



Acción Para La Salud Guía Curricular De Abogacía de la Comunidad Para Promotores de Salud

¡Cómo usar esta guía!

El Centro de la Investigación de Prevención de Arizona y nuestros socios desarrollamos esta Guía Curricular de Abogacía de la Comunidad para Promotores de Salud porque sabemos que la salud pública se trata de mejorar la salud de comunidades y que comunidades tienen mas posibilidades de ser saludable si se actúa sobre sí mismos (es decir de adentro). *Promotores de salud* son agentes poderosos de cambio positivo adentro de sus comunidades. Es nuestra sincera esperanza que esta guía será utilizado por y para promotores y sus agencias para reforzar sus habilidades de abogacía de comunidad y de liderazgo de manera que sea beneficiosa para ellos mismos y sus comunidades.

A continuación son algunas sugerencias de como utilizar esta guía:

- Muchas de las herramientas en esta guía están adaptados de los esfuerzos de personas y organizaciones que promueven el liderazgo y la abogacía de comunidad. En este espíritu, les animamos a **que escojan y utilicen** lo que sea buena para ustedes en sus esfuerzos.
- En nuestra experiencia, los promotores se benefician de la colaboración y el apoyo de sus compañeros, su supervisor inmediato y su organización. Los talleres de *Acción* están diseñados para **reunir a equipos** de promotores y supervisores de varias organizaciones.
- No hay mejor manera de aprender sobre abogacía de comunidad que hacerlo. Por lo tanto, Acción utiliza un formato de **aprendizaje activo** en que los participantes se realizan unas actividades con sus comunidades entre cada uno de los cuatro talleres. Los participantes trabajan con los miembros de la comunidad para identificar las necesidades y desarrollar e implementar esfuerzos de abogacía específicos. Los talleres proporcionan oportunidades para la retroalimentación de los facilitadores y de los demás.
- Esta guía, al igual que la abogacía de comunidad, es diseñado como un esfuerzo de largo plazo. Se implementó la capacitación sobre el transcurso de un año y medio.
- Abogacía comunitaria es un trabajo duro. **Celebren sus triunfos** en el camino.



Acción Para La Salud Guía Curricular De Abogacía de Comunidad Para Promotores de Salud

Reconocimientos

Esta guía curricular no habría sido posible sin la habilidad, el compromiso y los recursos proporcionados por los miembros del Comité de Capacitación del AzPRC. Reconocemos sus esfuerzos en este trabajo.

Arizona Community Health Outreach
Worker Association
<http://azchow.org>

Arizona Department of Health Services
<http://www.azdhs.gov>

Chiricahua Community Health Center
<http://www.cchci.org>

Southeast Arizona Health Education Center
<http://www.seahec.org>

University of Arizona
<http://ag.arizona.edu/santacruz>

University of Arizona
<http://extension.arizona.edu/cochise>

Igualmente, el desarrollo y la realización de Acción Para La Salud dependían de las organizaciones y los promotores de salud que estaban comprometidos a este proceso, y contribuyeron con su experiencia, sus habilidades, y sus consejos a lo largo del camino.

Campesinos Sin Fronteras
<http://www.campesinossinfronteras.org>

Chiricahua Community Health Center
<http://www.cchci.org>

Cochise County Health Department
http://cochise.az.gov/cochise_health.aspx?id=260

Mariposa Community Health Center
<http://www.mariposachc.net>

Regional Center for Border Health
<http://www.rcfbh.org>

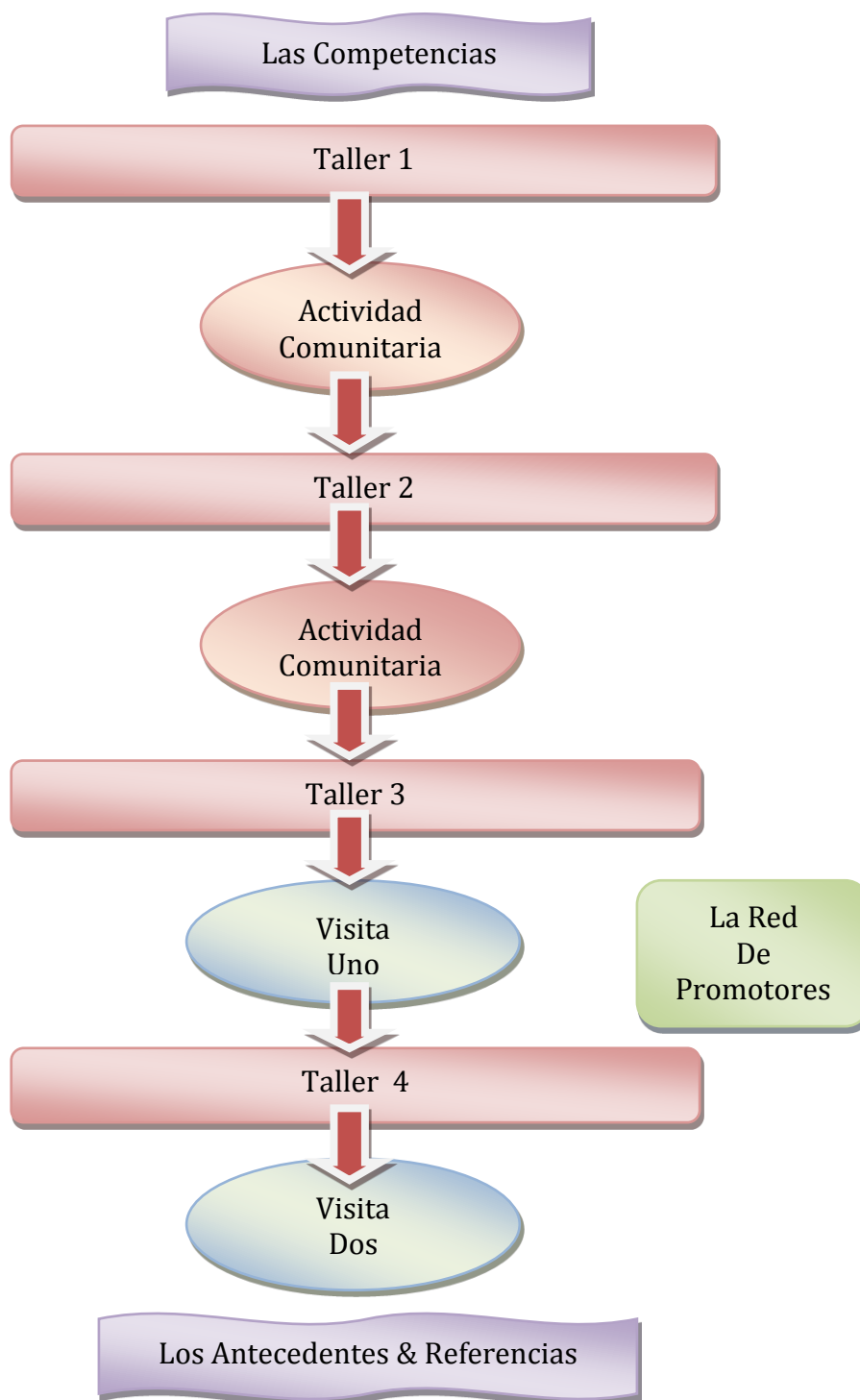
Sunset Community Health Center
<http://www.sunsetcommunityhealthcenter.org>



El Guía Curricular *Acción Para la Salud/Action for Health* fue apoyado por el Acuerdo Cooperativo #1U48DP001925-01 de Los Centros de Control y Prevención de Enfermedades. Su contenido es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representa necesariamente las opiniones oficiales de los CDC.



Acción Para La Salud Guía Curricular De Abogacía de Comunidad Para Promotores de Salud





Acción Para La Salud Abogacía de Comunidad Por Promotoras de Salud **Las Competencias**

Competencia 1: Identificando los valores de la comunidad, la cultura, e los estilos de liderazgo.

¿Quién somos y quién es nuestra comunidad?

- el cuidado personal
- los valores & la cultura
- los estilos de liderazgo
- el crecimiento personal
- reconocimiento de la diversidad dentro de la comunidad

Competencia 2: Identificando las necesidades y los problemas.

¿Qué quiere nuestra comunidad?

- causas fundamentales de salud
- identificando temas, recursos y fortalezas
- el pensamiento sistémico

Competencia 3: Desarrollando una visión compartida.

¿Cómo empezamos?

- involucrando a la comunidad
- visión & planificación

Competencia 4: Identificando y sosteniendo socios comunitarios.

¿Con quién debemos trabajar?

- identificando socios
- las dinámicas de la comunicación
- las relaciones de poder
- la formación de coaliciones

Competencia 5: Capacitación y herramientas: Abogacía y liderazgo.

¿Cómo podemos hacer nuestra visión de la comunidad una realidad?

- desarrollar e implementar un plan de abogacía
- aprender a trabajar en el sistema
- la comunicación y presentación pública

Competencia 6: Celebración y evaluación.

¿Como sabremos que tuvimos éxito?

- mejora de la calidad
- reconocer y honrar a los socios

ACCIÓN PARA LA SALUD/ ACTION FOR HEALTH

TALLER I

Día Uno

Hora	Actividad
8:30AM-9:00AM	Bienvenida y Rompehielos: Una oportunidad para conocernos.
9:00AM-10:15AM	La Pared Histórica de la Comunidad – Parte 1: Una actividad que traza los eventos históricos y culturales que definen a nuestra comunidad y pueden tener un impacto en los esfuerzos futuros.
10:15AM-10:30AM	Descanso: Utilizando el tiempo para ver a las paredes de todas las comunidades.
10:30AM-11:00 AM	La Pared Histórica de la Comunidad – Parte 2: Discusión en grupo sobre las fortalezas y desafíos en nuestras comunidades.
11:00AM-11:30AM	El fortalecimiento de equipos: El uso de un juego de rol para identificar maneras de trabajar de forma productiva en un grupo
11:30AM-12:30PM	¿Por qué estamos aquí? Revisando los objetivos de los talleres y como los participantes vayan a aplicar lo que aprenden en sus comunidades.
12:30PM-1:15PM	Almuerzo: Conocer y Saludar
1:15PM-2:15PM	Seis Montañas: Una oportunidad para que los participantes se conozcan y hablen de características personales relacionados con el liderazgo y la abogacía de comunidad.
2:15PM-3:15PM	Causas no Naturales – Diabetes: Un vídeo y reflexión guiada sobre los causas fundamentales de una enfermedad específica.
3:15PM-3:30PM	Descanso.
3:30PM-4:30PM	Causas no Naturales: Utilice la pared de la comunidad a reflexionar sobre el impacto de los determinantes sociales en nuestras comunidades
4:30PM-4:45PM	Cierre.

ACCIÓN PARA LA SALUD/ ACTION FOR HEALTH

TALLER I

Día Dos

Hora	Actividad
8:30AM-9:45AM	Crecimiento Personal y Liderazgo: Los participantes identifiquen sus fuerzas personales que les ayuden a trabajar con grupos.
9:45AM-10:00AM	Descanso.
10:00AM-11:00	Crecimiento Personal y Liderazgo: Los participantes identifiquen maneras de cuidar a sus mismas mientras trabajen en la abogacía de comunidad.
11:00AM-11:15AM	Descanso
11:15AM-11:45 AM	Reflexión y Retroalimentación
11:45AM-12:00 PM	Trabajo en la comunidad: A las participantes se les asigna una tarea entre las sesiones para involucrar a los miembros de su comunidad en identificar problemas que se deben tratar.
12:00PM-12:15 PM	Evaluación por escrito.



ROMPEHIELOS

Actividad Para Conocernos

“Juego de Círculo de Amigos”

Este es una manera para un grupo grande que van a estar en un seminario por más de un día juntos y la posibilidad de conocer a todo el mundo es difícil.

Formen dos círculos grandes (o simplemente dos líneas de lado a lado), uno dentro del otro con la cara de la gente interior de los círculos a cara con las personas al exterior. Piden a los círculos que den un paso en la dirección opuesta, lo que les permite cumplir con cada nueva persona mientras el círculo continúa moviéndose muy lentamente. Si simplemente se mantienen la línea moviéndose muy lentamente, se vayan presentando.

Para más rompehielos por favor visite al:

<http://www.training-games.com/pdf/40FreeIceBreakers.pdf>

LA PARED DE LA HISTORIA DE LA COMUNIDAD

Competencia:

Una: Identificando los valores, la cultura, y los estilos de liderazgo de la comunidad.

Dos: Identificando necesidades y problemas.

Propósito:

Crear una visión compartida de la comunidad por trazar el pasado e imaginando el futuro.

Objetivos:

- Desarrollar una visión compartida de nuestra comunidad.
- Comparar y poner en contraste las experiencias en común y los aspectos únicos de cada comunidad de la frontera.
- Identificar los regalos y los retos del pasado que puedan afectar al futuro.

Materiales:

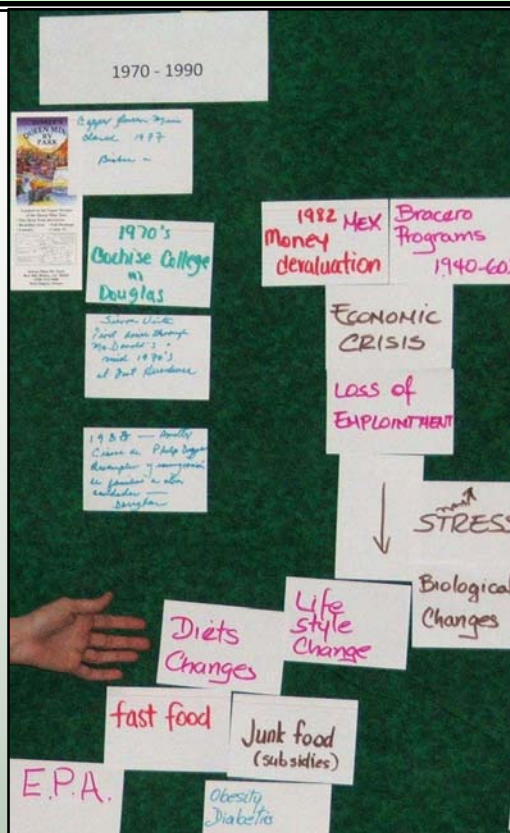
- **Hoja #1:** Pared de la Historia de la Comunidad
- Tela adhesiva
- Las tarjetas de índice y la cinta
- **Actividad #1:** Instrucciones

Tiempo:

- 2 horas con 15 minutos de descanso.

Pasos:

1. Revisen las metas y objetivos en la Hoja #1.
2. Muestra un ejemplo de una pared de la comunidad.
3. Revise las instrucciones para actividad #1.
4. Divida a los participantes en grupos basados en su comunidad y pide que hacen la actividad de la pared de comunidad.
5. Tome descanso para permitir que los participantes vean las paredes.
6. Facilite una discusión sobre las fortalezas y desafíos.



"Realmente me encantó todas las sesiones interactivas."

-Participante de Taller



Cuando piensan en la historia de su comunidad ¿Cuáles son los eventos que se recuerden? ¿Pueden recordar cosas que pasaron hace 5 años? ¿Y qué tal 10 años? Es probable que los eventos que se recuerdan contribuyan a formar las personas que son Uds. hoy. Si cada uno en su comunidad entera pensó en los eventos y experiencias del pasado, los eventos formarán un cuadro mostrando el desarrollo de su comunidad. Cuando piensan en crear una visión del futuro, es importante tener un cuadro claro de los eventos y tendencias que han ocurrido en la comunidad. Pueden hacer eso por hacer una pared de la historia de la comunidad.

Vamos a mirar la historia y el viaje de su comunidad para recordar los eventos, las personas y las acciones claves que han afectado a nuestra comunidad. Cada comunidad tiene una historia más rica y poderosa que una persona puede darse cuenta. Vamos a tomar la próxima hora para rápidamente desarrollar un cuadro compartido de la historia y desarrollo de la comunidad.

TRABAJANDO EN UN GRUPO

Competencia:

Una: Identificando los valores, la cultura, y los estilos de liderazgo de la comunidad.

Tres: Desarrollando una visión compartida.

Propósito:

Proveer una oportunidad para desarrollar capacidades en facilitación de los grupos y dinámicas de los grupos.

Objetivos:

- Identificar las diferentes formas en que las personas trabajan en un grupo.
- Adquirir habilidades para facilitar la discusión en grupo.
- Describir las estrategias que animen a todos los miembros de un grupo para trabajar de forma productiva

Materiales:

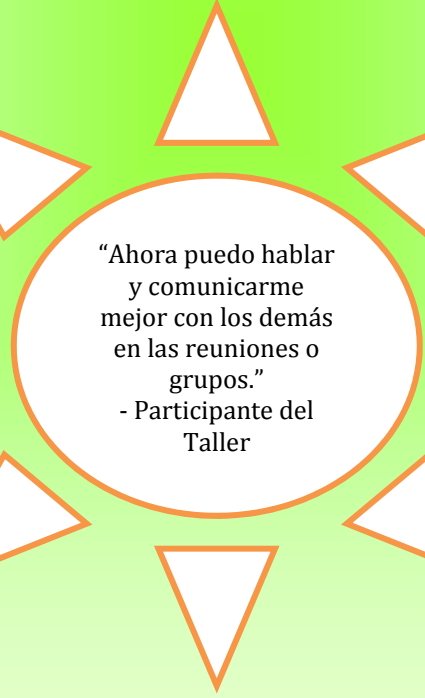
1. **Actividad #2:** Juego de rol sobre la política en la escuela.

Tiempo:

- 30 minutos

Pasos:

1. Divide al grupo en dos equipo de 5 y repartan los roles para la ronda 1 y 2.
2. Permite 10 minutos para que se preparen.
3. Permite 10 minutos par alas presentaciones del grupo.
4. Revisen las preguntas de discusión.



"Ahora puedo hablar y comunicarme mejor con los demás en las reuniones o grupos."
- Participante del Taller

Actividad #1: Juego de Rol Sobre la Política en la Escuela

Tarea: Imagina que se encuentran en una reunión de grupo para decidir si la escuela debe tener una política sobre qué alimentos se pueden servir en la escuela para la fiesta de Halloween. Juega tu papel en la primera ronda y luego intentarlo de nuevo en la segunda ronda con la nueva información

Ronda Uno: Tensa and Caótica

Persona 1:	Empujando su propia agenda de lo que se debe servir.
Persona 2:	Es negativa y reprime todas las ideas.
Persona 3:	Constantemente se inclina sobre la persona 4 y le susurra.
Persona 4:	Nunca dice una palabra al grupo y se ve abrumado, pero se inclina para escuchar a persona 3.
Persona 5:	Empuja su propia agenda también, y discute con la persona 1.

Ronda Dos: Amable y Ordenada

- Persona 1: Respetuosamente se encarga del grupo usando la agenda y dando a todas la oportunidad de hablar
- Persona 2: Escucha y pide el permiso de persona 1 para ofrecer sus consejos.
- Persona 3: Es tranquilo, pero sigue la discusión con interés (asintiendo con la cabeza, etc.)
- Persona 4: Es amigable y acepta las ideas de otros, pero también ofrece información que podría afectar a la decisión del grupo (costo, etc.)
- Persona 5: Ofrece a tomar alguna responsabilidad por la fiesta de Halloween.

Preguntas:

- ¿Cómo se sintieron durante la segunda ronda en comparación con el primero?
- ¿Cómo ha ido la mayoría de las reuniones del grupo - más parecida a la primera o segunda ronda?
- ¿Es una de esas situaciones ideal? ¿Realista?
- ¿Tienes alguna idea sobre cómo va animar grupos en el futuro para que sean productivos?

¿POR QUÉ ESTAMOS AQUÍ?*

Competencia:

Tres: Desarrollando una visión compartida.

Propósito:

Demostrar como las promotoras pueden involucrar a los miembros de la comunidad en abordar los asuntos que afectan a toda la comunidad.

Objetivos:

- Presentar la estructura de los talleres y los proyectos de comunidad. *
- Demostrar como vamos a lograr nuestros objetivos.

Materiales:

- **Hoja#1:** Las diapositivas de PowerPoint: ¿Por qué estamos aquí?
- Proyecto, pantalla

Tiempo:

- 1 hora.

Pasos:

1. Use la presentación para describir el proyecto y facilitar una discusión acerca de lo que es defensa de la comunidad.
2. Responda a las preguntas.



* La sesión tendrá que ser modificado basado en cómo el plan de estudios se está entregando.

Hoja #1: Diapositivas de PowerPoint - ¿Por qué estamos aquí?

Diapositiva 1

¿PORQUÉ ESTAMOS AQUÍ?

Taller de Abogacía y Liderazgo

Diapositiva 2

¿Quiénes Somos?

- Promotoras hacen conexiones entre la gente y la sistema de cuidado médico. También saben cuales son las necesidades de sus comunidades.

Diapositiva 3

¿Quiénes Somos?

- **Acción Para La Salud** es un proyecto basado en la comunidad de investigación participatoria fundado por los Centros de Control y Prevención y dirigido por UA-MEZCOPH en colaboración con el CAB. Tiene dos metas:

Diapositiva 4

Acción Para La Salud

- **Meta 1:** Para demostrar que las promotoras pueden involucrar a miembros de la comunidad en abordar los asuntos que afectan a la comunidad entera, por ejemplo si hay parques y tiendas comprables en el barrio, o incluso si hay empleo.
- **Meta 2:** Desarrollar un Modelo de Abogacía de Comunidad para las Promotoras de Salud que podemos compartir con otros.

Diapositiva 5

¿Cómo lo harémos?

¡Con y a través de Uds. y sus Organizaciones!

- Trabajando con ustedes para diseñar e implementar talleres para aprender nuevas habilidades y crecer como líderes de la comunidad. Tendrémos cuatro talleres durante los dos años próximos en los cuales podremos aprender juntos.
- Ustedes se aplicarán lo que aprenden en sus comunidades
- Tendrán la ayuda de sus Promotoras compañeras con las audioconferencias regulares que comenzarán después de los primeros talleres.
- Todos nosotros que estamos hoy con Uds. también estaremos en el viaje para oír hablar de los éxitos y oportunidades de aprendizaje y para proporcionar asistencia técnica como sea necesaria.

Diapositiva 6

Más acerca de su rol en el proyecto

- **Los próximos 3 meses**
- Mas que hacer sus actividades de trabajo diario:
 - Vayan a nuevos lugares
 - Escuchen a gente nueva
 - Busquen ideas nuevas
 - Aprendan más de las necesidades de tu comunidad
 - Documenten sus actividades usando *la forma de encuentro*
 - Piensen en como quieren Uds. ayudar a sus comunidades a abordar los temas que que elijan

Diapositiva 7

Más acerca de tu rol en el proyecto

- **Los 3 meses siguientes:**
 - Comiencen a pensar en cual(es) tema(s) van a elegir
 - Busquen amigos y compañeros que tengan el mismo sentido hacia esto(s) te,as
 - Discutan sus ideas con su supervisor/a y con sus compañeros/as
 - Elijan uno o más temas
 - Desarrolle un plan de abogacía
 - ¡Comiencen a abogar por su comunidad!
 - Documenten sus actividades usando *la forma de encuentro*

Mas adelante, vamos a desarrollar estas etapas.

Diapositiva 8

Más acerca de su rol en el proyecto

- **Los 6 meses siguientes:**
 - Sigam haciendo la abogacia de comunidad.
 - Actualicen sus planes de abogacia.
 - Documenten sus actividades usando *la forma de encuentro*.
 - Documenten lo que diga la gente en las reuniones, los periódicos locales, los anuncios públicos, los comentarios políticos, etc. para compartir con nosotros.

Vamos a hablar en el futuro acerca de estas etapas.

Diapositiva 9

Mas acerca de su rol en el proyecto

Abogacía de Comunidad: ¡El Próximo Año y Mas!

```
graph LR; A[Los próximos 3 meses  
Escuchar] --> B[3 meses siguientes  
Planificar]; B --> C[6 meses y adelante  
Hacer]
```

Los próximos 3 meses
Escuchar

3 meses siguientes
Planificar

6 meses y adelante
Hacer

Diapositiva 10

¿Hay alguien quisiera compartir una experiencia de abogacía?

Diapositiva 11

Más acerca de nuestro rol en el proyecto

- Responder a sus preguntas
- Ayudarle con sus planes de abogacía
- Ayudarle con sus asuntos de investigación
- Ser sus aliados
- Proporcionar herramientas de abogacía, estrategias y ejemplos
- Ofrecer mas talleres
- Organizar una red de promotores y asistencia técnica regular entre sus colegas

Diapositiva 12

Más acerca del rol de su supervisora en el proyecto

- Reunirse con usted al menos una vez al mes
- Abogar por usted en su organización
- Apoyarle a tener éxito en sus esfuerzos.

Diapositiva 13

En resumen: A dónde ir para ideas y ayuda

- A su comunidad
- A su supervisor/a
- Al personal y la facultad de la Universidad
- A sus compañeros

Diapositiva 14

En resumen: los próximos pasos

- El próximo taller será al alrededor de 6 meses
 - ¿ Cuáles temas le interesan?
- Primera llamada de conferencia en 2 meses
 - ¿ Cuáles días y horas son mas convenientes?
 - ¿ Cuáles temas quieren desarrollar durante las llamadas técnicas?
 - ¿ Quién va a facilitar las llamadas del red de promotores entre sus colegas?



SEIS MONTAÑAS: LA CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES

Competencia:

Cinco: Desarrollo de habilidades y herramientas: la abogacía y el liderazgo

Materiales:

- **Actividad #1:** Seis Montañas

Propósito:

Comenzar a desarrollar relaciones auténticas entre los participantes basadas en respeto mutuo e igualdad.

Tiempo:

- 1 hora

Objetivos:

- Para conocer a otros participantes mejor.
- Comprender las expectativas, los miedos y los éxitos de los demás participantes.

Pasos:

1. Preséntese a los miembros del grupo en su mesa.
2. Completa la actividad #1 "Seis Montañas".
3. Reúna todo el grupo y presentase a los demás, compartiendo una expectativa y un temor que anotó en la actividad.



Actividad #1: Seis Montañas



CAUSAS NO NATURALES

DOCUMENTAL:

EL AZÚCAR MALO

Competencia:

Dos: Identificando necesidades y problemas.

Tres: Desarrollando una visión compartida.

Propósito:

Discutir un ejemplo del impacto de causas fundamentales en la salud de una comunidad.

Objetivos:

- Para entender las desigualdades sociales que influyen en la salud.
- Reflexionar sobre el impacto de los determinantes sociales de la comunidad.

Materiales:

- El video de documental
- **Hoja#1:** “Azúcar mala” resumen (opcional)
- **Hoja#2:** 10 Consejos de Salud Convencionales
- **Actividad #1:** Quiz de la Equidad en Salud
- Preguntas de Reflexión

Tiempo:

- 2 horas con 15 minutos de descanso

Unnatural Causes, California Newsreel, 2008



Pasos:

1. Muestre el video y proporcionar 15 minutos de descanso.
2. Revise las hojas #1 & #2.
3. Pida a los participantes que responden al Quiz de Equidad en Salud y facilite una discusión con el grupo sobre las respuestas.
4. Después de una pausa, utilice las preguntas de reflexión de la actividad de la pared comunitaria para facilitar discusión sobre el impacto de las causas fundamentales de la salud de las comunidades.

Hoja #1: Causas No Naturales: Resumen de “El Azúcar Mala”

Hoja #2: Causas No Naturales: “El Azúcar Mala”: 1 Consejos de Salud Convencionales

10 consejos para una salud mejor

1. No fume. Si puede, pare. Si no puede, fume menos
2. Mantenga una dieta balanceada que incluya frutas y vegetales.
3. Asegúrese de mantenerse físicamente activo y haga ejercicio por lo menos 3 veces a la semana.
4. Maneje su estrés, por ejemplo, hablando sobre sus cosas y tomándose el tiempo necesario o planeando viajes que le hagan relajarse.
5. Si toma, hágalo moderadamente.
6. Cúbrase cuando esté bajo el sol y proteja a sus hijos de quemaduras del sol.
7. Asegúrese de practicar sexo seguro.
8. No se le olvide examinarse regularmente con su doctor y hacerse exámenes del cáncer.
9. Manténgase seguro al manejar: Siga las indicaciones de la carretera y use su cinturón de carro.
10. Aprenda el abecedario de primeros auxilios (ABC por sus siglas en inglés): *Airways* (vías respiratorias), *breathing* (respirar), *circulation* (circulación).

Lo que su doctor no le dijo

1. No sea pobre. Si puede, pare. Si no puede, trate de no ser pobre por muy largo tiempo.
2. Viva cerca de supermercados buenos y de tiendas baratas con productos alimenticios frescos.
3. Viva en un vecindario seguro que tenga parques y espacios verdes cerca.
4. Trabaje en un trabajo compensable y respetable con buena compensación económica, beneficios y que pueda mantenerlo bajo su control.
5. Si trabaja, no pierda su trabajo o no sea despedido.
6. Tome vacaciones en familia y todos los beneficios que le pertenezcan.
7. Asegúrese de tener padres ricos.
8. No viva en casas húmedas, de baja calidad, cerca de un camino con mucho tráfico o cerca de una maquiladora con contaminación.
9. Asegúrese de tener o ser dueño de un carro si es que tiene que depender de una manera de transporte que se encuentre en negligencia.
10. Aprenda a llenar la aplicación compleja de beneficios de vivienda antes de que se convierta en una persona sin hogar y desposeído.

