



En esta Edición

- La importancia del Liderazgo Ante la Transformación del Sistema de Servicios de Salud
- Liderato Multiagencial
- La Importancia de Desarrollar Líderes en el Campo de las Adicciones y de Salud Mental
- El Impacto del Instituto de Liderazgo en mi Trabajo
- Aplicación de las Experiencias Adquiridas en el Instituto de Liderazgo por los Graduados

La Importancia del Liderazgo Ante la Transformación del Sistema de Servicios de Salud

Ibis S. Carrión-González, PsyD

El Caribbean Basin and Hispanic ATTC comenzó el Instituto de Liderazgo ("Leadership Institute") en el año 2005 con el propósito de abordar la ausencia de un desarrollo en liderato para las próximas generaciones en el campo de tratamiento de adicción en Puerto Rico, Islas Vírgenes Americanas y comunidades hispanas en los Estados Unidos. Esta fue una necesidad identificada a través de los diferentes estados norteamericanos. El Instituto fue implantado por el ATTC Network con el auspicio de "Partners for Recovery" y "Center for Substance Abuse Treatment" (CSAT), ambos adscritos a "Substance Abuse and Mental Health Services Administration" (SAMHSA).

Tras 6 años de trabajo en el "Leadership Institute", reafirmamos que la preparación de los líderes del campo es esencial para afrontar efectivamente los cambios actuales en el enfoque de servicios de salud. La transformación de la Reforma de Salud de Estados Unidos que se dió a través de la Ley "Affordable Care Act", aprobada el 23 de marzo de 2010, integra cambios radicales en cómo se ofrece, se paga y se supervisa la atención de la salud. Esta nueva visión que incluye a la salud conductual (trastornos de salud mental y por uso de sustancias) en el sistema de reforma de salud, requiere que las organizaciones sin fines de lucro y los programas de tratamiento en general, asuman nuevas prácticas para ser sustentables y mantenerse ante los retos que plantea. A su vez, la situación económica actual ha provocado el recorte de fondos y la disminución de alternativas de ingresos para sufragar los servicios de tratamiento. Por tanto, en la búsqueda de nuevas fuentes de ingresos tenemos que considerar entrar como proveedores en el sistema tradicional de salud para facturar por los servicios que ofrecemos. Esta decisión nos obliga a hacer cambios en los diseños programáticos, los procesos, los procedimientos y la estructura organizacional. Al hablar de cambios organizacionales para implantar nuevas prácticas surge la figura del LÍDER como una pieza central para lograrlo.

El proceso de una estrategia de cambio organizacional no simplemente incluye re-localizar recursos, proveer nueva tecnología o re-organizar unidades, también que los proveedores de servicio y la administración cambien la manera de hacer las cosas. La importancia del equipo en los esfuerzos de cambio y la dinámica efectiva entre los miembros de éste se relacionan con el éxito de la organización en lograr el cambio. Otros factores que contribuyen a la efectividad de la organización en la implantación de la nueva estrategia es cómo los equipos la apoyan y la existencia de normas que faciliten la orientación general sobre el cambio. Precisamente, el LÍDER del grupo tiene el impacto mayor para lograr la movilización del equipo hacia el cambio, e influye en la rapidez y efectividad en el que un nuevo proceso puede ser implantado.

Los diferentes niveles de liderazgo en las organizaciones tienen funciones específicas para contribuir a lograr el cambio. El líder "senior" (e.g., Director Ejecutivo, Director Programático, Administrador) juega un papel crítico en la identificación e implantación de la nueva estrategia, mientras los líderes de nivel intermedio (e.g., Coordinadores, Supervisores) contribuyen o perjudican la habilidad de la organización para implantar la estrategia de cambio, pues si no apoyan la estrategia pueden retrasar su implantación o boicotear la efectividad de los nuevos esfuerzos. Para que el cambio se logre es indispensable un acercamiento integrado y coordinado sobre una visión y meta común entre los líderes de todos los niveles en la organización. Cuando el LÍDER provee apoyo claro y efectivo a la nueva estrategia y las normas de la agencia valoran el cambio, los equipos van a estar disponibles para implantar eficientemente los nuevos procesos.

