



# GUÍA PARA EL PROFESIONAL

---

*Consiguiendo más padres para los niños  
a través de sus esfuerzos de reclutamiento*



**Adopt US Kids**

*Together we hold their future*



# Adopt US Kids

*Together we hold their future*



## GUÍA PARA EL PROFESIONAL

*Consiguiendo más padres para los niños  
a través de sus esfuerzos de reclutamiento*

— Autores —

Judith K. McKenzie

John L. McKenzie

McKenzie Consulting, Inc.

— Equipo de proyecto —

Barbara Holtan

Rebecca Jones Gaston

Melody Roe

Laura Lucas,  
Holt International Children's Services

Personal de la Oficina de los Niños

Janis Brown, Texas

Eileen Crummy, New Jersey

Sharen Ford, Colorado

Anne Furman, New York

Derith McGann, Connecticut

Martha Proulx, Maine

DiAnn Kleinsasser, South Dakota

Laura Harbert, West Virginia

Drenda Lakin,  
CNR para la Adopción de Niños con  
Necesidades Especiales

Drenda Lakin,  
CNR para la Adopción de Niños con  
Necesidades Especiales

John Levesque,  
CNR para la Adopción de Niños con  
Necesidades Especiales

Toni Oliver, ROOTS

Sharon Tintle,  
Intercambios de Adopción de Florida

# EL PROPÓSITO DE ESTA GUÍA

---

Esta guía es para y está dedicada a todas las personas involucradas en el bienestar infantil que participan en el reclutamiento y preparación de padres adoptivos y de crianza temporal para atender a los niños de nuestro país. Esto incluye a los reclutadores, capacitadores, trabajadores sociales de evaluación, personal de colocación, padres adoptivos y de crianza temporal, así como a voluntarios que trabajan en un equipo «virtual» para hacer de este mundo un lugar mejor para los niños de crianza temporal en nuestro país.

Esta guía contiene muchos consejos que individuos o equipos pueden utilizar para mejorar sus resultados de reclutamiento. Está diseñada para ayudarlo a ver su proceso

.....  
*«Nosotros promovemos una definición de reclutamiento basada en resultados e inclusiva de todas las personas de la agencia que intervienen en ayudar a que un padre se convierta en un padre adoptivo o de crianza temporal».*  
.....

local de respuesta, desde aquella importante primera llamada hasta cuando un niño es adoptado por una nueva familia; lo invita a caminar junto a los padres en su viaje. Destaca las prácticas que pueden ayudarlo a usted y a su equipo a responder a las inquietudes de los padres y reducir el tiempo que les toma convertirse en padres adoptivos y de crianza temporal.

Para los fines de esta guía, el proceso de respuesta se presenta en siete pasos.

*AdoptUSKids* no fomenta una secuencia estrictamente lineal de las actividades.

Muchas agencias tendrán una secuencia diferente de pasos y/o harán algunos pasos simultáneamente, especialmente cuando se trata de la adopción por el padre de crianza temporal o un pariente.

Esta guía es una de tres en la serie de publicaciones de *AdoptUSKids* diseñada para ayudar a los estados a mejorar los resultados de reclutamiento de la adopción y la crianza temporal. Las otras publicaciones son:

- **Guía del Plan del Trabajo de Reclutamiento para Gerentes de Adopción y Crianza Temporal**
- **Guía de bolsillo para familias**—Está diseñada para responder preguntas frecuentes y ayudar a los padres a registrar su viaje personal a lo largo del proceso.

Nuestra esperanza es que, después de trabajar con usted, más padres reclutados se sientan motivados y empoderados para convertirse en parte del equipo de este trabajo esencial de lograr la permanencia para nuestros niños más vulnerables.

## ¡ADOPTUSKIDS LE DA LA BIENVENIDA!

---

Esta versión actualizada de nuestra *Guía para el profesional: consiguiendo más padres para los niños a través de sus esfuerzos de reclutamiento*, fue publicada por primera vez en el año 2002 y no contiene un gran número de modificaciones. Sin embargo, tenga en cuenta estas tres importantes actualizaciones:

- Hemos modificado y agregado texto para ser más inclusivos con las posibles y actuales familias adoptivas encabezadas por padres solteros o por personas homosexuales, bisexuales y transexuales (LGBT).
- Hemos actualizado la sección de referencias para conectarlo con recursos actuales que puedan ayudarlo en su trabajo de reclutamiento y retención.
- Como respuesta a las maneras en que los profesionales ocupados como usted nos han dicho que prefieren acceder a la ayuda para construir y mejorar su trabajo, y para asegurar que continuamos siendo lo suficientemente diestros para responder a sus cambiantes necesidades, esta guía solamente se encuentra disponible en formato PDF para descargar y ha dejado de distribuirse en forma impresa.

Una de las cosas que permanecen igual en este mundo cambiante del bienestar infantil y la adopción, es lo ocupado que usted siempre está. Sabemos que cuenta con una enorme cantidad de información y formularios por dominar como parte de su posición en el bienestar infantil, sin mencionar la cantidad de casos a su cargo y demás responsabilidades. Así que, a pesar de tener la voluntad de mantenerse al tanto de la información más reciente sobre las prácticas de reclutamiento para padres adoptivos y de crianza temporal para obtener mejores resultados de sus esfuerzos, usted se enfrenta al desafío de poder encontrar tiempo para leer e investigar.

De forma concisa y directa, esta guía actualizada para los profesionales de reclutamiento, resume las prácticas de eficacia comprobada para mantener a las familias involucradas desde su primer contacto con una agencia hasta que los niños son adoptados – y más allá. Lo remite a páginas web y otras fuentes de información para que usted pueda mantenerse actualizado sobre el pensamiento evolutivo de los temas de reclutamiento y retención.

Los estados nos han informado que la retención de posibles familias adoptivas y de crianza temporal en los últimos años se ha vuelto cada vez más desafiante. Esto obstaculiza su capacidad para cumplir con los resultados de seguridad oportuna, permanencia y bienestar para los niños.

Desde el 2002, *AdoptUSKids*, un servicio de la Oficina de los Niños de los Estados Unidos, ha:

- prestado asistencia técnica y capacitación a los estados, territorios y tribus de los EE. UU.
- concebido e implementado estrategias nacionales de retención y reclutamiento para familias adoptivas y de crianza temporal
- colaborado con la Oficina de los Niños y el Ad Council, para el diseño y difusión de las campañas nacionales de reclutamiento para la adopción
- manejado el sitio web con foto listas de *AdoptUSKids*
- fomentado y mejorado las organizaciones y actividades de apoyo para familias adoptivas
- dirigido una variedad de proyectos de investigación sobre la adopción y realizado evaluaciones rigurosas y continuas de todas las actividades de *AdoptUSKids*, incorporando los resultados en mejoras a programas y servicios para los estados, territorios, tribus y familias que nos contactan

La esencia de la misión de *AdoptUSKids* es proporcionarle el apoyo y recursos que necesita para reclutar y retener a las familias que usted prepara para adoptar y criar temporalmente a los niños que se encuentran en el sistema de crianza temporal.

*AdoptUSKids* continúa buscando oportunidades para promover la necesidad de familias adoptivas y de crianza temporal, y para proporcionar recursos y asistencia técnica fáciles de usar a profesionales de organismos públicos, quienes como usted, desean continuar mejorando los resultados para los niños y las familias. Esta guía actualizada de recursos es un compendio en crecimiento, de recursos proporcionados por *AdoptUSKids* en nombre de la Oficina de los Niños, para guiar y apoyar su actividad profesional.

Obtenga más información sobre cómo *AdoptUSKids* puede apoyarlo en su trabajo, en nuestro sitio web en [adoptuskids.org/for-professionals](http://adoptuskids.org/for-professionals). También puede llamarnos al 303-726-0198 o enviarnos un correo electrónico a [professionals@adoptuskids.org](mailto:professionals@adoptuskids.org).