Prueba de la equidad en salud

1. ¿Cómo se compara la expectativa de vida de EE.UU. con otros países?
 - a. Número 1
 - b. Entre los mejores 5
 - c. Entre los mejores 10
 - d. En el lugar #20
 - e. En el lugar #29

2. ¿En que lugar estaba clasificado EE.UU. en la expectativa de vida hace 50 años?
 - a. Número 1
 - b. Entre los mejores 5
 - c. Entre los mejores 10
 - d. En el lugar #20
 - e. En el lugar #30

3. ¿En general, que tantos mas supermercados hay en los vecindarios que son predominantemente Blancos comparados con los vecindarios que son predominantemente Negros y Latinos?
 - a. Casi lo mismo
 - b. 1.5 veces mas
 - c. 2 veces mas
 - d. 4 veces mas
 - e. 6 veces mas

4. Los vecindarios predominantemente Blancos en el oeste de Los Angeles contienen aproximadamente 31.8 hectáreas de espacio para parques por 1,000 residentes. ¿Qué tantas hectáreas de espacio para parques existen por 1,000 residentes en los vecindarios que son predominantemente Negros y Latinos al sur del centro de Los Angeles?
 - a. 28.7 hectáreas
 - b. 17.2 hectáreas
 - c. 14.6 hectáreas
 - d. 5.8 hectáreas
 - e. 1.7 hectáreas

5. En general, ¿cuál de los siguientes es el que predice mejor la salud de uno mismo?
 - a. Si fumas o no
 - b. Lo que comes
 - c. Si eres rico o no
 - d. Si tienes seguro medico o no
 - e. Que tan seguido haces ejercicios

6. Hablando en general, ¿qué grupo tiene la mejor salud en total en los EE.UU.?
 - a. Inmigrantes recientes que son Latinos
 - b. Blancos, no hispanos
 - c. Latinos, nativos de o nacidos en EE.UU.
 - d. Americanos Asiáticos, nativos de o nacidos en EE.UU.

7. Durante el siglo 20, la expectativa de vida de EE.UU. incremento 30 años. ¿Cuál de los siguientes fue el factor mas importante detrás de este incremento?
 - a. Reforma social (como las leyes de salario y trabajo, códigos de viviendas, etc.) y el incremento de prosperidad
 - b. Nuevas drogas (como la penicilina)
 - c. El desarrollo del sistema del hospital moderno
 - d. La migración de áreas rurales a ciudades
 - e. Mas ejercicios y el cese de fumar

8. El 1% de las familias Americanas ricas tienen mas riquezas que los que están en un porcentaje mas abajo como:
 - a. El último 10% combinado
 - b. El último 30% combinado
 - c. El último 50% combinado
 - d. El último 76% combinado
 - e. El último 90% combinado

PARED DE LA HISTORIA DE LA COMUNIDAD: REFLEXIÓN

¿Qué les hace pensar este vídeo con respecto a su trabajo en la comunidad?

¿Qué problemas o retos que han enfrentado en su comunidad vino a su mente después de ver las causas no naturales?

¿Qué ayuda recibió de su comunidad y/u organización?

¿Qué ayuda le hubiera gustado recibir?





Valores Personales y Liderazgo

Competencia:

Una: Identificando los valores, la cultura, y los estilos de liderazgo de la comunidad.

Cuatro: La identificación y el mantenimiento de los socios comunitarios.

Cinco: Desarrollo de habilidades y herramientas: la abogacía y el liderazgo.

Propósito:

Desarrollar la comprensión de los valores esenciales de uno en el trabajo con grupos y aplicar estos valores al desarrollo del grupo

Objetivos:

- Identificar las etapas de desarrollo del equipo.
- Discutir la dinámica productiva del grupo.
- Aplicar estrategias y habilidades para construir equipos eficaces.

Tiempo:

- 1 hora 15 minutos

“Tengo ocho años de experiencia como promotora y este es el primer taller que he recibido sobre el liderazgo y la abogacía, gracias.

“-Un participante de taller

Materiales:

- **Hoja # 1:** Valores personales y de grupos comunitarios
- **Presentación de PowerPoint**
- **Hoja #2:** 5 etapas de desarrollo del equipo
- **Actividad #1:** 5 etapas de desarrollo del equipo
- **Hoja #3:** Grupos Productivos

Pasos:

1. Pida a los participantes que completen la **Hoja # 1**. Facilite una discusión sobre los valores personales y cómo influyen en el trabajo en grupo.
2. Muestra la presentación con las hojas correspondientes
3. Utilice **Hoja #2** para discutir las 5 etapas de desarrollo del equipo.
4. En equipos, haga que los participantes usen **Actividad #1** para discutir ejemplos en su comunidad donde se han visto las 5 etapas. Haga que cada equipo presente al grupo entero.
5. Utilice **Hoja #3** para discutir las 6 características de los grupos productivos.
6. Muestre un juego de roles* y tenga discusión.

* Los facilitadores presentan un juego de rol en el que algunas pero no todas las características están presentes.

Presentación de PowerPoint: Liderazgo de Comunidad

Diapositiva
1



Liderazgo Comunitario: Trabajando Como Equipo

Arizona Community Training

Darcy Dixon, University of Arizona Cooperative Extension

Diapositiva
4

Los Componentes Esenciales de un Equipo

- Miembros
- Liderazgo
- Dinámicas



Diapositiva
2

Vision General



- El trabajo en equipo es fundamental para el cambio comunitario
- Los equipos no son exitosos sólo porque usted quiere
 - Los equipos pueden ser un reto debido a diversos antecedentes, conocimientos, experiencias y opiniones
- EL comprender las etapas de desarrollo del grupo le puede ayudar

Diapositiva
5



Cinco Etapas de Desarrollo de un Grupo



- Orientación = Formación
- Conflicto = Asalto
- Estructura = Normalización
- Trabajo = La reforma de trabajo
- Disolución = Levantar la sesión

Diapositiva
3

Objetivos



Los Participantes:

- Identificarán los etapas de desarrollo de un grupo;
- Discutirán dinámicas productivos de grupos;
- Aplicarán estrategias y habilidades para desarrollar equipos eficaces.

Diapositiva
6



Activiidad #1



- Por comunidad, dividen en grupos de 5-6.
- Usando Hoja #2, identifquen situaciones actuales en su comunidad donde se ha observado los **5 Etapas de Desarrollo de Equipo**
- Registren informacion de su grupo en un rotafolio.
- Hagan un informe al grupo entero.

Diapositiva
7

 **Seis Características de los Grupos Productivos** (Handout #3) 

1. Comunicación
2. Metas
3. Atmósfera
4. Responsabilidad y involucramiento
5. Procesos Internos
6. Estandares

Diapositiva
10

Resumen 

- Grupos productivos cuentan trabajo:
 - Ellos progresar a través de 5 etapas de desarrollo
 - Utilizan 6 características de los grupos productivos
 - Un líder exitoso desarrolla las habilidades para reconocer y aprovechar al máximo los talentos de cada miembro del grupo

Diapositiva
8

Mirar y Escuchar 

- Tenga en cuenta las 6 características de un grupo productivo, mientras que miran el siguiente juego de rol
- Vamos a discutir lo que vimos en relación con las 6 características .
- ¿Tuvieron una reunión productiva?

 Recorder

Diapositiva
11

Preguntas? 



Gracias!

Diapositiva
9

Posible Mejoras 

- ¿Qué tipo de entrenamiento puede ayudar a la gente a convertirse en mejores miembros del equipo?

 Recorder

Hoja #1: Valores Personales y Comunitarias

MIS VALORES PERSONALES Y DE GRUPO COMUNITARIO HOJA DE TRABAJO

Por favor, tome 2-3 minutos para completar esta hoja de trabajo. Escribe su propia definición de un valor, y haga una lista de algunos de sus valores personales. Ahora escribe algunos valores que cree que son importantes para algunos grupos de la comunidad.

DEFINITION DE VALORES

Mi definición de un valor es:

VALORES PERSONALES

Algunos de mis valores personales son:

VALORES DE GRUPOS COMUNITARIOS

Cuando trabajo en un grupo comunitario, los valores de grupo comunitario importantes son:

Stuart, M., & Waits, J. (2002). Arizona Community Training: Grassroots Leadership. Tucson, AZ: University of Arizona Cooperative Extension.



Hoja #2: Cinco Etapas de Desarrollo de un Equipo

LAS CINCO ETAPAS DE DESARROLLO DE UN EQUIPO

Etapas	Procesos Principales	Características
1. Orientación (Formación)	▪ Los miembros se familiaricen con los demás y el grupo. ▪ Problemas de dependencia y exclusión. ▪ Aceptación del líder. • Consenso del grupo.	• Comunicación tentativa y cortesa. • Preocupación por la ambigüedad, los objetivos del grupo, el papel del líder, los miembros que cumplen.
2. Conflicto (Asalto)	• Desacuerdo sobre los procedimientos. • Expresión de disatisfacción. • La tensión entre los miembros. • Antagonismo hacia el líder	• Crítica de las ideas • Asistencia deficiente • Hostilidad • Polarización
3. Estructuras (Normalización)	• Desarrollo de la cohesión y unidad. • Establecimiento de roles, normas, y relaciones. • Más confianza y comunicación.	• Acuerdo sobre los procedimientos. • Reducción en la ambigüedad de los roles. • Más “nosotras”
4. Trabajo (La reforma del trabajo)	• Orientación de las tareas en los objetivos. • Énfasis en el rendimiento y la producción.	• Toma de decisiones. • La resolución de problemas. • La cooperación mutua.
5. Disolución (Levantarla la sesión)	• Realización de tareas • Terminación de las funciones. • Reducción de la dependencia.	• Desintegración / retiro • El aumento de la independencia y la emotividad • Lamento

Forsyth, D.R. (1999). *Group Dynamics*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.



Actividad #1: Cinco Etapas de Desarrollo de un Equipo

IDENTIFICANDO LAS CINCO ETAPAS

Meta: Ayudar a los participantes a analizar su propio proceso del desarrollo del equipo al fin de comprender el proceso más amplio.

Tiempo: 15 minutos.

Método: Actividad en grupos pequeños.

Materiales: Cinco etapas de Desarrollo de un Equipo, Hoja #1

Introducción: Todos los equipos pasan por etapas de desarrollo que les ayuden a crecer juntos como un grupo para resolver las diferencias, desarrollar la confianza, y llevar a cabo eficazmente. La comprensión de las etapas de desarrollo del grupo puede ayudar a los miembros a resolver problemas y ayudar al grupo a enfocar en sus objetivos más amplios. Esta actividad se introducirá a los participantes a las etapas de desarrollo del equipo.

- Proceso:**
1. Divida a los participantes en grupos pequeños. Dé a cada participante una copia del Hoja # 1.
 2. Pida que cada grupo identifique una situación actual en su comunidad donde se han observado las fases de desarrollo del equipo. Pídales que den ejemplos específicos de cada etapa.
 3. Pida que cada grupo presente su ejemplo de las cinco etapas de desarrollo del equipo

Waits, J., & Stuart, M. (2002). *Arizona Community Leadership: Grassroots Leadership*. Tucson, AZ: University of Arizona Cooperative Extension.



Hoja #3: Grupos Productivos

SEIS CARÁCTERÍSTICAS DE GRUPOS PRODUCTIVOS

¿Por qué algunos grupos son más exitosos que otros? ¿Por qué algunos grupos trabajan juntos con más facilidad que otros? Grupos productivos y no productivos tienen características distintas, como se indica en el cuadro siguiente.

GRUPOS PRODUCTIVOS	GRUPOS NO TAN PRODUCTIVOS
I. Comunicación 1. Útil, relevante 2. El lenguaje comprensible, significado común 3. Ideas y perspectivas diferentes expresadas libremente y positivamente. 4. Las personas se escuchan y se hacen caso.	I. Comunicación 1. Superficial, irrelevante 2. El lenguaje diferente o especializado, no significado común 3. Las diferencias mantenidas ocultas o expresadas agresivamente. 4. Las personas no se escuchan y se hablan al mismo tiempo.
II. Metas 1. Objetivos paralelos o compartidos. 2. El grupo se usa para crecer; el propósito del crecimiento es clarificado y entendido. 3. Los objetivos del grupo e individuales son permitidos y animados.	II. Metas 1. Objetivos individuales y no compartidos. 2. El grupo se usa para el "yo". 3. Un objetivo del grupo es definido y mantenido a todo costo.
III. Atmósfera 1. Amable y aceptando, pero realista. 2. Respalda y estimula el cambio. 3. Las ideas y sugerencias de todos son bienvenidos.	III. Atmósfera 1. Agresivo, hostil o más amable y exigente. 2. Hostil al cambio. 3. Las ideas de algunos no parecen contar, y entonces estas personas no se sienten como miembros.



Hoja #3: Grupos Productivos

GRUPOS PRODUCTIVOS	GRUPOS NO TAN PRODUCTIVOS
IV. Responsabilidad y Involucramiento 1. El grupo permite y anime a los individuos de tomar responsabilidad para su crecimiento. 2. El individuo se identifica con el grupo. 3. Los miembros son pedido a dar un resumen de la discusión para asegurar que todos tengan la oportunidad de hablar. 4. Los miembros entienden las decisiones del grupo y se han comprometido.	IV. Responsabilidad y Involucramiento 1. El grupo desalienta o niega la responsabilidad individual a crecer. 2. El individuo no se identifica con el grupo personalmente. 3. Nadie da un resumen o verifique que todos los que quieren hablar han hablado. 4. La toma de decisiones no es clara y los participantes no son comprometidos a las planes del grupo.
V. Procesas Internas 1. El grupo cambia el método de operar libremente y de forma flexible. 2. En el grupo se puede expresar sus humores-entusiasmo, tensión, preocupación, etc. 3. El grupo usa la agenda como una guía para la discusión. 4. Los miembros saben y usan los pasos para resolver problemas.	V. Procesas Internas 1. El grupo se establece una regla que tiene que seguir. 2. En el grupo no se puede expresar nada mas que la amabilidad y cortesía. 3. La discusión brinca a un tema a otro. 4. No se siguen un proceso por identificar y resolver problemas.
VI. Normas 1. Todos sirven como recursos para ayudar al grupo y entre sí. 2. Las diferencias en el grupo son útiles. 3. Las funciones son definidos, pero se puede trasladarlos entre los miembros. 4. Los miembros son animados a probar sus habilidades e ideas en el grupo.	VI. Normas 1. El líder es el único que ayuda a los demás. 2. Las diferencias en el grupo son mantendas ocultas. 3. Las funciones definidas y fijadas son asignadas a los miembros. 4. Los miembros no son dado la oportunidad de compartir sus habilidades e ideas.





Liderazgo y Crecimiento Personal

Competencia:

Uno: Identificando los valores, la cultura y los estilos de liderazgo de la comunidad.

Propósito:

Reforzar las fortalezas personales que pueden ayudar a los participantes en el trabajo comunitario.

Objetivos

- Identificar las fortalezas personales que se pueden aplicar a la abogacía de comunidad.
- Descubrir áreas en que los participantes se sienten un fuerte sentido de la autoeficacia.
- Animar a los participantes a practicar el equilibrio en sus vidas laborales y personales.

Tiempo:

- Una hora

Materiales:

- **Presentación de PowerPoint:**
- **Hoja # 1:** 10 Cosas que me Gustan de Mí
- **Hoja #2:** Cuatro ingredientes.
- **Hoja #3:** Esferas de Influencia
- **Hoja #4:** Autoeficacia lista de verificación

Pasos:

1. Muestre la presentación de PowerPoint con las hojas correspondientes.
2. Haga que las participantes llenen las **Hojas #1 y #2**. Facilite una discusión por preguntar que tan difícil era hacer esta actividad y que aprendieron de sus mismos.
3. Utilice **Hoja #3** para ayudar a las participantes a identificar las esferas de influencia en sus vidas y que significa tener equilibrio en la vida. De un ejemplo de una persona que no tiene equilibrio y como puede lograr mas equilibrio.
4. Haga que los participantes llenen la **Hoja #4**. Pregunte al grupo que quieren hacer para lograr más equilibrio.

“Se me hizo darme cuenta de mis puntos fuertes y que estoy capacitado para ayudar a los demás.

-Participante del Taller

Diapositiva 1

Liderazgo Personal

Conocerse a si Mismo



Diapositiva 4

Elizabeth & Susan tenía una meta que parecía inconcebible en aquel momento:

Sufragio de la Mujer



Diapositiva 2

En 1866 Elizabeth Cady Stanton y Susan B. Anthony formaron la Asociación Americana de la Igualdad de Derechos, una organización para mujeres y hombres dedicados a la meta del sufragio universal.



Diapositiva 5

Apenas dos años más tarde, la 14 Enmienda fue el primero en definir "ciudadanos" y "electores" como "masculino".

¿Se dieron por vencidas estas señoras?



Diapositiva 3

Liderazgo Personal

Sufragio es el derecho a votar y presentarse como candidato



Diapositiva 6

NO. Ellos se conocían, y sabían lo que querían lograr. Ellos crearon un movimiento para promover y defender los derechos de las personas que no conocían,

y nunca conocería.



Diapositiva 7

**La 19 Enmienda,
concediendo el
sufragio femenino,
fue ratificado el 26 de
agosto de 1920.**

Diapositiva

10

**Es gente de todas
partes, AL IGUAL DE CADA
UNO DE USTEDES,
llegando a sus
comunidades para influir
en el cambio.**

Diapositiva 8

**Esas mujeres eran
líderes en la creación
de redes y
asociaciones**

Diapositiva

11



Diapositiva 9

**Hoy miles de personas hacen
esto todos los días. Se llama el
mundo de las organizaciones no
lucrativas y los servicios sociales.
El mundo de las empresas que
dan prioridad en la justicia social
y ambiental.**

Diapositiva

12

**LA ATENCION SALUDABLE DE UNO
MISMO**

★ Vamos a estar hablando de
dos relacionados, pero
diferentes, partes de nuestra
personalidad esta mañana. ★

**AUTOESTIMA Y
AUTOEFICACIA** ★

Diapositiva
13

AUTOESTIMA

**Su evaluación o
Sentido de su propio
valor**

Diapositiva
16

Autoestima
*Cuatro tipos de sentimientos nos
ayudan a sentirnos bien con nosotros
mismos*

Diapositiva
14

**AUTOESTIMA se
refiere a la forma en
que sentimos acerca
de nosotros mismos.**
bién podemos decir
que es la forma en
que nos definimos a
nosotros mismos..



Diapositiva
17

1) SENTIMIENTOS DE LOGRO
Si usted está haciendo las cosas
en su vida que le hace sentir bien,
se siente positivo. Tal vez usted es
un corredor y cada mes corre mas
que el mes anterior.



Diapositiva
15

Hoja #1
10 Cosas
QUE ME GUSTAN DE MI

Diapositiva
18

**2) SENTIRSE AMADO Y AMAR A LOS
DEMÁS**
¿Eres capaz de amar a alguien? ¿Te
sientes amado? ¿Cómo puede
nuestra propia definición de "amor"
influye en cómo nos sentimos acerca
de nosotros mismos?



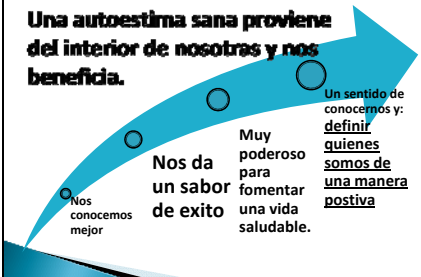
Diapositiva
19

3) SENTIMIENTOS DE CONTROL
¿Quién está a cargo de tu vida? ¿Tienes un sentido de control sobre tu vida o te sientes como si está siendo controlados por alguien o algo más?



Diapositiva
22

Una autoestima sana proviene del interior de nosotras y nos beneficia.



Diapositiva
20

4) SENTIR QUE TU VIDA ENCAJA: los valores creencias y acciones
¿Estás contenta y a gusto sabiendo que todas tus partes son honradas?



Diapositiva
23

AUTOEFICACIA

SU EVALUACIÓN O JUICIO DE SUS CAPACIDADES PERSONALES

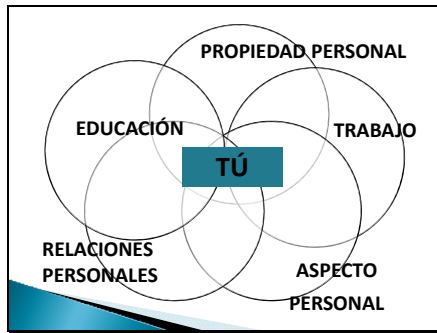
Diapositiva
21

Hoja #3
Viendo a Mí Misma
Las Cuatro Ingredientes

Diapositiva
24

ESFERAS DE INFLUENCIA

Diapositiva
25



Diapositiva
28

¿Quién Eres?

Las Promotoras son la fuente de información de la salud más accesible para ellas mismas y sus clientes.

Diapositiva
26

Hoja #4

Autoeficacia lista de verificación

Mirando nuestras Esferas de Influencia

Diapositiva
29

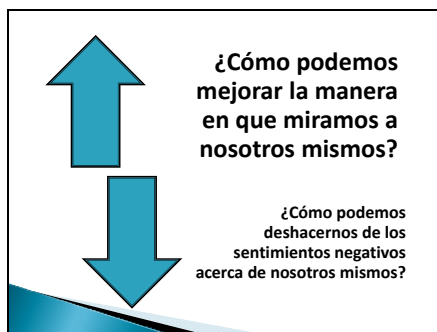
PROMOTORAS SON:

Expertas en la vida familiar y como llegar a los que son a veces difícil de alcanzar.

Líderes en la reducción de las disparidades de salud dentro de sus comunidades.

Apasionadas por aumentar el acceso a la atención de expertos y el cuidado de la salud para todos

Diapositiva
27



Diapositiva
30

sea el líder que ya está en sus comunidades

Por Fomentar un autoestima y auto eficacia saludable animará a otros a hacer lo mismo.

Usted puede alentar a la comunidad que vive para estar sano de muchas maneras.

HISTORIA

Tú eres una Maravilla

Cada segundo que nosotros vivimos es un nuevo y único momento en el Universo; un momento que no tendremos jamás.

¿Y que enseñamos a nuestros hijos? Nosotros les enseñamos que dos mas dos hace cuatro, y que París es la capital de Francia. ¿Cuándo nos vamos a enseñarles el significado de estas cosas?

Debemos decir a cada uno de ellos: ¿Sabes lo que tú eres? Eres una maravilla. Eres único. En todos estos años que han pasado, nunca ha sido otro niño como tu. Tus piernas, tus brazos, tus dedos tan hábiles, la manera en que mueves.

Tú podrías llegar a ser un Shakespeare, un Miguel Ángel, un Beethoven. Tienes la capacidad para todo. Si, tú eres una maravilla. ¿Y cuando crezcas, podrás tu dañar otras maravillosas, como tu?

Tendrás que trabajar--Todos tenemos que trabajar—para hacer el mundo vale para sus niños.

Pablo Casals

Diez Cosas que Me Gustan de Mí:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

7. _____

8. _____

9. _____

10. _____

Family Community Leadership: Self-Esteem. (1993). Tucson, AZ: University of Arizona Cooperative Extension.



Hoja #2: Los Cuatro Ingredientes

VIENDOME A MI MISMO LOS CUATRO INGREDIENTES

Estos ejercicios son disenados para poder medir sus sentimientos en las cuatro areas de "Sintiendome bien connmigo mismo". Cada uno de los cuatro ingredientes, mediran tu propia escala de 1-10.

SENTIMIENTOS DE REALIZACION

Yo estoy descepcionado con Mi realizacion

1 2 3 4 5

Yo me siento grandioso Acerca de mi realizacion

6 7 8 9 10

ME SIENTO AMADO Y AMO A OTROS

Yo no me siento amado ni amo a otros

1 2 3 4 5 6

Yo me siento muy amado Y amo a otros

7 8 9 10

SENTIMIENTOS DE CONTROL

No me siento en control de Mi vida

1 2 3 4 5 6

Yo me siento en control De mi vida

7 8 9 10

SIENTES QUE TU VIDA ESTA CLARA

Mis creencias en valores y Acciones no estan en claro

1 2 3 4 5 6

Mis creencias en valores y acciones estan claras

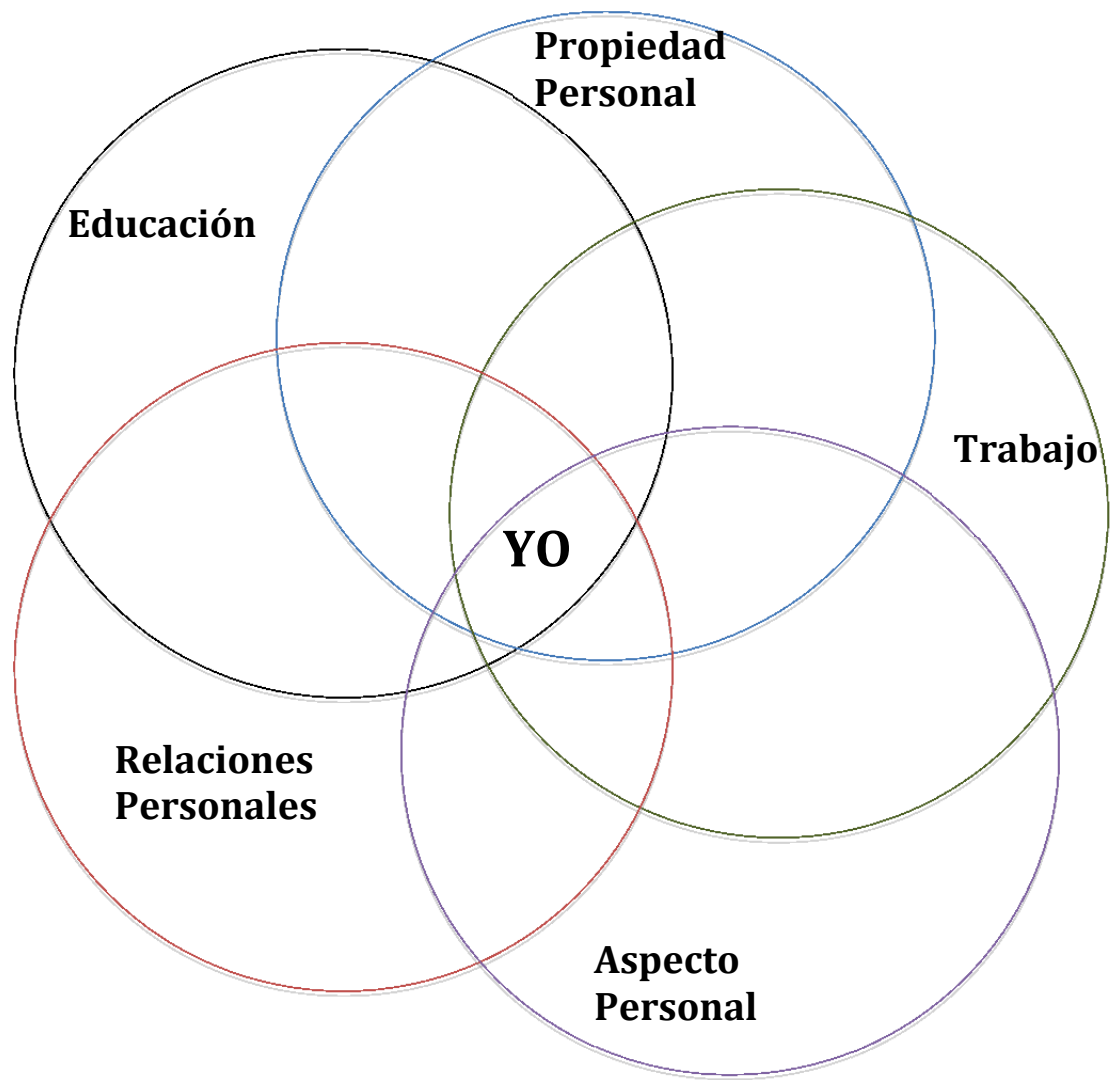
7 8 9 10

Entre mas altos sean tus resultados, mayor te sentiras contigo mismo. Entre mas alto sea tu comprension, mejor te sentiras acerca de ti, tu alto estima estara en alto.

1. Que aprendiste de este ejercicio?
2. Que descubriste para que tengas que trabajar en eso?

Liderazgo de la Comunidad Familiar: Auto-estima.(1993).Tucson,Arizona Extension Cooperativa

Unidad : 1- Folleto #2



Hoja #3: Lista de Autoeficacia

LISTA DE AUTO-EFICACIA

Indica tu propio sentimiento de control personal en las siguientes areas, en cada espacio haz una marca apropiada para cada caja. Usa la ultima columna para describir como te sientes en particular en el nivel de control particularmente en la esfera de la influencia.

ESFERA DE INFLUENCIA	POBRE	RAZONABLE	BUENO	EXCELENTE	EXPLICAR
Trabajo					
Educacion					
Apariencia Personal					
Relacion Personal					
Propia Personalidad					

Dixon, D., & Merk. (2002). Entrenamiento en Liderazgo para la Comunidad de Arizona. Tucson, AZ: Universidad de Arizona Extension Cooperativa

Unidad 1: – Folleto #4

Reflexión

Competencia:

Tres: Desarrollando una visión compartida

Propósito:

- Hacer una visión compartida del Proyecto Acción

Objetivos:

- Proporcionar una oportunidad para reflejar sobre los beneficios del proyecto y cuales actividades eran más útiles.
- Determinar que haría el taller más productivo y que más información necesita los participantes en el futuro.

Materiales:

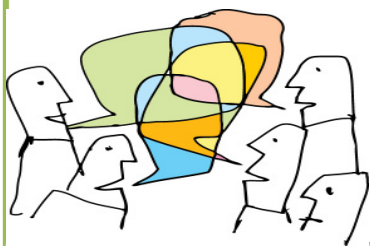
- Rota folio
- Marcadoras

Tiempo:

- 30 minutos

Pasos:

1. Pregunte a los participantes que les gustó mejor del taller y que quieren la próxima vez.
2. Pregunte a los participantes sobre información que sea útil en el futuro.
3. Documentan las respuestas en la rota folio.



CONVERSACIONES DE COMUNIDAD: Identificación de Temas Importantes

Competencia:

Dos: Identificando
necesidades y problemas.

Propósito:

- Para obtener una perspectiva de problemas dentro de cada comunidad a través de la participación comunitaria.

Objectives:

- Determinar los problemas percibidos.
- Definir la comunidad más allá que los miembros que ya participen en su agencia.
- Descubrir los recursos de la comunidad.

