perciba como lo más segura posible. Esto se debe a que la sensación de seguridad es uno de los fundamentos para la recuperación del trauma.

Las áreas físicas donde los niños, los jóvenes y las familias vienen a recibir apoyo han sido diseñadas o adaptadas para crear un ambiente cálido y acogedor que incluye proporcionar una sensación de seguridad.	
El personal, los cuidadores, los voluntarios y otras personas que trabajan con niños, jóvenes y familias son evaluados al detalle para asegurarse de que no sean posibles perpetradores de abuso (por ejemplo, controles policiales, referencias, proceso intensivo de entrevistas, etc.).	
El personal o los cuidadores en entornos de cuidado alternativo pueden solicitar fácilmente el apoyo y la asistencia de otro personal o cuidadores si es necesario cuando apoyan a los niños de una manera que evite la traumatización o la nueva traumatización (por ejemplo, para ayudar a prevenir la escalada de un incidente violento, o tal vez sacar a un niño traumatizado de una situación insegura, etc.).	
Los niños, jóvenes, familias u otros usuarios del servicio tienen una persona designada dentro de la organización o el entorno de atención con quien pueden hablar si se sienten inseguros.	
El personal, los voluntarios y los cuidadores saben cómo estar atentos a las señales de que los niños se sienten inseguros y entienden estos signos de una manera informada sobre el trauma.	
Los entornos de cuidado alternativo tienen espacios privados para que el personal, los voluntarios y los cuidadores aborden y registren temas delicados relacionados con su trabajo para apoyar a los niños y jóvenes afectados por un trauma.	
Los gerentes dentro de la organización tienen una comprensión del trauma y el impacto emocional en el personal, los voluntarios y los cuidadores que tiene que trabajar con niños, jóvenes y familias afectadas por un trauma (por ejemplo, agotamiento, trauma secundario, etc.).	
El personal, los voluntarios y los cuidadores tienen acceso a reuniones de equipo, sesiones de supervisión y un supervisor a quien pueden expresar de manera segura sus propias preocupaciones y sentimientos.	

SECCIÓN TRES: FIABILIDAD

En esta sección se pide a la organización que reflexione sobre cómo promueve la confianza durante la prestación de sus servicios. Esto indica que la confianza a menudo se ha perdido en las vidas de los niños, los jóvenes y las familias afectadas por el trauma y que el restablecimiento de la confianza es un paso importante en el camino hacia la recuperación del trauma.

La organización garantiza que los primeros contactos con niños, jóvenes y familias sean acogedores y respetuosos.	
La organización desarrolla un plan claro que reconoce el trauma y la recuperación del trauma, y comunica claramente a los niños, los jóvenes y las familias lo que se hará, por quién, cuándo y por qué.	
La organización comunica expectativas realistas con respecto a la realización de tareas o actividades particulares.	
La organización pide disculpas a los niños, los jóvenes o las familias si no se llevan a cabo las tareas o actividades acordadas y toma medidas para abordar estas omisiones.	
La información sobre niños, los jóvenes y las familias se trata con sensibilidad y se explican los límites de la confidencialidad (por ejemplo, la información sobre el abuso se compartirá con otros sin consentimiento).	
La organización promueve la coherencia en la práctica. Los ejemplos incluyen prevenir o minimizar los cambios en el cuidador de un niño mientras esté bajo el cuidado de la organización, o que toda la organización (desde la gerencia hasta los cuidadores) comparta los mismos valores.	
Los gerentes y líderes proporcionan información clara sobre los cambios propuestos en relación con la práctica informada sobre el trauma.	
Los gerentes y líderes escuchan respetuosamente al personal, los voluntarios, cuidadores, niños y jóvenes sobre sus preocupaciones y explican lo que harán como resultado de las preocupaciones que les surgen.	
El personal, los voluntarios y los cuidadores tienen clara la importancia de confiar en las relaciones para la recuperación del trauma y se apoyan mutuamente para implementar prácticas informadas sobre el trauma. Conocen y usan conceptos relacionados con el trauma como la sintonización, la contención, la mentalización, la corregulación o la ventana de tolerancia en su trabajo diario.	
El personal, los cuidadores y los voluntarios tienen tiempo para pasar con niños a nivel individual para que los niños tengan una mejor oportunidad de trabajar en habilidades específicas de relación.	
El personal, los voluntarios y los cuidadores reciben formación y actualizaciones periódicas sobre el trauma, incluido el impacto de los factores estresantes en el lugar de trabajo.	