Le deseo mucho éxito en su trabajo con los niños y las familias,



Kathleen J. Ledesma, MSW

Directora Nacional del Proyecto, *AdoptUSKids*

## ANTECEDENTES Y DEFINICIONES

### Definición del concepto de reclutamiento utilizado en la *Guía para el profesional*

El reclutamiento incluye a todas las actividades de divulgación, educativas y de apoyo que una organización utiliza para suscitar interés en y ayudar a un individuo y/o familia para convertirse en padre(s) de crianza temporal y/o adopción. Esto incluye a todas las actividades, desde la divulgación y/o primer contacto hasta la colocación de un niño con un padre aprobado y/o certificado.

Para los fines de esta guía, incluimos algunas actividades que algunos consideran de «retención» o preparación familiar. Nuestra definición es global porque promovemos una definición de reclutamiento basada en resultados e inclusiva de todas las personas (profesionales) de la agencia que intervienen en ayudar a que un padre se convierta en una familia adoptiva o de crianza temporal. El resultado previsto del reclutamiento es la colocación de un niño en un hogar adoptivo o de crianza temporal preparado y comprometido.

### Tipos de reclutamiento que esta guía busca abordar

La Guía para el profesional está específicamente diseñada para ayudarlo a desarrollar un sistema eficaz de respuesta para agencias e individuos, para todos sus esfuerzos de reclutamiento, no solamente para iniciativas nacionales de reclutamiento.

Independientemente del tipo de reclutamiento utilizado para localizar una familia, los principios para obtener resultados a partir del reclutamiento son los mismos. *AdoptUSKids* ha elaborado por separado la guía «Reclutamiento y Kit de Marketing», en colaboración con el Centro Nacional de Recursos para la Adopción de Niños con Necesidades Especiales, la cual le brindará ideas y técnicas específicas para el reclutamiento.

Los tipos de reclutamiento usualmente mencionados en el material se describen a continuación:

**Reclutamiento general**—Difunde la necesidad por padres adoptivos y de crianza temporal, crea interés público y conciencia. Es útil para crear las condiciones para un reclutamiento más específico y atraer una amplia variedad de familias. Los ejemplos incluyen: carteles, anuncios de servicio público, radio y propaganda, publicidad de agencia, por ejemplo, alrededor del mes nacional de adopción (noviembre) y el mes nacional de crianza temporal (mayo).

**Reclutamiento específico**—La organización conoce a la población de niños que necesita atender por medio de la adopción y la crianza temporal y basa las estrategias y mensajes de reclutamiento en sus necesidades. Tiene un buen entendimiento de la información demográfica, incluyendo ubicaciones, de las personas que típicamente adoptan y crían temporalmente a estos niños.

Los ejemplos de un reclutamiento específico incluyen: iniciativas religiosas o vecinales, programas de incentivos para que los padres sustitutos recluten a otros; carteles y folletos en lugares donde los padres sustitutos normalmente hacen sus compras; recepciones por medio de invitación en los hogares de los padres.

**Reclutamiento específico al niño**—Este tipo de reclutamiento se basa en hallar una familia para un niño en específico, a través de esfuerzos de alcance agresivos, incluyendo esfuerzos interjurisdiccionales. Este método normalmente se utiliza en la adopción y raramente para la crianza temporal. Algunos de los ejemplos más comunes incluyen: artículos en el periódico o programas en la televisión sobre un niño en específico o grupo de hermanos, por ejemplo, Wednesday's Child (El niño del miércoles) o la foto lista de un niño en *AdoptUSKids.org*. Los esfuerzos de reclutamiento se orientan a aquellas personas de áreas en donde es más probable que respondan y/o en un intercambio de adopción estatal.

**Una nueva categoría: Reclutamiento centrado en el niño**—*AdoptUSKids* está viendo énfasis en un cuarto tipo de reclutamiento, al que llamamos «Reclutamiento

..... centrado en el niño». Algunas agencias utilizan estos métodos para niños mayores que esperan ser adoptados. Esta práctica empieza con una evaluación del niño, que lo incluye si es que él o ella ya tiene la edad suficiente, y busca enérgicamente a parientes perdidos (familiares biológicos, abuelos, posiblemente tías, tíos, primos) y/u otras personas importantes para el niño. Este tipo de reclutamiento está siendo utilizado para niños en la crianza temporal, así como para niños y jóvenes que han estado esperando a familias después de la cancelación de la patria potestad. El reclutamiento centrado en el niño es coherente con los valores de la «Práctica centrada en la familia» y el cuidado por familiares.

### El rol de las campañas nacionales en el reclutamiento

Las campañas publicitarias nacionales crean interés público y apoyo y suscitan interés en familias que posiblemente no habrían sido contactadas por otros medios. Tienen el propósito de presentar una imagen positiva de la crianza temporal y de sentar la base para esfuerzos de reclutamiento más específicos. Es muy costoso para cada estado el realizar semejantes actividades de campaña. Además, es casi imposible para las agencias locales el asegurar el tipo de programa de anuncios de servicio público que el Ad Council puede proporcionar.

# MEJORANDO LOS RESULTADOS DE RECLUTAMIENTO

## 11 cosas que puede hacer un profesional

- 1 Infórmese sobre las iniciativas y el calendario de reclutamiento locales, estatales y nacionales.** Esta información lo ayudará a programar su trabajo para prepararse y responder rápida y eficazmente a la posibilidad de una afluencia de consultas.
- 2 Independientemente de cuál sea su trabajo, ofrézcase como voluntario para participar en los proyectos comunitarios de reclutamiento de su agencia.** Desde el director de la agencia hasta la persona que contesta el teléfono, el reclutamiento es un trabajo de todos. Las agencias exitosas alientan a todo personal y a los padres sustitutos a ser conscientes de la necesidad que hay de familias en donde sea que vayan y que ayuden con el reclutamiento.
- 3 Utilice un enfoque amigable.** Los padres adoptivos y de crianza temporal son el recurso más importante que tenemos para los niños que atendemos. La manera en que usted los trate determinará su continuación en el proceso y ultimadamente, el que se integren a su equipo. En cada fase del proceso intente ponerse en su lugar. ¿Cómo le gustaría ser tratado?
- 4 Conozca las características y las necesidades de los niños en su área que necesitan padres adoptivos y de crianza temporal.** Hable honesta y optimísticamente sobre los niños que necesitan cuidados y sobre el rol de los padres adoptivos y de crianza temporal. A medida que los posibles padres avanzan en el proceso, continúe proporcionándoles información confiable para que puedan tomar decisiones informadas sobre la adopción y la crianza temporal, incluyendo información completa sobre los niños, sus necesidades y las necesidades de servicio de las familias biológicas. Respete a los padres. Bríndeles la oportunidad de explorar áreas en las que pudieran tener dudas. Confíe en su capacidad de tomar buenas decisiones por sí mismos. Esto puede llevarse a cabo en todas las fases del proceso.
- 5 Conozca a detalle todos los pasos del proceso, desde el reclutamiento a la adopción.** Los posibles padres tendrán muchas preguntas. Prepárese para responderlas, ya sea al contestar el teléfono, brindar capacitación o al hacer una visita en su hogar. Prometa regresar con respuestas para las preguntas que no puede responder en el momento.
- 6 Trabaje para incluir y no para excluir a personas en el proceso.** Es importante que el profesional se percate de que las personas más ordinarias y algunas veces las más inusuales, se convierten en increíbles padres sustitutos por medio de la capacitación y el apoyo. La mayoría de las veces, los padres se presentan ante la agencia con un propósito altruista. Tienen pasión y sentimiento sobre el tema. Nuestro reto es aprender a conservar esa pasión y convertirla en un compromiso informado.



**7 Intente utilizar a padres adoptivos y de crianza temporal experimentados para ayudar a apoyar a nuevos padres a lo largo del proceso.** Muchas agencias se están asociando con sus padres sustitutos y/o grupos de padres para obtener ayuda en el reclutamiento. Los padres tratan con las consultas iniciales, participan en visitas a los hogares, son parte del equipo de capacitación y brindan apoyo a los nuevos padres a lo largo del proceso. Las agencias que hacen esto están modelando el proceso en equipo desde el primer día.