La evidencia científica sobre la salud conductual, su prevención, el tratamiento y los servicios de recuperación siguen creciendo y prometen mejores resultados para las personas con o en riesgo de los trastornos mentales y de uso de sustancias. Los líderes en este campo tienen el gran reto de inspirar y apoyar los comportamientos de intercambio de conocimientos necesarios para que se implanten los cambios en las organizaciones y programas de tratamiento para que sean sustentables ante la transformación del sistema de salud.

Un líder es la persona que tiene la habilidad de transformar una visión en realidad, a través de motivación y dirección a un equipo de trabajo en las acciones necesarias para conseguirlo.

Precisamente, el LÍDER del grupo tiene el impacto mayor para lograr la movilización del equipo hacia el cambio, e influye en la rapidez y efectividad en el que un nuevo proceso puede ser implantado.

Referencias

Caldwell, D., Chatman, J., O'Reilly III, C., Ormiston, M., Lapiz, M., (2008). Implementing strategic change in a health care system: The importance of leadership and change readiness. *Health Care Manage Rev.* 33 (2); 124-133.

Stetler, C., Ritchie, J., Rycroft-Malone, J., Schultz, A., Charns, M. (2009). Institutionalizing evidence-based practice: An organizational case study using a model of strategic change. *Implementation Science.* 4 (78); 1-19.

Liderato Multiagencial

Wanda Rodríguez J.D., LL.M

El Caribbean Basin & Hispanic ATTC en colaboración con los programas federales de “Partners for Recovery”, y la agencia federal “Substance Abuse & Mental Health Service Administration” (SAMHSA) y el “Center for Substance Abuse Treatment Center” (CSAT) ha enfocado sus esfuerzos en promover el desarrollo de líderes en el campo de servicios de tratamiento en trastornos de uso y abuso de drogas en Puerto Rico, las Islas Vírgenes norteamericanas y las comunidades hispanas en los Estados Unidos. El campo de servicios de tratamiento en adicción a drogas en nuestra región necesita de personas comprometidas a desarrollar liderato a todos los niveles del sistema de salud y a dirigir el campo hacia los nuevos retos que nos presenta este nuevo milenio. En el cumplimiento de esta misión, el Caribbean Basin & Hispanic ATTC ha desarrollado el Programa de Liderazgo Colaborativo (*Collaborative Leadership Program*). Este programa tiene el propósito de desarrollar individuos para dirigir el campo de servicios en adicción hacia el progreso, promoviendo los cambios necesarios y lograr un mejor servicio.

El modelo del programa combina el desarrollo de destrezas personales con la práctica de funcionar en colaboración con otros líderes para una misma causa. El objetivo principal del programa es crear líderes capaces de desarrollar una mejor fuerza laboral, promover la continua adopción de conocimientos, promover la evaluación continua de los servicios, desarrollar y difundir la investigación científica, y establecer y fortalecer alianzas y colaboraciones. La visión final es crear un cadre de líderes capaces de crear equipos multiagenciales u organizacionales con el propósito de desarrollar e implantar proyectos y/o iniciativas que cumplan con las necesidades y establezcan un impacto duradero en el campo de servicios de tratamiento de trastornos de uso de sustancias.

El Programa de Liderazgo Colaborativo consiste de tres fases. **La Fase I:** Destrezas Básicas de Liderazgo, se enfoca en actividades para el desarrollo de destreza personales que todo líder debe tener. Enfrenta al individuo con sus debilidades y fortalezas como líder y le ofrece estrategias para trabajar con éstas. **La Fase II:** Alianzas de Liderazgo, se dirige a exponer al participante a formar parte de redes y alianzas de colaboración con el propósito de promover cambios positivos en el campo de servicios de adicción. Mediante la participación en la red, el líder recibe

adiestramiento en cómo promover o impactar la política pública, sobre cuáles son los últimos avances científicos y cómo crear alianzas y colaboraciones. Además, a través de la red, se promueve el establecimiento de relaciones con otros líderes del campo, facilita el intercambio de ideas y posiciones con otras organizaciones, establece canales de comunicación, crea contactos y promueve el trabajo en equipo. La tercera y última, **Fase III:** Liderazgo Avanzado Multiagencial, promueve la capacitación de los participantes para trabajar con equipos de líderes de diferentes agencias y organizaciones para promover cambios en el campo. Para participar en esta fase es necesario haber participado de las Fases I y II del programa. El objetivo de la Fase III es explorar y mejorar las habilidades de los participantes para trabajar en equipos de integrantes con diferentes visiones, promoviendo una visión común que beneficie el campo en general. Se estimula el desarrollo de una visión más allá que su entorno, es una visión que beneficia no sólo al individuo o a la organización sino al campo en general. Las actividades en esta fase ofrecen al participante la experiencia de trabajar en equipo para promover una visión amplia del campo de servicios en adicción. A través de este esfuerzo se ofrece la oportunidad de desarrollar estrategias para crear colaboraciones, capacidad y estrategias para establecer consenso, comprender las diferentes ideologías al mismo tiempo que se es culturalmente sensitivo. Esta Fase III proporciona a los participantes la oportunidad de explorar estrategias de cómo dirigir grupos diversos hacia un propósito y objetivo común.