SECCIÓN CUATRO: ELECCIÓN

En esta sección, se pide a su organización que reflexione sobre la medida en que garantiza la participación, la elección y el control plenos y significativos para y por los niños, los jóvenes, el personal, los voluntarios y los cuidadores. La falta de control es una de las características que sienten los afectados por el trauma. Esta es la razón por la que su organización debe examinar cómo restaura la sensación de control en la forma en que presta servicios.

La organización informa al niño, joven y la familia sobre las opciones disponibles	
La organización tiene un proceso para garantizar la participación plena y significativa de los niños, los jóvenes y las familias, y da el peso adecuado a sus deseos.	
A los niños y jóvenes se les proporciona una declaración clara y apropiada para su edad y desarrollo sobre sus derechos y responsabilidades.	
El personal, los voluntarios y los cuidadores contribuyen significativamente a los factores que afectan a su trabajo (por ejemplo, las horas que se trabajan, la posibilidad de pedir permisos, el tipo de formación que se ofrece, el uso y la decoración de los edificios, etc.).	
Existe un equilibrio entre el juicio profesional personal y las pautas claras informadas sobre el trauma para el personal, los voluntarios y los cuidadores, por ejemplo, existen pautas basadas en políticas, procedimientos y protocolos, pero también espacio para el juicio profesional.	
Existe una manera formal y estructurada para que el personal, los voluntarios y los cuidadores proporcionen ideas, sugerencias y comentarios sobre los factores asociados con la organización.	
Los gerentes de la organización se aseguran de que la consulta con el personal, los cuidadores, los voluntarios, los niños, los jóvenes y las familias sea significativa y se brinde información sobre los resultados de cualquier consulta.	

SECCIÓN CINCO: COLABORACIÓN

En esta sección se pide a su organización que reflexione sobre la medida en que fomenta la colaboración con el personal, los usuarios del servicio y otras partes interesadas. Esto se debe a que la colaboración con las personas afectadas por el trauma y con la participación de una red más amplia de servicios e individuos puede ayudar a mejorar el camino hacia la recuperación.

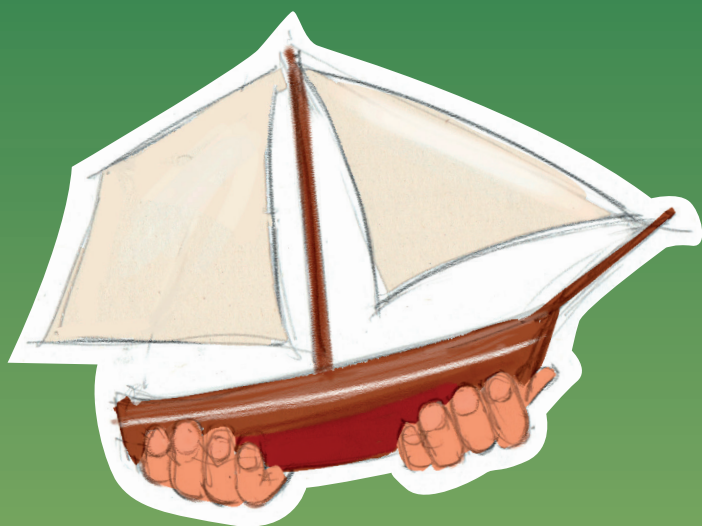
Los niños, los jóvenes y las familias desempeñan un papel importante en la planificación y evaluación de los servicios de la organización a través de la participación en un grupo de usuarios de la organización.	
El grupo de usuarios de la organización tiene un entendimiento claro (escrito dentro del mandato del grupo de usuarios) de que los niños y los jóvenes son los mejores expertos en su propia experiencia de trauma.	
La organización tiene una declaración clara sobre cómo contribuye a la recuperación del trauma para que otras organizaciones puedan entender su papel.	
La organización tiene una manera de comunicar que las opiniones de los niños, jóvenes, familias, personal, voluntarios y cuidadores son valoradas, incluso si no siempre es posible implementar todos sus deseos y sugerencias.	
La organización cultiva un modelo de hacer «con» en lugar de hacer «para», por ejemplo, se involucra con niños, jóvenes y familias en una forma de asociación..	
La organización reconoce sus limitaciones y tiene protocolos claros para derivar a niños, jóvenes o familias a servicios especializados en trauma cuando sea necesario.	
El enfoque de la organización para implementar el cambio fomenta la colaboración entre el personal, los voluntarios y los cuidadores en todos los niveles.	
La organización coopera y crea conciencia sobre el trauma y la práctica informada sobre el trauma con una variedad de partes interesadas, incluidos los socios del sistema de bienestar infantil, las escuelas y los profesionales de la salud mental.	
La organización cuenta con una red de expertos internos y externos en salud mental con especialización en trauma y que trabajan con familias, niños y jóvenes en este campo.	