**8 Colabore con otros trabajadores y organizaciones comunitarias.**

El profesional podrá sentirse satisfecho, apoyado y productivo al entablar lazos con grupos comunitarios y asociarse a sus esfuerzos de reclutamiento. Las organizaciones religiosas y comunitarias que respalden sus esfuerzos pueden presentarle nuevas familias. Estas organizaciones también pueden proporcionar espacio y recursos para facilitar su orientación y juntas de capacitación para los padres. Además, es posible que como resultado, obtenga una mayor asistencia.

**9 Trabaje en equipo.** Todos los que participan en el reclutamiento y en la preparación de familias para la adopción o la crianza temporal pueden sentirse como parte de un equipo en una actividad muy importante. Este es un proceso complejo que involucra entregas de reclutador a capacitador, de evaluador familiar a trabajador social de la adopción, etc. Todos los involucrados deben tener el mismo sistema de valores y un sentimiento de urgencia por concluir el trabajo lo más pronto posible.

**10 Sea receptivo a la sensación de tiempo de los posibles padres adoptivos y de crianza temporal.** Entre más tiempo les tome avanzar de un paso a otro, menor será la probabilidad de que la familia permanezca en el proceso. Sin embargo, si se le trata bien y se le hace sentir como parte del equipo desde un principio, es más probable que él/ella continúe. Es importante ser honesto sobre las razones de las demoras cuando estas ocurren y ayudar a los padres a utilizar este tiempo de forma productiva, por ejemplo, involucrándolos con otros padres sustitutos.

**11 Comprenda su rol y la importancia del seguimiento y la evaluación para mejorar los resultados de reclutamiento.** Las organizaciones orientadas al cliente están comenzando a apreciar la calidad de sus interacciones con las familias sustitutas en cada fase del proceso. Necesitan la cooperación de las personas en la «primera fila» para obtener buena información y retroalimentación.

Algunas agencias comienzan a registrar el tiempo que toma cada paso del proceso y ven específicamente el tiempo que los posibles padres deben esperar entre un paso y otro. Estas agencias buscan comprender los motivos de deserción (Fundación Casey, 2001).

De acuerdo a la fundación Annie E. Casey, las familias frecuentemente se pierden en la transición de un paso a otro y en las múltiples entregas de un trabajador y/o paso a otro, como se muestra en la siguiente página.

Esta Guía para el profesional presta especial atención a las transiciones y le proporciona algunas tácticas que puede utilizar para apoyar y mantener motivadas a las familias durante los tiempos de espera.

## ¿Cuándo ocurren las interrupciones?

| <b>Entre</b>      |       | <b>Y</b>                           |
|-------------------|-------|------------------------------------|
| la primer llamada | ..... | la orientación                     |
| la capacitación   | ..... | la solicitud                       |
| la evaluación     | ..... | la aprobación                      |
| la orientación    | ..... | la capacitación previa al servicio |
| la solicitud      | ..... | la evaluación                      |
| la aprobación     | ..... | la colocación                      |

## EL DESAFÍO Y LOS VALORES DEL PROFESIONAL

Un trabajador y/o equipo comprometido con una actitud positiva es el elemento más importante para alcanzar el éxito.

Usted tiene una posición muy desafiante y nadie espera que haga milagros. Usted trabaja duro para obtener buenos resultados la mayoría del tiempo. No hay una sola solución o soluciones sencillas para mejorar sus resultados de reclutamiento, pero sí hay un camino para el éxito que puede seguir.



**Primero**—Recuerde que su trabajo es escuchar, apoyar y enseñar a los posibles padres todo lo que usted sabe que los ayudará para tener éxito como padres adoptivos y de crianza temporal. Reconozca que los padres, no los trabajadores sociales, son los responsables de cuidar de los niños las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, y su trabajo es fortalecerlos para que desempeñen el mejor papel.

**Segundo**—Involucre a familias sustitutas con experiencia como miembros del equipo del reclutamiento, la capacitación, la preparación de familias y las actividades posadoptivas para apoyar y cultivar a nuevas familias por medio del sistema. Esto aliviará su carga un tanto, y lo hará sentirse apoyado también.

**Tercero**—Probablemente, lo más importante que puede hacer, es mantenerse alerta de sus propios prejuicios culturales, raciales, de clase social, orientación sexual y personales. Todos tienen algunos prejuicios. Estos pueden provocar que sea menos eficiente y se sienta insatisfecho con su trabajo.

**Cuarto**—Trabaje en equipo. Trabaje en las relaciones con sus compañeros para que las entregas se lleven a cabo con su toque personal. Realice su parte puntualmente para que los padres no se atrasen en el proceso. Abogue por juntas multidisciplinarias habituales para reforzar la misión y convicciones de la organización y para planear mejores procesos y entregas en busca del cumplimiento de los objetivos adecuados.

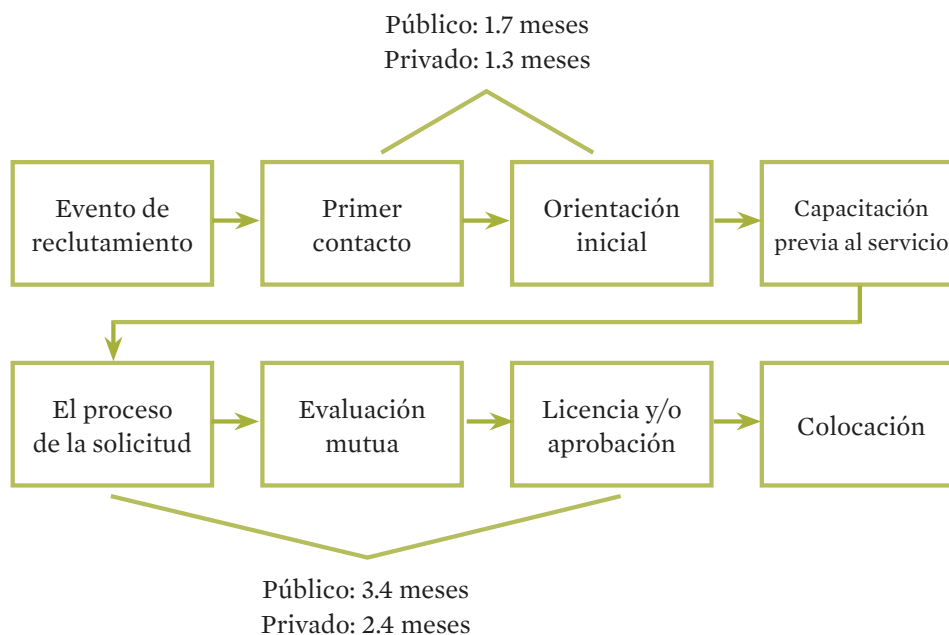
**Finalmente**—Simplemente intente hacer lo mejor posible. Le garantizamos que si usted desarrolla una buena relación con sus padres sustitutos, si los considera parte del equipo y los ayuda a crecer en autonomía y competencia, usted obtendrá más satisfacción de su trabajo y tendrá los resultados que desea.

# EXAMINANDO Y OPTIMIZANDO EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DESDE LA CONSULTA INICIAL HASTA LA ADOPCIÓN

*Tiempo: Este ejemplo está basado en una encuesta a 11 agencias públicas y 57 agencias privadas de un estado, realizada en el 2000.*

*Esta tabla muestra el tiempo promedio entre un paso y otro en un proceso de respuesta de siete pasos. Varía por cada estado y agencia pero normalmente transcurren entre 7-12 meses desde la consulta inicial hasta la adopción.*

## ¿Cuánto tiempo toma?



## Propósito de la parte 2

En esta sección trataremos cada uno de los siete pasos anteriores y exploraremos el proceso desde la perspectiva de la agencia, así como desde la perspectiva del posible padre. Nuestros objetivos son explorar (1) cómo este proceso de siete pasos puede enfocarse más en el posible padre (cliente) y (2) cómo el tiempo puede optimizarse para retener y preparar a los padres sustitutos para los desafíos planteados.

Estaremos tratando tres preguntas:

- ¿Qué resultados esperamos obtener en cada paso?
- ¿Cómo se ve esto desde la perspectiva del padre?
- ¿Qué es lo que hacen las agencias exitosas?