Ante los cambios económicos drásticos a nivel mundial y en especial el establecimiento de una nueva reforma de salud, el campo de servicios en adicción a drogas se enfrenta a retos complejos que necesitan soluciones multifacéticas. Las soluciones deben ser diseñadas tomando en cuenta la necesidad de aunar esfuerzos e integrar servicios. Para esto se necesitan líderes seguros y con compromiso, con visión y habilidad para crear coaliciones, alianzas y colaboraciones. Líderes activos en la política pública con una visión del campo en general no sólo de su organización. El Programa de Liderazgo Colaborativo del Caribbean Basin & Hispanic ATTC prepara líderes con estas características que resultan de vital importancia en la promoción y desarrollo del campo de servicios en trastornos de uso de sustancias y de salud mental.

La Importancia de Desarrollar Líderes en el Campo de las Adicciones y de la Salud Mental

Miguel Cruz, MS, PhDc

En tiempos de incertidumbre, los líderes son personas claves para organizar y dirigir los esfuerzos que conducen a cambios que promueven la integración de prácticas y apoyan la visión común de organizaciones, agencias y programas. En el campo del tratamiento y prevención de los trastornos de uso de sustancias y de salud mental es imprescindible comenzar a fortalecer las nuevas generaciones, para adoptar prácticas eficientes y efectivas que apoyen el proceso de recuperación de los individuos y familias tocadas por estas enfermedades. El campo de investigación y servicios, que la reforma de salud de los Estados Unidos reconoce como “enfermedades del comportamiento”, el cual incluye los trastornos de adicción y los trastornos de salud mental como una categoría, enfrenta momentos de cambio que no sólo impacta las prioridades operacionales y prácticas dentro de las organizaciones, agencias y programas que sirven a esta población, sino a los miembros que componen esta fuerza laboral.

Whitter, Bell, Gaumond, Gwaltney, Magaña, y Moreaux (2006) indican que la fuerza laboral, específicamente en relación al campo de trastornos de uso de sustancias, enfrenta tiempos de crisis. Elementos relacionados a escasez de personal, envejecimiento de esta población, niveles altos de movimiento de personal a otros campos u otros programas, remuneración inadecuada, falta de desarrollo profesional, incertidumbre respecto a la identidad de la profesión, y prejuicio hacia la profesión atentan hacia la provisión efectiva y adecuada de los servicios necesarios para atender esta enfermedad. Lo que deja entrever la necesidad de desarrollar líderes en este campo que puedan ser visionarios y resolver estas situaciones para proveer un mejor servicio y apoyo a las personas en búsqueda de tratamiento y personas en recuperación. Elementos adicionales tales como líderes próximos a retirarse, la falta de planes de transición, la falta de una cultura de desarrollo de liderato, apoyo financiero, falta de diversidad en posiciones claves, falta de esfuerzos coordinados para promover y defender políticas públicas en el campo, la inhabilidad de trabajar en conjunto para alcanzar metas en común, diferentes puntos de vista en cómo abordar situaciones como la del tratamiento asistido por medicamentos, falta de estándares en el tratamiento, medición y avalúo, e integración de la comunidad en recuperación contribuyen

a que la situación de desarrollar líderes sea una prioridad (Hoge, Morris, Daniels, Stuart, Huey, & Adams, 2007; Whitter, et. al., 2006; Whitter, 2005; TASC, Inc., 2004).