SECCIÓN SEIS: EMPODERAMIENTO

En esta sección se le pide a su organización que reflexione sobre la medida en que garantiza que los servicios brinden oportunidades para experiencias de empoderamiento que puedan ayudar a los niños, los jóvenes y las familias a tener un mayor poder sobre lo que sucede en su recorrido hacia la recuperación del trauma.

La organización comunica un sentido de lo que se puede lograr en el apoyo de niños, jóvenes y familias afectadas por el trauma para alcanzar sus propios objetivos.	
Los niños y jóvenes con experiencia en cuidados y sus familias reciben información sobre el impacto del trauma y las formas de gestión del estrés, el cuidado personal y los servicios a los que se puede acceder.	
Los niños y jóvenes con experiencia en cuidados y sus familias reciben información sobre los servicios a los que pueden acceder.	
Los niños y jóvenes con experiencia en cuidados tienen la oportunidad de contribuir con comentarios sobre los servicios que reciben, los servicios que les gustaría tener y si sienten que su contribución se valora.	
El personal, los voluntarios y los cuidadores reciben los recursos para llevar a cabo las tareas que se esperan de ellos.	
Los gerentes adoptan una actitud positiva y afirmativa al alentar al personal, los voluntarios y los cuidadores a llevar a cabo sus tareas laborales relacionadas con el trauma.	
Los gerentes están facultados para proporcionar retroalimentación constructiva al personal, los voluntarios y los cuidadores, aun cuando sea crítica.	





ANEXO DOS

Lista de verificación de indicadores de trauma

ANEXO DOS: LISTA DE VERIFICACIÓN DE INDICADORES DE TRAUMA

Esta lista de verificación ha sido tomada de un documento llamado «Criar a un niño que ha experimentado un trauma». Lo elaboró el Departamento de salud y servicios humanos, oficina de niños en Washington y fue publicado por Child Welfare Information Gateway en 2014. Puedes encontrarlo en <https://www.childwelfare.gov/pubPDFs/child-trauma.pdf>.

Es importante destacar que estos indicadores no son prueba de que se haya producido un trauma, ya que estos indicadores también pueden estar presentes en niños y jóvenes cuando no se ha producido un trauma. Al igual que cualquier lista de verificación, esto debe usarse solo como una indicación y se deben buscar otras fuentes de evidencia, incluida la consulta con profesionales de la salud mental que posean experiencia en el campo del trauma infantil, antes de hacer suposiciones sobre el historial de trauma.

TRAUMAS EN NIÑOS DE 0 A 2 AÑOS

Todos los niños pequeños se enfadan o tienen rabietas a veces. Sin embargo, algunos de los siguientes podrían indicar que el niño ha experimentado un trauma si el comportamiento interfiere con la vida del niño o de la familia.

- Nivel inusualmente alto de ira y rabietas prolongadas.
- Se altera y no se le puede calmar.
- Se asusta fácilmente.
- Proporciona respuestas aterrorizado frente a estímulos que recuerdan el trauma al niño.
- Se niega a hablar o no puede hablar.
- Pierde habilidades como el uso del baño.
- Tiene miedo a los adultos y a ser separado de sus padres o tutores.
- Desarrolla problemas alimenticios como pérdida de apetito, bajo peso o problemas de digestión.
- Tiene pesadillas o insomnio.
- Se aísla de adultos en los que antes se confiaba y evita el contacto físico.

TRAUMAS EN NIÑOS DE 3 A 5 AÑOS

Además de los indicadores anteriores, los niños de este grupo de edad pueden presentar otros comportamientos preocupantes. Es una edad en la que se espera que los niños exploren más y formen amistades con otros niños. Los niños traumatizados pueden desarrollarse más lentamente que sus compañeros.

- Agresión o abuso verbal hacia otros.
- Demasiado mandón, controlador o disruptivo.
- Dificultad para concentrarse o aprender.
- Desarrollo de discapacidades de aprendizaje.
- Mojar la cama.
- Actuar en situaciones sociales.
- Incapaz de confiar en otros niños o adultos.
- Falta de confianza en sí mismo.
- Dolores de estómago y dolores de cabeza.
- Soledad.
- Confusión.
- Apego inusual.
- Irritabilidad.