El diagrama de flujo del proceso mostrado arriba deja muchas preguntas sin responder.

¿Tiene preguntas similares sobre su proceso?

- ¿Cómo valora la agencia a las posibles familias?
- ¿Cuál es el tiempo total que transcurre desde el principio del paso 1 hasta la conclusión del séptimo paso?
- ¿Cuánto tiempo toma cada paso y cuánto tiempo transcurre entre un paso y otro y cómo se administra este tiempo?
- ¿Cuántos posibles padres inician en el paso 1 y cuántos de ellos terminan el séptimo paso?
- ¿Cuántos padres desertan en cada fase y por qué?
- ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo las juntas iniciales de orientación?
- ¿Cuántas sesiones de capacitación previas al servicio se realizan?
- ¿Las sesiones previas al servicio y la orientación se llevan a cabo en horarios y lugares que concuerdan con las necesidades de los padres? ¿Cuándo inicia el paso de la solicitud normalmente?

Examinaremos estas preguntas y otras a medida de que avancemos en cada paso del proceso en la segunda parte de esta guía.

## PASO 1

# PRIMER CONTACTO

¿Cómo da la bienvenida la agencia a los posibles padres y cómo lleva a cabo el seguimiento para preservar y construir las relaciones con los padres?

### ¿Qué resultados debemos esperar en este paso?

- Haga una buena primera impresión. El posible padre se sentirá bienvenido y motivado.
- Obtenga información, responda preguntas, motive al padre a venir a la primera junta de orientación.
- Registre la consulta y los datos sobre el posible padre.
- Envíe el paquete de información.
- Programe su asistencia para la primera orientación.

### ¿Cómo se ve esto desde la perspectiva de un padre?

En esta fase, el padre hace una llamada a causa de una conexión emocional. Quizás tiene un amigo o familiar que es padre adoptivo o de crianza temporal. Quizás vio un anuncio de servicio público que realmente lo puso a pensar. Por la razón que fuera, se vio motivado a hacer una diferencia en la vida de un niño, y tiene curiosidad sobre cómo lograrlo. Esta es una experiencia muy personal. Los padres quieren afirmación y motivación, además de algunos consejos prácticos e información sobre cómo proceder.

**El impacto del tiempo de espera**—Si el tiempo de espera se prolonga, el padre puede comenzar a dudar de sí mismo. Otras personas pueden estar desmotivándolo(a). Se puede volver impaciente. Si nadie se comunica con él o ella, puede preguntarse: ¿Dónde está la urgencia? ¿Por qué no se me valora?



# LO QUE HACEN LAS AGENCIAS PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS

- 1** Crear una cultura en la que el reclutamiento sea un trabajo de todos; desde el director hasta la recepcionista, incluyendo a actuales padres sustitutos.
- 2** Capacite al personal de adopción y crianza temporal para desempeñar distintas funciones juntos.
- 3** Tener un número 1-800 específico para el reclutamiento y una persona real contestando el teléfono, tener acceso a un traductor para regresar la llamada.
- 4** Preparar a la persona que contesta teléfono para que pueda responder a la mayoría de las preguntas. No transferir la llamada de una persona a otra.
- 5** Establecer estándares para las respuestas personales inmediatas a consultas.
- 6** Hacer visitas personales y/o llamadas telefónicas de seguimiento después de algunos días de la consulta inicial.
- 7** Utilizar a padres adoptivos/de crianza temporal experimentados para el seguimiento.
- 8** Tener una orientación de servicio al cliente, hacer que los posibles padres se sientan bienvenidos, respetados, aceptados y necesitados.
- 9** Emplear a personas para el primer contacto y/o para tomar las primeras llamadas con temas de conversación y no con un guión y respuestas para preguntas frecuentes.
- 10** Brindar capacitación a todos aquellos que entran en contacto con los padres sustitutos sobre cómo manejar la primer llamada. Enfatizar las diferencias culturales en la capacitación.
- 11** Proporcionar información sobre los niños que necesitan hogares:
  - Edad y diversas razas y orígenes étnicos
  - Necesidades emocionales de los niños
- 12** Brindar información sobre el proceso de capacitación previa al servicio.
- 13** Enviar notas y recordatorios sobre las juntas al menos una semana antes de la primera orientación o sesión de capacitación.
- 14** Registrar a los padres en una lista de correo para boletines.
- 15** Auditar periódicamente al enfoque de primer contacto de la agencia:
  - Utilizar un método de «comprador encubierto» en el que el personal de la agencia llama para personalmente experimentar la calidad de la respuesta.
  - Hacer que los auditores utilicen una lista de comprobación para calificar la experiencia y brindar retroalimentación coherente.
  - Pregunte: ¿Respondemos de tal forma que se motiva al interlocutor a traer amigos a la orientación?

## ORIENTACIÓN INICIAL

¿Cómo es que la agencia da la bienvenida, apoya y construye el entusiasmo inicial de los posibles padres para ayudar a estos niños mientras que se les brinda la información esencial que necesitan?

### ¿Qué resultados debemos esperar en este paso?

- Establecer la base para una relación de respeto mutuo con un posible padre. Esto es lo más importante en cualquier paso.
- El padre se va con un entendimiento básico de:
  1. quiénes son los niños que necesitan cuidado
  2. el rol y las responsabilidades de los padres adoptivos/de crianza temporal
  3. el proceso por el cual necesitan pasar
  4. lo que sucederá en los siguientes pasos, y desearán continuar con el proceso
- Los padres tienen un paquete completo de información que les da la bienvenida y trata con la mayoría de sus preguntas iniciales.
- Tienen una fecha programada para su capacitación previa al servicio y el número de teléfono de una persona real con quien comunicarse en caso de tener preguntas o necesitar apoyo.
- Cuando los padres dejan la sala, se sienten valorados, optimistas, conectados y desean continuar explorando este recorrido.

### ¿Cómo se ve esto desde la perspectiva de un padre?

Este es un paso serio. Muchos padres se desmotivarán. Escucharán los verdaderos desafíos de la crianza temporal y la adopción por primera vez. Aprenderán:

- que estos niños han tenido su propio camino difícil
- que posiblemente se les pedirá interactuar con los padres biológicos
- que tendrán que someterse a una verificación de antecedentes
- sobre la complejidad y duración del proceso

**El impacto del tiempo de espera**—Las familias pueden tener miedo y dudar de sí mismas si no tienen manera de conservar una conexión y obtener seguridad. Esta es una fase crítica en la que las familias pueden retirarse por su propia voluntad, algunas por buenas razones, pero otras que pudieron haber sido buenos padres sustitutos también pueden optar por excluirse.

## LO QUE HACEN LAS AGENCIAS PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS

---

- 1** Hacer llamadas de seguimiento y enviar notas de motivación para que las personas asistan a la orientación.
- 2** Tener un programa habitual y frecuente de juntas de orientación.
- 3** Tener las juntas en una ubicación accesible, de la comunidad (en la ruta de autobús) y en horas convenientes para los padres.
- 4** Brindar estacionamiento y acceso para personas con discapacidad.
- 5** Motivar a las personas a traer amigos a la primera reunión.
- 6** Organizar la junta de orientación como una recepción o casa abierta.
- 7** Incluir a padres sustitutos experimentados para ayudar a dar la bienvenida y brindar información.
- 8** Proporcionar servicio de guardería o reembolso por ello.
- 9** Proporcionar abundantes bocadillos o una comida y refrescos.
- 10** Entregar un paquete de bienvenida con información que transmita un mensaje claro y exacto sobre la adopción y la crianza temporal y sobre los niños que necesitan cuidado.
- 11** Considere utilizar la guía de bolsillo para familias de *AdoptUSKids*.
- 12** Explique los requisitos desde un principio y por qué son necesarias las verificaciones de antecedentes.
- 13** Intente anticipar y tratar las preguntas e inquietudes de los padres, ya que esta puede ser la primera exposición de los padres ante las realidades del cuidado sustituto.
- 14** Motive a los posibles padres a proceder con la capacitación para obtener más información y ayudarlos a tomar sus decisiones.
- 15** Después de la casa abierta ofrezca tiempo para responder a preguntas individuales, en privado si es que así lo solicitan.
- 16** Brindar ayuda personalizada a personas con dificultades del idioma o para leer.
- 17** Proporcionar números telefónicos de acceso directo para que las personas tengan conversaciones privadas de seguimiento.
- 18** Haga una buena primera impresión. No desanime a un posible padre.
- 19** Programe la primera sesión previa al servicio tan pronto como sea posible, después de la casa abierta (preferentemente dentro de 2-3 semanas).