Los cambios en el campo y las necesidades complejas de los individuos con trastornos de uso de sustancias y/o de salud mental, al unísono con la adopción de prácticas basadas en la ciencia y los avances tecnológicos, crean la urgencia para preparar, capacitar, y apoyar líderes que respondan a las demandas actuales tanto al tratamiento como a las necesidades del personal (Hoge, et. al, 2007; Whitter, et. al., 2006). Gallon, y colaboradores (2003) indican que el elemento de reclutamiento y retención son factores asociados a la falta de oportunidades de desarrollo de líderes en esta área. Lo que se combina con bajos salarios, oportunidades limitadas de desarrollo, inseguridad en el trabajo, falta de supervisión, mucha carga de trabajo, la inhabilidad de influenciar sus organizaciones y quemazón en el trabajo para promover la falta de líderes enfocados en las situaciones asociadas con el campo de los trastornos de uso de sustancias.

Debido a que las personas que trabajan con los trastornos de usos de sustancias tienen diversas formaciones profesionales, presentar un programa de desarrollo de liderato que aborde elementos cohesivos e integrales ha sido responsabilidad del Centro para el Tratamiento de Abuso de Sustancias (CSAT por sus siglas en inglés) dentro de la Administración para el Abuso de Sustancias y Salud Mental (SAMHSA por sus siglas en inglés) con la iniciativa del Instituto de Liderato auspiciado por Partners for Recovery dentro de la Red Nacional de los ATTC. Programas que desarrollen el sistema actual y eduquen a la fuerza laboral son requeridos para establecer y promover estándares y el desarrollo profesional continuo como maneras viables al desarrollo de líderes visionarios. Estos nuevos líderes necesitan tomar posiciones claves para influenciar el sistema. Establecer competencias y estándares básicos en el área de liderato se beneficia al crear grupos de nuevos líderes que entiendan la enfermedad y sus ramificaciones, lograr consenso, y diseñar estrategias de acción que puedan aumentar los servicios y su calidad, al mismo tiempo que disminuye la tasa de trastornos de uso de sustancias, salud mental y salud física.

Referencias

- Gallon, S., Gabriel, R., & Knudsen, J. (2003). The toughest job you'll ever love; A pacific northwest treatment workforce survey. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 24, 183-196.
- Hoge, M. A., Morris, J. A., Daniels, A. S., Stuart, G. W., Huey, L. Y., & Adams, N. (2007). An action plan for behavioral health workforce development: A framework for discussion. Retrieved February 2011, from SAMHSA: <http://www.samhsa.gov/workforce/annapolis/workforceactionplan.pdf>
- TASC, Inc. (2004). Leadership development in substance use treatment and recovery: Lessons learned and future directions. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration.
- Whitter, M. (2005, January 27). Current challenges and issues facing the addiction treatment workforce: Presented at the 17th Annual Substance Abuse Conference Tulsa, OK. Retrieved February 2011, from Partners for Recovery: http://pfr.samhsa.gov/docs/Workforce_Dev_Slides_Jan05.pdf
- Whitter, M., Bell, E. L., Gaumond, P., Gwaltney, M., Magaña, C. A., & Moreaux, M. (2006, December). Strengthening professional identity: Challenges of the additions treatment workforce: A framework for discussion. Retrieved February 2011, from SAMHSA: <http://www.samhsa.gov/workforce/workforcereportfinal.pdf>

El Impacto del Instituto de Liderazgo en mi Trabajo

Priscilla López Jaime, MPHE
Directora de Servicios Directos
Iniciativa Comunitaria

En el momento que me solicitaron escribir de mi experiencia en el Instituto de Liderazgo de la Universidad Central del Caribe entendí que era una experiencia única de crecimiento y que debía aceptar el reto. Tantas experiencias aprendidas, en especial el crecimiento profesional y personal que tuve durante este proceso, presentadas en experiencias de entrenamiento tradicional con experiencias de campo. Participé de esta experiencia en el grupo del 2009. Soy directora de Servicios en Iniciativa Comunitaria; ICI ha sido mi gran escuela profesional ya que fue mi segunda experiencia de empleo formal y en la cual llevo formando parte por 14 años. Siempre he tenido claro que tengo destrezas de líder, comencé como voluntaria y durante todos estos años fui evolucionando. La base para entender lo importante que sería este Instituto para beneficiar a la agencia y a mí de este proceso fue entender que hay diferentes clases de líderes y todos tienen un rol, y que se deben aprender de las características positivas de cada uno de ellos.