Materiales:

- **Actividad #1:** Tarea de Comunidad

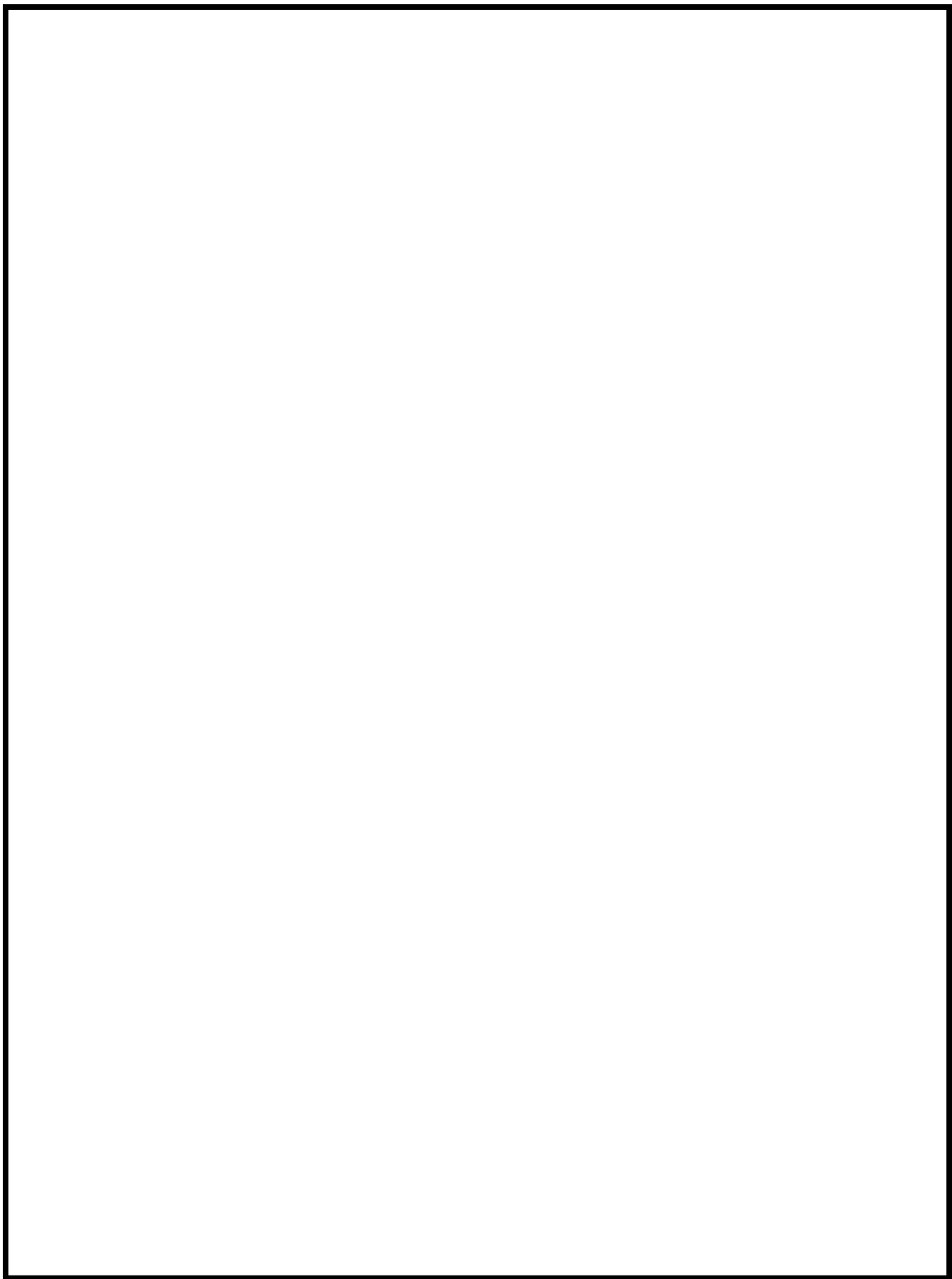
Time:

- 15 minutos



Pasos:

1. Revise **Hoja #1:** Tarea de Comunidad
2. Pide que cada grupo este preparado para presentar sus resultados al próximo taller. Enfátice que pueden presentar su trabajo de manera creativa.



EVALUACION DEL TALLER DE ABOGACIA Y LIDERAZGO PARA PROMOTORAS

Por favor denos sus ideas sobre el Taller de Abogacía y Liderazgo que terminó para conocer cómo podemos mejorar.

1. Por favor denos su evaluación sobre las siguientes actividades:

Jueves (13 de mayo)

a. La pared de historia de la comunidad				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
b. Formación de equipos				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
c. Descripción del programa				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
d. Seis montañas				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
e. Causas no naturales				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
f. Revisión a la pared de la historia de la comunidad				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	

Viernes (14 de mayo)

g. Crecimiento personal y liderazgo				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
h. Retroalimentación del participante				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	

2. Por favor denos su evaluación sobre los siguientes aspectos del taller:

a. Información fue entregada con suficiente tiempo				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
b. Lugar del taller				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
c. Comida y refrescos				
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente	
d. Equipo audiovisual				

	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
e. Folletos				
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente

3. Si usted utilizó el equipo de traducción, por favor denos su evaluación

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

4. ¿Cuáles son los mensajes más importantes que se lleva de este taller?

5. ¿Qué fue lo que más le gusto del taller?

6. ¿Cuáles son las recomendaciones que tiene para mejorar el taller?

7. ¿Cómo influyo en usted el taller de abogacía y liderazgo?

**8. ¿Piensa que aprendió algo de utilidad en este taller que pueda utilizar en su trabajo?
¿En qué forma?**

9. ¿Cuál fue su experiencia en general sobre el taller?

No resolvió mis expectativas Resolvió algo mis expectativas Resolvió mis expectativas Excedió mis expectativas

Brevemente explique por qué piensa de esta manera:

10. Por favor comparta una breve historia acerca de algo que pasó en el taller que fue sorpresa para usted.

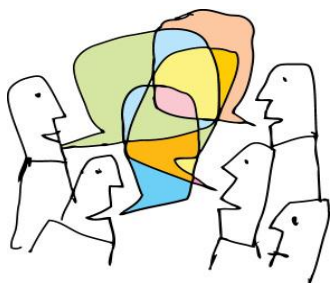
11. Por favor comparta alguna otra información que usted haya tenido.

¡Muchas gracias por su tiempo y retroalimentación!

ACCIÓN PARA LA SALUD/ ACTION FOR HEALTH TALLER II

Tiempo	Actividad
8:00AM-9:30AM	Conversaciones con la Comunidad: Los Participantes presentan los resultados de sus conversaciones con miembros de su comunidad.
9:30AM-9:50AM	El Árbol de Causas Fundamentales: Una actividad interactiva que examina a las causas fundamentales de los determinantes de salud.
9:50AM-10:00AM	Descanso
10:00AM-11:00AM	Trabajar en Grupo: Los participantes trabajan juntos en examinar las causas fundamentales de un problema en la comunidad utilizando el modelo del árbol.
10:00AM-11:00AM	Las Inteligencias Múltiples: Los supervisores toman esta prueba guiada para comprender cómo ellos pueden ayudar mejor a sus promotoras en la abogacía de la comunidad.
11:00AM-11:30AM	El Fortalecimiento de Equipos: Los participantes trabajan juntos en construir un torre.
11:30 AM-12:15PM	Video: Causas No Naturales- Inmigración
12:15PM-1:00PM	Almuerzo
1:00PM-2:30PM	Identificando sus Socios: Proveer a los participantes con herramientas para identificar quienes son las personas en la comunidad que toman decisiones o influyan a ellos que tomen decisiones.
2:30PM-3:30PM	Agregar las Fuerzas de sus Socios: Un juego de rol para dar a las participantes habilidades en manejar la dinámica de un grupo.
3:30PM-3:40PM	¿Quién tiene el Poder?/Trabajo en la Comunidad: las participantes identifican a personas que hagan decisiones en su comunidad.
3:40PM - 4:00 PM	Reflejo / Evaluación por Escrito





Conversaciones de la Comunidad

Competencia:

Dos: Identificando necesidades y problemas.

Propósito:

- Proporcionar a los participantes una oportunidad de compartir sus experiencias en hablar con la comunidad.

Objetivos:

- Identificar y compartir las maneras de involucrar a miembros de la comunidad en la discusión de los problemas en su comunidad.
- Comparar y contrastar las prioridades entre las diferentes comunidades.
- Practicar las habilidades de presentación en frente de un grupo.

Materiales:

- Cinta
- Roto folio

Tiempo:

- 1 hora y 20 minutos

Pasos:

1. Invite a los participantes a presentar los resultados de su actividad en la comunidad a los demás participantes.
2. Cada grupo debe presentar los problemas, temas, recursos y activos descubiertos a través de conversaciones con la comunidad.
3. Facilite una discusión entre los participantes sobre las diferentes estrategias utilizadas para involucrar a la comunidad en la conversación. Facilite una discusión acerca de las diferencias y similitudes en los problemas entre las comunidades.

Conversaciones con la Comunidad en Acción para la Salud

Los participantes se reunieron la información en las conversaciones de puerta a puerta, en eventos públicos, y en los encuentros en su lugar de trabajo (es decir, en la clínica de la sala de espera). Los participantes compartieron sus hallazgos en PowerPoint y trípticos. La tabla siguiente es un ejemplo de una presentación.

Características de la Comunidad	Fuerzas de la Comunidad	Problemas en la Comunidad
• Comunidad de Jubilación	• Atmósfera del pueblo pequeño (Todos se conocen)	• El exceso de cotilleo
• La población es muy transitorio dado la proximidad a la frontera	• Pocos pandilleros	• Inmigración: Largas filas en los cruces fronterizos, SB1070 (la reducción de la población debido a los inmigrantes indocumentados que salen del país.
• Una cultura resistente al cambio	• Escuelas buenas y pequeñas. Estándares altas.	• Falta de acceso a los servicios: los problemas de transporte, falta de especialistas (servicios maternos), ningún hospital
	• Un buen lugar para criar a los niños	• Falta de vivienda asequible.
	• Existe vivienda asequible	• Drogas
	• El clima y el paisaje es agradable	• Perros vagabundos en el parque
	• Las personas son activistas (defensores del cambio)	• Falta de oportunidades para los adultos y jóvenes: el trabajo, la educación, la recreación





EL Árbol de Causas Fundamentales

Competencia:

Dos: Identificando necesidades y problemas.

Propósito:

Fortalecer la capacidad de analizar las causas fundamentales de las disparidades de salud

Objetivos:

- Proporcionar una manera creativa y estimulante para conceptualizar los determinantes sociales de salud usando el árbol como un modelo de la sociedad.
- Obtener un mayor entendimiento de cómo los sistemas dentro de la sociedad son interrelacionadas y conectadas.
- Analizar los problemas que afectan a la comunidad a través del uso de este marco.

Tiempo:

- 90 minutos con un descansito

Materiales:

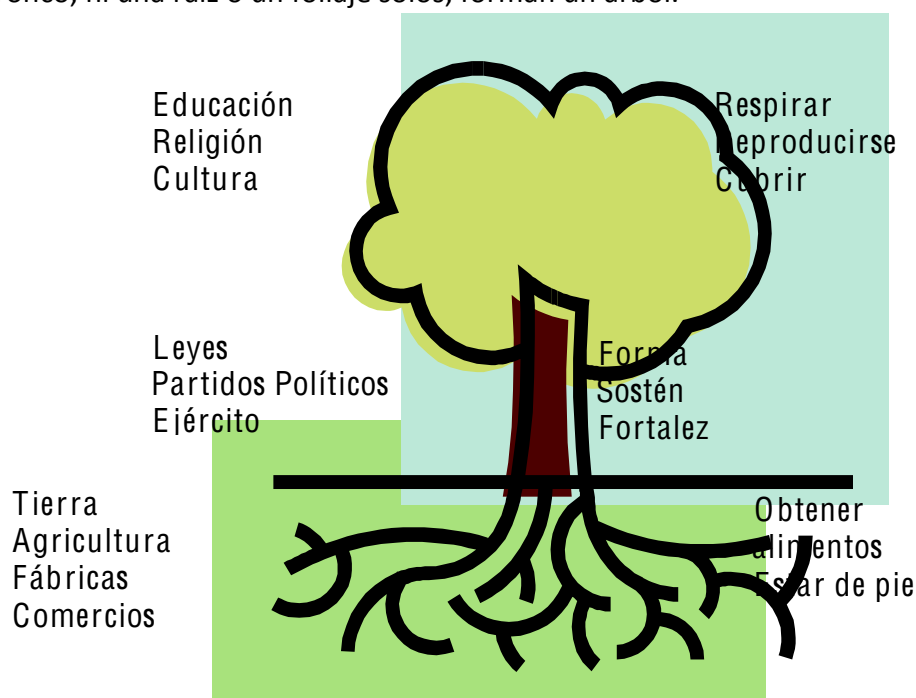
- Un dibujo de un árbol grande para cada grupo
- **Hoja#1:** La Actividad de las Causas Fundamentales
- Notas con adhesivo
- Marcadores
- Cinta adhesiva o tachuelas

Pasos:

1. Señale las partes principales de un árbol e identificar las raíces, el tronco y el follaje. Utilizando el esquema de la **Hoja #1**, muestre como un árbol y sus funciones puede ser comparada a la sociedad.
2. Tome un descansito para establecer la actividad par las *promotores* y la actividad para las supervisoras.
3. Pide a los participantes a considerar el video *Causas No Naturales* que habían visto en el último entrenamiento. Facilite una discusión basada en las preguntas en hoja #1.
4. Pide que los participantes de cada grupo desarrolle su propio árbol basado en un problema en su comunidad.

Hoja#1: La Actividad de las Causas Fundamentales

- Usando el dibujo podemos identificar las raíces, el tronco y el follaje de un árbol.
- Un árbol es un sistema con vida que necesita de la estrecha interrelación de sus partes para garantizar su supervivencia.
- Ni un tronco, ni una raíz o un follaje solos, forman un árbol.



- Podemos usar el árbol como un modelo para enfocarnos en los raíces de los problemas de salud que existan en nuestra sociedad y así identificar como podemos cambiar y transformar nuestra sociedad para que todos tengan oportunidades a la buena salud.
- Consideremos los factores involucrados con la experiencia de los Tohono O'Odham que observamos en el video durante el entrenamiento anterior.

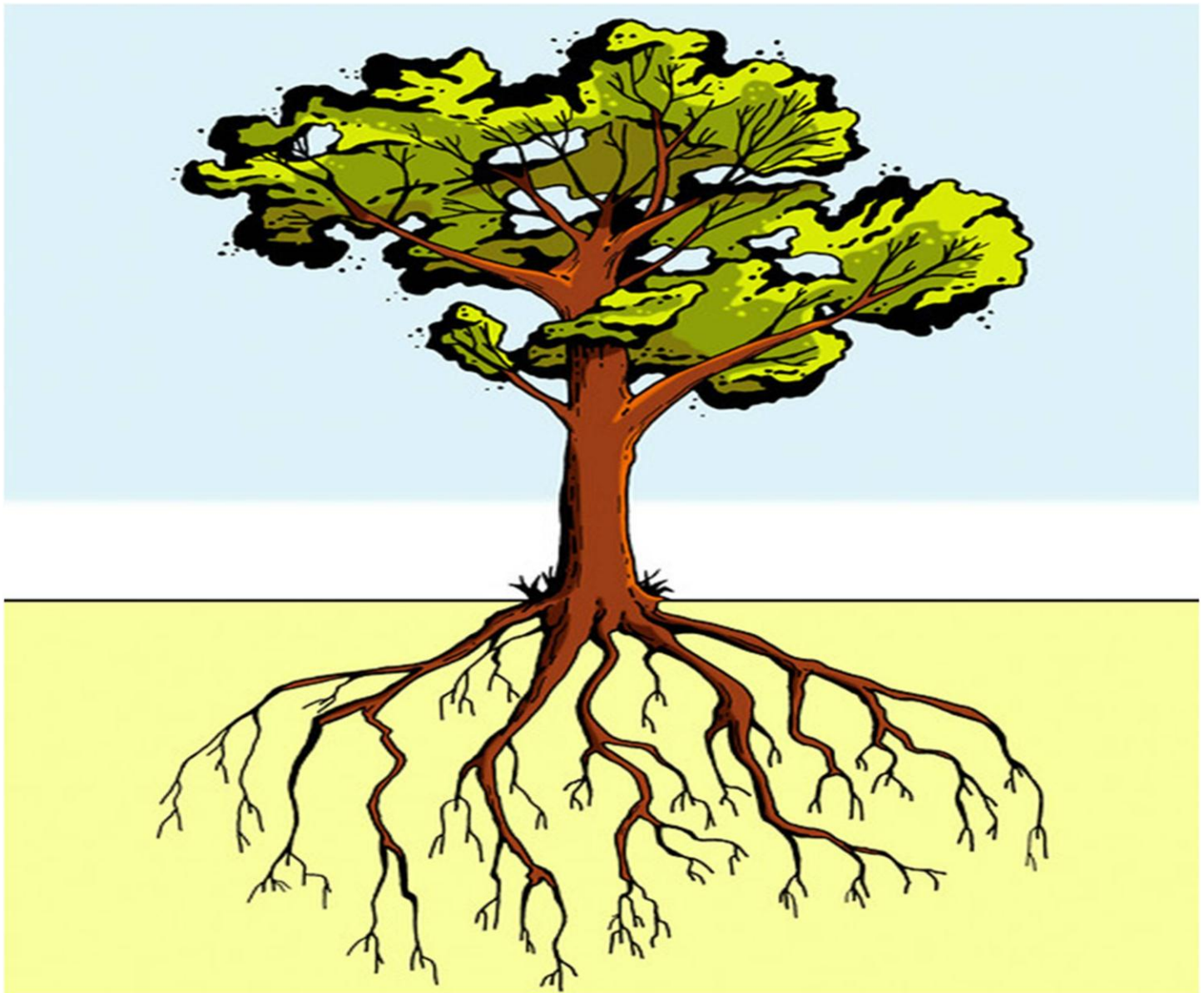
Las Preguntas de Discusión:

- ¿Cuáles son los temas que fueron presentados en el video? ¿Por qué las dos tribus tienen las tasas más altas de diabetes tipo 2 en el mundo?
 - En el caso de los Tohono O'Odham y su experiencia con la diabetes, ¿qué está en las raíces de este árbol? Si las raíces de un árbol sirven para extraer recursos de la tierra, ¿Qué recursos están disponibles para los Tohono O'Odham para que puedan vivir y prosperar?
 - Si el tronco provee el poder, la estructura y la organización para el uso y distribución de estos recursos, ¿Cuáles instituciones permanecen en el tronco en este caso?
 - Si las ramas y las hojas representan la estructura social que se deriva de e interactúa con las raíces y el tronco, ¿Cuáles son los factores relacionados con la diabetes que son parte de este árbol?
- ¿Que debe ser abordado para cambiar el perfil de riesgo de diabetes en este árbol?
- ¿Cuáles recursos tienen los Tohono O'Odham para alcanzar esto?

REFLEXIÓN: Que nuestra sociedad como cualquier otra, es un sistema estructurado e interrelacionado, que se produce, se sostiene y se reproduce constantemente, que puede ser entendido y transformado.

PASOS SIGUIENTES:

Vamos a utilizar este proceso para pensar en los problemas que identificaron los miembros de su comunidad.

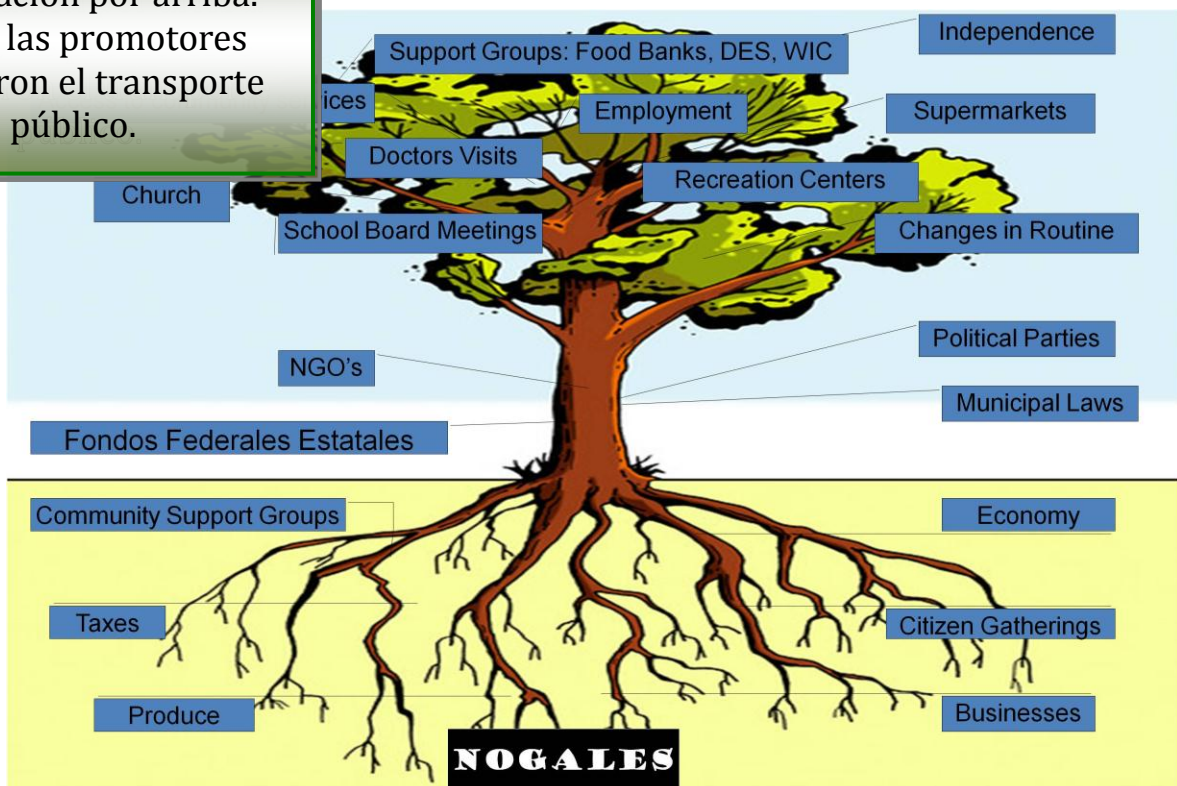


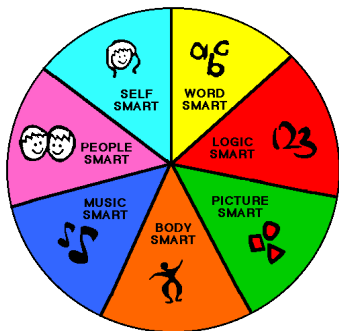
El Árbol de Causas Fundamentales

- Elija un tema en su comunidad para analizar.
- Usando las notas adhesivas proporcionadas, identifique "las raíces", "tronco" y "hojas" en el dibujo de un árbol. Use el diagrama para recordar que las raíces son los motores económicos de la comunidad como la industria y la agricultura, el tronco son las instituciones que construyen nuestra sociedad como nuestras leyes y nuestro sistema político, y las hojas son el resultado o la expresión de nuestra sociedad como la educación, nuestra religión y nuestra cultura.
- Presente su árbol al grupo entero y apunte donde cree que la comunidad pueda intervenir en este asunto



Un análisis de la inmigración por arriba. Abajo, las promotores analizaron el transporte público.





Múltiple Inteligencias

Competencia:

Uno: Identificando los valores, la cultura y los estilos de liderazgo en la comunidad

Propósito:

Familiarizar a la supervisora al concepto de inteligencias múltiples como una manera de aumentar los esfuerzos de los empleados y reconocer sus propias fuerzas.

Objetivos

- Utilizar esta actividad como una manera que los supervisores pueden determinar las fuerzas naturales de sus empleados.
- Dar a los supervisores algunas ideas para apoyar a los promotores en el lugar de trabajo por reconocer y reforzar sus fuerzas naturales.

Materiales:

- **Hoja #1:** La Prueba de Inteligencias Múltiples
- **Hoja #2:** Inteligencias Múltiples Definidas

Tiempo:

- 1 Hora

Pasos:

1. Esta actividad toma lugar mientras las promotoras están trabajando en la actividad de las causas fundamentales.
2. De a los supervisores unos 20 minutos para llenar la prueba y agregar los resultados.
3. Facilite una discusión por preguntar:
 - a. ¿Cuáles son sus fuerzas y debilidades naturales?
 - b. ¿Les sorprendieron los resultados?
 - c. ¿Cómo puede utilizar esta herramienta para apoyar el trabajo de sus empleados?

Hoja #1: Prueba de Inteligencias Múltiples, Basado en el Modelo de Howard Gardner

Marquen sus respuestas: 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo un poco 3 = De acuerdo 4 = Muy de acuerdo

Marquen las declaraciones en los espacios blanco	Puntuaciones						
Me gusta aprender más de mi mismo							1
Puedo tocar un instrumento musical							2
Me parece más fácil resolver los problemas cuando estoy haciendo algo físico.							3
Con frecuencia tengo una canción o una pieza de música en mi cabeza							4
Me parece fácil la gestión de mi dinero							5
Me resulta fácil inventar historias							6
Siempre he estado físicamente bien coordinado(a)							7
Al hablar con alguien, yo escucho las palabras que utilice, no solo lo que quieren decir							8
Me gustan los crucigramas y juegos de palabras							9
No me gusta la ambigüedad, me gustan las cosas claras							10
Me gusta rompecabezas de la lógica como "sudoku"							11
Me gusta meditar							12
La música es muy importante para mí							13
Yo puedo ser un mentiroso convincente si quiero ser							14
Puedo jugar un deporte o la danza							15
Me interesan las pruebas de personalidad y CI							16
Me molestan las personas que se comporta de manera irracional							17
Escucho la música como un función de mis emociones							18
Soy sociable y me gusta estar con otras personas.							19
Me gusta ser sistemática y exhaustiva							20
Gráficos y tablas son fáciles comprender							21
Puedo tirar las cosas bien - dardos, discos voladores...							22
Es fácil para mi recordar frases o cotizaciones							23
Reconozco los lugares que he visitado antes.							24
Me gusta una amplia variedad de estilos musicales							25
Cuando estoy concentrando tiendo a dibujar							26
Yo podría manipular a la gente si elijo							27
Puedo predecir mis sentimientos y comportamientos							28
Me parece fácil de aritmética mental							29
Puedo identificar la mayoría de los sonidos, sin saber cuáles son sus causas							30
Uno de mis temas favoritos es / era la literatura							31
Me gusta pensar en los problemas con cuidado, teniendo en cuenta todas las consecuencias							32

Disfruto de los debates y discusiones								33
Me gustan los deportes de adrenalina y paseos de terror								34
Me gustan los deportes individuales la mejor								35
Me preocupa por como se siente los que me rodean								36
Mi casa está llena de imagines y fotografías								37
Me gusta y soy buena hacienda cosas								38
Me gusta tener música de fondo								39
Me resulta fácil de recordar números de teléfono								40
Me fijo metas para mí y planes para el futuro								41
Soy una persona muy táctil								42
Me puede decir si alguien me quiere o no								43
Puedo fácilmente imaginar cómo se vería un objeto desde otra perspectiva								44
Yo nunca uso las instrucciones para los muebles paquete plano								45
Me resulta fácil hablar con gente nueva								46
Para aprender algo nuevo tengo que probarlo								47
A menudo veo imágenes claras cuando cierro mis ojos								48
Yo no uso mis dedos cuando cuento								49
Con frecuencia me hablo - en voz alta o en mi cabeza								50
En la escuela me gustaron las clases de música								51
Puedo aprender las primeras nociones de otro idioma								52
Juegos de pelota son fáciles y me los disfruto								53
Mi material favorita en la escuela fue matemáticas								54
Siempre sé como me siento								55
Reconozco mis fortalezas y debilidades								56
Llevo un diario								57
Soy consciente del lenguaje corporal de otras personas								58
Mi material favorita en la escuela fue el arte								59
Encuentro placer en la lectura								60
Soy capaz de leer un mapa con facilidad								61
Me preocupa ver a alguien llorar y no poder ayudar								62
Soy bueno en solucionar las controversias entre los demás								63
Siempre he soñado con ser un músico								64
Prefiero los deportes de equipo								65
Cantar me hace sentir feliz								66
Nunca me pierdo cuando estoy solo en un lugar nuevo								67
Cuando aprendo, me gusta ver dibujos y diagramas								68
Yo soy feliz pasando tiempo sola								69
Mis amigo vienen a mi para apoyo emocional y consejos								70

Hoja #2: Inteligencias Múltiples Definidos

Tipo de Inteligencia	Sumas						
Lingüístico							
Lógico-matemática							
Musical							
Corporal-kinestésica							
Espacial-Visual							
Interpersonal							
Intrapersonal							

Sume las puntuaciones de cada columna y escriba el total para cada uno de los cuadros a la izquierda. Las puntuaciones más altas indican sus fortalezas naturales y potencial. Las inteligencias naturales. No hay respuestas correctas o incorrectas. Por favor escriba su fuerte inteligencias aquí: inteligencias.

Inteligencias Múltiples Definidos:

Espacial

Esta área se ocupa de juicio espacial y la capacidad de visualizar con el ojo de la mente. Carreras que son buenas para las personas con este tipo de inteligencia se incluyen artistas, diseñadores y arquitectos. Una persona espacial también es buena con los rompecabezas.

Lingüístico

Esta área tiene que ver con las palabras, habladas o escritas. Las personas con alta inteligencia verbal-lingüística muestran una facilidad de palabra e idiomas. Por lo general son buenos para leer, escribir, contar historias y la memorización de las palabras y las fechas. Ellos tienden a aprender mejor por medios como la lectura, tomar notas, escuchar conferencias, y la discusión y el debate. Las personas con la inteligencia verbal-lingüística aprenden lenguas extranjeras con mucha facilidad, ya que tienen mucha memoria verbal y la capacidad de comprender y manipular la sintaxis y la estructura.

Lógico-matemática

Esta área tiene que ver con la lógica, las abstracciones, el razonamiento, y los números. Aunque a menudo se asume que las personas con esta inteligencia natural se destacan en las matemáticas, la programación de computadoras, ajedrez, y otras actividades lógicas o numéricas, una definición más precisa pone menos énfasis en la capacidad tradicional de matemáticas y más en las capacidades de razonamiento, las formas abstractas de reconocimiento, el pensamiento científico, y la capacidad de realizar cálculos complejos. Se correlaciona fuertemente con los conceptos tradicionales de "inteligencia" o CI.