## CAPACITACIÓN PREVIA AL SERVICIO

Cómo involucra la agencia a los posibles padres en un proceso de aprendizaje que:

- los prepara para la adopción/crianza temporal
- crea la base para el trabajo en equipo con la agencia y
- contribuye a su crecimiento y desarrollo como padres

### ¿Qué resultados debemos esperar en este paso?

Los posibles padres:

- entenderán los requisitos y el proceso de solicitud
- desarrollarán un nuevo entendimiento de las habilidades paternas necesarias para los niños en crianza temporal
- habrán conocido y conversado con otros posibles padres, personal y padres sustitutos experimentados
- se ven a sí mismos como parte de un equipo entusiasta, trabajador y competente
- tendrán la información suficiente para tomar una decisión informada sobre si presentar una solicitud para convertirse en padres adoptivos o de crianza temporal
- sabrán qué tipo de niño pueden criar mejor y qué tipo de padre sustituto serán, por ejemplo, de crianza temporal, adoptivo, de relevo, crianza temporal-adopción
- habrán iniciado con el proceso de solicitud

### ¿Cómo se ve esto desde la perspectiva de un padre?

- Los posibles padres llegan con un sueño y ahora se enfrentan a la realidad. La crianza temporal y la adopción no son fáciles.
- Están siendo bombardeados con muchísima información. Pueden sentir que están en una montaña rusa emocional. Algunas veces quiere continuar y algunas veces quieren huir. Este periodo es de autoselección y reflexión.
- Necesitan enfrentarse a su verdadera motivación para querer hacer esto y a sus valores. Tienen preguntas: ¿Sigo en el camino? ¿Cómo afectará esto a mi matrimonio o pareja, a mis otros niños, mi situación económica, mi privacidad y a mis otras metas de vida? Necesitan sentirse como un miembro apreciado de una comunidad solidaria.

**El impacto del tiempo de espera**—Prolongar el proceso innecesariamente puede molestar a los padres. Si un capacitador/agencia no es sensible y comprensivo, es posible que el padre se retire.



## LO QUE HACEN LAS AGENCIAS PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS

- 1 Envíe notas recordatorias una semana antes de la capacitación.
- 2 Comprima el programa de capacitación al menor tiempo posible, manteniendo la calidad.
- 3 Ofrezca varias opciones para la ubicación de la capacitación, para poder atender las necesidades de las familias, incluyendo a las zonas residenciales.
- 4 Haga la capacitación en horarios convenientes para los padres, por ejemplo de 6:00 a 9:00 de la noche, los fines de semana o en las mañanas del sábado y en las rutas del transporte público con estacionamiento gratuito.
- 5 Recuerde las consideraciones sobre seguridad de los participantes durante los meses de invierno en los que oscurece más temprano.
- 6 Proporcione servicio de guardería para las personas con pre-adolescentes y niños.
- 7 Ofrezca café, refrescos, bocadillos y/o una comida ligera como muestra de respeto hacia los padres.
- 8 Utilice capacitadores experimentados y/o emplee a capacitadores si el personal interno no puede brindar la capacitación.
- 9 Contrate y capacite a padres de crianza temporal, adoptivos y parientes, para que formen parte del equipo de capacitación.
- 10 Tenga exposiciones en paneles incluyendo a padres sustitutos experimentados, padres biológicos y jóvenes en la crianza temporal.
- 11 Haga que su personal de reclutamiento/ de certificación asista a algunas sesiones para mantener una relación constante con los padres solicitantes.
- 12 Tome las huellas dactilares allí mismo.
- 13 Elija un currículo preestablecido que utilice buenas teorías de aprendizaje para adultos y que sea coherente con los valores, necesidades y objetivos de su organización.
- 14 Tenga un amplio personal disponible para responder preguntas o inquietudes personalmente con los participantes.
- 15 Registre la asistencia a la capacitación y ofrezca oportunidades para reponer sesiones.
- 16 Organice una ceremonia de graduación y celebración para los participantes y sus invitados de apoyo.
- 17 Incluya al director o a alguien designado como orador invitado y compartan una comida especial juntos.
- 18 Envíe tarjetas de «te extrañamos» a los padres ausentes.
- 19 Haga entrevistas de salida a los desertores y comuníquese con ellos de nuevo en seis meses para volver a invitarlos a la capacitación.
- 20 Mantenga las fotografías de los niños y su difícil situación al frente de los padres durante la capacitación para que puedan mantener su pasión y enfoque.

## EL PROCESO DE LA SOLICITUD

El momento en que los padres deben completar la solicitud varía de acuerdo a la agencia. Algunas entregan la solicitud durante la orientación, otras durante o después de la capacitación previa al servicio. Este paso generalmente ocurre simultáneamente al paso dos, «orientación» o al paso tres, «capacitación previa al servicio». Aquí se describe de forma separada ya que es valioso el entender sus diferentes elementos e importancia para los padres.

¿Cómo es que la agencia hace que el proceso de la solicitud sea lo más sencillo y amistoso posible, mientras que cumple con todos los requisitos necesarios? Las agencias difieren en el momento de entregar la solicitud, pero usualmente es necesario tener una solicitud antes de que cualquier «verificación» formal ocurra.

### ¿Qué resultados debemos esperar en este paso?

- La solicitud se continúa paralelamente con otros procesos para reducir el tiempo total hasta la colocación.
- La solicitud se llena completa, correcta y rápidamente.
- Se identifican los requisitos de posible elegibilidad y se resuelven pronto en el proceso.
- Los solicitantes entienden el proceso y se les brinda la ayuda que necesitan de principio a fin, por ejemplo, con el idioma, llenando formularios, obteniendo referencias, registros médicos, legales y otros.

### ¿Cómo se ve esto desde la perspectiva de un padre?

- Los padres quieren que el proceso de la solicitud se mantenga simple y directo. No quieren sentir que están siendo castigados.
- Si hay un problema real o percibido en los requisitos, un padre necesita hablar con alguien sensible, discreto y que pueda ayudar.

**El impacto del tiempo de espera**—La mayoría de los padres se sentirán preocupados por llenar la solicitud. A medida que el tiempo pasa, las preocupaciones pueden prolongarse o aumentarse.

## LO QUE HACEN LAS AGENCIAS PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS

---

- 1 Proporcione formularios directos de solicitud, revíselos si es que son muy problemáticos para muchos solicitantes. Mantenga el papeleo lo más simple posible.
- 2 Explique el proceso de solicitud y los requisitos necesarios claramente y tan pronto como sea posible (usualmente en la primera orientación, primera junta previa al servicio o visita al hogar). Recuerde advertir repetidamente a los padres para que puedan prepararse psicológicamente para las intrusiones en sus asuntos personales.
- 3 Si el estado requiere la obtención de huellas dactilares u otra información difícil de conseguir para las verificaciones de antecedentes, llévelo a cabo en el mismo lugar y tan pronto como sea posible para reducir el tiempo de procesamiento burocrático.
- 4 Tenga los formularios de solicitud y consentimiento del padre a la mano, antes de buscar obtener información privada de o sobre los padres.
- 5 Intente obtener información en partes pequeñas, iniciando en la primera sesión y continuando con el paso del tiempo.
- 6 Motive a los solicitantes a proporcionar referencias y una declaración médica tan pronto como sea posible.
- 7 Brinde asistencia especial a los solicitantes que lo necesitan, por ejemplo, un traductor o ayuda para leer. Es posible que se requieran visitas adicionales al hogar para ayudar a completar las solicitudes.
- 8 Tenga un sistema confiable de registro para las solicitudes o papeleo relacionado, de tal forma que se cumpla con los requisitos y/o se identifiquen y eliminen los problemas tan pronto como sea posible.
- 9 Tenga la solicitud y otros requisitos técnicos (referencias, verificación médica y de antecedentes) completos antes de comenzar el paso de evaluación mutua. Esto le ayuda a ahorrarse tiempo para eliminar posibles contratiempos con anticipación y reduce el tiempo total de espera para los padres.
- 10 Trate de no rechazar a nadie completamente. Los padres que no están preparados, interesados o son elegibles legalmente, pueden fungir como voluntarios contestando teléfonos, proporcionando relevo, clases particulares, etc.