El Instituto cuenta tanto con recursos externos e internos de un alto calibre, como por ejemplo lo fue durante la primera semana la recurso Nancy R. Rosenshine, con quien tuvimos la oportunidad de autoevaluarnos y discutir la evaluación de nuestros empleados, supervisores y pares, y que estas personas no siempre coincidirán con nuestra autoevaluación. En adición tuvimos la oportunidad de compartir con compañeros de diversas organizaciones públicas y privadas con un bagaje de experiencias que de alguna manera se pueden incorporar en nuestras respectivas agencias. El modelo de aprendizaje fue muy completo. Este integró varias modalidades como: el entrenamiento de inmersión en que se ofrecieron actividades educativas grupales con mucha discusión de grupo y mucho trabajo práctico; la utilización de mentores que pasaron por la experiencia, que nos daban recomendaciones y consejos para desarrollar un buen trabajo y destrezas de un buen líder; la elaboración de asignaciones individuales las cuales nos obligaban a buscar referencias y a mantenernos en contacto continuo, no con nuestros mentores sino con nuestros compañeros; y actividades en las noches que nos ayudaban a conocernos más como personas y cómo estas experiencias nos influyen en nuestra vida profesional.

El trabajar en organizaciones comunitarias es un gran reto; en el que los profesionales aprendemos a trabajar con todo

tipo de limitaciones para lograr que el servicio se ofrezca. El liderazgo es una de las destrezas más importante para un director o supervisor de cualquier agencia. Ya que no sólo es saber delegar, si no también es saber soltar las tareas dándole confianza a su personal. El líder juega un papel fundamental en la agencia que representa y este Instituto provee las destrezas necesarias para ser un mejor líder.

La primera semana de inmersión fue muy intensa, desde la mañana a la noche se trabajaba y cada experiencia era un paso para nuestro crecimiento como líder. Era interesante ver como se integraban actividades recreativas que nos obligaba a demostrar las destrezas de líderes que teníamos y cómo debíamos mejorarlas si era necesario.

Todos los recursos de la Universidad como los externos al Instituto fueron un elemento a la ecuación, se ofrecía conocimiento y práctica real para mejorarnos como líder, puliendo nuestras fortalezas y enfatizándonos cómo mejorar nuestras debilidades.

Los compañeros del Tribunal Federal, del Programa de Drug Courts, y de otras agencias de base comunitaria como la Perla de Gran Precio, los consultores privados, entre otros, de alguna manera influenciaron en mí con sus experiencias y estilos de trabajo. En la adicción hay muchos niveles de servicios y no todos necesitan la misma ayuda, esto provoca que cada programa o agencia existente tenga una razón de ser y a la misma vez le da oportunidad al participante de conseguir servicios que realmente vayan de acuerdo a sus necesidades.

Tanto los mentores, incluyendo a Carmen y Ruthy, fueron elementos importantes en este proceso; su consistencia y apoyo no nos permitía flaquear o rendirnos. El trabajo de los mentores era pulir nuestras ideas y enfocarnos a crear un plan de trabajo real que vaya de acuerdo a nuestra realidad agencial. El valorar nuestro trabajo nos estimulaba a continuar con el proceso. El apoyo del Dr. José A. Vargas Vidot fue trascendental, ya que permitió que participara de todo el entrenamiento.

Invito a otras agencias a que se den esta oportunidad de seguimiento. La participación en otras etapas del Instituto y las educaciones continuas han ayudado a practicar todo lo aprendido.

OFRECIMIENTOS:

TALLER: PONTE AL DÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA DE BUPRENORFINA:
REPASO Y ACTUALIZACIÓN

AUDIENCIA: MÉDICOS CON WAIVER DE BUPRENORFINA

Sábado, 28 de enero de 2012

9:00 A.M.-1:00 P.M.

Lugar: Universidad Central del Caribe

Costo: \$50.00

Incluye: Materiales y 4 CME
(Sometido a la JLDM, P.R.)