TRAUMAS DE 6 A 12 AÑOS

A esta edad, los niños están creciendo y volviéndose más independientes. Cabe esperar que tengan amigos y compañeros de juego fuera del hogar y que se integren en la escuela. Pero si ahora comienzan a desarrollar los siguientes comportamientos adicionales, podría indicar un historial de trauma.

- Problemas escolares.
- Dificultad para concentrarse.
- Pensamientos o acciones suicidas.
- Alejamiento de amigos y familiares.
- Actuar en situaciones sociales.
- Imitar el evento traumático.
- Confusión.
- Consumo de drogas o alcohol.
- Conocimiento sexual más allá de la edad del niño.
- Reacción exagerada a las situaciones.
- Recreación del evento traumático durante el juego.
- Acopio de alimentos.

TRAUMAS DE 13 A 18 AÑOS

La adolescencia puede ser un desafío para cualquier persona. Es importante conocer la diferencia entre los desafíos habituales de los adolescentes y las reacciones traumáticas. Aquí hay algunos indicadores a tener en cuenta:

- Nivel inusualmente alto de ira, agresión y abuso verbal hacia los demás.
- Pensamientos o acciones suicidas.
- Comportamientos de riesgo, incluidos los comportamientos sexuales y el abuso de sustancias.
- Relaciones románticas poco saludables.
- Autolesiones.
- Ataques de pánico.
- Recuerdos recurrentes.
- Huidas.
- Inicio de peleas.
- Problemas para relacionarse con los compañeros.
- Incapacidad de visualizar el futuro (espera morir joven).
- Aislado y solo.
- Baja autoestima.





ANEXO TRES

Plan de acción (ejemplo)

ANEXO TRES: PLAN DE ACCIÓN (EJEMPLO)

PARA UTILIZAR ESTE PLAN, ELIMINE EL CONTENIDO QUE HEMOS PROPORCIONADO COMO EJEMPLO E IMPRIMA UNA PLANTILLA DEL PLAN DE ACCIÓN EN BLANCO.

PLAN DE ACCIÓN	
Este plan identifica algunos objetivos y resultados a corto y largo plazo para cubrir las brechas destacadas en el proceso de evaluación de la práctica informada sobre el trauma. (Esta plantilla está adaptada del trabajo del Centro de Pruebas y Aplicación. Hateley-Browne, J., Hodge, L., Polimeni, M. and Mildon, R., 2019, Implementation in action: A guide to implementing evidence-informed programs and practices. https://aifs.gov.au/cfca/sites/default/files/publication-documents/1906_implementation_in_action_1.pdf)	
OBJETIVO DEL PLAN	Implementar aspectos de la práctica informada sobre el trauma.
FECHA DEL PLAN	26 de junio de 2021
ÁMBITO DEL PLAN <i>Aquí debe identificar el área de la organización a la que se dirige este plan. Por ejemplo, ¿es toda la organización? ¿Es un departamento? ¿Es un entorno de atención?</i>	Este plan de acción se referirá a los tres entornos de atención residencial en nuestra área local.
MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO <i>Aquí debe anotar a los miembros del grupo que han redactado este plan junto con su puesto. El puesto puede ser gerente, voluntario, joven con experiencia en cuidados, etc.</i>	Kristien (gerente) David (jefe de área) Jan (pedagogo) Remi (pedagogo) Anna (joven) Janusz (joven)

SECCIÓN UNO

En la siguiente tabla, identifique 3 objetivos a corto plazo para el cambio informado sobre el trauma (brechas que se pueden abordar dentro de los 3 meses).