Corporal-kinestésica

Los elementos básicos de la inteligencia corporal-kinestésica son el control de sus movimientos corporales y la capacidad para manipular objetos con habilidad. Gardner elabora a decir que esta inteligencia también incluye un sentido de la oportunidad, un sentido claro de la meta de una acción física, junto con la capacidad para controlarlas reacciones para que sean como los reflejos.

En teoría, las personas que tienen la inteligencia corporal-kinestésica deben aprender mejor mediante la participación de los movimientos musculares (por ejemplo, levantarse y moverse en torno a la experiencia de aprendizaje), y en general son buenos en las actividades físicas como deportes o la danza. Se puede disfrutar de la actuación o la realización, y en general son buenos en la construcción y hacer las cosas. A menudo aprenden mejor haciendo algo físicamente, en lugar de [por] leer o escuchar acerca de ella. Las personas con una fuerte inteligencia cinético-corporal parecen utilizar lo que podría llamarse la memoria muscular - se acuerdan de las cosas a través de su cuerpo, tales como la memoria verbal

Musical

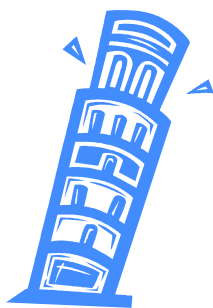
Esta área tiene que ver con la sensibilidad a los sonidos, ritmos, tonos y música. Las personas con una inteligencia musical de alta normalmente tienen buen lanzamiento e incluso puede tener oído absoluto, y son capaces de cantar, tocar instrumentos musicales y componer música. Dado que existe un fuerte componente auditivo a esta inteligencia, los que son más fuertes en ella pueden aprender mejor a través de conferencias. Los conocimientos lingüísticos son típicamente muy desarrollados en aquellas cuya base es la inteligencia musical. Además, a veces se utilizan canciones o ritmos para aprender. Tienen la sensibilidad al ritmo, tono, metro, tono, melodía o timbre

Interpersonal

Esta área tiene que ver con la interacción con los demás. En teoría, las personas que tienen una inteligencia interpersonal alta tienden a ser extrovertidos, que se caracteriza por su sensibilidad a los estados de ánimo de los demás, los sentimientos, los temperamentos y las motivaciones, y su capacidad de cooperar con el fin de trabajar como parte de un grupo. Se comunican con eficacia y sienten empatía fácilmente con los demás, y pueden ser líderes o seguidores. Por lo general aprenden mejor mediante el trabajo con los demás y a menudo disfrutan la discusión y el debate.

Intrapersonal

Esta área tiene que ver con la capacidad de introspección y auto-reflexión. Las personas con inteligencia intrapersonal son intuitivos e introvertidos normalmente. Son hábiles en descifrar sus propios sentimientos y motivaciones. Esto se refiere a tener un profundo conocimiento de sí mismo, cuales son sus fortalezas y debilidades, lo que le hace único, y se puede predecir sus propias reacciones y emociones.



Actividad de Equipo - Construyendo El Torre Más Alto

Competencia:

Cuatro: Identificando and sosteniendo compañeros y socios.

Propuesto:

- Aprender como trabajar efectivamente en los equipos,

Objetivos:

- Hacer un tarea en grupo bajo presión
- Aprender la eficacia de trabajar en equipo.
- Experiencia de cómo el liderazgo natural y las funciones del grupo se forman naturalmente.

Materiales:

- 4 bolsas de diferentes materiales de construcción: Pajitas y bandas de goma, platos de papel, papel, cintas

Tiempo:

- 30 minutos

Pasos:

1. Divide el grupo entre cuatro equipos. El objetivo del equipo es construir el torre más alto con las materiales proveídas.
2. De a cada equipo una bolsa de materiales y dígaes que tienen 15 minutos para construir los torres
3. Cuando se acabe el tiempo, decidan juntos cual equipo es el ganador.
4. Facilite una conversación en que cada equipo describe su estrategia y los funciones naturales de liderazgo que se formaron. Pregunte si alguien dominó la toma de decisiones o si fue más colaborativo.

“¡Me sorprendió la dinámica de la torre más alta! Me enseñó que lo importante a veces no es lo alto que pueda estar una torre; que una de las cosas más importantes viene desde una buena base para que pueda sostener todo.”

-Participante del taller





Las Causas No Naturales: Inmigración

Competencia:

Dos: Identificando los problemas y necesidades de la comunidad.

Propósito:

- Continuar con la capacidad de los participantes a reflexionar críticamente sobre los determinantes sociales de la salud y como se relaciona con la cultura, la tradición y la exclusión social.

Objetivos:

- Reflejar sobre la experiencia del inmigrante en los EE.UU. como manera de entender la salud.
- Hablar de la importancia de los factores protectoras relacionado con la salud incluyendo los valores culturales y la unión de la familia.
- Hablar de como los factores económicos como los bajos ingresos y las condiciones de trabajo pueden erosionar los factores protectoras y el impacto que tiene sobre la salud.

Materiales:

- Video
- Proyector
- **Hoja #1:** El resumen de documental
- **Hoja #2:** Preguntas de Conversación

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

1. Inicie la actividad por preguntar a los participantes: ¿Piensan que los inmigrantes recién llegados son más saludables por la mayoría que los americanos? ¿Por qué si o Por qué no?
2. Presente el documental y mírenlo juntos.
3. Divide en grupos y de una pregunta de discusión a cada grupo.
4. Reúnan para hablar de los respuestas a las preguntas.

Hoja #1: Resumen de Documental

Inmigrantes Mexicanos recién llegados, aunque más pobres, tienden a ser más saludable que los Americanos. Ellos tienen menores tasas de mortalidad, enfermedades del corazón, cáncer, y otras enfermedades, a pesar de ser menos educados, ganar menos y tener el estrés de adaptarse a un nuevo país y un nuevo lenguaje. En los círculos de investigación, esta se llama la paradoja latina.

Pero por lo más tiempo que están aquí, su ventaja de salud erosiona. Después de cinco años o más en los EE.UU., son 1.5 veces más propensas a tener presión arterial alta - y de ser obesos - que cuando llegaron. Dentro de una generación, su salud es tan pobre como otros americanos de ingresos similares.

En Kennett Square, Pennsylvania, a unos 40 kilómetros al sur de Filadelfia, los inmigrantes Mexicanos como Amador Bernal ahora son un cuarto de la población de la ciudad. Después de casi 25 años en los EE.UU., Amador nunca ha ido a un médico. Y no está solo.

Algunos investigadores creen que la mayoría de los inmigrantes vienen a los EE.UU. con una ventaja de salud, incluso si su país de origen es pobre. Eso es porque las personas que son capaces de moverse a otro país deben estar en buen estado de salud física y mental, para empezar.

Muchos investigadores creen que otro factor es también en esta en juego. "Los inmigrantes traen a este país los aspectos de la cultura, la tradición, de las redes familiares estrechas y las redes sociales de la comunidad que esencialmente forman un escudo que les rodea y les permite resistir los impactos perjudiciales y negativos de la cultura Estadounidense", dice el Condado de Alameda (CA) Director de Salud Pública, Tony Iton, MD.

Pero ese escudo tiene una fecha de caducidad. Como la investigación del Dr. Guillermo Vega con los inmigrantes mexicanos en California muestra: "Los niveles de todos los trastornos mentales graves aumentan cuando nos fijamos en personas que habían estado en el país más que 13 años. Así que ya ves estos factores de protección comienzan a desgastarse.

Una de las razones es que los bajos salarios, condiciones de trabajo y el aumento de la exclusión social tienden a romper esas protecciones. El aislamiento está subiendo en los EE.UU., y no sólo entre los inmigrantes. Uno de cada cuatro de nosotros dicen que no tenemos a nadie con quien hablar acerca de nuestros problemas. Y el aislamiento mata.

Para Amador Bernal y su familia, el apoyo de familiares y amigos ha sido fundamental para su capacidad de mantenerse mentalmente y físicamente saludable. Pero más importante, su salud está protegido por el sindicato de la granja de hongos, donde trabaja Amador; por la agencia de servicio social que se ejecuta una clínica gratuita en el área de la finca para los trabajadores, y por el centro de la comunidad que mantiene a los niños seguros después de la escuela y les rodean con los amigos, acceso a una computadora y un camino hacia un futuro mejor. Kennett Square está invirtiendo en recursos que pueden ayudar a todos sus ciudadanos en sentirse incluidos y conectados.

Fuente: California Newsreel 2008 Disponible al: <http://www.unnaturalcauses.org>

Hoja #2: “*Causas No Naturales*” Preguntas de Discusión

Pregunta #1:

La película nota que los trabajadores en la granja de hongos no son pagados por días de enfermedades y que los Estados Unidos es sola entre las naciones más ricas en no pagar el tiempo enfermo de los trabajadores. En tu opinión, ¿Cuáles son las consecuencias para las familias trabajadoras americanas de no recibir días pagados cuando estén enfermos? ¿Cómo se beneficiarían las familias si fueron garantizados por la ley para todos los trabajadores?

Pregunta #2:

En la descripción de barrios desatendidos, Dr. Iton dice que si tu “medioambiente te das pistas que no eres valioso/a, que tienes poca chance para oportunidades del futuro, estas cosas comienzan a acumularse y hasta internalizar esa devaluación.” ¿Cuáles cosas de un barrio pueden hacer que uno se sienta valorado/a o devaluado/a? ¿Como podrían asignar recursos para que las personas de cada barrio en tu ciudad o pueblo pueden sentir valorados/as?

Pregunta #3:

La película informa que el aislamiento social esta aumentando en los estados unidos. ¿Cuáles son las causas del aislamiento social? ¿Cuáles esfuerzos u oportunidades existen en sus comunidad para disminuir el aislamiento social y ofrecer miembros/as de la comunidad una manera de sentirse conectado/a a la comunidad? ¿Qué podría hacer para fortalecer, mantener o ampliar estos esfuerzos?

Para más preguntas de discusión, pueden visitar al:

Source: Unnatural Causes Discussion Guide. California Newsreel 2008.

http://www.unnaturalcauses.org/assets/uploads/file/UC_DiscussionGuide_3.pdf



Identificando Sus Compañeros y Socios

Competencias:

Cuatro: Identificando y sosteniendo socios comunitarios.

Cinco: Capacitación y herramientas: abogacía y liderazgo

Propósito:

Dar a los participantes una orientación sobre el papel del ciudadano en la toma de decisiones públicas y el proceso político.

Objetivos:

- Considerar el papel de los ciudadanos en participar en el proceso político.
- Aprender la importancia y la diferencia entre los tomadores de decisiones, los responsables de presión, y los sentados sobre el cerco.
- Proporcionar una herramienta para identificar personas claves que pueden influir las decisiones.

Materiales:

- **Presentación de PowerPoint:** ¿Quién tiene el Poder?
- **Hoja #1:** ¿Quién tiene el Poder?
- **Hoja de Trabajo #1:** Dividiendo Su Audiencia
- **Hoja de Trabajo #2:** Evaluando Su Audiencia
- **Hoja de Trabajo #3:** Emparejar los tomadores de decisiones con los que presionan.

Tiempo:

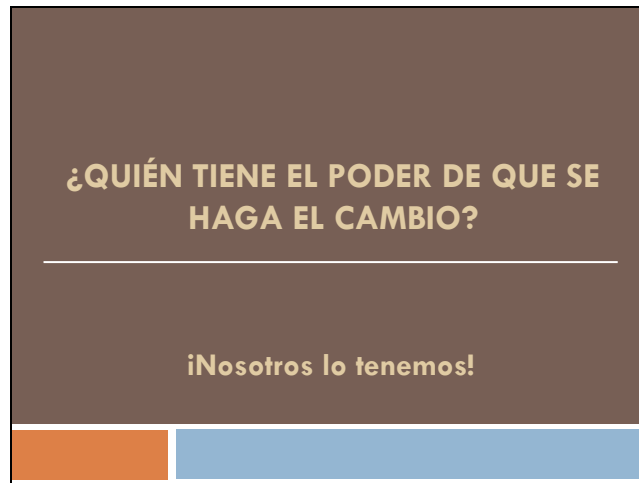
- 90 minutos

Pasos:

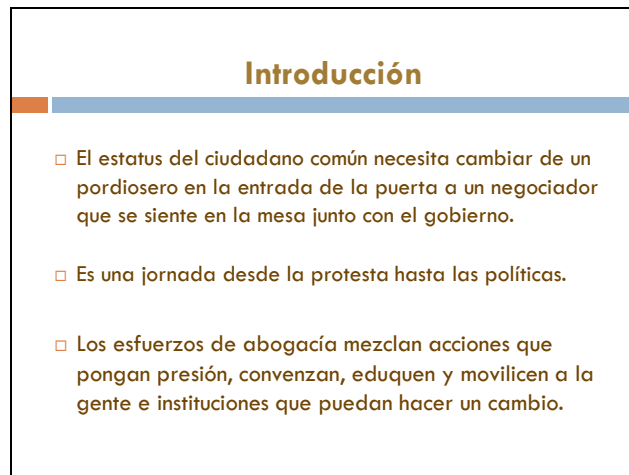
1. De la presentación de PowerPoint
2. Revise la **Hoja #1** y conteste las preguntas.
3. En grupos pequeños, los participantes trabajan en las **Hojas de Trabajo #1, 2,3.**
4. Con el grupo entero, hable de sus respuestas y asegure que todos los objetivos son cumplidas.

Presentación de PowerPoint: ¿Quién Tiene El Poder?

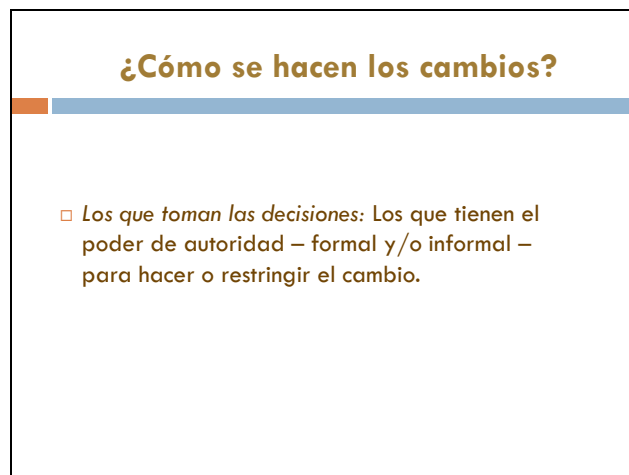
Diapositiva 1



Diapositiva 2



Diapositiva 3



Diapositiva 4

¿Cómo se hacen los cambios?

- *Los que presionan:* Los que tienen el poder de influenciar o presionar a los que toman las decisiones o a otros que presionan, también influyen la opinión pública de algún asunto.

Diapositiva 5

Evaluación de la problema

- ¿Qué está en cuestión?
- ¿Cómo se hacen los cambios?
- ¿Quienes son los jugadores principales?

Diapositiva 6

¿Qué está en cuestión?

- ¿Quién está en peligro del estado de las cosas?
- ¿Quién quiere mantener el estado de las cosas?
¿Quien se beneficia?
- ¿Quién se beneficia del cambio?
- ¿Quién es amenazado por el cambio y pudiera convertirse en un posible antagonista?

Diapositiva 7

¿Cómo se hacen los cambios?

- **Los que toman las decisiones.**
 - ▣ ¿Quién tiene el poder o la autoridad para hacer o restringir un cambio?
 - ▣ ¿Quién decide si un problema es tratado o ignorado?
 - ▣ ¿Cuáles son sus cargos de trabajo? ¿Por qué cosa se les puede hacer responsable?
 - ▣ ¿Cuáles son sus limitaciones?

Diapositiva 8

¿Cómo se hacen los cambios?

- **Los que presionan.**
 - ▣ ¿Quién tiene influencia o conexión con estos que toman las decisiones?
 - Hay que pensar en aquellos que estan en organizaciones basadas en la comunidad y el gobierno.
 - Hay que pensar en todos los niveles (local, estatal, nacional, regional, internacional).
 - ▣ ¿Quién influye la opinión pública de algún asunto?
 - ▣ ¿Por qué influyen? ¿Cuáles son sus recursos para el poder?

Diapositiva 9

¿Quiénes son los jugadores principales?

- Colaboradores
- Los que toman decisiones
- Pressure Makers

Hoja #1: ¿Quién tiene el poder de que se haga el cambio?

El estatus del ciudadano común necesita cambiar de un pordiosero en la entrada del cerco a un negociador que se sienta en la mesa junto con el gobierno. Es una jornada desde la protesta hasta las políticas. Para negociar y poner presión con éxito es esencial el entendimiento de los procedimientos gubernamentales.

Los esfuerzos de abogacía mezclan acciones que pongan presión, convenzan, eduquen y movilicen a la gente e instituciones que puedan hacer un cambio.

- Los que toman las decisiones: Aquellos que tengan el poder de autoridad – formal e informal – para hacer o impedir un cambio.
- Los que presionan: Aquellos que tienen el poder de influenciar o presionar a los que toman las decisiones o a otros que presionan, también aumentan la opinión pública o un tema.

Para escoger en quien enfocarse de los que toman las decisiones o los que presionan uno tendrá que analizar cuidadosamente el poder de las dinámicas involucradas, los procesos – formales e informales – por los cuales el cambio sucede y al que tenga interés en como resolver el problema.

¿Qué esta en cuestión?

El empuje para un cambio social se recibe frecuentemente con resistencia, especialmente por aquellos que son amenazados por el cambio o que no quieren compartir el poder de hacer decisiones que afectan las vidas de las personas. Hay que pensar en:

- ¿Quien esta en peligro del estado de las cosas?
- ¿Quien quiere mantener el estado de las cosas? ¿Quien se beneficia?
- ¿Quien se beneficia del cambio?
- ¿Quien es amenazado por el cambio y pudiera convertirse en un posible antagonista?

¿Cómo se hacen los cambios?

Para identificar a los que toman decisiones y a los que presionan, hay que pensar de maneras formales e informales en las cuales los cambios se hacen o se restringen. Hay que pensar:

- Los que toman las decisiones:
 - ¿Quien tiene el poder o autoridad para hacer o restringir un cambio?
 - ¿Cuáles son sus cargos de trabajo? ¿Por qué cosa se les puede hacer responsable?
 - ¿Cuáles son sus limitaciones?



Evaluación del problema

- ¿Qué esta en cuestión?
- ¿Cómo se hacen los cambios?
- ¿Quienes son los jugadores principales?

- Los que presionan:
 - ¿Quién tiene influencia o conexión con estos que toman las decisiones?
 - Hay que pensar en aquellos en organizaciones basadas en la comunidad y el gobierno.
 - Hay que pensar en todos los niveles (local, estatal, nacional, regional, internacional).
 - ¿Quién influye la opinión pública de algún asunto?
 - ¿Por qué influyen? ¿Cuáles son sus recursos para el poder?
- Estructuras formales e informales:
 - ¿Cuáles son los cuerpos de toma de decisiones? Hay que pensar en las ramas del gobierno, ministerios o departamentos, agencias, comités, mesa de directores, etc.
 - ¿Cómo se organizan? ¿Cuál es la relación entre los diferentes cuerpos que toman las decisiones? ¿Entre los diferentes niveles?
- Proceso de toma de decisiones:
 - ¿Cómo se convierte un asunto parte de la agenda para resolver problemas?
 - ¿Cómo es considerada, escogida e implementada una solución? ¿Cuál es el proceso? ¿Qué tanto tiempo toma cada etapa?

¿Quiénes son los jugadores principales?

- Hay que empezar con la lista de aquellos identificados al responder “Evaluación del Problema”, “¿Qué está en cuestión?”, “¿Cómo se hacen los cambios?” Divida la lista entre los que toman las decisiones (formal e informal) y los que presionan.
- Agregue a la persona de la cual usted necesite apoyo o a quien usted necesite neutralizar su posición.
- ¿Se le olvidó alguien? Vea la lista de nuevo. Piense en todos los sectores de la sociedad en todos los niveles (local, estatal, nacional, regional, internacional).
- ¿Puede asociar a los que toman decisiones principales (forma e informal) con los que presionan principalmente? Lo más específico que se pueda ser acerca de quien influye a quien, lo más efectivo que será el plan de acción.
 - ¿Qué conoce de cada jugador principal? Estas preguntas le ayudarán a obtener y analizar información de cada jugador principal.
 - ¿Es este el jugador principal que toma decisiones? ¿O es el que presiona? ¿Por qué?
 - ¿Cuál es la posición de interés del jugador principal, si es que tiene una? Dé ejemplos, tales como un comunicado público de un funcionario del gobierno, el record de votación de un legislador o el tipo de cobertura que un periódico en particular le da a un asunto.
 - ¿Por qué el jugador principal apoya o está en contra del asunto/tema? ¿Quién o qué motiva al jugador principal? Piense en la base de valores del jugador, antecedentes personales, etc.
 - ¿Qué previene al jugador de involucrarse?
 - ¿Hay divisiones o diferencias de opinión entre los que son principales en la toma de decisiones? Si es así, ¿cómo puede tomar ventaja de ellos?

Hoja de trabajo #1: Reparto del público

El público: Un grupo o una persona que presiona, convence, educa, y/o moviliza a la gente e instituciones que tienen el poder de hacer cambio (mejorar la comunidad).

Clasifique como tomador de decisiones formal, tomador de decisiones informal, o los que presionan

Tomador de decisiones formal	Tomador de decisiones informal	Los que presionan

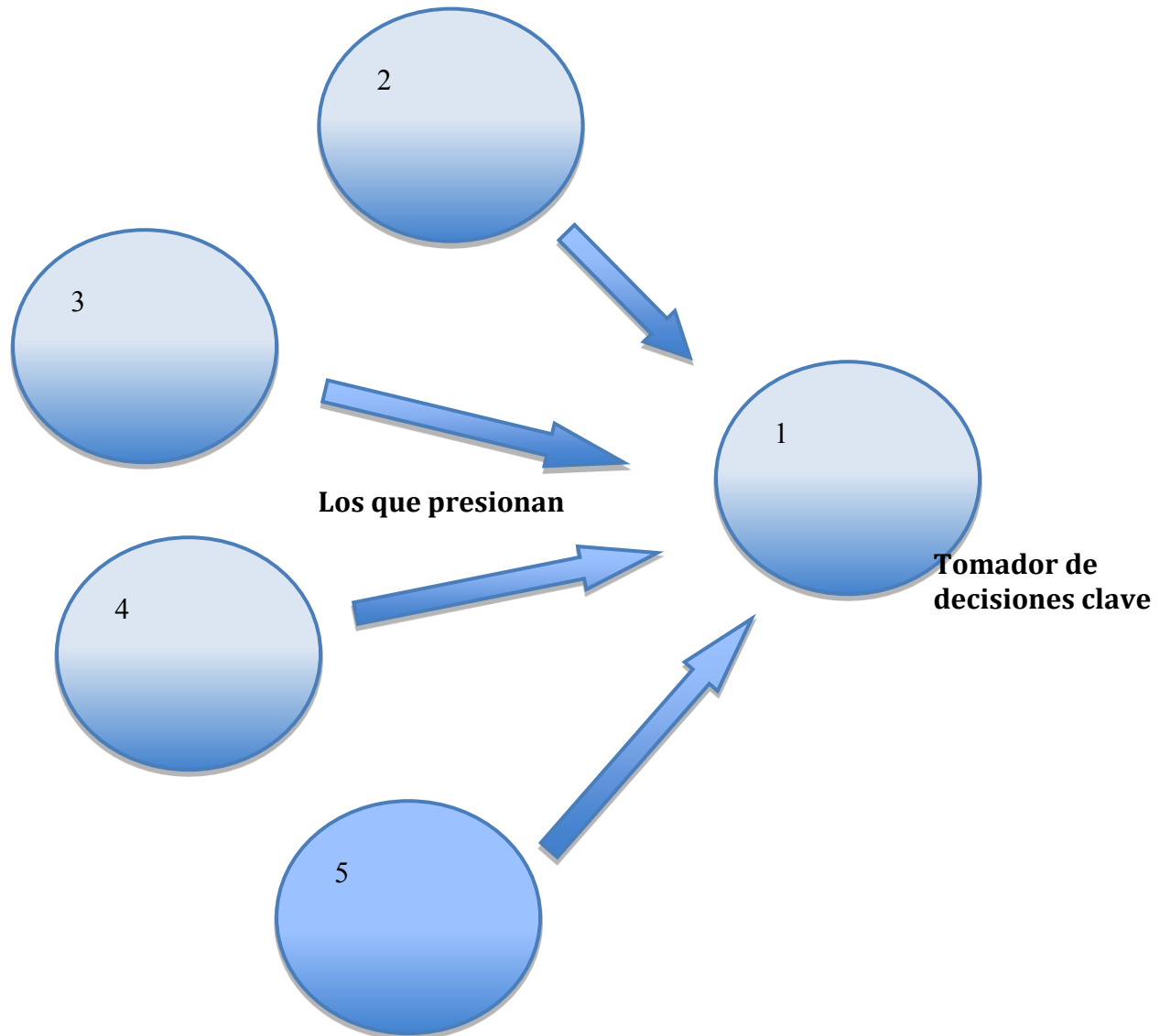
Hoja de trabajo #2: Evaluación del público

Para cada audiencia clave, ¿apoya el cambio? ¿Se lo oponen? Clasifique las personas como colaboradores, indeciso/a, o adversario. Desarrollará un plan de acción basado en el nivel de apoyo u oposición.

	Tomador de decisiones formal	Tomador de decisiones informal	Los que presionan
Colaboradores			
Indeciso/a			
Adversario			

Hoja de trabajo #3: Correspondencia entre los que presionan y los que toman decisiones

Cuanto más específico es sobre quien influye a quien, más efectivo será su plan de acción. Para emparejar los que presionan con los que toman decisiones, primero, escriba el nombre de la persona que toma decisiones en círculo 1. Luego, examine la lista de otros tomadores de decisiones y personas que presionan (Hoja de trabajo 5.2). ¿Cuáles son influyentes al tomador de decisiones en círculo 1? Escriba sus nombres en círculos 2-5. Use tantos círculos como necesite. Repite para cada tomador de decisiones.





Agregar las Fuerzas de sus Compañeros: Juego de Rol

Competencia:

Cuatro: Identificando y sosteniendo socios comunitarios.

Propósito:

- Para aprender a manejar las relaciones interpersonales en un grupo para aumentar el compromiso y la productividad.

Objetivos:

- Practique cómo las reuniones del grupo puede funcionar de manera productiva.
- Aprender los métodos para responder positivamente a los miembros del grupo perturbadores y prevenir los conflictos en el primer lugar.
- Crear maneras de aprovechar de las fortalezas de los individuos en un grupo.

Materiales:

- **Hoja #1:** Los Escenarios del Juego de Rol
- El Cronógrafo
- Preguntas de Discusión

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

1. Divida a los participantes en cuatro grupos y entregue a cada grupo el escenario general y su situación específica en la Hoja #1.
2. Dar uno o dos individuos en cada grupo una parte de los enumerados en la **Hoja #1**.
3. Dé a cada grupo 5 minutos para hacer el juego de rol. Después de cada uno de ellos, pregunto a la audiencia si se reconocen los personajes de **Hoja # 1**.
4. Use las preguntas de discusión para facilitar el debate sobre el trabajo en grupo usando el **Hoja #2**.
5. Asegúrese de que los objetivos de la actividad que se cumplan.

Hoja#1: Juego de Roles

Escenario: Ustedes son un grupo de promotores de una estrategia para involucrar a los padres en su escuela.

Instrucciones: Cada grupo tiene una situación. Dependiendo de la cantidad de participantes, se puede distribuir varios de los papeles a cada grupo para hacer el juego de rol divertido y entretenido. Pida a cada juego de roles 5 o 10 minutos para actuar la situación.

Situaciones

Situación 1 - Falta de respeto / Capital Social: Dos miembros del grupo tienen una conversación privada, mientras que el líder / facilitador está hablando y los miembros del grupo en general no están prestando atención.

Situación 2 - Dictadura: El líder / facilitador es agresiva y sólo promueve sus ideas con el grupo.

Situación 3 – Anarquía: No existe un proceso claro en el grupo para tomar decisiones o resolver problemas y el grupo es hostil al cambio.

Situación 4 – Democracia: Cada miembro del grupo tiene una tarea específica / papel y se siente cómodo expresando sus ideas.

Papeles de Juego

El Hablador automático

Objetivo: Hablar después de que otra persona habla y hágalo 5 veces. Cada vez, recoja algunas palabras del orador anterior, y hacer algún comentario al respecto.

El dominante

Objetivo: Una vez en el grupo empezar a hablar de algo que no sea el tema. Puede ser lo que hizo ayer o algún otro día. Trate de seguir hablando por al menos 5 minutos. Trate de hacer lo otra vez mas tarde en el juego si el tiempo lo permite.

El narrador

Objetivo: Contar su "historia" al grupo de una manera larga y confusa

El Amenazador

Objetivo: Atacar a alguien en el grupo de forma verbal.

Atacar al líder

Objetivo: Atacar al líder al menos dos veces al exigir que se tome alguna acción

El Paseo por fuera

Objetivo: Después de que alguien le dice algo que no le gusta levantarse de su silla y salir del círculo al decir: "Ya he tenido suficiente de esto y me voy.

La Almeja

Objetivo: Ser muy indirecta en sus respuestas y no contribuir realmente nada por dar respuestas vagas.

EL Académico

Objetivo: Proporcionar un marco intelectual para el grupo. Declare y expone dos hechos o teorías *bien* conocidos antes que finalice el juego.

Hoja#1: Juego de Roles

El organizador

Objetivo: Decidir como debe estar organizado el grupo e intente hacerlo dos veces antes de que se termine el juego. Como, "Dividamos en dos grupos por que es mas productiva."

La Crítica

Objetivo: Juzgue las declaraciones de los otros miembros de una manera escéptica y crítica. Señale por lo menos tres faltas antes de que se termine el juego .