ADQUIERE CRÉDITOS DE EDUCACIÓN CONTINUA: MÓDULOS INSTRUCCIONALES PARA PROFESIONALES EN ADICCIÓN

- *Aspectos Legales y Éticos al ofrecer servicios de Tratamiento en Adicción- 6 CEU*
- *El Tratamiento de Abuso de Sustancias y la Terapia Familiar -6 CEU*
- *Estrategias para Integrar la Terapia Familiar en el Tratamiento de Adicción a Drogas- 6 CEU*
- *Mejorando la Motivación para el Cambio - 6 CEU*
- *Tratamiento en Abuso de Sustancias de Personas con Historial de Abuso y Negligencia en la Niñez- 6 CEU*
- *Factores de Riesgo y de Protección en el Uso de Drogas entre Adolescentes- 4 CEU*
- *La Confidencialidad en Expedientes de Pacientes en Abuso de Sustancias- 4 CEU*

Pronto: TALLER: INFORMACIÓN DE SALUD ELECTRÓNICA (HEALTH INFORMATION TECHNOLOGY (HIT), POR SUS SIGLAS EN INGLÉS), MARZO 2012

Proveedores de salud, farmacéuticos, administradores de servicios de salud, entre otros, se informarán sobre los nuevos requisitos que estarán vigentes para cumplir con la política de salud federal y la prestación de servicios en el tema de Información de Salud Electrónica. ¿Qué va a requerir la reforma de salud federal? ¿A quién le va a aplicar estos requisitos? ¿Qué necesitamos hacer para prepararnos? Son algunas de las preguntas que estaremos discutiendo.

Información:

Universidad Central del Caribe-ATTC

P. O. Box 60327 Bayamón, PR 00960-6032

Tel. 787-798-3001 Ext. 2118, 2120, 2113

787-785-4211, 787-785-4222(fax)

maribel.gonzalez@uccaribe.edu

***Forma de Pago:** Cheque corporativo (No cheques personales), Giro Postal, ATH, VISA y MasterCard





APLICACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS ADQUIRIDAS EN EL INSTITUTO DE LIDERAZGO POR LOS GRADUADOS

*Carmen Andújar-Cantres, BA
Coordinadora del Instituto de Liderazgo*

Jo Ann Cubillé Antonetti
Coordinadora Auxiliar Programas Judiciales
Programa Drug Court – Región Judicial de Ponce
Administración de los Tribunales

Desde temprano en su carrera los caminos de Jo Ann Cubillé Antonetti han sido trazados con el propósito de hacer una diferencia en la vida de los demás. Su preparación académica, así como sus experiencias laborales, la han llevado a desempeñarse durante los últimos ocho años como Coordinadora Auxiliar Programas Judiciales en la Región de Ponce. De su experiencia en este puesto y de lo que ha aprendido del mismo, Jo Ann nos relató: “Entiendo que hago lo más que puedo por mis participantes. He aprendido a no verlos como clientes, sino como personas con vidas complejas, las mismas que nosotros tratamos de mejorar día a día con los recursos limitados que tenemos.”

Jo Ann nos reveló que su primera impresión al ser seleccionada para participar en el Instituto de Liderazgo fue: “otro taller aburrido lleno de presentaciones y ejercicios largos”. Luego nos señaló del cambio que tuvo en la percepción que tenía acerca del mismo. “Luego de la primera sesión yo me percaté de que estaba en un adiestramiento totalmente distinto a lo que yo estaba acostumbrada a asistir. Aquí iba poder mejorar como empleada y supervisora; y como líder iba poder verme desde otra perspectiva”.

Entre las cosas que Jo Ann nos relató de su experiencia en el Instituto de Liderazgo, destacó el hecho de que: “Aprendí que si uno se da la oportunidad y se abre a nuevas experiencias positivas las recompensas no tienen límite. A mi regreso al lugar de trabajo, luego de la primera parte del adiestramiento, un compañero me comentó que yo estaba más comunicativa, este comentario me dió más confianza en mi trabajo”. De igual forma, nos indicó que durante el Instituto de Liderazgo, “una de las cosas que aprendí es que soy una persona muy competitiva y no me gusta perder”.

Al abordar a Jo Ann sobre si recomendaría el Instituto de Liderazgo, ella nos indicó: “Yo lo he recomendado a todos mis compañeros, en muchas ocasiones explicando que va a aprender más de supervisión, liderazgo y networking”. Para describir esta última herramienta, Jo Ann comentó: “Entiendo que networking es muy importante en nuestro trabajo no sólo para nuestro conocimiento, sino para poder beneficiar a nuestros participantes”.

