

Haciendo de la calidad un hábito

Poner a trabajar las prácticas
de la persona centrada
Boletín informativo

2020
Mayo

Una Nota

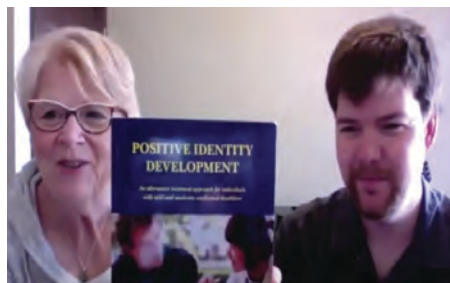
Si no ha visto Crip Camp: Una revolución de la discapacidad, véalo en Netflix. ¡Nunca se le olvidara! Vea la experiencia virtual oficial con altavoces de la comunidad de discapacidad centrada en activismo.

En esta edición, Parte 2 de la serie en la gestión de la transición a la "nueva normalidad" creada por la Pandemia de COVID-19. Además, un artículo sobre como las políticas y prácticas sobre los servicios y apoyos de discapacidad pueden o no pueden cambiar después de la pandemia.



El Crip Camp Impact Campaign se enorgullece en anunciar Crip Camp: ¡La experiencia virtual oficial! En estos tiempos sin precedentes, no hay nadie mejor para pensar afuera de la caja y entregar la construcción de la comunidad directamente a su casa. Estamos invitando a todos los activistas y defensores de base para unirse a nosotros este verano para una experiencia de campamento virtual con oradores pioneros de la comunidad de discapacidad. Todos son bienvenido, no necesitas ninguna experiencia de activismo para participar. Cuando: todos los domingos a las 2 p.m. PST/5 p.m. EST del 17 de mayo al 30 de agosto durante una hora y media cada uno. Más información e inscripciones en [Crip Camp: ¡La experiencia virtual oficial.](#)

[Parte 5](#) de esta serie de videos entre Derek Smith y Dr. Karyn Harvey trata sobre el desarrollo positivo de la identidad. [Parte 6](#) es una discusión de duelo y la perdida.



Parte 1 de la serie y el Archivo NorCal de todos los boletines y notas de recursos [aquí.](#)

Comité de reunión de NorCal
Trudy Grable
Cindy Gilliam Sullivan
Sheila Keys
Claudia Bolton
Bill Allen
Editores contribuyentes
Bill Allen
Tina Calderaro-Mendoza

Revisión rápida del modelo

El modelo (creado por William Bridges) se centra en la transición, no en el cambio. El cambio es algo que le sucede a las personas, incluso si no están de acuerdo con eso. Transición, por otra parte, es interno: es lo que sucede en la mente de las personas a medida que pasan por el cambio. Cambio puede suceder muy rápido, mientras que la transición generalmente ocurre más lentamente.

El modelo destaca tres etapas de transición que las personas atraviesan cuando experimentan cambio. Estos son:

- 1. Terminar, perder, y dejar.**
- 2. La zona neutral.**
- 3. El nuevo comienzo.**

Aquellos que se sientan cómodos con el cambio probablemente avanzarán a la etapa tres rápidamente mientras otros permanecerán en las etapas uno o dos.

Etapa 2: la zona neutral

En esta etapa, las personas afectadas por el cambio a menudo están confundidas, inciertas e impacientes. Dependiendo de que tan bien este gestionando el cambio, también pueden experimentar una mayor carga de trabajo a medida que se acostumbran a nuevos sistemas y nuevas formas de trabajar.

Piense en esta fase como el puente entre lo viejo y lo nuevo; de alguna manera, las personas seguirán estar unidos a lo viejo, mientras que también están tratando de adaptarse a lo nuevo.

Aquí, la experiencia que una persona puede tener:

- El resentimiento hacia la iniciativa de cambio.
- Baja moral y baja productividad.
- Ansiedad sobre su rol, estado o identidad.
- Escepticismo sobre la iniciativa de cambio.

A pesar de esto, esta etapa también puede ser de gran creatividad, innovación y renovación. Esto es un buen momento para alentar a las personas a probar nuevas formas de pensar o trabajar.

Guiando a las personas a través de la etapa dos

Su orientación es increíblemente importante a medida que las personas pasan por este periodo neutral. Esto puede ser un tiempo incómodo, porque puede parecer no productivo y puede parecer que hay poco progreso hecho.

Guiando a las personas a través de la etapa dos, continuación

Debido a que las personas pueden sentirse un poco perdidas, bríndeles un sentido sólido de dirección. Recordarles de los objetivos del equipo (y personal), y aliéntelos a hablar sobre lo que sienten. Juntarse con sus personas frecuentemente para dar retroalimentación sobre su desempeño, especialmente con respecto a cambio. También es importante establecer objetivos a corto plazo durante esta etapa, para que las personas puedan sentir algunas victorias rápidas: esto ayudara a mejorar a la motivación y dará a todos una percepción positiva del esfuerzo de cambios.

Además, haga lo que pueda para aumentar la moral y continúe recordando a las personas como pueden contribuir al éxito del cambio. Si se requiere, también puede ayudar a las personas a administrar sus cargas de trabajo, ya sea quitando prioridad a algunos tipos de trabajo o aportando recursos adicionales.