OBJETIVOS PARA EL CAMBIO	BARRERAS PARA EL CAMBIO	ACCIONES ACORDADAS PARA HACER FRENTE A LAS BARRERAS	INDICADORES DE RESULTADOS	FECHA TOPE Y PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
1: El personal, los cuidadores y los voluntarios tienen tiempo para pasar con niños a nivel individual para que los niños tengan una mejor oportunidad de trabajar en habilidades específicas de relación.	Falta de financiación para las salidas. Dificultad para conseguir un momento común para conocer al niño. Tiempo dedicado al papeleo y tareas de oficina.	Establecer un grupo de recaudación de fondos en cada casa con el fin de recaudar dinero para las salidas. Asegurarse de que el tiempo a solas con el niño se ponga en el programa de trabajo diario. Consultar con las casas para alterar la rotación con el fin de que cada día haya una superposición de una hora de personal y que el papeleo se pueda gestionar mejor a esa hora del día.	Va a tener lugar un evento de recaudación de fondos. Cada niño tiene al menos 3 horas de tiempo por semana con un miembro del personal designado. Rotación de personal nuevo.	Jan y Anna 5 de septiembre de 2021 Kristien 30 de agosto de 2021 David y Remi 20 de septiembre de 2021
2: Las áreas donde los niños, los jóvenes y las familias tienen acceso a los servicios han sido diseñadas o adaptadas para crear una sensación cálida y acogedora de seguridad.	La financiación de otros aspectos del trabajo tiene prioridad.	Se establece una consulta con el personal, los niños y los jóvenes para acordar un plan con el fin de redecorar las salas de estar de la casa con colores relajantes. Carta redactada a la gerencia en la que se describen los costes de la decoración.	Todas las salas de estar de la casa se redecoran.	Janusz y Remi 30 de agosto de 2021

OBJETIVOS PARA EL CAMBIO	BARRERAS PARA EL CAMBIO	ACCIONES ACORDADAS PARA HACER FRENTE A LAS BARRERAS	INDICADORES DE RESULTADOS	FECHA TOPE Y PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
3: Los niños, los jóvenes y las familias juegan un papel importante en la planificación y la evaluación de los servicios de la organización a través del establecimiento de un grupo de usuarios.	Obtener compromiso de los niños, los jóvenes y las familias para participar en el grupo de usuarios. Asegurar la aceptación y el compromiso de la gerencia de que el trabajo y las recomendaciones del grupo de usuarios se tomarán en serio. Asegurarse de que el grupo de usuarios tenga una sala para reunirse.	Se realice el taller de los niños y jóvenes para abordar el establecimiento de un grupo de usuarios y cuál sería su papel en las casas. Se envía la información de la creación del grupo de usuarios a las familias en su caso para establecer si están interesadas. Las reuniones del grupo de usuarios se programarán en el diario del lugar de trabajo.	Establecimiento del grupo de usuarios. Se desarrollan los group terms términos de referencia del grupo de usuarios. Tiene lugar la primera reunión del grupo de usuarios.	Kristien y Janusz 30 de septiembre de 2021

SECCIÓN DOS

En la siguiente tabla, identifique 3 objetivos a largo plazo para el cambio informado sobre el trauma (brechas que se pueden abordar entre 3 y 12 meses).

OBJETIVOS PARA EL CAMBIO	BARRERAS PARA EL CAMBIO	ACCIONES ACORDADAS PARA HACER FRENTE A LAS BARRERAS	INDICADORES DE RESULTADOS	FECHA TOPE Y PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
1: Todo el personal y los voluntarios deben ser formados a un nivel apropiado en enfoques informados sobre el trauma.	Conseguir que el personal contemple tiempo fuera de las casas para recibir formación.	Elaborar un calendario anual de formación para el personal de las tres casas y liberar a un miembro del personal por mes de cada casa para realizar el curso de formación de este proyecto, con la cobertura del personal gestionada en las tres casas. Utilice los módulos 1 y 2 del curso en línea desarrollado para este proyecto como parte de la inducción para el personal y los voluntarios.	El 75 % de los voluntarios realizan los módulos 1 y 2. El 50 % del personal asiste a un curso de formación completo. El 100 % del nuevo personal y voluntarios realizan los módulos 1 y 2.	5 de marzo de 2022 Kristien
2: Revisión de políticas para todas nuestras políticas para asegurarnos de que incluyan una referencia explícita al trauma.	Las políticas han existido durante mucho tiempo, por lo que la gente estará acostumbrada a ellas tal como son.	Dar al grupo de usuarios la tarea de examinar las políticas e identificar dónde se debe identificar el trauma. Entregar el orador de nuevas políticas al personal.	50 % de las políticas revisadas y modificadas para que incluyan el trauma.	30 de enero de 2022 David y Anna

OBJETIVOS PARA EL CAMBIO	BARRERAS PARA EL CAMBIO	ACCIONES ACORDADAS PARA HACER FRENTE A LAS BARRERAS	INDICADORES DE RESULTADOS	FECHA TOPE Y PERSONA(S) RESPONSABLE(S)
3: Solicitud a las autoridades locales de financiación para un empleado de formación temporal .	Pérdida de tiempo para identificar el proceso adecuado para la solicitud. Asegurarse de que la solicitud de financiación se ajuste al ciclo de financiación de las autoridades locales.	Se asignará un tiempo de suspensión a David para Identificar el proceso. Kristien y Janusz trabajarán en el papeleo de la solicitud, una vez que se identifique. David pedirá al personal administrativo que averigüe las fechas del nuevo ciclo financiero.	David se acerca al director general y solicita dos semanas de tiempo específico. Debe completarse el primer borrador de la solicitud. Nora (administradora) para conocer las fechas y elaborar el diagrama de GANTT.	David 5 de septiembre de 2021 Kristien y Janusz 28 de febrero de 2022 Nora 30 de septiembre de 2021