Luis Encarnación Cancel
Intensive Supervision Specialist
U.S. Probation Officer
U.S. Probation Office
San Juan, Puerto Rico

Luis ha trabajado con envejecientes, jóvenes transgresores, pacientes de salud mental y personas con problemas de sustancias psicoactivas. Finalizó su bachillerato en Trabajo Social de la Universidad de Puerto Rico en el 1993, y obtuvo su maestría en Trabajo Social Clínico de la Universidad de Fordham en New York en el 1998. Su formación y sus experiencias lo han ido preparando para servir en el campo de trabajo social.

Actualmente, Luis es estudiante doctoral en la Universidad de Puerto Rico en el Programa de Trabajo Social dirigido al análisis y la política social, y se desempeña como Especialista de Supervisión Intensiva en la Oficina de Probatoria Federal del Departamento de Justicia. Como parte de su trabajo, supervisa ofensores sexuales, pacientes de salud mental e individuos con problemas de adicción. Nos relató que encontró la oportunidad de asistir a estos individuos en su proceso de rehabilitación es el aspecto de su trabajo que le brinda satisfacción personal.

Luis nos relató que su primera impresión al ser abordado para participar en el Instituto de Liderazgo fue pensar que: “era una gran oportunidad para exponerme a otras experiencias fuera de mi escenario de trabajo”. Reveló que su participación en el Instituto aumentó su sentido de compromiso hacia la organización y la clientela para el cual trabaja. Indicó que algunas de las lecciones aprendidas en el Instituto de Liderazgo han permanecido en su mente, y señaló entre ellas haber adquirido la destreza de diferenciar los distintos modelos de liderazgo para desarrollar la capacidad de navegar entre ellos según la necesidad; asumir la responsabilidad de que otros te identifiquen como líder; y ser líder aún cuando no ocupas una posición gerencial en la organización”.

Nos narró que le recomendó a sus compañeros que no han pasado por la experiencia del programa que se den la oportunidad, pero sobre todo, la experiencia de someterse al “assessment” de sus compañeros. Si se toma con humildad, esta retroalimentación se transforma en un gran crecimiento tanto personal como profesional.

En el año 2011 Luis fue seleccionado para participar de un Instituto Avanzado del ATTC Network a nivel nacional donde está compartiendo experiencias similares con personas que han pasado por el mismo adiestramiento. En esta etapa tendrán la oportunidad de poner en práctica sus experiencias para crear un proyecto en conjunto con compañeros de otras visiones.

Maribel González-Molina, BA
Promotora en Educación
Caribbean Basin and Hispanic ATTC
Universidad Central del Caribe
Bayamón, Puerto Rico

Maribel González Molina trabajó en el Centro de Estudios en Adicción de la Universidad Central del Caribe desde el 1998; donde se desempeñó como asistente de investigación científica trabajando con diferentes proyectos de gran importancia para el campo de la adicción. Al preguntarle a Maribel, cuál proyecto le ha impactado más, nos señaló que el “*Risky Family Embedded in Risky Environments*”; el mismo consistía en impactar al adolescente e incluir su núcleo familiar en una comunidad en riesgo.

Maribel nos explicó, que como madre de un adolescente este proyecto le interesó mucho y que tuvo la oportunidad de aprender de los investigadores. En la actualidad se desempeña como Promotora en Educación para el “Caribbean Basin and Hispanic ATTC”, labor que le ha permitido interactuar con diversos profesionales de la conducta humana y otros relacionados.

De su faceta como madre nos confesó que una de las experiencias más hermosas que ha vivido fue ver a su hijo mayor graduarse de cuarto año con honores, seguido por su admisión a la Universidad. Nos describió este suceso como: “Un logro, ya que la educación de mis hijos es una de las prioridades en mi rol como madre”.

Maribel nos relató que cuando fue seleccionada para participar en el primer Instituto de Liderazgo en Puerto Rico, su reacción fue: “Gran sorpresa, curiosidad y expectativa, ya que no sabía que se me ofrecería una nueva oportunidad en mi carrera”. Nos contó que entre las lecciones más apremiantes que obtuvo de su experiencia durante el Instituto de Liderazgo fue el aprender a reconocer sus debilidades y aprender a cómo trabajar con ellas en función del liderazgo. Nos relató que: “Gracias a las herramientas adquiridas ahora cuento con estrategias que me ayudan a ser mejor líder”.

Al preguntarle a Maribel si recomienda el Instituto de Liderazgo, ésta nos dice: “Yo lo recomiendo porque claramente desarrolla el líder que hay en cada persona. Además de las destrezas adquiridas ayudan no solamente como líder, también como ser humano para convertirnos en agente de cambio y mejorar así la sociedad en la que vivimos”.