No participante

Objetivo: Hacer que sea obvio que no está Usted participando en este grupo. Quiere que por lo menos una persona trate de incluirte en la conversación.

Arreglador

Objetivo: Dar consejos a los individuos e al grupo. Corregir a las personas que están en un error. Deje claro que usted sabe las soluciones a los problemas de los demás. Ofrezca por lo menos tres soluciones a los demás antes de que se termine el juego.

Preguntas Para La Conversación

1. ¿Cuáles fueron los personajes que has visto en el juego de roles? ¿Son estas las características que tienden a ver en las reuniones de su grupo?
2. ¿Fue su papel difícil para usted actuar? ¿Cómo le hizo sentir tomar este rol?
3. ¿Cuáles son algunas de las formas en que estos personajes fueron desviados y los negocios del grupo se movió hacia adelante?
4. ¿Cuáles son algunas estrategias para la gestión de conflictos que se pueden sacar de esta actividad?
5. ¿Cómo podría usar estas características como fuerzas para el trabajo del grupo?



El taller proporcionó
"una buena información
y ejemplos sobre la
forma de resolver los
problemas de diferentes
grupos."
-Participante



Hoja #2: Facilitación de los Grupos

RECOMENDACIONES PARA EL INSTRUCTOR

Existen otras sugerencias para evitar de ante mano interrupciones antes de esto ocurra y como detenerlo cuando pasa en la reunión. Los tipos más comunes de personas que interrumpen son aquellos que tratan de dominar, saliéndose del tema de la agenda, tener conversaciones con la persona que se sienta al lado de ellos, o la gente que piensa que ellos tienen razón y ridiculizan y atacan ideas de otros.

Trate de usar estas 'Prevenciones' cuando usted establezca su reunión para tratar de eliminar la interrupción:

1. Consiga un acuerdo en la agenda, fije reglas y resultados.

En otras palabras, pónganse de acuerdo con el proceso y como será puesto en práctica.

2. Escuche con cuidado

No finja sólo escuchar a lo que alguien dice en la reunión. La gente puede darse cuenta. Escuche estrechamente para entender el punto que alguien trata de hacer. Y vuelva a revisar si usted está resumiendo, siempre preguntando si entendieron su idea correctamente.

3. Demuestre respeto hacia la experiencia

No podemos decirlo bastante. Anime a la gente a compartir estrategias, historias de ese tema, y lecciones que ellos han aprendido. Valore la experiencia y la sabiduría en el cuarto.

4. Averigüe las expectativas del grupo

Averigüe, desde el principio con los participantes, cual es el motivo de su reunión. Cuando usted sepa, clarifique lo que se va a cubrir y que no será cubierto en esta reunión. Anótelos sus respuestas y comprométase a discutirlo al final de reunión, o acuerden una segunda reunión para hablar sobre los temas que no fueron cubiertos. Trate de pedir a cada uno terminar esta oración: 'quiero irme hoy de aquí sabiendo'

5. Permanezca en su papel de instructor

Usted no puede ser un instructor eficaz y un participante al mismo tiempo. Ofrezca estrategias, recursos, e ideas para que el grupo trabaje, pero NO opiniones.

6. No estar a la defensiva

Si usted es atacado o criticado, tome 'un paso mental' hacia atrás antes de responder. Una vez que usted se pone a la defensiva, usted arriesga perder el respeto y la confianza del grupo.

7. 'Compra' jugadores de poder

Esta gente puede convertir su reunión en una pesadilla si ellos no sienten que su influencia y papel son reconocidos y respetados. De ser posible, deles reconocimiento desde el principio de la reunión.

Hoja #2: Facilitación de los Grupos

Trate de usar estas 'Intervenciones' cuando haiga una interrupción durante la reunión:

1. Hacer que el grupo decida

Si alguien domina la reunión, rechaza atenerse al orden del día, sigue con el mismo punto una y otra vez, o desafía como usted maneja la reunión: Primero intente recordarles sobre el convenido orden del día. Si esto no funciona, devuelva al grupo y pregunte como ellos se sienten sobre la participación de aquella persona. Deje que el grupo lo apoye.

2. Use el orden del día y las reglas

Si alguien sigue perdiendo el orden del día, tiene conversaciones no relativas al tema durante la reunión entera, ataca a otros verbalmente: Vuelva al orden del día y aquellas reglas y recuerde a la participantes de los acuerdos hechos a principio de la reunión.

3. Sea honesto: Diga lo que sucede

Si alguien trata de intimidarte, si usted se siente disgustado o no determinado, si usted tiene que dejar el grupo detrás: es mejor decir lo que sucede que el intentar cubrirlo. Todos de darán cuenta del la dinámica en el cuarto. El grupo se pondrá de su lado si usted es honesto y confronta la situación.

4. Usa Humor

Si hay mucha tensión en el cuarto, si usted tiene gente en la reunión que no desea estar allí, si la gente se siente tímida o asustada de participar, si usted es un forastero: Intente un comentario gracioso o una broma. Si es humilde, tanto mejor. El humor casi siempre ilumina el ambiente. Esto es una de las mejores maneras de aliviar la tensión.

5. Acepte o confirme el punto o el trato

Si hay alguien que sigue expresando dudas sobre la capacidad del grupo al llevar a cabo algo, es amargado y hace a un lado sugerencias de los otros, sigue criando el mismo punto repetidamente, parece tener cuestiones de poder: Muestra que usted entiende su cuestión dejando claro que usted oye que importante es a ellos. Afirma la cuestión diciendo, 'Esto es un punto muy importante y estoy seguro que todos sentimos que es crítico.' Haga un trato de discutir de cuestión durante un corto período de tiempo ('O.K., vamos a tratar con su cuestión durante 5 minutos y luego deberemos continuat.') Si esto no funciona, acuerde de volver a tema al final de la junta, o crea otra junta para otro día.

6. Use lenguaje corporal

Si las conversaciones de lado siguen ocurriendo, si la gente tranquila tiene que participar, si la atención tiene que ser reenfocada: Use lenguaje corporal. Acerque se a los conversadores, o a los tranquilos. Haga contacto de ojo con ellos para conseguir su atención y su intento.

7. Tome un descanso

Si las táctica menos contenciosas no han trabajado, alguien sigue verbalmente a otras personas, interrumpiendo: Si usted ha intentado todas las sugerencias y nada ha trabajado, es el tiempo de tomar un descanso, invite a la persona perjudicial fuera del cuarto y cortésmente pero firmemente haga saber sus sentimientos sobre que perjudicante es su comportamiento hacia el grupo. Deje claro que la interrupción tiene que terminarse. Sino también el intento de averiguar lo que sucede, y busque nuevas maneras de resolver los problemas de esa persona.



¿Quién Tiene el Poder? Trabajo en la Comunidad

Competencia:

Cuatro: Identificando and sosteniendo socios comunitarios.

Cinco: Capacitación y herramientas: abogacía y liderazgo.

Propósito:

- Para identificar a los responsables locales de toma de decisiones y reconocer su impacto en la comunidad.

Objetivos:

- Identificar líderes cívicas, de la comunidad, y políticas de las comunidades de los participantes.
- Entender las estructuras de poder formales e informales en las comunidades.
- Analizar la diferencia entre formal e informal.

Materiales:

- **Hoja #1:** ¿Quiénes son los tomadores de decisiones en sus comunidades?
- **Hoja de Trabajo #1:** ¿Quién esta en las noticias?

Tiempo:

- 10 minutos para explicar la actividad, la cual tomar lugar entre los talleres.

Pasos:

1. Explique el trabajo de la comunidad que los participantes deben completar entre los entrenamientos con los dos folletos.
2. Recuerde a los participantes que se les pedirá que compartan sus conclusiones en el próximo taller y animarles a ser creativo.
3. Asegure la comprensión de los participantes y responde a cualquier pregunta antes de seguir adelante.

Hoja#1: ¿Quién esta Tomando Decisiones en Su Comunidad?

Tarea: ¿Quién tiene el poder?

Hay dos pasos de esta tarea...

- 1.** Lea su periódico local y escuche a los noticieros por un periodo de tres o cuatro semanas. ¿Quién es el que habla o de quien se habla más? ¿Son tomadores de decisiones o los que presionan? ¿Cuáles trabajos/puestos tienen? ¿Son líderes formales o informales? ¿Qué les importa? ¿Trabajan por el cambio o por preservar el estado de las cosas? ¿Tienen causas identificables (menos gobierno, escuelas mejores)? ¿Comunican visiones claras para el futuro? ¿Quiénes son sus seguidores? ¿Son la mayoría o la minoría? ¿Qué alimenta su poder (plata, puesto elegido, muchos seguidores)? Utiliza la tabla en la próxima página –una por cada persona— para documentar las personas en su comunidad que están en las noticias.
- 2.** Después de completar el primer paso, piense en cómo las personas que ha descrito trabajan juntos. Por ejemplo, quizás unos trabajan estrechamente o quizás compiten uno contra el otro o es posible que no tengan relación para nada. Además, piense si hay otras estructuras de poder en su comunidad que no aparecen en las noticias. Use esta información para hacer un esquema o dibujo de las estructuras de poder formales e informales en su comunidad y cómo se relacionan.

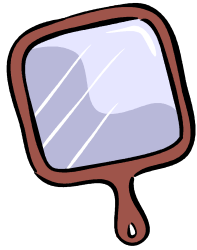
No hay respuestas correctas ni equivocadas. Diviértase y aprenderemos de cada uno en el próximo taller.

Muchas gracias,

El Comité de Entrenamiento

Hoja de Trabajo #1 *¿Quién está en las noticias...?*

Nombre:
¿Tomador de decisiones o uno que presiona? Explique:
Puesto:
¿Líder formal o informal? Explique:
Causa:
Seguidores:
Fuente(s):



Reflejo: Una Carta para Mí

Competencia:

Seis: Celebración y Evaluación

Propósito

- Reflejar sobre el crecimiento personal en liderazgo y abogacía.

Objetivos:

- Reflejar sobre las habilidades de liderazgo y abogacía adquirida por los talleres.
- Identificar habilidades adicionales o información que les ayudara a los participantes en su trabajo de abogacía en la comunidad.
- Reconocer el trabajo / la vida como una recordatorio constante de porque cada participante esta presente.

Materiales:

- **Actividad #1:** Una Carta Para Mí

Tiempo:

- 20 minutos

Pasos:

1. Revisen la actividad y la importancia del reflejo personal en el trabajo de abogacía en la comunidad.
2. Dejen a los participantes 10-15 minutos para hacer la actividad.
3. Recoja las cartas para enviar a las participantes en una fecha posterior.

UNA CARTA PARA MÍ

Esta carta es dirigida a Ud. Y para Ud. Va a tener la oportunidad de leerla y reflejar sobre ella en el próximo taller.

Preguntar para considerar mientras escriba...

- ¿Qué he aprendido hasta ahora sobre el liderazgo y la abogacía? ¿Cómo voy a aplicar lo que he aprendido en mi trabajo comunitario y mi vida?
- ¿Quien me ha influido más en mi vida y mi trabajo? ¿En qué forma?
- ¿Qué me gustaría aprender en el futuro?

EVALUACIÓN DEL TALLER DOS DE ABOGACÍA Y LIDERAZGO

Por favor denos sus ideas sobre el Taller de Abogacía y Liderazgo que terminó para conocer cómo podemos mejorar.

1. Por favor denos su evaluación sobre las siguientes actividades:

• Presentación de conversaciones en la comunidad			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• El árbol de causas orígenes—presentación			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Trabajo en grupo (Promotores)			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Inteligencias múltiples (Supervisoras)			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Formación de equipos			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Causas no naturales			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Identificar compañeros			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Agregar las fuerzas de sus compañeros			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Reflejo			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente

2. Por favor denos su evaluación sobre los siguientes aspectos del taller:

• Información fue entregada con suficiente tiempo			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Lugar del taller			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Comida y refrescos			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Equipo audiovisual			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
• Folletos			
Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente

3. Si usted utilizó el equipo de traducción, por favor denos su evaluación.

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

4. ¿Cuáles son los mensajes más importantes que se lleva de este taller?

5. ¿Qué fue lo que más le gustó del taller?

6. ¿Cuáles son las recomendaciones que tiene para mejorar el taller?

7. ¿Cómo influyó en usted el taller de abogacía y liderazgo?

8. ¿Piensa que aprendió algo de utilidad en este taller que pueda utilizar en su trabajo? ¿En qué forma?

9. ¿Cuál fue su experiencia en general sobre el taller?

No resolvió mis expectativas

Resolvió algo mis
expectativas

Resolvió mis expectativas

Excedió mis expectativas

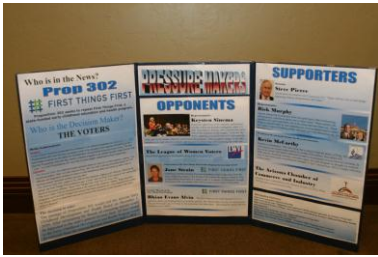
Brevemente explique por qué piensa de esta manera:

10. Por favor comparta una breve historia acerca de algo que pasó en el taller que fue sorpresa para usted.

11. Por favor comparta alguna otra información que usted haya tenido.

**Acción Para La Salud/Action for Health
Taller III**

Hora	Actividad
8:00AM – 9:00AM	Desayuno/Conociendo sus compañeras: Una oportunidad para las participantes a hablar casualmente.
9:00 AM – 9:50 AM	Mapas de Poder en la Comunidad: Participantes presentan los resultados de su tarea del Taller 2 en lo cuál se identificaron los tomadores de decisiones y mapearon sus relaciones.
9:50 AM 0 – 10:50 AM	“Sueños Viejos, Voces Nuevos”: Un video de como organizaciones basadas en el fe puede organizar a la comunidad. La diferencia entre la política y la póliza está destacada.
10:50 AM – 11:00 AM	Descanso
11:00 AM – 12:00 PM	Estudio del caso <i>Lideres Campesinas</i> : Ofrece otra oportunidad a reflejar sobre como hacer la abogacía de comunidad.
PM 12:00 – 12:45 PM	Almuerzo
12:45 PM – 1:15 PM	El Carro de Sandy: Una actividad de como identificar las causas fundamentales de los problemas
1:15 PM – 2:15 PM	Planeando para acción: Un método para involucrar los miembros de la comunidad en hacer un plan de abogacía.
2:15 PM – 3:15 PM	Acción Para la Salud: Revisar los objetivos para los proyectos de la comunidad.
3:15 PM– 3:45 PM	Reflejo: Evaluación del taller en grupo
3:45 PM -4:00 PM	Evaluación por escrito.



Mapas de Poder

Competencia:

Cuatro: Identificar y sostener los socios y compañeras comunitarias.

Cinco: Capacitación y Herramientas: Abogacía y liderazgo.

Propósito:

- Compartir las lecciones aprendidas de la tarea en la comunidad de identificar quienes son los tomadores de decisiones en sus comunidades.

Objetivos:

- Compartir las diferentes maneras en que los participantes identificaron los tomadores de decisiones en su comunidad.
- Reflejar sobre la importancia de liderazgo formal e informal.
- Entender las fuentes de poder.
- Comprender la importancia de las relaciones.

Materiales:

- Exhibiciones de los participantes

Tiempo:

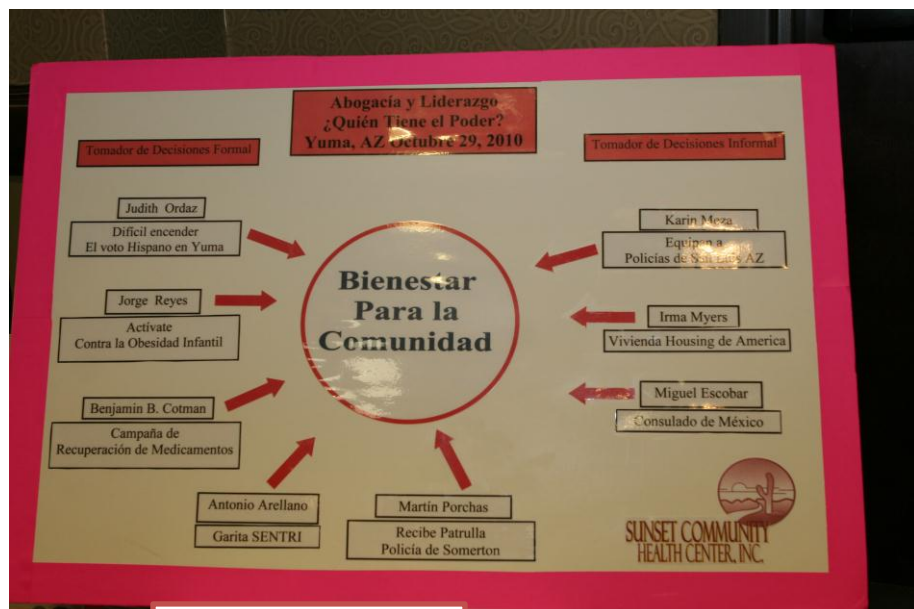
- 50 minutos

Pasos:

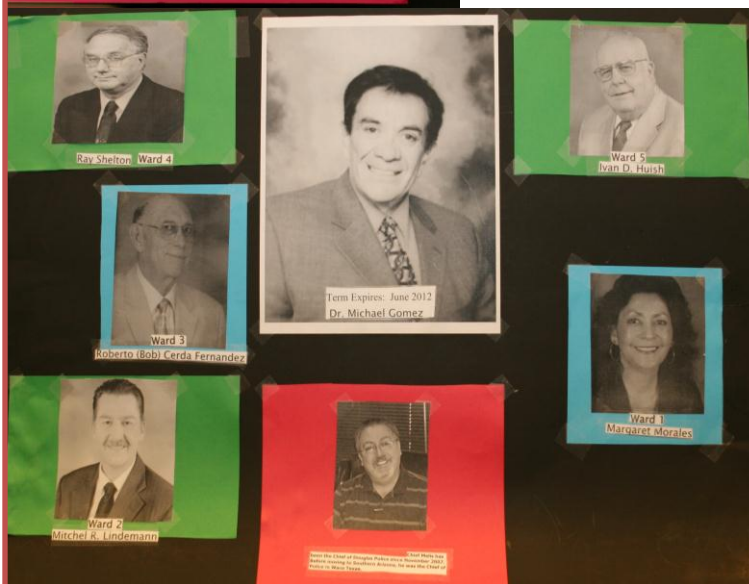
- Pide a cada grupo que compartan lo que aprendieron durante los últimos meses en la identificación de los tomadores de decisiones en su comunidad, sus relaciones entre si, y el impacto que tienen en la comunidad.
- Anime a los participantes a hacerse preguntas acerca de los mapas de poder y el proceso de recopilar la información.
- Usando la información en las presentaciones, facilite una conversación acerca de la importancia de liderazgo formal e informal. Hable de las fuentes de poder representados en los mapas y su sostenibilidad.



¡Mapas de Poder!



Estos ejemplos demuestran la influencia en el bienestar general (arriba), las personas influyentes (derecha), y el impacto local de la legislación estatal en las comunidades locales





“Viejos Sueños, Voces Nuevas” Documental

Competencia:

- **Cinco:** Capacitación y herramientas: Abogacía y liderazgo.

Propósito:

- Examinar un caso en que los miembros de la comunidad abogaron por más recursos de la ciudad para jóvenes.

Objetivos:

- Entender el camino desde la identificación de temas importantes de la comunidad al desarrollo de soluciones de estos problemas, de manera activa que promueve el cambio.
- Comprender la importancia de trabajar con los tomadores de decisiones y los que presionan a los tomadores de decisiones.
- Reconocer el poder que las comunidades pueden tener cuando se trabaja en conjunto hacia una meta común.

Materiales:

- Documental “Sueños Viejos, Voces Nuevas”
- **Actividad #1:** Preguntas de Discusión
- **Hoja #1:** La Póliza y La Política

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

1. Mostrar el documental - 25 min.
2. En pequeños grupos, pida a los participantes a responder a las preguntas de discusión en la **Actividad # 1**.
3. En el grupo entero, hable sobre la capacidad de las promotoras a defender los intereses de la comunidad en su lugar de trabajo. Aclare que su función es involucrar a los demás, no hacer la abogacía ellas solas.
4. Utilice **Hoja #1** para diferenciar entre acciones políticas y abogacía de comunidad. Utilice el diálogo abierto para hablar de la dificultad e incomodidad de trabajar en estas áreas.

Actividad #1: Preguntas de Discusión - “Viejos Sueños, Nuevos Voces”

1) ¿Qué vieron pasar en este vídeo? ¿Qué hicieron los organizadores del PICC?

2) ¿Cómo te sientes acerca de las actividades de los organizadores en el video? ¿Eran políticas sus actividades o no? Como promotora, ¿Cómo se siente acerca de la participación de la comunidad en este tipo de actividad? ¿La abogacía de comunidad tiene que ser política?

3) ¿Qué cambios dieron lugar a la comunidad como resultado de las actividades de abogacía de comunidad? ¿Dónde caen los cambios en las causas fundamentales del árbol, en las hojas, el tronco o las raíces? ¿Hubo algo acerca de este video que les hace sentir incómodas?

¿Qué es una póliza de todos modos?

1. Una póliza es una regla compuesta y ejecutada por personas con autoridad para controlar los comportamientos de otras personas en su:
 - i. familia
 - ii. lugar de trabajo
 - iii. Ciudad, Estado o País

¿Y qué es la política?

2. La política es el proceso de las personas con autoridad usan para decidir quién obtiene qué, dónde y cuándo.



Estudio de Caso: *Lideres Campesinas*

Competencia:

Cinco: Capacitación y Herramientas:
Abogacía y Liderazgo.

Propósito:

- Proveer un ejemplo de la incorporación de las actividades de abogacía de comunidad dentro de una agencia.

Objetivos:

- Reflejar sobre un ejemplo de abogacía de la comunidad con promotores de salud.
- Utilice el caso de estudio para comparar la diferencia entre la política y el trabajo de hacer la póliza.
- Aplicar las herramientas previamente introducidas en la formación (Pared de la Historia de la Comunidad, Causes Fundamentales, ¿Quién tiene el Poder?) para reflexionar sobre el caso de estudio.

Materiales:

- **Hoja #1:** Estudio de Caso: *Lideres Campesinas*
- **Hoja #2:** : Preguntas de Discusión

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

- Dé a las participantes 10 minutos para leer el caso de estudio (**Hoja #1**).
- Usando **Hoja #2**, haga las primeras dos preguntas al grupo entero.
- Forman cuatro grupos entre las participantes. Explique que van a aplicar alguno de las actividades que aprendieron previamente en esta actividad del estudio de caso.
- Haga que cada grupo responda a las preguntas dado a su grupo.
- Vuelva a convocar y pida a cada grupo que compartan su discusión.

Actividad #1: Estudio de Casos Líderes Campesinas (Pagina 1)

"[Como las mujeres], hemos practicado un tipo diferente de liderazgo, un liderazgo que empodera a los demás, no un tipo jerárquico de liderazgo." Rosie Castro

Introducción:

Líderes Campesinas fue iniciado por un pequeño grupo de mujeres en el Valle de Coachella en 1998, y se ha convertido en una organización a nivel estatal por y para las mujeres campesinas. La misión de Líderes Campesinas es desarrollar el liderazgo entre las campesinas para que sirvan como agentes que generan los cambios sociales, económicos y políticos para garantizar sus derechos humanos. Su labor de abogacía ha tenido éxito en la mejora de sus vidas en el hogar, el trabajo, en la sociedad, y en el ámbito de la política nacional.

Líderes Campesinas trabaja en las siguientes áreas:

1. Violencia Doméstica
2. Pesticidas
3. Acoso Sexual / Asalto en el lugar de trabajo
4. Trabajo y Horas
5. Vivienda
6. Educación
7. Cáncer de Mama y Cervical
8. Cuidado de niños
9. Embarazo en Adolescentes
10. El VIH / SIDA

Líderes Campesinas comenzó cuando un estudiante de la Universidad Estatal de California, inició una evaluación de las necesidades campesinas con un grupo de investigadoras de la Universidad. Las nueve entrevistadoras, que finalmente se convirtieron en los miembros fundadores de la organización, eran mujeres que eran o habían sido trabajadores del campo también y las entrevistas se realizaron en "charlas" (conversaciones informales e íntimas) en lugar de una lista formal de preguntas. A través de estas discusiones las entrevistadoras escucharon sobre las dificultades que enfrentan a las campesinas y se dieron cuenta de que quisieron hacer algo más que documentar los problemas. Las mujeres no querían que alguien de fuera les ayudara - querían herramientas y el apoyo a decidir por sí mismos lo que ellos querían cambiar y cómo cambiarlo. Ellos querían reunirse, construir su propio liderazgo, y tomar acción.

Los pasos iniciales

Empezaron con un programa de radio para proporcionar información sobre los servicios sociales para las mujeres y los derechos de los trabajadores llamado "Placita Bilingüe." Hablaron de cosas como la forma de evitar la exposición a las pesticidas y la importancia de asegurar que la ropa de trabajo no afecta a sus hijos por los pesticidas. Luego comenzaron a trabajar en temas más difíciles como el acoso sexual y la violencia doméstica. Hasta los sindicatos de trabajadores agrícolas había permanecido en silencio sobre estos temas que perjudican específicamente a la mujer. Muchas mujeres creían que el acoso y el abuso que se enfrentaban era su propia culpa, porque esos eran los mensajes que había escuchado en su crecimiento. Para muchas mujeres, el programa de radio fue el primer mensaje público de apoyo que habían experimentado y les animó a hablar

Actividad #1: Estudio de Casos Líderes Campesinas (Pagina 2)

Tomando Acción:

Líderes Campesinas decidió tomar medidas sobre la violencia doméstica, ya que estaba afectando a tantas mujeres en su comunidad. Comenzaron a organizar grandes eventos públicos para el mes de violencia doméstica. Llevaron a cabo conferencias de prensa, marchas y vigiliass en las que mujeres, hombres y niños participaron. En algunas comunidades las mujeres realizaron obras de teatro basadas en las experiencias de abuso sufrido por los participantes. Ellas dieron testimonio de que les pasó, qué medidas se tomaron para detenerlo, y cómo lograron a encontrar seguridad y apoyo para ellas y sus hijos. Estos eventos públicos lograron a romper el silencio y ayudaba que las mujeres que enfrentan la violencia se sienten más seguras y con más confianza para buscar ayuda, y saber a dónde ir. También se creó una cultura en la comunidad que la violencia doméstica no es aceptable y no se puede permitir que continúe sin repercusiones

Respuesta de la Comunidad:

Las mujeres comenzaron a buscar ayuda en situaciones de violencia doméstica. Por lo general, Líderes Campesinas las referían a las agencias que apoyan a las mujeres en relaciones abusivas, pero mantenían el contacto con ellas para asegurar que estaban bien. Vieron las barreras que las *campesinas* en particular se enfrentan cuando tratan de escapar la violencia y buscar ayuda. Factores tales como las barreras del idioma, aislamiento, le miedo de la deportación, y la falta de servicios biculturales y bilingües.

Aunque ya existían proveedores locales de servicios sociales que abordan la violencia doméstica, muchas campesinas no se sentían cómodas ni seguras en buscar ayuda porque algunos fueron tratados con condescendencia o con rudeza, nadie hablaba español y nadie pudiera comprender su situación. Debido a estas malas experiencias, algunas mujeres evitaban por completo los servicios sociales. Líderes Campesinas quisieron que estos servicios fueran responsables a responder a las necesidades de la comunidad, quisieron presionarlos a proporcionar servicios culturalmente apropiados. Intervinieron en algunos casos particulares y, más importantes, reclamaron a estas agencias que mejorara sus servicios y hablaron con los Directores cuando se trataba de unas campesinas maltratada.

Estrategia de Abogacía:

Líderes Campesinas no inició su abogacía con las estrategias de confrontación, pero estaban dispuestos a usarlas si fuera necesario. Por ejemplo, si una agencia de salud no daba la bienvenida a las campesinas, empezaron por ofrecer talleres de cómo crear un ambiente positiva para la campesinas. Si fueron rechazadas, aplicarían más presión, como ir a los financiadores de la agencia y ganar su apoyo. Recurrían a una campaña pública para presionar la agencia si todo lo demás fallaba. En muchos casos, cuando sus ofertas de colaboración fueron rechazadas al principio, la agencia pidió la ayuda después cuando se diera cuenta que sería en su mayor interés.

Política en el nivel nacional

Para las campesinas indocumentadas, los obstáculos eran más difíciles por el constante temor de ser deportadas, y Los Líderes Campesinas sabía que fue necesario abogar por pólizas para crear un cambio social más amplio. Su mayor éxito al nivel nacional era trabajar con socios en todo el país y la “*NOW Legal Defensa and Education Fund*” para obtener protección contra el abuso físico, sexual y emocional para las mujeres indocumentados bajo la ley, *Violence Against Women Act (ACT)*. Líderes Campesinos testiguaron acerca de como los esposos abusivos usan el estatus de indocumentado como

Actividad #1: Estudio de Casos Líderes Campesinas (Pagina 3)

una forma de control y para obligarlas a permanecer en silencio sobre el abuso, amenazándolas con las llamadas a la migra. Gracias a Líderes Campesinas y sus organizaciones asociadas, una mujer indocumentada en cualquier lugar en los EEUU que ha sido abusado ahora puede obtener una visa y una vía a la ciudadanía.

Programas de Abogacía en conjunto:

Líderes Campesinas quería prevenir la violencia doméstica antes de que comenzara, no sólo responder después de que ocurra. Se inició un proyecto en que entrañan a las mujeres como identificar las causas de la violencia doméstica y las señales de abuso, y explicar todos los recursos disponibles. Todos los educadores son promotores y Campesinos y entonces pueden comprender la cultura y el contexto de violencia adentro de la pobreza y estrés en la vida de los trabajadores agrícolas y las barreras únicas enfrentada por la mujeres campesinas y la forma de superarlas. Distribuyen información en los salones de belleza, lavanderías, y tiendas porque son lugares que las mujeres visiten con frecuencia y sin sus maridos. En lugar de tratar de organizar a otros, Líderes Campesinas utiliza la educación y el empoderamiento, para que todas se ven como líderes y tienen la confianza y el conocimiento para abogar por sí mismos y los cambios que quieren ver en el mundo. Líderes Campesinas enseña que el liderazgo empieza por casa, y cada uno tiene habilidades que pueden compartir y enseñar.