ANEXO CUATRO

Herramienta de supervisión del plan de acción (ejemplo)

ANEXO CUATRO: HERRAMIENTA DE SUPERVISIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN (EJEMPLO)

PARA UTILIZAR ESTA HERRAMIENTA DE SUPERVISIÓN, ELIMINE EL CONTENIDO QUE HEMOS PROPORCIONADO COMO EJEMPLO E IMPRIMA UNA PLANTILLA EN BLANCO.

Fecha de la reunión de revisión del grupo de trabajo de trauma: 26 de julio de 2022

OBJETIVOS ACORDADOS	MEDIDAS CLAVE ADOPTADAS DESDE LA ÚLTIMA REUNIÓN DE REVISIÓN	MEDIDAS CLAVE NECESARIAS ANTES DE LA PRÓXIMA REUNIÓN DE REVISIÓN
EJEMPLO Objetivo a corto plazo 1 Establecer un grupo de recaudación de fondos en cada casa con el fin de recaudar dinero para las salidas.	Se ha creado un grupo de recaudación de fondos. 3 jóvenes y 3 empleados. Reunir ideas para un evento de recaudación de fondos.	La decisión sobre el evento y la fecha debe tomarse antes de la próxima reunión de revisión.
Objetivo a corto plazo 2 Asegurarse de que el tiempo a solas con el niño se ponga en el programa de trabajo diario.	En la agenda de la reunión del equipo, abordar el hecho de poner tiempo uno a uno en el diario.	Celebrar una reunión de equipo y obtener una decisión individual para la próxima reunión de revisión.
Objetivo a corto plazo 3 Consultar con los entornos de atención residencial para alterar la rotación, de modo que cada día haya una superposición de una hora del personal para que el papeleo se pueda gestionar mejor a esa hora del día.	El líder del área se ha reunido con los gerentes de la casa. Tres ideas presentadas para la nueva versión de rotación.	Decidir qué versión de la rotación funcionaría mejor y comenzar la consulta del personal para la próxima reunión de revisión.

OBJETIVOS ACORDADOS	MEDIDAS CLAVE ADOPTADAS DESDE LA ÚLTIMA REUNIÓN DE REVISIÓN	MEDIDAS CLAVE NECESARIAS ANTES DE LA PRÓXIMA REUNIÓN DE REVISIÓN
Objetivo a largo plazo 1		
Objetivo a largo plazo 2		
Objetivo a largo plazo 3		

Fecha de la próxima reunión de actualización: 30 de agosto de 2022



ANEXO CINCO



Cuestionarios para el personal y cuestionarios para niños y jóvenes



ANEXO CINCO:

CUESTIONARIOS PARA EL PERSONAL Y CUESTIONARIOS PARA NIÑOS Y JÓVENES

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL

VALOR	EN MI LUGAR DE TRABAJO...	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Seguridad	Nos aseguramos de que nuestro entorno sea tranquilizador y promueva la seguridad.				
Fiabilidad	Podemos pasar tiempo a solas de buena calidad con nuestros niños y jóvenes.				
Seguridad	Somos capaces de proporcionar estructura y coherencia.				
Colaboración	Creamos oportunidades para que los niños y jóvenes participen en su propia planificación del cuidado.				
Empoderamiento	Apoyamos a niños y jóvenes para que comprendan y regulen sus emociones.				

Colaboración	Podemos hacer referencias a los servicios apropiados si un niño o joven necesita apoyo de salud mental debido a problemas de trauma.				
Elección	Podemos dar a los niños y jóvenes opciones sobre su cuidado.				
Empoderamiento	Escuchamos a los niños y jóvenes y actuamos adecuadamente según sus puntos de vista.				
Fiabilidad	Dedicamos tiempo a ayudar a los niños y jóvenes a comprender cómo les ha afectado el trauma.				
Fiabilidad	Construimos relaciones cálidas y de afecto con nuestros niños y jóvenes.				
Fiabilidad	Brindamos oportunidades para que nuestros niños y jóvenes desarrollen su confianza y autoestima.				
Empoderamiento	Estamos formados en traumas y usamos nuestro conocimiento para apoyar a nuestros jóvenes.				