Maribel sostuvo que entre las herramientas que obtuvo de la experiencia de participar en el Instituto de Liderazgo se encuentra el aprender a aceptar los distintos estilos de liderazgo dentro de su equipo de trabajo. Concibió la experiencia como una determinante y la describió de la siguiente manera: “Acepté nuevos retos y pude salir adelante gracias a los conocimientos que obtuve en el Instituto, entiendo que todo esto me ha ayudado a madurar como líder”.

Mildred Y. Ortiz-Matías, MHS, CPL
Consejera Profesional
Caribbean University
Bayamon, Puerto Rico

Mildred Y. Ortiz-Matías posee una maestría en Consejería en Abuso de Sustancias de la Universidad Central del Caribe, Escuela de Medicina. Tiene una vasta experiencia en el campo de la adicciones; trabajo en ASSMCA Residencial de Tratamiento Adultos Mujeres en San Juan; en el Programa de Vivienda Transicional en Bayamón; en el Proyecto Pacss-Mujeres, de la Universidad Central del Caribe en Bayamón; en Iniciativa Comunitaria Inc., Compromiso de Vida I-Detox Mujeres, en Río Piedras-Hato Rey; en Casa La Providencia, en el Viejo San Juan, y en First Medical Health Plan, Inc., en Hato Rey.

Mildred nos contó que “estoy bien orgullosa de tener dos hijas maravillosas, una de ellas es Ingeniera Química, Jessica A. Colón-Ortíz, la cual trabaja con el gobierno federal en la Comisión Reguladora Nuclear de E.U., y la otra es Claudia Y. Colón-Ortíz, la cual está estudiando en la UPR-Río Piedras con miras a convertirse en Médico. Uno de mis mayores retos ha sido educar, dirigir y encaminar a mis hijas para que logren sus metas en la vida, donde puedan desarrollar fortalezas, puedan reconocer y trabajar con sus debilidades, y a su vez superar las adversidades que se les presentan diariamente. Ha sido una responsabilidad bien grande donde he experimentado muchas alegrías y satisfacciones.”

Cuando fue invitada a participar ella nos contó que “la primera impresión que tuve cuando me invitaron a participar del segundo grupo del Instituto de Liderazgo en el 2006, fue sentirme sorprendida, respaldada y reconocida por mi supervisora. Le agradezco haberme brindado la oportunidad de desarrollarme y crecer profesionalmente al participar en el Instituto de Liderazgo”.

También indicó: “de las lecciones tuve la oportunidad de aprender muchas cosas y de compartir con otros líderes de otras agencias y/o instituciones durante el “Immersion Training” con la instructora. Lo más que me llamó la atención fueron los resultados obtenidos de las pruebas de los estilos personales de los diferentes líderes los cuales describían a la perfección mi estilo propio de liderazgo. Aprendí a cómo liberar los estresores, a reírme de mí misma, a escuchar y nutrirme de las aportaciones de otros líderes, su visión de ver las cosas, trabajarlas y solucionarlas. Las lecciones recibidas con otros instructores y Mentores del Instituto me ayudaron a reforzar mis conocimientos y destrezas, a continuar trabajando en equipo y a mantener una buena y sana actitud ante las frustraciones (resiliencia) cuando tenemos que reinventarnos para alcanzar las metas, a identificar los talentos que tiene cada líder y utilizarlos para lograr los resultados del trabajo asignado, ver los resultados y celebrarlo.

Mi participación en el Instituto me ayudó a desarrollar flexibilidad en los procesos de estructura y organización en la programación diaria, semanal y mensual del Proyecto. Todas esas experiencias enriquecedoras y los conocimientos adquiridos, actualmente me ayudan a continuar brindando un servicio de calidad en mi trabajo. En estos momentos recomendaría a varios de mis colegas a participar del Instituto de Liderazgo.



Caribbean Basin
& Hispanic
ATTC



blending initiative
NIDA • SAMHSA

PHONE: 787-798-3001 • 787-785-4211
FAX: 787-785-4222



Caribbean Basin
& Hispanic
ATTC

Universidad Central del Caribe
PO Box 60327
Bayamón, PR 00960-6032

**RETURN SERVICE
REQUESTED**