En lugar de tratar de organizar a otros, Líderes Campesinas utiliza la educación y el empoderamiento, para que todas se ven como líderes y tienen la confianza y el conocimiento para abogar por sí mismos y los cambios que quieren ver en el mundo. Líderes Campesinas enseña que el liderazgo empieza por casa, y cada uno tiene habilidades que pueden compartir y enseñar.

Sobre la base de: Líderes Campesinas: PERSPECTIVA DE GÉNERO DE BASE DE LIDERAZGO, organización comunitaria, y las pedagogías de empoderamiento. El pasillo Electrónica y el Centro de Investigación para el Liderazgo en Acción, de 2009

Hoja #2: Líderes *Campesinas* Preguntas de Reflexión

Preguntas Para todas la Participantes

¿Que hacían Líderes Campesinas que fue “abogacía”?

¿Qué parte de su trabajo en contra de violencia domestica se trato de “póliza pública”?

¿La acción fue política? ¿Porque si o porque No?

Preguntas para los Grupos Pequeños

Instrucciones: Formen grupos organizados por mesa, y cada mesa será encargada de contestar preguntas vinculadas con una actividad de los talleres anteriores, aplicadas al caso de Líderes Campesinas. Después de que los grupos contesten las preguntas, nos juntaremos en grupo grande de nuevo para compartir lo que decidimos.

Grupo 1: Pared de Historia

¿Que son unos de los pasos adelantes más grandes en los Estados Unidos (y México) acerca del asunto de violencia domestica en los últimos 100 años?

¿Que son unos de los momentos claves en la historia de su propia comunidad en la lucha en contra de violencia domestica?

¿Cuáles de estos mejoramientos ayudaban a las campesinas? ¿Cuáles dejaron las campesinas atrás?
¿Hay unos que se enfocaron en las necesidades de campesinas específicamente?

Grupo 2: Árbol de Causas Fundamentales

(Repaso: Las hojas son los efectos/síntomas, el tronco es el problema, y las raíces son las causas reales atrás del problema.)

Hagan un dibujo de un árbol de causas fundamentales para violencia domestica en comunidades campesinas. ¿Qué son los efectos y síntomas? ¿Qué son las causas raíces?

¿Cómo nos ayuda el árbol de causas fundamentales en entender que se necesita hacer para parar violencia domestica?

¿Cuales partes del “árbol” están Líderes Campesinas cambiando en su trabajo?

Grupo 3: ¿Quién tiene el poder? E Identificando Aliados

¿En el caso de líderes campesinas, quiénes fueron los “tomadores de decisiones” o/y quiénes fueron “los que presionan”? ¿Usaron las líderes campesinas tácticas cooperativas, de confrontación, o las dos?

¿Cómo fue que las parejas abusivos usaban poder en contra de campesinas, especialmente las que eran indocumentadas?

¿Cómo fue que ellas desarrollaron poder para prevenir y parar el abuso?

¿Quiénes fueron los que trabajaban juntos en contra de violencia domestica? ¿Qué contribuyo cada organización?



El Coche de Sandy

Competencia

- **Dos:** Identificando las necesidades de la comunidad.

Propósito:

Utilizar el técnico: “pero ¿Por qué?” para identificar las causas fundamentales

Objetivos:

- Utilizar un método para involucrar miembros de la comunidad en determinar las causas fundamentales de problemas de una manera creativa y divertida.

Materiales:

- **Hoja #1:** Resolviendo Causas Fundamentales de Problemas.
- Gran Coche de Juguete (Opcional)
- Roto folió

Tiempo

- 30 minutos

Pasos:

1. Sugerir a los participantes que esta actividad podría ayudarles a trabajar con los miembros de la comunidad para abordar las causas fundamentales.
2. Correspondiente a **Hoja #1**, primero pregunte a las participantes que son las causas de que Sandy no puede manejar su carro. Después de que hayan hecho una lista de sugerencias, pida soluciones.
3. El planteamiento del problema final debe cumplir con los criterios indicados en la **Hoja #1**.

Hoja #1: Resolver Los Causas Fundamentales de Problemas

Este recurso puede ser utilizado con miembros de la comunidad para determinar las causas fundamentales de los problemas y las maneras de abordar soluciones a estos problemas a través de un proceso de planificación.

Ejemplo del problema:

- Sandy tiene un coche nuevo. Pero ella no puede conducir su coche. Este es nuestro problema. ¿Cuáles son algunas razones por las que Sandy no podría conducir el coche? (Registro de lluvia de ideas en un papel afiche. Anime a los participantes a pensar en las causas, no soluciones.)
- A continuación se llega a la causa. Diga, "tenemos un buen amigo de Sandy aquí, y él / ella conoce muy bien la situación. Pregunte a él / ella algunas cosas y él / ella les contestará para determinar la causa. "
- Pide a las participantes revisar su descripción del problema basada en las respuestas del amigo de Sandy. Por ejemplo, "Sandy, no tiene licencia."
- Luego, pídales a los participantes utilizar la Problema/Planeación Lista para ver si la manera en que declaren el problema cumple con los criterios. Si no es así, pueden revisarlo.

Problema/Planificación Lista:



1. ¿Tiene el sujeto - la persona (s), equipo u organización con el problema el deseo de mejora? ¿Es el sujeto no capaz de hacer algo, o no lo hace, o no lo hace así como "que" le gustaría?
2. ¿Hay un verbo que explica la deficiencia, falta, necesidad o preferencia?
 - No puede
 - No es
 - No sabe/tiene
 - Necesita
 - Necesita hacer
 - Quiere mejorar/aumentar
3. ¿Hay un producto, servicio, o asunto que es el objeto de la necesidad o acción deseado? (¿como algo que no se sabe, no existe, no esta hecho de manera apropiada o bien o que se puede mejorar?)_
4. Si el problema fuera resuelto o el mejoramiento realizado, ¿abordaría lo que se identifica en la evaluación de necesidades?



Planificación para Acción en la Comunidad

Competencia:

- **Tres:** Desarrollar una visión compartida.

Propósito:

- Aprender una metodología para involucrar a la comunidad en un plan de acción o abogacía.

Objetivos:

- Comprender el proceso de planificación en la comunidad y los pasos.
- Aplicar el proceso a un caso de estudio y a las comunidades participantes.

Materiales:

- **Presentación PowerPoint:** Planificación de Acción en la Comunidad
- **Hoja #1:** Siete Componentes Claves en la Planificación de Acción

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

1. Muestre el Presentación de PowerPoint
2. Divide en grupos y responden a las preguntas relacionando la planificación de acción al caso de estudio y las comunidades.
3. Pide que los participantes comparten sus impresiones con el grupo entero.

Presentación PowerPoint: Planificación de Acción en la Comunidad

Diapositiva 1

Planificación Para la Acción en la Comunidad

Liderazgo de Base

Diapositiva 2

Vision General

- Grupos comunitarios son mas exitosos cuando tienen un plan de acción
- Un plan ayuda al grupo a poner en práctica los pasos, las tareas y los plazos.
- Servirá como un recordatorio de los compromisos
- Documenta el cómo y cuándo que se va a completarla.
- Es clave en asegurar que los planes se convierten en realidad.
- Este es un ejemplo que pueden usar para un Plan de Acción

Diapositiva 3

Objetivos



- Comprender el proceso de planificación de acción comunitaria
- Identificar los pasos en el proceso de planificación de la acción de la comunidad
- Aplicar el proceso para el estudio de caso y en su propia comunidad

Diapositiva 4

Que es un Plan de Acción de la Comunidad?



- ◊ Se trata de un método organizado de definir claramente las medidas concretas para realizar un plan de abogacía de la comunidad
- ◊ Se describe la forma en que el grupo trabajará para lograr la meta de defensa de la comunidad.
- ◊ Se contestará el quién, qué, cuándo, dónde y cómo
- ◊ Se llegará a los objetivos de corto y largo alcance.

4

Diapositiva 5

Plan de Acción



- ◊ Siete Pasos
- ◊ Ejemplo-haciendo una comida saludable para una fiesta de escuela.

5

Diapositiva 6

Declaración de Meta

- ◊ Una breve declaración clara de los resultados que se realizará en un tiempo específico.
- ◊ Expresa lo que el grupo quiere hacer como un resultado concreto en términos de una fecha práctica y realizable que planean llegar a su meta.
- ◊ El objetivo debe estar en objetivos a largo plazo o visiones generales de la comunidad.

6

Diapositiva 7

Miembros del Equipo

- Haga una lista de quien participará en el esfuerzo



Diapositiva 8

Las acciones específicas o las etapas críticas



Haga una lista de lo que se necesita para lograr el objetivo. Tener la meta en pasos específicos ayuda a que el objetivo sea más fácil de manejar.

Diapositiva 9

La generación de los pasos de acción específicos

- Individualmente hagan una lluvia de ideas de todas las tareas que se tenga que hacer para lograr su objetivo.

- Haga una lista rápida primero-frases cortas para resumir cada tarea

Usando de notas post-it, anote cada tarea que tienen.

- Escribe tanto como puedan imaginar.



A Continuación



- ◊ Haga que cada persona pone sus notas post-it en una hoja de rotafolio, una hoja grande de papel o sobre una mesa.
- ◊ Organize tareas similares en grupos
- ◊ Nombre cada grupo para que se identifica el área de tareas generales.
- ◊ Secuencia cada una de las tareas y acciones con el fin de lo que hay que hacer.

10

Líder de Tarea

- ◊ Una lista de quien va a realizar cada paso de acción



11

Línea del Tiempo



- ◊ Una declaración de cuando las acciones se completarán con el fin de alcanzar la meta.
- ◊ Hoja de Trabajo # 2- uan herramienta que puede utilizar en la planificación.

12

Diapositiva 13

Recursos Necesarios



- Una lista de lo que se necesitará para llevar a cabo las tareas. Los recursos pueden incluir dinero, tiempo, personas, instalaciones, eventos, etc.

13

Diapositiva 14

Fortalezas/Dificultades



- Las declaraciones de la
 - fortalezas en poder lograr el objetivo
 - así como las declaraciones de las dificultades previstas en la consecución de la meta.

14

Diapositiva 15

Hoja de Planificación de la acción comunitaria

- Declaración de Meta de Defensa de la Comunidad
- Miembros del equipo
- Los pasos específicos de acción
- Líder de Tarea
- La línea del tiempo
- Recursos necesarios
- Fortalezas y debilidades

15

Diapositiva 16

La Aplicación de los Siete Componentes Clave de un Plan de Acciones Comunitarias a la *Líderes Campesinas Estudio de caso*

- ◊ Paso 1: ¿Cuáles fueron los objetivos de este grupo? ¿Cuáles fueron a largo plazo frente a los objetivos a corto plazo?
- ◊ Paso 2: ¿Quién ha intervenido? ¿Cambió el grupo a través del tiempo?
- ◊ Paso 3: ¿Cuáles fueron las medidas concretas y acciones que tomaron para alcanzar sus metas?
- ◊ Paso 4: ¿Quién tomó la iniciativa en las medidas concretas y acciones? ¿Cómo podrían haber sido identificados como líderes?

16

Diapositiva 17

La Aplicación de los Siete Componentes Clave de un Plan de Acciones Comunitarias a la *Líderes Campesinas Estudio de caso*

- ◊ Paso 5: ¿Cómo sería una línea de tiempo para esta esfuerzo? ¿Qué sucedió cuando?
- ◊ Paso 6: ¿Qué recursos se tenían? ¿Cómo aumentaron sus recursos?
- ◊ Paso 7: ¿Cuáles fueron los puntos fuertes y puntos débiles potenciales de este grupo en la planificación y la realización de una promoción o un plan de acción de la comunidad?

17

Diapositiva 18

El Exito



- ◊ Usted necesita mantener su equipo motivado
- ◊ Actualice el plan según sea necesario y reconocer los logros individuales
- ◊ Celebrar los logros

18

Adaptado de la *University of Arizona Cooperative Extension (ACT)*

Hoja #1: Siete Componentes Claves de un Plan de Acción

The University of Arizona



COLLEGE OF AGRICULTURE AND LIFE SCIENCES

SIETE COMPONENTES CLAVES DE UN PLAN DE ACCIÓN



1. Declaración de Meta de Abogacía de Comunidad: Una declaración corta de resultados específicos que se tiene que lograr en un tiempo apuntado. Expresa lo que el grupo quiere hacer en términos prácticos y alcanzables. Debe estar relacionado con los objetivos de largo plazo o la visión general para la comunidad.
2. Miembros del Equipo: Una lista de quien participará en el esfuerzo.
3. Las Acciones Específicas o las Etapas Críticas: Una lista de lo que se necesita para lograr el objetivo. Tener la meta en pasos específicos ayuda a que el objetivo sea más fácil de manejar.
4. Líder de Tarea: Las personas que van a realizar cada paso de acción.
5. Línea de Tiempo: Una declaración de cuando las acciones se completarán con el fin de alcanzar la meta.
6. Recursos Necesarios: Una lista de lo que se necesitará para llevar a cabo las tareas. Los recursos pueden incluir dinero, tiempo, personas, instalaciones, eventos.
7. Fortalezas/Retos: Las declaraciones de fortalezas en poder lograr el objetivo así como las declaraciones de los retos previstos en la realización de la meta.



Acción Para La Salud

Competencia

Seis: Celebración y Evaluación.

Propósito:

Dé a las participantes un oportunidad de pensar en como van a iniciar la abogacía en sus comunidades.

Objetivos:

- Crear unas estrategias para que las participantes puedan comenzar a aplicar el conocimiento y capacitación que han adquirido. Identificar los pasos próximos específicos para cada grupo.
- Hablar de como van a documentar sus actividades.

Materiales:

- Rota folio

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

1. Los participantes de la misma organización se junta para hablar de como trabajar con miembros de la comunidad en el proceso de priorizar y solucionar los problemas. Utilice la **Hoja #1** para identificar pasos específicos y línea de tiempo.
2. Comparten sus ideas en el grupo entero.
3. Con todos los participantes, lleguen a un acuerdo sobre como van a documentar su trabajo para que puedan compartir lo que aprendan con otros.

Reflexión

Propósito

Proporcionar una oportunidad para reflexionar sobre los beneficios del taller, cuáles actividades eran más útiles, cuáles cambios deben hacer para lograr un taller más productivo y que otra información quisieran las participantes en el futuro.

Materiales

- Rota folio
- Marcadores

Pasos

1. En una lluvia de ideas pregunte a los participantes qué les gustó del taller.
2. Pide a los participantes que hubiera gustado de forma diferente o que quisieran para el próximo taller.
3. Note todos los comentarios en la rota folio.

EVALUACIÓN DEL TALLER DE ABOGACÍA Y LIDERAZGO PARA PROMOTORAS

Por favor denos sus ideas sobre el Taller de Abogacía y Liderazgo para seguir mejorando.

1. Por favor denos su evaluación sobre las siguientes actividades:

Presentación de las mapas de poder de las promotoras

	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
a.	El estudio de caso del video y discusión			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
b.	El estudio de caso escrito – Lideres Campesinas			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
c.	'El coche de Hannah' - la actividad de las causas orígenes			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
	Plan de Acción de la Comunidad- utilizando 'Lideres Campesinas' como modelo			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
d.	Acción para la salud- el proyecto revisitado			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
e.	Retroalimentación escrito			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
f.	Reflejo			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente

2. Por favor denos su evaluación sobre los siguientes aspectos del taller:

a.	Información fue entregada con suficiente tiempo			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
b.	Lugar del taller			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
c.	Comida y refrescos			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
d.	Equipo audiovisual			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
e.	Folletos			
	Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente

3. Si usted utilizó el equipo de traducción, por favor denos su evaluación

Decepcionante

Satisfactorio

Bueno

Excelente

4. ¿Cuáles son los mensajes más importantes que se lleva de este taller?

5. ¿Qué fue lo que más le gustó del taller?

6. ¿Cuáles son las recomendaciones que tiene para mejorar el taller?

7. ¿Cómo influyó en usted el taller de abogacía y liderazgo?

8. ¿Piensa que aprendió algo en este taller que pueda utilizar en su trabajo? ¿En qué forma?

9. ¿Cuál fue su experiencia en general sobre el taller?

No resolvió mis expectativas

Resolvió algo mis expectativas

Resolvió mis expectativas

Excedió mis expectativas

Brevemente explique por qué piensa de esta manera:

10. Por favor comparta una breve historia acerca de nuevo conocimiento aprendido en el taller que te sorprendió.

11. Por favor comparta alguna otra información que usted haya tenido.

¡Muchas gracias por su tiempo y retroalimentación!



Acción para la Salud / Action for Health

LA PRIMERA VISITA

Agenda

9:00AM - 9:30AM	Compartir y Dialogo: Los participantes comparten lo que han aprendido en hablar con los miembros de la comunidad sobre temas importantes para ellos y las ideas que tienen para la abogacía de la comunidad.
9:30AM - 10:15AM	Mapa de Estrategia: Presenta una herramienta que se puede usar para planificar los cambios de sistema o ambientales.
10:15AM – 11:00AM	Actividad de los Tres Corrientes: Presenta un enfoque teórico para el cambio de políticas que pueden ayudar a los participantes a identificar cómo sus actividades pueden involucrar la comunidad en identificar un problema, desarrollar una solución y cómo se podría abrir una ventana de oportunidad política o de un cambio de política.
11:00AM – 11:15AM	Las necesidades de capacitación o asistencia técnica: Los participantes identifican qué otra información o habilidades sería útil para su trabajo. Los participantes comparten ideas sobre cómo deberían contar su historia y lo que deben documentar sobre lo que están haciendo.
11:15 AM - 11:30AM	La Red de Promotores: Los participantes hablan de la utilidad de sus llamadas mensuales entre los promotores que trabajan en otras organizaciones y otras comunidades.



INTERCAMBIO Y LA DIALOGO

Competencia

Una: Identificando las necesidades y prioridades de la comunidad.

Tres: Desarrollando una visión compartida.

Propósito:

- Dar la oportunidad a los participantes a hablar de lo que están aprendiendo en su comunidad y recibir comentarios sobre sus ideas para abordar temas específicos.

Objetivos:

- Identificar temas en la comunidad en que los participantes quieren trabajar.
- Dar a los participantes información de sus comunidades a partir de fuentes secundarias.
- Comenzar a identificar actividades de abogacía que los participantes quieren elaborar.

Materiales:

- Cuaderno
- Datos de la comunidad de fuentes secundarias.*

Tiempo:

- 30 minutos

Pasos:

- Los participantes compartan lo que han aprendido en sus comunidades
- El facilitador proporciona información adicional y datos secundarios sobre las comunidades
- El facilitador guía la discusión acerca de las actividades posibles de abogacía de comunidad.

*En el project de *Accion*, entrevistas con líderes en la comunidad aportó información adicional sobre temas locales.



MAP DE ESTRATEGIA

Competencia:

- **Cinco:** Capacitación y Herramientas: Abogacía y Liderazgo.

Propuesto:

- Dar a los participantes una herramienta para planificar un camino hacia un cambio ambiental o de la política.

Objetivos:

- Aprender a utilizar una herramienta que ayuda en identificar el “qué”, “quién” y “cómo” de hacer cambios ambientales o de la política.
- Identificar las personas y socios que deben estar involucrado en la abogacía de comunidad.
- Comprender la importancia de monitorear el mapa de estrategia y adaptarla cuando sea necesario.
- Comprender como utilizar esta herramienta y como evaluar los progresos realizados.

Materiales:

- **Hoja#1:** Mapas de Estrategia
- **Hoja #2:** Plantilla para un Mapa de Estrategia.
- Cartulina

Tiempo:

- 45 minutos

Pasos:

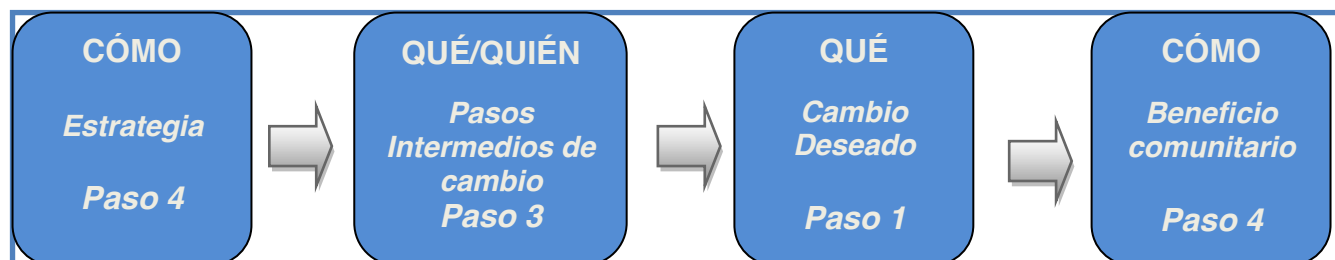
- Explique los partes del mapa de estrategia usando **Hoja #1**.
- Pide a los participantes que identifiquen un cambio de política o ambiental deseado que les gustaría llevar a cabo.
- Usando **Hoja #2**, guíe a los participantes por el proceso de identificar los pasos necesarios para lograr el cambio y quién debe estar involucrado.
- Hablen de como van a saber que están logrando sus objetivos usando **Hoja #1**.

STRATEGY MAP GUIDANCE

¿Qué Es Una Mapa Estratégico?

Un mapa de estrategia sirve como hoja de ruta de una coalición para lograr un deseado cambio de política o ambiental(P/E). Un mapa estratégico está destinada a ser un “documento vivo” que se revisa continuamente con los cambios en las estrategias y en el panorama político. En concreto, un mapa de estrategia se describe lo siguiente.

- **¿QUÉ** cambios politicos o ambientales se desea (*Esto puede ver visto como bueno*)
- **¿QUÉ** debe ocurrir **QUIEN** necesita cambiar (es decir saber, creer o actuar de manera diferente) para lograr la deseada cambio en P/E? (*Pueden ver vistos como objetivos*)
- **¿POR QUÉ** el cambio deseado en P/E beneficiará a la comunidad (*Esto puede ser visto como la razón de ser*)
- **¿CÓMO** la coalición pretende influir en la deseada cambio en P/E (*Se trata de acciones y estrategias*)



¿Porqué desarrollar un mapa de estrategia?

1. Como un **herramienta de planificación**, un mapa de estrategia ACLARA cual cambio en P/E es deseado, porque el cambio es importante, y como el cambio se logrará. El mapa puede formar la base para un propuesta de financiación y/o un plan de trabajo.
2. Como un **herramienta de comunicación**, un mapa de estrategia COMUNICA a los miembros de la coalición y otras personas interesadas cuales son las planes de la coalición para el cambio P/E.
3. Como una **herramienta de evaluación**, un mapa de estrategia identifica y selecciona logros importantes para seguir los progresos hacia la deseada.

¿Qué se necesita para elaborar un mapa de estrategia?

1. Un grupo de individuos que están dispuestos a hacer una lluvia de ideas y comentar sobre el mapa.
2. Una persona responsable de facilitar el grupo y redactar las versiones del mapa de estrategia.
3. Un documento para capturar los elemento de mapa de estratégico, como la plantilla adjuntada.

¿Cuáles son los pasos para elaborar un mapa de estrategia como herramienta de planificación?

Hay cuatro pasos iterativos, no lineales para desarrollar un mapa de estrategia.

Paso 1: Aclarar el cambio político o ambiental deseado (cambio P/E).

Pregunta: QUÉ es el cambio político o ambiental que nuestra coalición pretende conseguir?

Directrices a considerar:

- Seleccione un cambio P/E que es significativo (IMPORTANTE) y que su coalición puede influir (de viabilidad).
- Hacer una frase que describe QUE es el cambio P/E y QUIEN tiene la autoridad para realizar el cambio.
- Sea específico como sea posible, por lo que todo el mundo entiende y está de acuerdo con el cambio P/E deseado.

Ejemplo de un cambio P/E: Comisionados del condado promulgan una ordenanza de menú etiquetado.

Paso 2: Explique los beneficios del cambio P/E a su comunidad.

Pregunta: ¿POR QUÉ estará mejor nuestra comunidad DESPUES de que el cambio P/E se ha logrado?

Directrices a considerar:

- En forma de bala, hagan una lista de como se espera que la comunidad sea mejor por el cambio P/E.
- Hagan una lista de los beneficios significativos que serán de interés para los principales interesados. Menos puede ser mejor que muchos.
- Sea específico como sea posible.

Ejemplo de beneficios de una ordenanza de menú etiquetado:

- Los residentes se tomen decisiones informadas sobre la compra de alimentos de los restaurantes.
- Los consumidores pueden consumir alimentos más saludables cuando comen fuera de la casa.
- Restaurantes pueden ofrecer opciones más saludables de alimentos o eliminar o reformular las opciones no saludables.

Paso 3: Identificar los pasos intermedios de cambio que conducirán al cambio P/E deseada

Pregunta: ¿QUÉ tiene que ocurrir y/o QUIEN tiene que cambiar (es decir pensar, creer o actuar de manera diferente) ANTES de que se puede lograr el cambio P/E deseado?

Directrices:

- El “qué” puede ser un proceso, una función o un documento.
- El “quién” puede ser individuales (es decir el alcalde, miembros de la comunidad) o instituciones (es decir los medios de comunicación, el departamento de parques y recreación).
- Al describir “el qué” ser claro acerca de cómo su coalición quiere que cambien en términos de cómo piensan, creen o actúan con el fin de influir el cambio P/E deseado.
- Sea específico como sea posible.

Ejemplo de un paso intermedio de cambio por una ordenanza de menú etiquetado:

- Un comisionado del condado se hace un defensor del menú etiquetado.
- Los residentes del condado apoyan el menú etiquetado a los comisionados.
- El periódico local publica historias o artículos de opinión sobre los beneficios de menú etiquetado.

Paso 4: Seleccione estrategias para influir los cambios deseados.

Pregunta: ¿Cuáles estrategias/acciones implementará nuestra coalición por influir los cambios deseados?

Directrices:

- Revisen los pasos intermedios del cambio.
- Hagan una lluvia de ideas de estrategias o cambios que su coalición puede implementar para influir los pasos intermedios de cambio.
- Seleccione las estrategias que son lo más potentes y viables para su coalición poner en práctica.

Ejemplo de estrategias para influir en la ordenanza menú:

- Cumplir uno-a-uno con los comisionados del condado que puede ser un abogado.
- Colaborar con la asociación dietética local para animar a los miembros a mandar correo electrónico, encontrarse, o llamar a los comisionados del condado..
- Escribir cartas a los editores o artículos de opinión para el periódico local.

¿Cuáles son los pasos para transformar el mapa de estrategia en UNA HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN?

- Después de que su coalición ha elaborado / revisado el mapa de estrategia como herramienta de planificación, tal vez usando la plantilla adjunta, a continuación, la herramienta de planificación puede ser transformado en una herramienta de comunicación.
- Como una herramienta de comunicación, el mapa de estrategia se transforma en una ilustración visualmente atractivo que capta las grandes ideas del mapa de estrategia con menos detalles.
- Uso de Word (o algún otro tipo de procesamiento de textos o un programa de diseño), cajas de colores y las flechas se puede utilizar para representar los enlaces entre los elementos de mapa de estrategia.
- La estrategia debe caber en una sola página.
- Los elementos que aparecen en la mapa de estrategia deben ser fácilmente comprensible para la personas no involucradas en la coalición y puede ser acompañada por un “discurso de elevador” de 30 segundos.

¿Cómo es el mapa de estrategia utilizada como una herramienta de evaluación?

La siguiente sección proporciona una guía sobre cómo usar el mapa de estrategias para el desarrollo de un plan de evaluación.

¿Cuáles son ejemplos de mapas estratégicos como herramientas de comunicación?

En las páginas siguientes se incluyen ejemplos de mapas estratégicos generados coalición.

Plantilla A: Una Mapa de Estrategia

Una hoja de ruta para la forma en que su coalición de los planes para influir en una deseada P / E cambia

Cómo	Qué/Quién	Qué	Por Qué
Estrategia ④	Pasos Intermedios de Cambio ③	Cambio Político o Ambiental ②	Beneficios Comunitarios ①
¿Cuáles estrategias/acciones implementará nuestra coalición por influir los cambios deseados?	¿QUÉ tiene que ocurrir y/o QUIEN tiene que cambiar (es decir pensar, creer o actuar de manera diferente) ANTES de que se puede lograr el cambio P/E deseado?	¿ POR QUÉ estaré mejor nuestra comunidad DESPUES de que el cambio P/E se ha logrado?	QUÉ es el cambio político o ambiental que nuestra coalición pretende conseguir?
			

La Coalición del Norte de Portland (HEAL) Mapa de Estrategia de Saludable Tienda Latino de la Esquina

¿CÓMO *la coalición va a trabajar por los cambios políticos deseados (estrategias)*

Los Dueños Latinos de las Tiendas

- Seleccionar los vecindarios y tiendas.
- Conducir el trabajo formativo con los negocios.
- Hacer el caso de negocio a los dueños de las tiendas
- Hacer observación y fotografía de 4 tiendas seleccionadas.
- Identificar alimentos saludables y accesibles
- Proponer los cambios ambientales a las tiendas.
- Proveer incentivos a las tiendas

Residentes de la Comunidad

- Reclutar residentes para ser campeones
- Hacer CBPR usando observaciones
- Evaluar la compra de alimentos saludables y identificar las comidas saludables que los residentes se compra.
- Hacer una estrategia de marketing.

¿QUÉ *objetivos se deben alcanzar para alentar a las tiendas que vendan alimentos saludables y accesibles.*

Los Dueños Latinos de las Tiendas

- Aumentar la conciencia de HEAL y el terreno común
- Aumentar el conocimiento de lo que se compra los residentes
- Aumentar conocimiento de cómo se puede hacer ganancia por la venta de comidas saludables
- Identificar los fuentes de ganancia más alta
- Mejorar las relaciones entre residentes y dueños
- Mejorar las condiciones ambientales para vender las comidas saludables

Residentes de la Comunidad

- Reclutar residentes para ser campeones
- Hacer CBPR usando observaciones
- Evaluar la compra de alimentos saludables y identificar las comidas saludables que los residentes se compra.
- Hacer una estrategia de marketing.