---

*«Todos tienen un letrero invisible colgando del cuello que dice: "¡Háganme sentir importante!". Nunca olvide esto al trabajar con las personas».*

---

## EVALUACIÓN MUTUA Y ESTUDIO DEL HOGAR

¿Cómo interacciona la agencia con los posibles padres adoptivos y de crianza temporal en el entendimiento de las implicaciones de la adopción/crianza temporal y en la toma de decisiones «correctas» para ellos?

Este es el momento en que la agencia certificadora o los trabajadores sociales se reúnen con las posibles familias para hablar con ellos en sus hogares sobre su historia personal, relaciones familiares, razones para querer adoptar o iniciar la crianza temporal y su red de apoyo. La agencia determinará si el hogar es seguro y si hay suficiente espacio para un niño adoptado o en crianza temporal. La idea no es descalificar a personas sino permitir que todos vean si la colocación podrá funcionar.

### ¿Qué resultados debemos esperar en este paso?

- Todos los participantes ven claramente si la colocación funcionará
- Los padres y los miembros del hogar están preparados y listos para proceder con la colocación
- Los padres que no están listos o que no son legalmente elegibles para la crianza temporal/adopción son tomados en cuenta para otras funciones
- Los padres y el personal ven esto como un proceso educativo, basado en las fortalezas

### ¿Cómo se ve esto desde la perspectiva de un padre?

- Los padres no quieren ser juzgados. Dudan sobre los prejuicios culturales, raciales, de clase social, orientación sexual, etc. que una agencia o trabajador en específico puede tener durante el proceso.
- Los padres pueden estar nerviosos y les preocupará ser descalificados. Esto puede reflejarse en timidez, falta de cooperación, incompetencia u otras respuestas negativas.
- Pueden tomarse el rechazo muy personalmente y sentirse tan heridos que rechazarán los intentos de la agencia por involucrarlos como voluntarios o futuros padres.

**El impacto del tiempo de espera**—El proceso se está convirtiendo en una decisión que cambiará sus vidas. Los solicitantes pueden resentirse si la agencia se tarda mucho en tomar una decisión.

## LO QUE HACEN LAS AGENCIAS PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS

---

- 1 Cuento con plazos estrictos y expectativas del personal en relación a la conclusión del proceso de evaluación.
- 2 Desarrolle un programa de contactos y expectativas con los padres y adhírase a él para concluir el proceso puntualmente.
- 3 Presente el proceso a los padres como una oportunidad mutua para tomar una decisión totalmente informada sobre la crianza temporal/adopción y para decidir si desean trabajar con esta agencia en particular.
- 4 Con el propósito de acelerar el proceso, inicie el proceso de evaluación mutua cuando sea posible durante la capacitación previa al servicio, en especial si el padre ha identificado a un niño específico para la adopción o la crianza temporal.
- 5 Comparta información sobre las expectativas de la agencia de los trabajadores con los padres para que puedan llevar un registro del proceso (Considere utilizar la guía de bolsillo para familias de *AdoptUSKids*).
- 6 Lleve a cabo la evaluación como un proceso basado en las fortalezas y no como una investigación.
- 7 Sea honesto acerca la participación de la familia biológica. Ayude a los padres a exponer sus miedos y apóyelos durante su vacilación con información correcta, posibles situaciones y hablando con otras familias.
- 8 Si un padre está interesado en adoptar un niño identificado específicamente, pase una considerable cantidad de tiempo explorando situaciones que probablemente ocurrirán con este niño. Esto también puede realizarse con un tipo de niño, utilizando el caso de un niño real pero anónimo para ejemplificar.
- 9 Ayude y defienda a los padres durante este periodo, por ejemplo, asigne a un padre experimentado como mentor o compañero o haga que el reclutador original funja como defensor.
- 10 Remita a los posibles padres a más material de lectura y ayúdelos a conectarse con otros padres sustitutos, por medio de juntas de un grupo de padres o contactando a ciertos padres sustitutos.
- 11 Ayude a los padres a eliminar impedimentos fijos para la certificación, por ejemplo, por medio de reparaciones mínimas en el hogar, camas para los niños, exámenes médicos, equipo para niños con necesidades especiales, etc. incluyendo ayuda económica si es que es necesaria.
- 12 Busque incluir y no excluir a personas en el proceso.
- 13 Ayude a los padres a identificar sus personas de apoyo y comience a conectarlos con los recursos de la comunidad que podrán necesitar.

## LICENCIA Y/O APROBACIÓN

En este punto, la agencia prácticamente ya sabe si el solicitante será aprobado o no.

¿Qué tan rápido puede la agencia informar al solicitante de su resolución y continuar con la certificación y/o proceso de aprobación?

### ¿Qué resultados debemos esperar en este paso?

- La conclusión puntual de la evaluación escrita (estudio del hogar) y otro papeleo de la certificación/aprobación.
- El proceso estatal de certificación/aprobación es puntual y eficiente.
- Se proporciona a los padres una copia del estudio de su hogar y se les brinda una oportunidad para corregir cualquier imprecisión antes de que éste sea concluido.

### ¿Cómo se ve esto desde la perspectiva de un padre?

- La decisión se prolonga y también se prolonga la incertidumbre y ansiedad del padre.
- A los padres les cuesta entender por qué toma tanto tiempo terminar con el papeleo.
- A los padres les preocupa la información que se ha registrado sobre ellos y una posible violación a su privacidad.

**El impacto del tiempo de espera**—Los solicitantes pueden perder la esperanza y confianza en la agencia cuando el proceso se vuelve muy pesado y está tardando mucho. Los padres tendrán inquietudes sobre la percepción que la agencia tiene sobre ellos. Comenzarán a cuestionarse a sí mismos y posiblemente, a perder la esperanza a causa de esto.



## LO QUE HACEN LAS AGENCIAS PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS

---

- 1** Establezca plazos y estándares para la conclusión puntual de los estudios de evaluación familiar y para la certificación/aprobación.
- 2** Considere utilizar una doble certificación/aprobación, para que el estudio del hogar pueda completarse simultáneamente, ya sea para la crianza temporal y/o la adopción.
- 3** Brinde un trabajador técnico, por ejemplo, un asistente administrativo para ayudar en el procesamiento de la documentación y papeleo de certificación/aprobación.
- 4** Proporcione incentivos al personal cuando logren sus objetivos en relación a los números y la puntualidad de la conclusión de la certificación/aprobación.
- 5** Proporcione copias a los padres de sus estudios de evaluación familiar, para que tengan la oportunidad de corregir errores o malentendidos.
- 6** Informe a las familias cuando se termine con el papeleo y se logre la certificación/aprobación.
- 7** Continúe contactando periódicamente a los padres para informarles sobre la actividad actual de la colocación y las posibilidades, así como para explicarles los motivos de las demoras. También sirve enviar notas personales y significan mucho durante este periodo.
- 8** Tenga completo todo el papeleo, capacitación, estudio del hogar y certificación y/o aprobación necesarios en el momento en que una familia esté lista para aceptar a los niños.
- 9** Haga llamadas telefónicas a los solicitantes al menos una vez cada 30 días hasta que se lleve a cabo la colocación para asegurar que saben que están siendo considerados y atendidos.
- 10** Pida a padres experimentados que ofrezcan reuniones para «Padres en Espera», quizás en la casa de alguien, para mantener el entusiasmo de la familia y hacerles saber que no han sido olvidados.