“La zona neutral” y las practicas centradas en la persona

Durante este tiempo, todos comienzan a sentir aburrimiento y frustración con este estilo de vida alterado. Nuestros rituales y rutinas familiares esta en agitación. Adicionalmente, hay considerable ansiedad por mantener el control y la elección. Esta fase de transición saca a la luz un número de preguntas centradas en la persona sobre las necesidades de apoyo. Estas son algunas de esas preguntas para ti, su familia y para las personas que apoya:

- ¿De qué están confundidas las personas en mi vida/organización?
- ¿Cómo puedo yo/nosotros proporcionar claridad para reducir la confusión y/o mejorar la comunicación para asegurar que las personas obtengan toda la información que necesitan?
- ¿Hay cambios en mi vida que no me gustan?
- ¿Qué apoyo necesito yo para interrumpir esos cambios?
- ¿Se han restringido mis opciones? ¿Qué puedo hacer para ampliar mis opciones una vez más?
- ¿Qué apoyo necesito yo para reconstruir viejos y comenzar a construir “nuevos” rituales y rutinas positivas y productivas?
- ¿Qué oportunidades nuevas y diferentes existen en mi comunidad para conectarme con personas en formas nuevas y diferentes y contribuir?
- ¿Cuál es mi nivel actual de riesgo? ¿Cuándo estaré listo para comenzar a reingresar a mi comunidad? ¿Cuándo estaré listo para comenzar a usar servicios y apoyos (por ejemplo, trabajo, día de programa)?
- ¿Cómo ha cambiado lo que es importante a/para mí?
- ¿Cómo cambia esto la trayectoria de mi vida? ¿Qué apoyo necesito para volver al curso?

Los siguientes medios también pueden proporcionar información sobre la zona neutral:

- ¿Cuál es el enfoque de marcar la diferencia? Por [Beth Mount](#) sobre el apoyo a las relaciones entre persona y DSP y apoyando la inclusión comunitaria- -
- Brene Brown y Marck Brackett podcasts “[Permiso para sentir](#)”

Extraído de

3 formas en que la pandemia de COVID-19 podría cambiar las políticas y prácticas de discapacidad

Revista Forbes, 20 de abril de 2020

Andrew Pulrang Colaborador

¿Cómo cambiara nuestro mundo después de la pandemia?

¿Volverá completamente a la normalidad y tratare de olvidar que todo esto sucedió alguna vez? ¿Solo cambiaremos algunos hábitos, políticas y planes para enfrentar futuros brotes? ¿O, iremos un poco más adelante y hacer reformas más grandes que alguna vez pensamos imposibles, pero ahora parece factible y sabio? En el ámbito de la discapacidad, especialmente, nuestra experiencia con la pandemia, sin embargo, resulta que al final, puede sugerir nuevas formas de ver algunos problemas antiguos.

1. Una aceptación más amplia de hacer negocios en línea, "desde casa."

La pandemia de COVID-19 ha traído una aceptación sin precedentes de vivir la vida en línea. Esta aceptación de la vida en línea ha tocado la fibra sensible de muchas personas discapacitadas, que llevan mucho tiempo luchando por la opción de trabajar, aprender y hacer negocios "desde casa." Las personas discapacitadas tienen emociones decididamente mezcladas sobre esto. Por un lado, nos complace ver empleadores, escuelas y universidades, y oficinas del gobierno adoptar negocios y comunicación prácticas que ofrecen a las personas discapacitadas opciones más flexibles y accesibles. Por otra parte, es difícil no sentirse sorprendido por lo rápido y entusiasta que el estilo de vida "trabajo desde casa" ha sido aceptado, casi como una novedad divertida. Durante décadas, las personas con discapacidad han perdido grandes oportunidades debido a lo que ahora resulta ser indiferencia o simple renuencia humana a intentar hacer las cosas de manera diferente.

2. Una nueva urgencia a la tendencia de alejarse de la atención congregada.

A medida que la pandemia de COVID-19 pasa a su siguiente fase, parte de la atención está cambiando desde la escasez de ventiladores y otros equipos hasta los horribles peajes de muerte y la aparente negligencia en hogares de ancianos, hogares grupales, instituciones para personas con discapacidades intelectuales y desarrollo e instituciones mentales. Cuando gran parte de la batalla contra el virus depende en el aislamiento, este tipo de centros de atención congregada parecen única e inherentemente insegura.

3. ¿Más atención a los problemas de discapacidad...o menos?

Sí, hay cambios sustanciales que muchos en la comunidad de discapacitados esperan que lleguen a salir de la pandemia de COVID-19. En su mayor parte, no somos tímidos de querer encontrar nuestros propios resquicios de esperanza en todo esto. La historia de personas discapacitadas está llena de cosas buenas saliendo de lo malo. Pero nuestra historia también nos enseña que se necesita muy poco para descarrilar el progreso y llenarnos y nuestras prioridades fuera de nuestra vista. La pandemia ha generado nueva atención a las dificultades de las personas discapacitadas, pero aun no a lo que realmente necesitamos para acabar. La pandemia ha proporcionado algunas aperturas prometedoras. Pero puede que al final igual se cierre la puerta con facilidad.