Cambio Ambiental Deseado



Latinos tiendas de convivencia propias en vecindarios de Portland vendrán alimentos saludables y accesibles

POR QUÉ *estará el vecindario de St. Johns mejor?*

Residentes de la comunidad aumentarán el consumo de frutas y verduras y otras comidas saludables.



LOS TRES CORRIENTES

Competencia:

- **Cinco:** Capacitación y Herramientas: Abogacía y Liderazgo.

Propuesta:

- Aprender un marco teórico para decidir sobre la solución adecuada para el problema adecuado en el momento adecuado.

Objetivos:

- Analizar los diferentes aspectos de un problema de la comunidad.
- Identificar las posibles soluciones al problema.
- Comprender el clima político y su impacto en la solución que se propone.
- Considerar formas en que los promotores pueden involucrar miembros de la comunidad en la definición de los problemas, la identificación de soluciones e influir en el clima político para lograr un cambio de política o ambiental.
- Comprender la forma de trabajar dentro de corrientes para crear un cambio.

Materiales:

- **Hoja #1:** Los Tres Corrientes
- Cartulina
- Marcadores

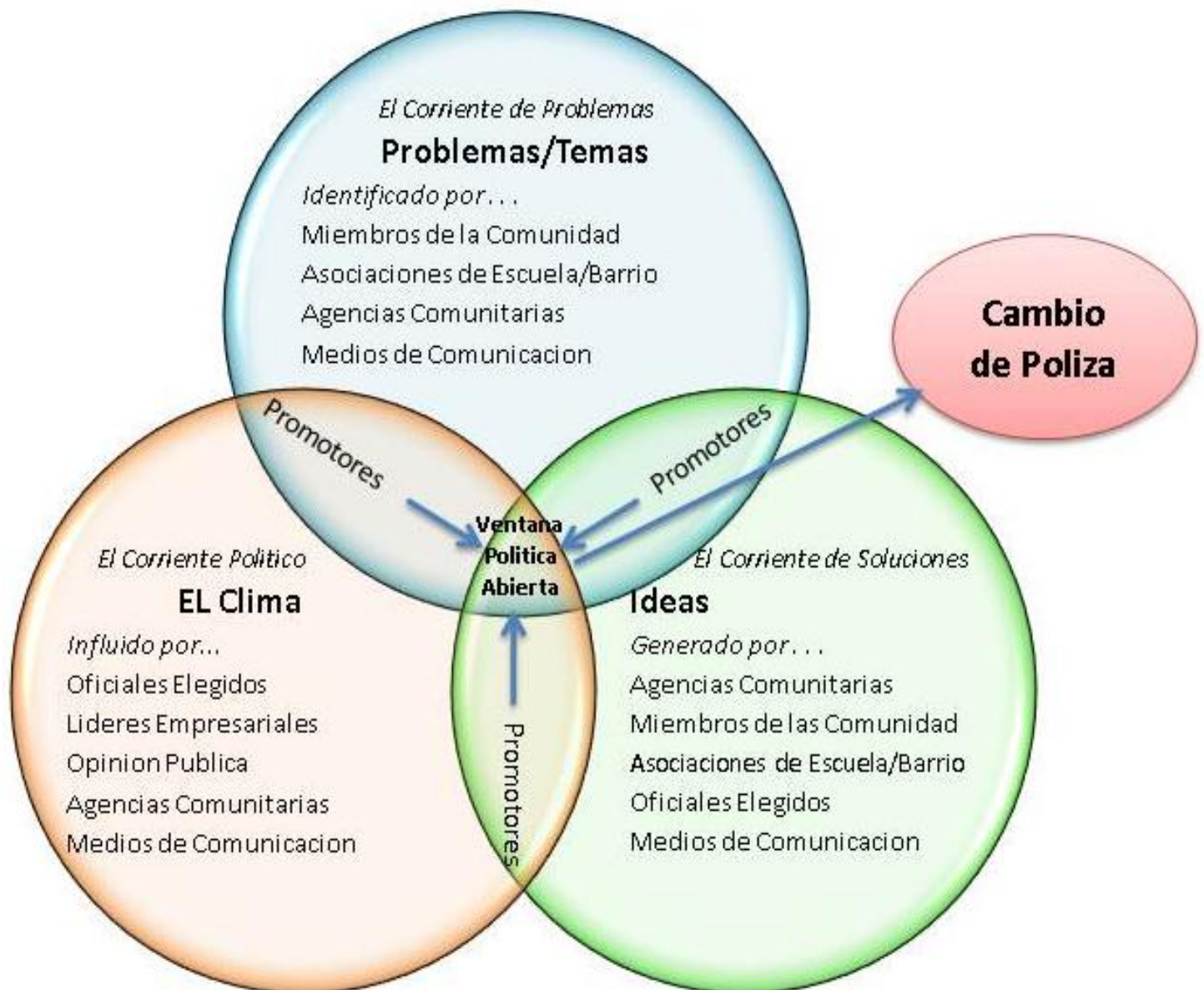
Tiempo:

- 45 minutos

Pasos:

- Use la **Hoja #1** para explicar que los problemas son identificados constantemente y las soluciones generadas. El cambio de política se realiza cuando una solución se conecta con un problema y el clima político está favorable.
- Con los participantes, escogen un tema y describan en la cartulina los aspectos del problema, todas las soluciones posibles y el clima político actual.
- Facilite una discusión sobre cuál aspecto del problema se puede abordar con cuál solución y lo que debe suceder políticamente para favorecer el cambio. Hable de cómo los participantes pueden involucrar a los miembros de la comunidad en decidir cual problema es importante, que es la mejor solución, y como tomar acción.

Abogacía de la Promotora: Una Adaptación de la Teoría de Los Tres Corrientes de Kingdon

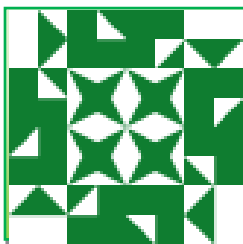




LA ASISTENCIA TÉCNICA & LA RED TELEFÓNICA DE PROMOTORES

Discusión Facilitada:

- Pregunte a los participantes que otro tipo de información o habilidades que les gustaría tener para ayudarles a comenzar su labor de abogacía de comunidad.
- Pregunte a los participantes si les gustaría participar en una red telefónica de promotores que les permitan hablar de sus experiencias con los demás y para compartir ideas y brindar apoyo.



RED DE PROMOTORES: FASE 1

Competencias:

Uno: Identificando necesidades y problemas

Dos: Identificando los valores, la cultura y los estilos de liderazgo de la comunidad.

Tres: Desarrollando una visión compartida.

Cuatro: Identificando y sosteniendo socios comunitarios.

Cinco: Capacitación y herramientas: abogacía y liderazgo

Seis: Celebración y evaluación

Propósito

- Proporcionar un foro para que los participantes compartan y aprendan a través de las experiencias mutuas de abogacía.

Objetivo

- Crear un foro continuo y estructurado para promotores a desarrollar su capacidad para abogar en la comunidad

Materiales

- Teléfono o Internet con la capacidad de conferencia
- **Hoja #1**

Tiempo

- Una hora mensual o bimestral

Pasos

- La red de promotores fue presentado anteriormente en la visita.
- Pueden tener una llamada cada mes o cada dos meses. Personas diferentes deben facilitar la llamada cada vez utilizando la **Hoja #1**.
- Enfatice la importancia de tener todos los participantes en la llamada.
- Solicite comentarios acerca de cómo hacer mejor las llamadas.
- Varíe el contenido de las llamadas, proporcionando un tema de conversación o la adición de una capacitación corta sobre temas de interés:
 - Inspiración y motivación;
 - La formación de coaliciones
 - Preparación de miembros de la comunidad para una reunión con un funcionario.

Hoja #1: Llamada Telefónica del Red de Promotores - Ejemplo de Formato

Estimados Promotores/as de Acción para la Salud:

Las Conferencias Telefónicas del Red de Promotoras/es serán el tercer lunes de cada mes de 1:00 pm – 2:00 pm. Las conferencias se formaron para que ustedes compartan y aprendan de sus experiencias sobre abogacía comunitaria. De ustedes depende como quieren manejar estas llamadas. Abajo son unas directrices que puedan ayudar a que estas llamadas sean efectivas. Les recomendamos que revisen juntos estas directrices en su primera llamada. Cuando sea necesario ustedes pueden libremente agregar o revisarlas.

1. Deben compartir la responsabilidad de dirigir la llamada para que todos tengan oportunidad. Recuerden que todos ustedes son líderes y si la persona que está dirigiendo la llamada tiene problemas, ayúdela o ayúdelo.
2. Juntos decidan sobre las responsabilidades de la persona que dirige la llamada. Escriban estas responsabilidades y estén seguro que cada quien reciba una copia.
3. Empiecen cada llamada con un registro. Preséntese cada uno de ustedes con su nombre, agencias y lugar de trabajo.
4. Tomen turnos para hablar de sus proyectos. Compartan unos con otros:
 - Que es lo que están haciendo...
 - Que es lo que los tiene entusiasmados. . . .
 - Que es lo que los tiene confundidos
 - Que es lo que está trabajando y que es lo que no está trabajando
 - Qué tipo de ayuda técnica les podría ayudar...
5. Cosas que debe tener en cuenta cuando estén en la llamada:
 - Evite hablar de la gente y sobre todo evite culpar o quejarse de la gente.
 - Practique el don de escuchar y haga que todos tengan la oportunidad de hablar. Si solo unas cuantas personas son hablando, pregunte a los demás que queremos escucharlos.
 - Recuerde, que su trabajo no es solucionar los problemas de otros.
 - Acepte libremente diferentes ideas y manera de hacer las cosas.
 - Anime a las personas.
6. Si se dice alguna información privada en esta llamada, significa que debe mantenerse privada. Por favor no la comparta con nadie mas

Gracias

Acción Para La Salud / Action For Health
Taller IV
Agenda

Hora	Actividad
9:00AM - 10:00AM	Historias de Abogacía: Unas historias recogidas de promotores por una encuesta nacional son compartidas y los contextos para la abogacía de comunidad son discutidos. Participantes comparten sus propias historias.
10:00AM - 11:30AM	Presentaciones de los Mapas de Estrategia: Los participantes dan unas presentaciones formales de sus Mapas y reciben retroalimentación de los otros participantes.
11:30AM - 12:00PM	La evaluación de las mapas de estrategia: Los participantes hablan de como pueden documentar el progreso hacia los objetivos en la mapa de estrategia.
12:15PM - 1:00PM	Almuerzo
1:00PM - 1:30PM	¿Quién Soy Yo?: Un juego de rol para reflexionar sobre las dinámicas del poder relacionadas al desarrollo de la póliza.
1:30PM - 2:30PM	¡Como hablar para que la gente va a escuchar! Estrategias para hacer su asunto importante a personas diferentes.
2:30PM - 2:45PM	Descanso
2:45PM - 3:30PM	Trabajando con el sistema: Una charla motivadora acerca de como navegar el sistema para hacer las cosas.
3:30PM – 4:00PM	Retroalimentación





Historias de Abogacía: Las suyas y las mías

Competencia:

Cinco: Capacitación y herramientas: Abogacía y liderazgo

Propósito:

- Para crear un entendimiento común de lo que significa abogacía de comunidad y el papel de promotores en ganar la participación de miembros de la comunidad.

Objetivos:

- Describir la diferencia entre abogar **por** la comunidad y trabajar **con** la comunidad a abogar.
- Hablar de los diferentes tipos de abogacía.

Materiales:

- **Presentación PowerPoint:** Historias de Abogacía

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

1. Muestra la presentación PowerPoint.
2. Enfatice que la abogacía de la comunidad no es necesariamente política y que puedan hacerla en los niveles de organización y cívica, también.
3. Enfatice que el hecho de involucrar a la comunidad en hacer la abogacía es distinto que hacerlo su mismo.
4. En grupos, inviten a las participantes a compartir sus historias de abogacía a los niveles de organización, cívica y política.

Presentación de PowerPoint: Historias de Abogacía

Diapositiva 1

Historias de Abogacia



THE UNIVERSITY OF ARIZONA
Mel and Enid Zuckerman
College of Public Health

Accion Para la Salud Taller IV de Liderazgo y Abogacia de Comunidad

Diapositiva 2

¿Como definimos la abogacia de comunidad?

La diferencia entre abogar *para* la comunidad
y abogar *por* la comunidad

Diapositiva 3

Las Promotoras de Salud abogan por cambios en su lugar de trabajo

- Trabajamos duro durante los últimos cinco años para comprobar el concepto de "la promotora de salud" los beneficios de contar con ellos en un entorno clínico. Abogar por aquellos que están desatendidos y sin seguro. Estamos bien recibido ahora, y se cuentan como parte del equipo de prestación de atención

Diapositiva 4

CHWs abogan por cambios en sus lugares de trabajo

- Necesitamos personal bilingue para servir a la comunidad puesto que una gran parte de esta no habla Ingles. Asi que le hablé con mis superiores sobre la necesidad de hacer mas flexibles los requisitos para emplear personal que ademas de estar altamente capacitados fueran bilingues.

Diapositiva 5

Las Promotoras de Salud abogan por cambio en otras organizaciones

- En algunas ocasiones mis companeros y yo trabajamos con tiendas pequenas que ofrezcan comidas mas saludables. La ciudad en que vivimos nos ha apoyado tambien y hemos hecho algunos gran cambios trabajando con otras organizaciones

Diapositiva 6

Las Promotoras de Salud abogan por cambio en otras organizaciones

- IHe luchado por cambiar sistemas de salud....voy a las juntas que tienen las clinicas de salud, escuelas, instituciones y agencias con recursos para la comunidad y les digo lo que veo y oigo de su personal trabajador, a los maltratos que en veces son expuestos las personas de la comunidad que asisten para requerir algun servicio con ellos

Diapositiva 7

Las Promotoras abogan en un nivel cívico

- Yo junto con un grupo de Promotores voluntarios en mi comunidad abogamos por la construcción de un parque comunitario. De esa manera ayudamos a mejorar las condiciones de actividad física en nuestra comunidad.

Diapositiva 8

Las Promotoras abogan en un nivel cívico

- *En algunas ocasiones tuve que acudir a las oficinas del condado para hablar ya que nos habían prometido pavimentarnos la calle, luego de tanto insistir por fin pavimentaron algunas calles pero no la que esta frente a mi casa. Les dije la proxima vez que lloviera y que si mi hija se llegaba a caer en el lodo les iba a traer los del canal de television para que vieran las condiciones de la calle, que no mucho despues terminaron de pavimentar.*

Diapositiva 9

Las Promotoras abogan en un nivel político

- Fui parte de un comité para pasar una Ley en Alton TX sobre Una ciudad libre de humo del cigarro en Lugares Publicos.

Diapositiva 10

Las Promotoras abogan en un nivel político

- En Boston hay mucha violencia de pandillas. Uno de mis residentes preguntó porque no hay luces en el parque donde hay muchos tireteos. Le pedí que me ayudara con recoger firmas en una petición. Recogimos mas que 100 nombres de residents, los cuales mandamos a los representantes del estado. Dos semanas después habia luces.

Diapositiva 11

Discusión

- Hablen sobre los diferentes tipos de abogacía en que han participado: 1) en su organización 2) con otras organizaciones 3) a nivel cívico 4) en el plano político. ¿Estabas abogando por su comunidad o para su comunidad? Decidan sobre algunas historias para compartir con el grupo más grande.



Mapa de Estrategia: ¿Qué estamos haciendo?

Competencia:

Cinco: Capacitación y Herramientas:
Abogacía y Liderazgo.

Propósito:

- Adquirir experiencia en presentar algunas estrategias de abogacía y recibir retroalimentación de las colegas.

Objetivos:

- Proporcionar a los participantes una oportunidad a hacer una presentación formal.
- Dar a las participantes un foro para compartir sus ideas y adelantar sus actividades.

Materiales:

Depende en las necesidades de los presentadores. Puede incluir:

- Una Computadora Portátil
- Un Proyector
- Un Caballete
- Un Micrófono

Tiempo:

- 90 minutos

Pasos:

1. Cada grupo llega preparada para hacer una presentación formal de su mapa de estrategia y como implementarlo.
2. Facilitar una conversación en que la audiencia hace preguntas y ofrece ideas a cada grupo.



Mapas de Estrategia ¿Cómo estamos haciendo?

Competencia:

Seis: Celebración y Evaluación.

Materiales:

- Mapas de Estrategia
- **Hoja #1:** ¿Cómo estamos haciendo?

Propósito:

- Considerar cómo monitorear y evaluar la actividad de abogacía.

Tiempo:

- 30 minutos.

Objetivos:

- Identificar los logros del equipo, los retos, y oportunidades para mejorar.
- Desarrollar y poner en práctica habilidades de análisis crítico.

Pasos:

1. Divida a los participantes en equipos de cinco, lo que garantiza que los miembros del equipo están en diferentes grupos.
2. Pide a los participantes que usen **Hoja #1** para hablar de como están monitoreando su progreso.

Hoja #1: ¿Cómo estamos haciendo?

Puede tomar mucho tiempo para hacer un gran cambio en un barrio o comunidad. Si no tenemos cuidado, podemos desanimarnos y olvidarnos de celebrar los pequeños pasos importantes que estamos logrando en el camino hacia el cambio más grande. O, peor aún, podemos estar tan atrapados en el momento que perdimos de vista nuestro objetivo original.

La evaluación de nuestro progreso nos puede ayudar a celebrar nuestras pequeñas victorias y mantenerse en el camino. Abajo se presentan algunas preguntas. Por favor, tome unos minutos para hablar de ellos. Utilice el mapa de estrategia para guiarle. Recuerde que debe documentar su progreso a través de actas de reuniones, artículos de prensa, notas, etc.

1. ¿Qué política o cambio ambiental queremos lograr?
2. ¿Cuáles son algunos hitos importantes (pequeños pasos) a lo largo del camino para lograr que el cambio deseado?
 - ¿Cómo vamos a permanecer en el camino?
 - ¿Cómo vamos a saber y recordar lo que hemos logrado?
3. ¿Cómo vamos a contar nuestra historia para que otros sepan lo que hemos logrado?



¿Quién Soy?

Competencia:

Cinco: Capacitación y herramientas:
Abogacía y Liderazgo.

Propósito:

- Utilizar un juego de rol para experimentar las dinámicas de poder relacionado con el cambio de poder.

Objetivos:

- Práctica de discutir la política de salud y cómo afecta a su comunidad.
- Utilice un juego de rol para experimentar la dinámica de poder en torno de cuestiones de la política y quién eres en su papel.

Materiales:

- **Presentación de PowerPoint:** Abordar una póliza controversial en la salud
- Etiquetas con los nombres de varias interesados y tomadores de decisiones en la comunidad

Tiempo:

- 30 minutos

Pasos:

1. Hacer la presentación de PowerPoint al grupo (El tema de la presentación puede cambiar depende en lo que esta pasando en las comunidades de los participantes).
2. Divide a los participantes en grupos de ocho o menos. De a cada participante un etiqueta y dígales que NO LO MIRE sino ponerlo en su frente para que los demás sepan quién esta representando mientras el participante no lo sabe. Ejemplos pueden incluir entre otros:
 - Promotora de Salud
 - Director del Hospital
 - Un Trabajador de Elegibilidad para Medicaid
 - Un Médico
 - Director de un Centro Comunitario de Salud
 - Miembro de Concilio
 - Reportero de Periódico
 - Pastor
3. Los grupos tienen 15 minutos para hacer un juego de rol en que hablan de como formular una póliza acerca del tema presentado en la presentación
4. Facilite una discusión utilizando las preguntas en la presentación. Enfoque en su experiencia de las dinámicas de poder basado en el status política.
¿Cuáles ideas tienen para asegurar que los miembros de su comunidad tengan una voz?

Presentación de PowerPoint: **Abordar una póliza controversial en la salud**

Diapositiva 1

Arizona Ayuntamiento

**Cuidado de la Salud en Arizona:
Mirando hacia el Futuro**

presentado por

La Sra. Preocuparse por el Mundial,
La presidente
De la Asociación de Ciudades de Arizpma

Diapositiva 2

- ▶ **Estamos enfrentando una crisis de salud en nuestras COMUNIDADES!**
- ▶ **La pregunta es, ¿qué vamos a hacer????**

Diapositiva 3

Más de 100.000 ciudadanos de Arizona están en riesgo de perder la cobertura de salud.

- ▶ **Quién:**
 - (1) adultos sin hijos
 - (2) las familias que viven en el cuarto más bajo de ingresos el nivel de pobreza
- ▶ **Cuándo:**
01 de julio 2011
- Donde:**
En todas nuestras comunidades

Diapositiva 4

Mientras:

- ▶ Hay una demanda pidiendo a la Corte Suprema de Arizona para bloquear el gobernador Brewer de la eliminación de cuidado de la salud para más de 100.000 ciudadanos de Arizona.
- ▶ La demanda alega que el Estado **está violando los requisitos de una medida aprobado por lo electoral de 2000 ordenando atención gratuita para cualquier persona por debajo del nivel federal de pobreza.**

Diapositiva 5

Y:

- ▶ El gobernador afirma que **la redacción de la propuesta electoral de 2000 da a ella y los legisladores suficiente espacio legal para hacer los cortes.**
- ▶ A partir del 1 de julio AHCCCS dejará de inscribir a los adultos sin hijos y padres de familia cuyos ingresos sean al menos el 75% del nivel de la pobreza mundial federal. Los niños siguen siendo elegibles.
- ▶ **El caso será oído en septiembre.**

Diapositiva 6

Entonces, ¿Qué podemos hacer?

Como la gente en su comunidad que tendrán que hacer frente a estas cuestiones a partir de 1 de julio, ¿Cómo se puede hacer una diferencia?

¿Quién puede ayudar a la planificación de los problemas inmediatos de nuevas personas sin seguro en su comunidad?

¿Quién puede participar en las cuestiones relacionadas con la demanda?

¿Qué necesita hacer Ud?

Preguntas de Conversación

- ▶ ¿Cómo fue tratado por las otras personas en el juego de rol? ¿Quién crees que que eran? ¿Qué se siente ser tratado de esa manera?
- ▶ ¿Cómo deben estar tratados las *promotores* de la comunidad y otras personas que representan a sus comunidades en este tipo de reunion?
- ▶ ¿Cuáles son algunas ideas que tiene para la gestión de este tipo de situaciones en el futuro?



¡Como hablar para que la gente escuchará!

Competencia:

Cinco: Capacitación y Herramientas:
Abogacía y Liderazgo

Propósito:

- Aprender como a presentar el mismo problema a diferentes audiencias.

Objetivos:

- Identificar las características de una audiencia y lo que le importa.
- Enmarcar un mensaje apropiada para esa audiencia.
- Obtener apoyo para su asunto o problema.

Materiales:

- **Hoja de Trabajo #1:** Enmarcar el mensaje
- **Hoja de Trabajo #2:** Creación de un guion
- **Hoja #1:** Sugerencias para Promoción de Su Idea
- **Actividad #1:** Juego de Rol

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

1. Recuerde a los participantes acerca de lo que hemos aprendido acerca de los valores en los talleres de Acción y cómo influyen en nuestra forma de pensar. Usando "los impuestos" como un ejemplo, pregunte cómo diferentes personas piensan o "enmarcan" el tema.
2. Divida a los participantes en sus equipos/grupos y pídales que usen el tema en sus mapas de estrategia para completar las hojas #1 y #2.
3. Pide que los grupos compartan las maneras en que enmarcaron sus asuntos de póliza para audiencias diferentes y facilite la retroalimentación entre participantes. Revise **Hoja #1** con el grupo.
4. Pida voluntarios para hacer un juego de rol usando **Actividad #1**.
5. Facilite una discusión de lo que notó los participantes en el juego del rol.

Hoja de Trabajo #1: Enmarcar el Mensaje

Adaptar su Mensaje

Con el fin de obtener el apoyo y la participación de una amplia variedad de personas de la comunidad, es importante tener en cuenta la perspectiva de los demás y ver lo que les importa a ellos. De esta forma, podemos hablar con cualquier público sobre el tema de tal manera que nos va a escuchar tomar medidas con nosotros.

Planificación:

¿QUIÉN es su audiencia?	
¿QUÉ le importa? <i>(Trate de imaginar las cosas de su perspectiva y que puede ser sus prioridades y necesidades.)</i>	
¿POR QUÉ les debe importar este problema? ¿Que les motivarán a tomar acción?	
¿QUÉ están pidiendo que hagan para apoyar en abordar este problema?	

Hoja de Trabajo #2: Como hablar para que la gente le escucha.

Creación de Un Guion

INTRODUCCIÓN: ¿Quién es Usted, qué hace y cuál organización representa?	
HACER UNA PREGUNTA: Es importante animarles a hablar del problema. Darles la oportunidad de compartir sus opiniones o preocupaciones.	
TRES TEMAS DE CONVERSACION: Hay que tener unos puntos dirigidos a cada audiencia que va a interesarle.	1. 2. 3.
Hacer su solicitud: ¿Qué es lo que quieres que hagan?	

Hoja #1: Unas Sugerencia para la Promoción de Su Idea

ENMARCANDO EL TEMA

Hablar:

- **Hable con claridad**
- **Mantenga corto el mensaje**
- **Mantenga el contacto visual**
- **Haga preguntas y escuche las respuestas**
- **¡Motive a de esperanza!**

¡Si! Podemos hacer un cambio positive mediante el trabajo conjunto

Seguimiento:

Cuando alguien ha hecho un compromiso o manifestado su interés en participar, siempre hay que hacer un plan de seguimiento. ¿Cómo va a estar en contacto? ¿Cuál es el siguiente paso para ellos?

Trabajo en grupo:

Esta es una actividad para hacer en grupo. Tener una reunión con todos los miembros de la comunidad que quieren trabajar en el problema, y juntos decidir:

- **¿A quién tiene que hablar?**
- **¿Cómo vamos a acercarnos a cada público?**

Actividad #1: Juego de Rol: Enmarcando el Tema

Alimentos Frescos y Saludable en las Tiendas de Esquina

En muchos de los barrios de bajos ingresos en Los Ángeles, los residentes son más propensos a comprar sus comestibles en una tienda de esquina en lugar de una tienda de comestibles. Estas tiendas de barrio a menudo no llevan frutas y verduras frescas, y las que los tienen son muy caras. Debido a esto, la gente de estos barrios son más propensos a comer comida chatarra, los alimentos pre-empacados y verduras enlatadas o congeladas.

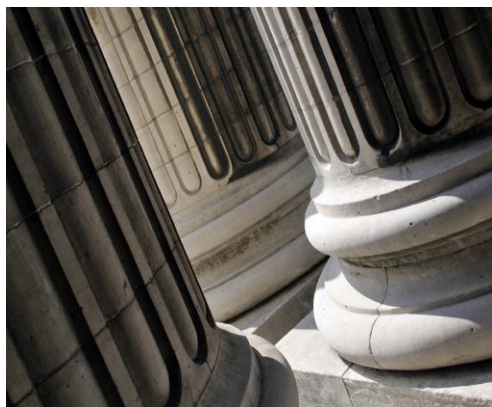
Usted trabaja en un Centro de Salud de la Comunidad que quiere que la ciudad desarrolle un programa para patrocinar la distribución de vegetales frescos de las granjas locales a través de las tiendas de la esquina en barrios de bajos ingresos. Su equipo es el encargado de coordinar la promoción de esta idea con: el Ayuntamiento, los agricultores locales, los propietarios de tiendas de esquina, y la comunidad de compradores de alimentos.

Para tener éxito, usted necesitará:

- Que el Ayuntamiento vota para patrocinar y financiar el programa;
- Que los agricultores locales y los propietarios de tiendas de esquina ponen de acuerdo a participar;
- Que los miembros de la comunidad dicen al Ayuntamiento que quiere este programa y que comprarán alimentos frescos si está disponible a precios asequibles.

Hablen de cómo van a enmarcar esta tema a las tres audiencias diferentes.





Trabajando con el Sistema

Competencia:

Cinco: Capacitación y Herramientas:
Abogacía y Liderazgo

Propósito:

Dar una charla de inspiración del derecho y obligación como ciudadano a participar en el gobierno.

Objetivo:

- Para más información sobre los sistemas locales cívicos y políticos y cómo participar en ellas
- Identificar las diferentes formas de abordar el cambio de políticas.

Materiales:

- **Hoja #1:** El Sistema Legal Americana
- **Hoja #2:** Haciendo la Póliza Publica
- **Hoja #3:** La Ley de Reuniones Abiertas* (*las leyes pueden variar)

Tiempo:

- 45 minutos

Pasos:

1. Revisar **Hojas #1, #2, #3.**
2. Comparte experiencias y estrategias personales de estar involucrado en el proceso político
3. Facilite el diálogo abierto sobre las preocupaciones y preguntas de los participantes.

“Creo que cada vez que asisto a un taller me vengo con mas información relevante de la abogacía.”

-Un participante de taller

*Un miembro de la comunidad con experiencia en trabajar con el proceso político dio esta charla.