---

*«El mayor bien que se puede hacer a otro no es el de compartir tus riquezas, sino revelarle las tuyas a otro». — Benjamin Disraeli*

---

## COLOCACIÓN

---

¿Cómo asegura la agencia que la correspondencia entre un padre sustituto y las necesidades de un niño/grupo de hermanos sea la adecuada?

### ¿Qué resultados debemos esperar en este paso?

- La agencia cuenta con un confiable sistema de información que identifica a las familias en espera y que respeta sus preferencias.
- El padre tiene la información necesaria para tomar una decisión informada sobre una colocación específica, incluyendo:
  - la personalidad, comportamiento, preferencias y necesidades del niño o niños
  - el historial médico, psicológico y escolar
  - el estado y necesidades de servicio de los padres biológicos
  - el objetivo preliminar de permanencia del niño o niños
- el niño está listo para ser incluido en esta nueva familia.

### ¿Cómo se ve esto desde la perspectiva de un padre?

- Los padres quieren y necesitan ser incluidos en la toma de decisiones de la colocación. No quieren que los presionen para adoptar un niño que no están preparados para ayudar.
- Si se les da información completa sobre el niño y sus circunstancias, los padres están abiertos a considerar una gran variedad de tipos niños.

**El impacto del tiempo de espera**—Las familias se frustran mucho si tienen que esperar demasiado entre la aprobación/certificación y la colocación. Esto puede llevarlos a buscar otra agencia y/o a tomar un niño que no están listos para criar.



## LO QUE HACEN LAS AGENCIAS PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS

---

- 1** Manténgase en contacto frecuente con la familia certificada/aprobada mientras esperan una colocación.
- 2** Motive a las familias en espera a asistir a grupos de apoyo para padres y/o a mantenerse en contacto con organizaciones de padres adoptivos y de crianza temporal locales.
- 3** Proporcione a los padres un calendario de capacitación continua y envíeles invitaciones para otros eventos de la agencia.
- 4** Motive a los padres a brindar relevo o cuidado de emergencia mientras esperan.
- 5** Proporcione información continua a los padres sobre los niños que están esperando ser adoptados.
- 6** Sean receptivos y considerados cuando los padres llamen para pedir información y noticias sobre su situación.
- 7** Asegúrese de que los padres tengan la información necesaria para tomar una decisión informada sobre la colocación y para brindar cuidado inmediato al niño.
- 8** Explore «AdoptAir» si la adopción implica viajes fuera del estado y necesita asistencia para visitar y/o adoptar ([www.adoptea.org](http://www.adoptea.org)).
- 9** Visite a los nuevos padres sustitutos inmediatamente después de la colocación para asegurar que se cumplan todos los requisitos, que la familia sustituta y el niño estén acomodándose y que las visitas de los padres biológicos o de la familia biológica estén programadas, cuando estas sean indicadas.
- 10** Haga que el trabajador de reclutamiento/estudio del hogar se comunique durante la primer semana para responder a cualquier pregunta y brindar transición al personal de colocación.
- 11** Brinde seguimiento para apoyar a los padres de forma continua:
  - lleve a cabo visitas periódicas al hogar por parte del personal de la agencia
  - tenga una línea de emergencia disponible las 24 horas
  - conozca el número directo de emergencias de Medicaid para servicios médicos seguros
  - brinde oportunidades de capacitación periódica a los padres sustitutos
  - lleve a cabo reuniones mensuales en grupos sobre la adopción/crianza temporal
  - responda inmediatamente y/o dentro de 24 horas a las llamadas telefónicas de los padres
  - involucre a los padres en la toma de decisiones de los niños en su hogar y en las decisiones y programas de la agencia.

## OTRAS CONSIDERACIONES

---

### Los niños

En años recientes, el número de niños bajo crianza temporal ha aumentado de 260 000 hasta más de

540 000.\* De esta cantidad, aproximadamente 100 000 son niños y jóvenes que necesitan ser adoptados. La mediana de edad de los niños bajo crianza temporal con el objetivo de ser adoptados es 8.2 años.

Los niños bajo crianza temporal han experimentado trauma, incluyendo múltiples separaciones de sus familias y posiblemente más de una colocación bajo crianza temporal. Con frecuencia, han sufrido condiciones negligentes y/o un trato abusivo en sus cortas vidas. Algunos han sido abusados en su hogar o en otro lugar, de forma sexual, física o emocional. Muchos de ellos habrán vivido con familias biológicas para las cuales la drogadicción y/o la violencia física era parte de su vida diaria. Algunos se han enfrentado a considerable discriminación y rechazo por haberse identificado a sí mismos como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o por cuestionar su orientación sexual (LGBTQ).

Es probable que estos niños desarrollen problemas emocionales, sociales, de comportamiento y desarrollo, mientras batallan de modo infantil para sobrellevar los efectos de sus experiencias anteriores y para lidiar con la incertidumbre de su futuro.

Además de estos niños, las agencias estarán atendiendo a niños con necesidades de salud especiales, exclusivas a nuestro tiempo. Algunos niños que nacieron adictos a una droga o con exposición al VIH también necesitan adopción o crianza temporal.

Algunos de estos niños son parte de un grupo de hermanos; o son mayores; y/o son de una minoría racial, étnica o cultural.

Algunos niños son naturalmente más adaptables y se recuperan más rápidamente que otros.

Sabemos que la crianza de ciertos niños será más difícil que la de otros, a lo largo de la niñez y adolescencia. Algunos tendrán reacciones emocionales más radicales a causa de sus experiencias anteriores. Se sentirán enojados, irritables y tendrán se les dificultará relacionarse. Será especialmente desafiante criar a estos niños. Posiblemente necesitarán servicios y recursos especializados frecuentes.

Investigaciones recientes documentan que la adopción de niños mayores es exitosa para la mayoría de las familias. La Universidad de California descubrió que las

---

\* Estos datos provienen del informe AFCARS: Estimaciones preliminares del año fiscal 2001 a partir de marzo de 2003. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU.

perturbaciones en la adopción ocurren con menos frecuencia que lo esperado y que el índice de interrupción permanece aproximadamente en un 10%. Además, documentaron que el apoyo y los servicios sociales para las familias son de vital importancia para las adopciones exitosas. El Child Welfare League of America informa hallazgos similares. En un estudio, 73% de las familias informaron una alta satisfacción con la adopción.

Es más probable que las familias se sientan satisfechas con su experiencia sobre la adopción y la crianza temporal cuando se efectúen los siguientes apoyos:

- son tratadas de forma respetuosa y como parte del equipo
- han recibido toda la información sobre los antecedentes, personalidad y necesidades de un niño.
- han sido preparadas para la experiencia de la adopción y la crianza temporal y tienen acceso a capacitación continua y oportunidades de desarrollo personal
- están conectadas, involucradas con otros padres adoptivos/de crianza temporal
- su agencia, su red personal de apoyo y otros recursos comunitarios las apoyan en tiempos difíciles y crisis familiares.

### ¿Por qué los niños son puestos en adopción?

|   | Niños adoptados en general | Los niños disponibles para la adopción a partir de la crianza temporal |
|---|----------------------------|--|
| Los niños fueron separados de sus padres a causa de negligencia y abuso.    | 30%                        | 71%  |
| Los padres biológicos decidieron que no estaban listos.                     | 42%                        | 13%  |
| Los padres biológicos no tenían los recursos económicos para criar al niño. | 20%                        | 8%   |
| Los padres del niño murieron.   | 4%                         | 2%   |

La tabla anterior fue adaptada de la «Encuesta nacional de actitudes de la adopción» de la Fundación Dave Thomas para la Adopción; el Instituto de Adopción Evan B. Donaldson; Harris Interactive, Inc. junio 2002, [http://www.davethomasfoundationforadoption.org/html/resource/adoption\\_attitudes.pdf](http://www.davethomasfoundationforadoption.org/html/resource/adoption_attitudes.pdf).

# CARACTERÍSTICAS DE FAMILIAS ADOPTIVAS Y DE CRIANZA TEMPORAL EXITOSAS

---

## 1 Tolerancia a sentimientos ambivalentes

Las familias sustitutas exitosas continúan incluso después de que «los sentimientos afectuosos y melodramáticos han desaparecido». Ellos no se juzgan a sí mismos muy severamente por experimentar sentimientos negativos sobre el niño y/o la familia biológica del niño. Entienden que pueden sentirse enojados sin explotar. Sienten empatía tanto por el niño como por la familia biológica.