Seguridad	Estamos formados y apoyados para apaciguar cualquier situación peligrosa en la casa.				
Seguridad	Nos tomamos en serio las preocupaciones y los problemas de los niños y jóvenes.				
Colaboración	Tenemos oportunidades para el cuidado personal, el intercambio entre pares o la supervisión clínica para garantizar que se nos apoye en nuestro trabajo sobre el trauma.				

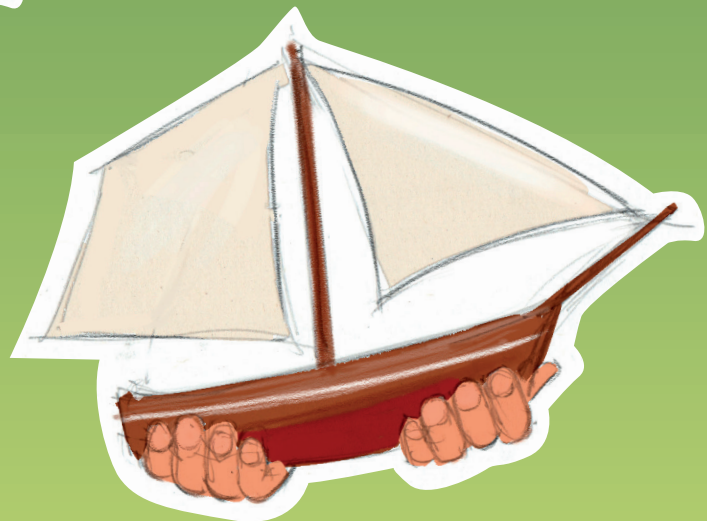
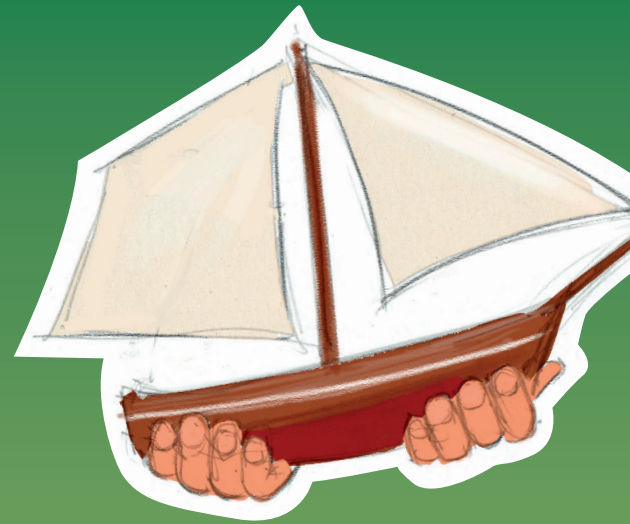
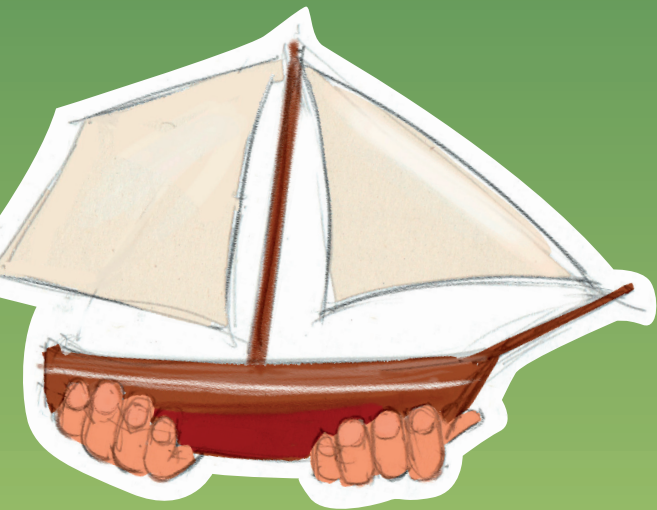
CUESTIONARIO PARA NIÑOS Y JÓVENES