Getting Started

The American Legal System

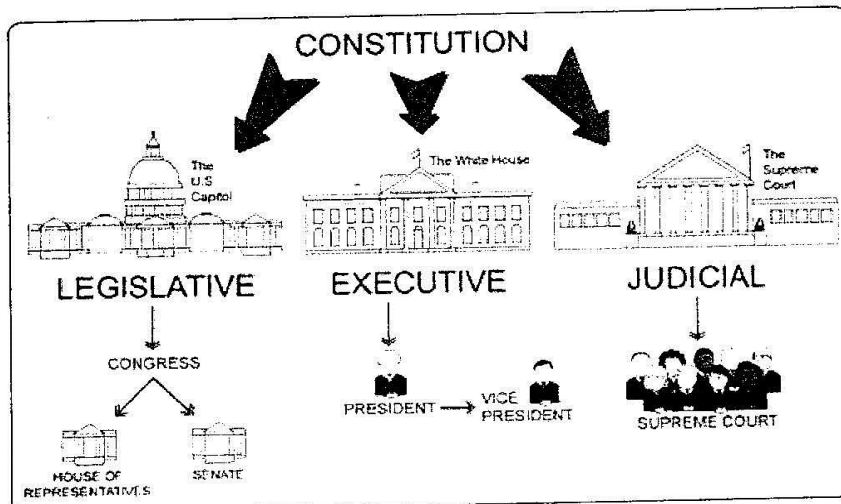
The Three Branches of Government

Separation of Powers

In order to ensure against the government assuming too much power, the authors of the U.S. Constitution separated the government into three branches, each with its own sphere of authority:

- The **legislative** branch makes the laws by enacting statutes. It consists of the House of Representatives and the Senate, which together form the Congress.
- The **executive** branch carries out and enforces the laws. It consists of the President, the Vice President, the Executive Office of the President, and various administrative and regulatory agencies, some of which are independent of the President.
- The **judicial** branch interprets the laws and decides whether they comply with the Constitution. It consists of the Supreme Court and various lower courts.

Each branch of the government issues its own set of documents which have the force of law.



3 Es

Of Public Policy

1. Establish

No policy currently exists; a new policy is necessary to address an issue affecting the public.

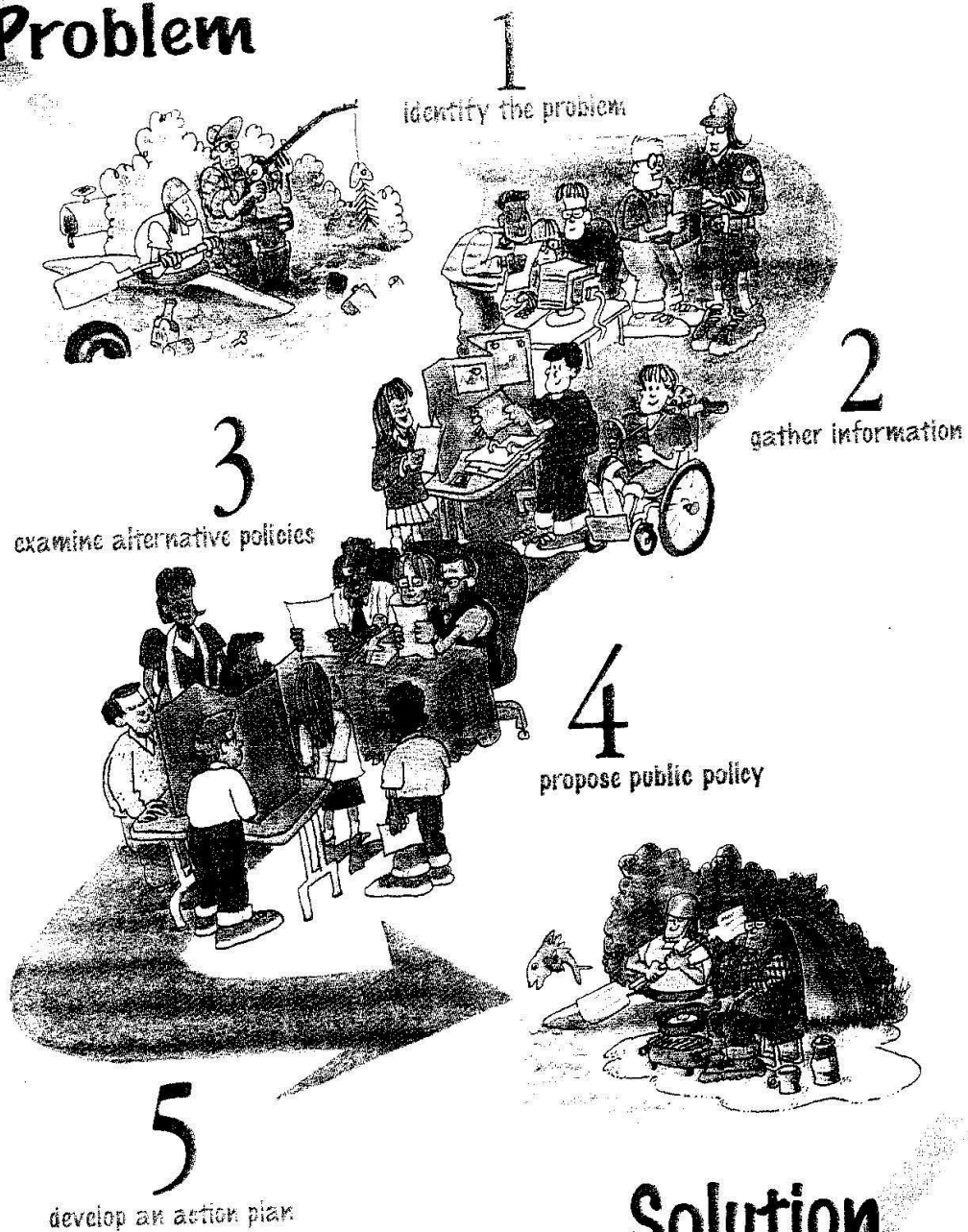
2. Enhance

Policy exists, but needs modifications in order to meet current needs.

3. Enforce

Policy exists, however, little or nothing is done to ensure its implementation.

Problem



Handout #3: Arizona Law of Open Meetings

OPEN MEETING LAW 101 **Arizona's Open Meeting Law in a Nutshell**

Information compiled by:
Liz Hill, Assistant Ombudsman – Public Access
Last revised August 2010

Two core concepts

“All meetings of any public body shall be public meetings and all persons so desiring shall be permitted to attend and listen to the deliberations and proceedings.” A.R.S. § 38-431.01(A).

“It is the public policy of this state that meetings of public bodies be conducted openly and that notices and agendas be provided for such meetings which contain such information as is reasonable necessary to inform the public of the matters to be discussed or decided.” A.R.S. § 38-431.09.

Why do we have an Open Meeting Law?

1. To protect the public.
 - a. To avoid decision-making in secret.
 - b. To promote accountability by encouraging public officials to act responsively and responsibly.
2. To protect public officials.
 - a. To avoid being excluded (notice).
 - b. To prepare and avoid being blind sided (agenda).
 - c. To accurately memorialize what happened (minutes).
3. Maintain Integrity of government.
4. Better informed citizenry.
5. Build trust between government and citizenry.

What constitutes a meeting?

A meeting is a gathering, in person or through technological devices of a quorum of a public body at which they discuss, propose or take legal action, including deliberations. A.R.S. § 38-431(4). This includes telephone and e-mail communications.

Who must comply with Open Meeting Law?

Public bodies. "Public body" means the legislature, all boards and commissions of this state or political subdivisions, all multimember governing bodies of departments, agencies, institutions and instrumentalities of the state or political subdivisions, including without limitation all corporations and other instrumentalities whose boards of directors are appointed or elected by the state or political subdivision. Public body includes all quasi-judicial bodies and all standing, special or advisory committees or subcommittees of, or appointed by, the public body. A.R.S. § 38-431(6).

"Advisory committee" or "subcommittee" means any entity, however designated, that is officially established, on motion and order of a public body or by the presiding officer of the public body, and whose members have been appointed for the specific purpose of making a recommendation concerning a decision to be made or considered or a course of conduct to be taken or considered by the public body. A.R.S. § 38-431(1).

The Secretary of State, Clerk of the County Board of Supervisors, and City and Town Clerks must conspicuously post open meeting law materials prepared and approved by the Arizona Attorney General's Office on their website. A person elected or appointed to a public body shall review the open meeting law materials at least one day before the day that person takes office. A.R.S. § 38-431.01(G)

What is Required under the Open Meeting Law?

1. Notice

Public bodies must post a disclosure statement on their website or file a disclosure statement as provided for by statute. The disclosure statement states where the public body will post individual meeting notices. A.R.S. § 38-431.02(A)(1) through (4).

The open meeting law requires at least 24 hours notice of meetings to the members of the public body and the general public. A.R.S. § 38-431.02(C).

Notice must be posted on the public body's website, unless otherwise permitted by statute. Notice must also be posted at any other electronic or physical locations identified in the disclosure statement and by giving additional notice as is reasonable and practicable. A.R.S. § 38-431.02(A)(1) through (4).

2. Agenda

Agendas must contain information reasonably necessary to inform the public of the matters to be discussed or decided. A.R.S. § 38-431.09.

Agendas must be available at least 24 hours before the meeting. A.R.S. § 38-431.02(G).

3. Public's Rights

The public has a right to:

- Attend
- Listen
- Tape record
- Videotape

Public has no right to:

- Speak
- Disrupt

4. Calls to the Public

An open call to the public is an agenda item that allows the public to address the public body on topics of concern within the public body's jurisdiction, even though the topic is not specifically included on the agenda. Ariz. Att'y Gen. Op. 199-006.

Although the Open Meeting Law permits the public to attend public meetings, it does not require public participation in the public body's discussions and deliberations and does not require a public body to include an open call to the public on the agenda. *See* Ariz. Att'y Gen. Op. No. 178-001.

An individual public officer may respond to criticism, ask staff to review an item or ask that an item be placed on a future agenda, but he or she may *not* dialogue with the presenter or collectively discuss, consider, or decide an item that is not listed on the agenda. A.R.S. § 38-431.01(H); Ariz. Att'y Gen. Op. 199-006. Note that individual members of the public body may respond to criticism by individuals who addressed the public body during the call to the public, but the public body may not collectively discuss or take action on the complaint unless the matter is specifically listed on the agenda. A.R.S. § 38-431.01(H).

Public bodies may impose reasonable time, place, and manner restrictions on speakers. Restrictions must be narrowly tailored to affect a compelling state interest and may not be content based. Ariz. Att'y Gen. Op. 199-006.

A member of the public body may not knowingly direct a staff member to communicate in violation of the Open Meeting Law. A.R.S. 38-431.01(I).

In sum:

- *Calls to the public are permitted, but not required.*
- *Should be added as an agenda item.*
- *Public body may limit speaker's time.*
- *Public body may require speakers on the same side with no new comments to select spokesperson*
- *Public body may set ground rules:*
 - *civility*
 - *language*
 - *treat everyone the same*

5. Executive Sessions

Public bodies may hold private executive sessions under a few limited circumstances. In executive sessions, the public is not allowed to attend or listen to the discussions, and the public body is not permitted to take final action. A.R.S. § 38-431.03(D).

Members of the public body may not vote or take a poll in executive sessions. A.R.S. § 38-431.03(D).

There are seven authorized topics for executive sessions:

1. Personnel (must provide 24 hours written notice to employee).
2. Discussion or consideration of records exempt by law from public inspection.
3. Legal advice – with public body's own lawyer(s).
4. Discussion or consultation with public body's lawyer(s) to consider pending or contemplated litigation, settlement discussions, negotiated contracts.
5. Discuss and instruct its representative regarding labor negotiations.
6. Discuss international, interstate, and tribal negotiations.
7. Discuss the purchase, sale, or lease of real property.

Notice and Agenda: Agendas for executive sessions may describe the matters to be discussed more generally than agendas for public meetings in order to preserve confidentiality or to prevent compromising the attorney-client privilege. A.R.S. § 38-431.02(I). Nonetheless, the agenda must provide more than a recital of the statute that authorizes the executive session.

6. Minutes (A.R.S. §§ 38-431.01(B), (C), (D) and -431.03(B))

Public bodies must take meeting minutes of all meetings, including executive sessions.

May be recorded or written, keeping in mind that permanent records must be on paper.

Public session meeting minutes must include:

- Date, time and place of meeting;
- Names of members of the public body present or absent;
- A general description of matters considered; and
- An accurate description of all legal actions proposed, discussed or taken, and the names of members who propose each motion. The minutes shall also include the names of the persons, as given, making statements or presenting material to the public body and a reference to the legal action about which they made statements or presented material.

Executive session minutes must include:

- Date, time and place of meeting;
- Names of members of the public body present or absent;
- A general description of matters considered;
- An accurate description of all instructions given; and
- Such other matters as may be deemed appropriate by the public body.

The minutes or a recording of the public session must be open for public inspection no later than three working days after the meeting, except as otherwise provided in the statute. A.R.S. § 38-431.01(D).

Cities and towns with a population of more than 2,500 persons must post approved city and town council minutes on its website within two working days following approval. A.R.S. § 38-431.01(E)(2).

Minutes of executive sessions must be kept confidential except from certain individuals. A.R.S. § 38-431.03(B).

How long meeting minutes are maintained is determined by the public body's record retention and destruction schedule authorized by Arizona State Library and Archives.

Persons in attendance may record any portion of a public meeting, as long as the recording does not actively interfere with the meeting. Acceptable recording equipment includes tape recorders, cameras, or other means of reproduction. A.R.S. § 38-431.01(F).

7. Where to turn for help

Self-help resources available:

The Arizona Ombudsman – Citizens' Aide handbook – The Arizona Open Meeting Law (available on line at www.azoca.gov under open meetings/publication)

The Arizona Ombudsman's website, www.azoca.gov

Arizona Agency Handbook, Chapter 7, www.azag.gov – Quick Links

Attorney General Opinions – www.azag.gov – Quick Links

Questions/File a complaint:

Arizona Ombudsman-Citizen's Aide (602) 277-7292

File a complaint/Enforcement authority

Attorney General's Open Meeting Law Enforcement Team (602) 542-5025

County Attorney's Office

EVALUACIÓN DEL TALLER DE ABOGACÍA Y LIDERAZGO PARA PROMOTORAS

Por favor denos sus ideas sobre el Taller de Abogacía y Liderazgo para seguir mejorando.

1. Por favor denos su evaluación sobre las siguientes actividades:

Historias de Abogacía

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

Presentaciones de las Mapas de Estrategia

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

La evaluación de los mapas de estrategia

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

¿Quién Soy?:

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

¿Como hablar para que la gente va a escuchar!

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

Trabajando con el Sistema

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

2. Por favor denos su evaluación para los siguientes aspectos del taller:

Información fue entregada con suficiente tiempo

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

Lugar de Taller

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

Comida y Refrescos

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

Equipo Audiovisual

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

Materiales

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

Si usted utilizó el equipo de traducción, por favor denos su evaluación

Decepcionante	Satisfactorio	Bueno	Excelente
---------------	---------------	-------	-----------

3. ¿Cuáles son los mensajes más importantes que se lleva de este taller?

4. ¿Qué fue lo que más le gustó del taller?

5. ¿Cuáles son las recomendaciones que tiene para mejorar el taller?

6. ¿Cómo influyó en usted el taller de abogacía y liderazgo?

7. ¿Piensa que aprendió algo en este taller que pueda utilizar en su trabajo? ¿En qué forma?

8. ¿Cuál fue su experiencia en general sobre el taller?

No resolvió mis
expectativas

Resolvió algo mis
expectativas

Resolvió mis
expectativas

Excedió mis
expectativas

Brevemente explique por qué piensa de esta manera:

9. Por favor comparta una breve historia acerca de nuevo conocimiento aprendido en el taller que te sorprendió.

10. Por favor comparta alguna otra información que usted haya tenido.

¡Muchas gracias por su tiempo y retroalimentación!



LA SEGUNDA VISITA

Agenda:

9:00AM - 9:30AM	Compartir y Conversar: Los participantes comparten sus experiencias con abogacía de comunidad y los avances en sus mapas de estrategia.
9:30AM - 10:30AM	Las Herramientas para Abogacía de Comunidad: Los facilitadores proporcionan materiales de capacitación en las áreas de formación escogidas por los participantes.
10:30 - 11:00 AM	Frente a la Frustración en la Abogacía de Comunidad: Los participantes hablen sobre las demandas personales de ser una promotora y de hacer la abogacía de comunidad.
11:00AM - 11:30AM	Necesidades para el Futuro: Los participantes comparten ideas para más capacitación y apoyo en el futuro.





COMPARTIR Y CONVERSAR

Competencias:

Cinco: Capacitación y Herramientas: Abogacía y Liderazgo.

Propósito:

- Dar la oportunidad a los participantes a compartir y obtener información sobre sus actividades de abogacía y sus planes para seguir adelante.

Objetivos:

- Crear una discusión interactiva de aprendizaje entre los participantes y facilitadores.

Materiales:

- Cuaderno para notas,

Tiempo:

- 30 minutos

Pasos:

- Los participantes comparten sus actividades desde el último taller.
- Los facilitadores hacen preguntas diseñadas para ayudar a los participantes a reflexionar sobre sus estrategias de abogacía de la comunidad y los pasos a seguir.



LAS HERRAMIENTAS DE ABOGACÍA DE COMUNIDAD

Competencia:

Cinco: Capacitación y Herramientas: Abogacía y Liderazgo.

Propósito:

- Trabajar con los participantes sobre las estrategias de abogacía relacionadas específicamente con su labor en la comunidad.

Objetivos:

- Proporcionar herramientas y capacitación según las necesidades de cada organización involucrado en el proyecto.
- Tener una conversación entre las participantes para identificar y enfocar las estrategias de abogacía relevantes a su trabajo en la comunidad.

Materiales:

- **Hoja #1:** Las Herramientas de Abogacía de Comunidad
- Otras materiales de formación según el tema escogido por los participantes.

Tiempo:

- 1 hora

Pasos:

1. Antes de la reunión, pida a las participantes que elijan uno o dos áreas de interés del **Hoja #1**.
2. Prepare los materiales correspondientes al área de interés. Se puede encontrar muchas materiales en el sitio de web de La Caja de Herramientas de Comunidad:
<http://ctb.ku.edu/en/tablecontents/index.aspx>
3. Comience la conversación preguntando para qué los participantes eligieron esa área de formación. Adapte su discusión a las necesidades específicas de sus experiencias y actividades.

Hoja #1: Herramientas de Abogacía de Comunidad

Elija uno o dos temas de la lista siguiente de que le gustaría obtener más información para ayudarle en su labor de abogacía de la comunidad.

Estrategias para Abogar con la Comunidad

1. Ideas creativas para campañas de sensibilización pública.
2. Cómo ejecutar una campaña de petición.
3. Cómo recaudar fondos para la promoción.
4. Enmarcando el asunto para su audiencia/Como hablar sobre su asunto con los públicos diferentes.
5. Usando testimonios personales por la abogacía.
6. ¿Qué significa 'representar a su comunidad en la abogacía'?
7. Formas creativas para involucrar a su comunidad en las actividades de abogacía.
8. Como prepararse para una presentación pública.
9. Como manejar el rechazo y la frustración.

Para abordar cuestiones específicas de póliza

1. Herramientas para elegir una buena estrategia política.
2. Como cambiar las políticas de la escuela (código de vestimenta, las actividades extraescolares, menú escolar ...).
3. Como modificar las políticas para mejorar los servicios en la comunidad (accesibilidad, la ética, las mejores prácticas).
4. Cómo promover las políticas de la comunidad local (el transporte, subsidios de alquiler, mejoramiento de parques, las políticas de lenguaje, el apoyo a la recreación juvenil, la vivienda de calidad).
5. Como apoyar a las ordenanzas locales para modificar el acceso a productos y prácticas no saludables (las bebidas energéticas, la prohibición de fumar).
6. La promoción de políticas para familias en los lugares de trabajo y el gobierno (licencia familiar, lactancia materna, el tiempo de trabajo flexible, la seguridad de pesticidas).



FRENTE A LA FRUSTRACIÓN EN ABOGACÍA DE COMUNIDAD

Competencia:

Cinco: Capacitación y
Herramientas: Abogacía y
Liderazgo
Seis: Evaluación and Celebración

Materiales:

- **Hoja #1:** Frente a la Frustración

Propósito:

- Enfatizar con los participantes la importancia de cuidarse uno mismo y encontrar la manera de hacerlo.

Tiempo:

- 30 minutos

Objetivos:

- Proporcionar herramientas y ayuda técnica en las áreas definidas por los participantes.
- Hablar de estrategias de abogacía que son relevantes a los proyectos que los participantes han iniciado en sus comunidades.

Pasos:

1. Dé a los participantes unos minutos para leer la **Hoja #1**.
2. Facilite una conversación acerca de la experiencia de los participantes de ser un/a promotor/a y del trabajo comunitario de abogacía en particular.
3. Destaque la importancia de los límites personales en el cuidado de uno mismo.

Hoja #1: Frente a La Frustración

¿Que es la resistencia?

Es una fuerza interior que le ayuda a recuperarse después de situaciones estresantes. Puede recuperarse más rápidamente de lo contratiempos o cambios difíciles, incluyendo la abogacía.

La resistencia en desarrollo empieza con acciones o pensamientos que Ud. platica, como decidiendo que va a hacer ahora y aprender como aceptar el cambio.

Ser resistente no significa que es fácil lidiar con situaciones difíciles o estresantes o que no se siente desilusionado o preocupado o enojado. Pero sí significa que no se siente tan abrumado. Tendrá menos posibilidades de darse por vencido y más posibilidades de hacer frente a situaciones de estrés de forma saludable.

¿Porque es importante la resistencia?

Parte de la resistencia es la forma de pensar. Su mente puede tener un efecto positivo o negativo en su cuerpo. Esto se denomina la conexión mente-cuerpo.

Por ejemplo, las emociones negativas, como la preocupación y el estrés, puede causar tensión muscular y dolor, dolor de la cabeza y problemas estomacales. Pero tener una actitud positiva ante la vida puede ayudar a manejar mejor el dolor o el estrés.

¿Cómo se puede aumentar la resistencia?

Las personas que son resistentes a menudo trabajan para tener una actitud positiva ante la vida. Es posible que sean cambios graduales, pequeños en su visión de la vida y la auto-evaluación. Puede empezar este cambio por su cuenta.

Estos son algunos consejos para comenzar:

■ **Cambiar el modo de pensar.**

- ▶ Acepta que las cosas cambian.
- ▶ Vea al cambio como un reto y no una amenaza.
- ▶ Examine cómo y por qué se siente cuando las cosas cambian.
- ▶ Espere que las cosas salgan bien. No se puede cambiar lo que sucede, pero puede como se siente al respecto.

■ **Vea el panorama general**

- ▶ Encuentre lo positivo en las situaciones de estrés y aprende de la situación.
- ▶ Busque cosas que aprender. Situaciones difíciles o emocional le puede enseñarle acerca de Ud.
- ▶ Mire hacia el futuro y pregúntese cómo el acontecimiento estresante podría ayudarle.
- ▶ Vea el lado chistoso de las malas situaciones.

Hoja #1: Frente a La Frustración

■ Cambiar la forma de actuar.

- ▶ Busque la interacción con las personas que le hacen sentir mejor
- ▶ Construye relaciones sólidas y amorosas con su familia y otros. Ayude a ellos, y no tenga miedo de dejar que ellos le ayuden.
- ▶ Desarrolle una red de apoyo

■ Cree en ti mismo y las cosas que usted puede hacer.

- ▶ Resuelve problemas. Mira todos los aspectos de un problema y generar soluciones. Pregunte a sus amigas para obtener sugerencias.
- ▶ Busque cosas para ganar confianza en tu misma y desarrollar tu autoestima. Por ejemplo, la lista de las cosas que has logrado en tu vida o los que hacen que te sientas orgullosa.

■ Cuida de tu mismo.

- ▶ Haga las cosas que le gustan. Ver una película. Tener una buena comida. Reír con sus amigas. Sabes lo que es importante para ti.
- ▶ Relaje la mente y el cuerpo a través de técnicas como la respiración profunda y visualización guiada.
- ▶ Hable sobre cómo se siente, y manejar sus emociones,
- ▶ Ser agradecidos por la buena ves a tu alrededor.

Por El Equipo de *Healthwise*

Primary Medical Reviewer Kathleen Romito, MD - Family Medicine

Specialist Medical Reviewer Catherine D. Serio, PhD - Behavioral Health

Last Revised May 11, 2011

© 1995-2011, Healthwise, Incorporated. Healthwise, Healthwise for every health decision, and the Healthwise logo are trademarks of Healthwise, Incorporated.



AYUDA TÉCNICA & LA RED DE PROMOTORES

Conversación Facilitada:

- Pregunte a los participantes que otro tipo de información o habilidades les gustaría tener para ayudarles en continuar su trabajo en la comunidad.
- Pide a los participantes por sus comentarios acerca del red de promotores y las llamadas telefónicas.
- Pide a los participantes que compartan cualquier otro pensamiento o comentario.



Acción Para La Salud
La Guía Curricular
La Historia

El Centro de Investigación de La Prevención de la Universidad de Arizona Colegio de Salud Pública está financiado por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Cada cinco años, el Centro presenta una propuesta nueva que contiene un proyecto de investigación que se desarrolla bajo la guía de nuestros colaboradores de la comunidad, la Junta de Acción Comunitaria. En 2007, comenzamos una larga conversación con los miembros de la Junta de Acción Comunitaria sobre lo que deberíamos proponer para nuestro proyecto de investigación en la nueva propuesta competitiva. La conversación llevó en última instancia al proyecto Acción Para la Salud (Acción) y el desarrollo de la Guía Curricular de Abogacía de Comunidad para Promotores de Salud que se ve aquí.

Acción es el último de varios proyectos comunitarios de investigación participativos que involucren a promotores de salud. Hemos demostrado en nuestras investigaciones anteriores que los promotores hacen importantes contribuciones a la prevención de enfermedades crónicas y la prevención y control de diabetes en las comunidades del sur de la frontera de Arizona. Si bien estos proyectos se centraron en los resultados de salud entre los individuales, siempre han incluido un componente que busca de qué manera cambios en el medio ambiente y sistemas pueden abordar las enfermedades crónicas. Con Acción, nuestro objetivo central es el papel del promotor de salud para abordar las causas fundamentales que subyacen a la enfermedad. Durante nuestras conversaciones, nos volvía a los mismos temas:

- La importancia de abordar los determinantes sociales y ambientales de la salud con el fin de superar las disparidades de salud en enfermedades crónicas;
- La importancia de empoderar a las comunidades para identificar qué cuestiones de salud que deseaban abordar;
- La función única de promotores como líderes comunitarios y abogados de salud: y
- La importancia de involucrar a las comunidades en el cambio social y ambiental.

Teniendo en cuenta lo que sabíamos, creíamos que si se trabajara con promotores para seguir desarrollando sus actividades de abogacía y habilidades de liderazgo que ellos podrían aumentar el cambio de políticas impulsado por la comunidad relacionadas con la prevención de enfermedades crónicas en las organizaciones, los sistemas y el entorno social y física más amplio. Hemos diseñado este plan de estudios y Acción para probar esta idea.

Acción incluye un Comité de Capacitación para desarrollar la guía curricular. El comité tomó varias decisiones claves desde el principio para guiar el proceso que llamamos nuestros *principios rectores*.

- Desarrollar unas competencias básicas para la abogacía de comunidad y liderazgo y encuadrarlos en un lenguaje que era accesible a nuestros participantes.
- Adoptar los principios del aprendizaje de adultos a través de:
 - El aprendizaje práctico, participativo, y centrado en el problema;
 - La promoción de la autoestima;
 - La integración de nuevas ideas con el conocimiento existente;
 - El respeto por el alumno individual;
 - Aprovechando la experiencia de los participantes; y
 - La elección y la autodirección.

- Adoptar los principios de aprendizaje-acción con actividades en la comunidad entre los talleres para avanzar en el conocimiento, las habilidades y confianza en sí mismo de los participantes.
- Reconocer que los promotores son expertos en su campo y cultivar un ambiente de aprendizaje mutuo en los talleres.
- Contar con recursos de capacitación existentes y culturalmente apropiados cuando sea posible.
- Proporcionar traducción simultánea y tener versiones en inglés y español de los folletos.
- Reforzar aún más el aprendizaje y la adquisición de habilidades a través de:
 - La Red de Promotoras y
 - Las Visitas Ocasionales.

En la presentación de esta guía curricular estamos muy agradecidos a las promotoras que trajeron y compartieron con su experiencia, conocimiento, destrezas, habilidades y entusiasmo con nosotros. Fue con y a través de ellos que el guía curricular llegó a la vida.

Acción Para La Salud
EL Guía Curricular

Recursos para el Desarrollo del Guía

Fuimos inspirados por y prestado de los siguientes materiales de recursos en el desarrollo de nuestro guía curricular.

- Arizona Community Training Leadership Training Modules; The University of Arizona Cooperative Extension; <http://cals.arizona.edu/act/default.htm>; accessed 1/20/12
- Border Women's Health Promotora Institute, Mariposa Community Health Center, Nogales, AZ
- The Collective Leadership Framework: A Workbook for Cultivating and Sustaining Community Change; The Kellogg Foundation; <http://www.iel.org/programs/klcc.html>; accessed 1/20/12
- Wilder's Neighborhood Leadership Program; <http://www.wilder.org/964.0.html>
- The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development; Jossey-Bass; 2nd Edition edition (November 14, 2003); ISBN-10: 0787965294; ISBN-13: 978-0787965297
- Cohen D; Advocacy for Social Justice: A Global Action and Reflection Guide; Kumarian Pr (January 1, 2001); ASIN: B0034DR0PS
- Krile J; Community Leadership Handbook: Framing Ideas, Building Relationships, and Mobilizing Resources; Fieldstone Alliance; February 3, 2006; ISBN- 10 0940069547; ISBN-13: 978-0940069541
- Rocky Mountain Public Health Education Consortium Frontier Models of Leadership; <http://frontierleadership.uaa.alaska.edu/register/index.cfm>; accessed 1/20/12
- Turning Point Collaborative Leadership Learning Modules: A Comprehensive Series; http://www.turningpointprogram.org/Pages/cl_download.html; accessed 1/20/12
- Pediatric Pulmonary Centers: A Collaborative Web Site of the MCH Training Grantee Network; Advocacy Curriculum; <http://ppc.mchtraining.net/resources/curricula/>; accessed 1/20/12
- Institute for Sustainable Communities; Advocacy Resources; <http://tools.iscvt.org/advocacy/start>; accessed 1/20/12
- The Community Toolbox; University of Kansas; <http://ctb.ku.edu/en/#>; accessed 1/20/12
- Incorporated. Healthwise, Healthwise for every health decision, and the Healthwise logo are trademarks of Healthwise, Incorporated. © 1995-2011, Healthwise