VALOR	EN MI LUGAR DE TRABAJO...	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Seguridad	Si tengo algún miedo o preocupación, las personas que me apoyan me escucharán y me ayudarán.				
Fiabilidad	Hay alguien que me escuchará cuando necesite a alguien con quien hablar.				
Seguridad	Me siento seguro/a.				
Colaboración	Me animan a ser una parte real del grupo.				
Empoderamiento	Las personas que trabajan conmigo me ayudan a probar cosas nuevas.				
Colaboración	Las personas que trabajan conmigo valoran mi opinión.				
Elección	Si siento que necesito espacio, las personas que trabajan conmigo lo entienden y me dejan tenerlo.				
Empoderamiento	Las personas que trabajan conmigo tratan de ver mi punto de vista.				
Fiabilidad	Las personas que trabajan conmigo me ayudan a dar sentido a las cosas que han tenido un impacto en mi vida.				
Fiabilidad	Las personas que trabajan conmigo me hacen sentir querido/a.				

Fiabilidad	Las personas que trabajan conmigo me hacen sentir bien conmigo mismo/a.				
Elección	Las personas que trabajan conmigo me ayudan a tomar decisiones saludables.				
Seguridad	Las personas que trabajan conmigo me mantienen a salvo en el lugar donde vivo.				
Seguridad	Me escuchan si tengo algún miedo o preocupación.				









ANEXO SEIS



**Horarios de
entrevistas para
el personal /
los cuidadores
y horarios de
entrevistas para
niños y jóvenes**

ANEXO SEIS: PROGRAMAS DE ENTREVISTAS PARA EL PERSONAL / LOS CUIDADORES Y PROGRAMAS DE ENTREVISTAS PARA NIÑOS Y JÓVENES

HORARIO DE ENTREVISTAS PARA EL PERSONAL / LOS CUIDADORES

- ¿Qué tipo de formación tiene sobre trauma?
- ¿Utiliza términos como sintonización, regulación, metalización, etc. cuando habla de niños con sus compañeros?
- ¿Qué hace este entorno para ayudar a los niños y jóvenes a desarrollar relaciones de confianza y amor?
- ¿Cómo ayuda a un niño o joven a sentirse adorable y querido?
- ¿Qué hacen el personal y los cuidadores para ayudar a un niño o joven a comunicarse de manera efectiva?
- ¿Qué hace el entorno para proporcionar estructura y coherencia a los niños y jóvenes que pueden haberse visto afectados por un trauma?
- ¿Qué oportunidades le da a los niños para resolver problemas?
- ¿Cómo se promueve un buen modelo a seguir entre los compañeros dentro del entorno?
- ¿Cómo ayuda a los niños y jóvenes a sentirse orgullosos de sí mismos?
- ¿Qué hace para ayudar a los niños a aprender a regular sus emociones?
- ¿Qué hace para ayudar a los niños y jóvenes a mentalizarse?
- ¿Qué tipo de actividades hace para ayudar a los niños y jóvenes con la sintonización?
- Cuando reflexiona sobre incidentes dentro del entorno donde un niño o joven puede haberse sentido molesto, ¿aborda esto desde una postura informada sobre el trauma?
- ¿Cómo se asegura de que el entorno físico sea tranquilizador y promueva una sensación de seguridad?
- ¿Qué hace el entorno para garantizar el acceso a la salud, la educación y la asistencia social?
- ¿Cómo se cuida y gestiona cualquier estrés que pueda sentir?
- ¿Cómo le apoya la organización en su puesto de trabajo?

PROGRAMAS DE ENTREVISTAS PARA NIÑOS Y JÓVENES

- ¿Qué es lo mejor del lugar donde vives?
- Pregunta de seguimiento: ¿por qué?
- ¿Qué es lo peor del lugar donde vives?
- Pregunta de seguimiento: ¿por qué?
- Si necesitas hablar con alguien que trabaje contigo, ¿puedes hacerlo con facilidad?
- Pregunta de seguimiento: ¿por qué o por qué no?
- ¿Cómo de seguro te sientes aquí?
- ¿Tienes un miembro favorito del personal de aquí?
- ¿Qué es lo que te gusta de ellos?
- ¿Tienes un miembro del personal de aquí con el que realmente no te llevas bien?
- ¿Por qué?
- ¿Te ayudan a calmarte si sientes que te está molestando?
- ¿Qué es lo mejor que un miembro del personal de aquí ha dicho o hecho por ti?
- Pregunta de seguimiento: ¿por qué motivo?
- ¿Qué es lo peor que te ha pasado aquí?
- Pregunta de seguimiento: ¿por qué motivo?
- ¿Te piden tu opinión sobre las cosas que suceden aquí?
- Si hubiera una cosa que pudieras cambiar sobre el lugar donde vives, ¿cuál sería?