## 2 Cualidades firmes y en control

Se sienten cómodas orientando y brindando estructura para sus niños. Como los adultos de la familia, toman la iniciativa en la relación, de forma fuerte y atenta. Intentan anticipar comportamientos, interrumpir comportamientos negativos de forma anticipada y brindar elogios y afecto físico. No se dejan disuadir por las protestas o el retraimiento del niño.

## 3 Expectativas flexibles

Al involucrarse con niños, tienen expectativas realistas y flexibles sobre sí mismos y sus niños. No trabajan por reconstruir al niño, sino que se esfuerzan por ayudarlo a lograr el éxito, reconociendo y apreciando los pequeños pasos para llegar a los objetivos. Demuestran flexibilidad en sus expectativas sobre el resultado de la colocación.

## 4 Tolerancia al rechazo

Son capaces de resistir a comportamientos difíciles de parte de sus niños adoptivos/de crianza temporal, incluyendo comportamientos hirientes, de enojo o rechazo. Si el niño las rechaza, no se lo toman personalmente, porque reconocen al rechazo del niño como el temor a la intimidad. Se dan cuenta de que el vínculo que el niño tiene con su familia biológica, familias de crianza temporal previas y otras personas, no es un rechazo a sus nuevos padres.

## 5 Capacidad para demorar la gratificación parental

Están conscientes de que la relación con sus niños adoptivos/de crianza temporal puede no ser recíproca. Pueden criar a los niños sin esperar mucho a cambio. Pueden aplazar sus propias recompensas y no adjudican el comportamiento del niño a su fracaso como padres.

## 6 Sentido del humor

Son capaces de utilizar el humor para sobrellevar el estrés que puede resultar de la crianza temporal o la adopción. Pueden reírse y expresar sus sentimientos, hallando humor en los intercambios cotidianos con sus niños y/o con los padres biológicos.



## 7 Capacidad de atender sus necesidades personales

Saben cómo cuidar de sí mismos. Se niegan a ser mártires y reconocen que es necesario tomarse tiempo personal como pareja y como individuos. Se toman descansos del niño, utilizando el cuidado de relevo y otros recursos para ello.

## 8 Capacidad para utilizar los recursos

Buscan y aceptan ayuda. Aprenden a cómo identificar y acceder a la ayuda y el apoyo. Es posible que hagan esto de manera formal o informal, buscando asistencia que varía de grupos de autoayuda hasta terapia profesional. Dejan entrar a otras personas en su sistema familiar para obtener el apoyo adicional que necesitan.

## 9 Roles familiares flexibles

Comparten la responsabilidad de la crianza y la educación. Buscan en el sistema total familiar para encontrar respuestas a los problemas. Los padres son capaces de detectar señales de «agotamiento» en su pareja, y comparten el rol del cuidado de los niños. Dicha flexibilidad incrementa en gran medida las probabilidades de éxito.

## 10 Espiritualidad

Las familias sustitutas tienen creencias religiosas o espirituales que respaldan al altruismo y el cuidado por los demás. Han adquirido un sentido de propósito y satisfacción básica sobre donde se encuentran en sus vidas.

*Estas diez características se desarrollan con el tiempo. Las familias sustitutas exitosas son aquellas que están dispuestas a crecer y cambiar para poder mantener su compromiso con el niño. También son familias que se sienten cómodas pidiendo ayuda y que la utilizan adecuadamente.*

---

Adaptado de la cinta de video, Characteristics of Successful Adoptive Families (Características de familias adoptivas exitosas), @Spaulding for Children (Spaulding para niños), 1989 y adaptado de ideas que fueron implementadas por primera vez por Katz, Linda, "Parental Stress and Factors for Success in Older Child Adoption" (El estrés paternal y otros factores de éxito en la adopción de niños mayores). Child Welfare, LXV 6, noviembre-diciembre 1986, págs. 569 a 578.

# CARACTERÍSTICAS DE LOS PROFESIONALES DE RECLUTAMIENTO EXITOSOS

---

Los profesionales de reclutamiento exitosos tienen muchas buenas cualidades. La siguiente lista muestra algunas de estas características. ¿Cómo califica usted en cada una de estas? Nadie tiene todas estas cualidades. Recuerde que se logra más trabajando en equipo. No tiene que hacerlo todo usted solo.

- Sentido de urgencia
- Le agradan y respeta a las personas y se enfoca en sus fortalezas
- Ve a los padres como recursos a ser desarrollados, no excluidos
- Cualidades detectivescas al buscar a parientes perdidos
- Naturaleza humilde y sin prejuicios
- Inquisitivo sobre diferentes culturas y siempre dispuesto a aprender más
- Capacidad para explicar y desglosar las tareas
- Una actitud que derriba barreras—busca formas para evitar una situación difícil
- Sentido común
- Defensor familiar
- Trabaja en equipo
- Buen juicio
- No teme pedir ayuda a sus compañeros o a padres sustitutos
- Buen maestro
- Buenas habilidades de comunicación—oral y escrita
- No se intimida por los grupos comunitarios o al hablar en público
- Disposición por ir más allá de lo requerido

# COMPETENCIA CULTURAL

---

## Marco para el trabajo con poblaciones multiculturales

- **Haga su tarea:** evalúe la misión y actividades de su organización con respecto al trabajo con culturas y comunidades diversas. Conozca sus fortalezas y sea abierto sobre ellas.
- **Obtenga la entrada adecuada:** ¿hay personal o gente en grupos interesados, o líderes comunitarios que harán presentaciones o que responderán por usted y su organización?
- **Desarrolle relaciones y redes de colaboración:** ¿Cómo lo ven a usted y a su organización sus colegas y los líderes de organizaciones que atienden a comunidades diversas, como lo son personas de color, individuos LGBT, comunidades religiosas, etc.? ¿Cómo puede fortalecer estas relaciones al incluir a esos líderes en sus esfuerzos y al ofrecerse como voluntario para unirse a los suyos? ¿Cómo puede ganar su confianza?
- **Siga el protocolo:** aprenda con anticipación a cómo comportarse en entornos como iglesias afroamericanas, juntas tribales, grupos comunitarios de LGBT, etc. ¿Cuál es el protocolo? ¿Cómo puede prepararse para seguirlo?
- **Reconozca la naturaleza recíproca de las relaciones:** ¿qué gana la comunidad al colaborar y cooperar con usted? Esto es importante, no llegue con las manos vacías. Es cuestión de respeto.

## Indicadores clave para la competencia cultural en el bienestar infantil

- La filosofía, política y práctica de la agencia son culturalmente relevantes en todos los niveles y son revisadas y actualizadas periódicamente.
- Los servicios y los formularios se proporcionan en el idioma o dialecto y utilizan términos culturalmente sensibles e inclusivos para las personas que están siendo atendidas.
- El personal de todos los niveles de la organización es representativo de los grupos culturales que atienden.
- Las políticas y procedimientos del programa se desarrollan en el contexto cultural de las poblaciones que atienden, es decir, sistemas de valores, definiciones y tradiciones familiares, orientación sexual, género y edad, etc.
- Los programas y entornos de trabajo ejemplifican la conservación y celebración cultural y son asequibles para las comunidades atendidas.
- Se ofrece traducción de idiomas, especialmente al atender y defender a familias cuyo idioma principal no es el inglés.
- Las estrategias de empoderamiento y el respeto son evidentes en toda la organización.

# CONSIDERACIONES ADICIONALES: TRIBUS INDOAMERICANAS

## ¿Por qué es difícil para los indioamericanos el involucrarse en la crianza temporal?

1. Algunas tribus tienen el principio de no interferir, lo que inhibe a las personas de ofrecer su ayuda en los asuntos o problemas de otros.
2. Es probable que las posibles familias sustitutas hayan experimentado el cuidado sustituto personalmente o que tengan familiares que hayan estado bajo cuidado (antes de 1978, uno de cada cuatro niños indioamericanos se encontraban en algún tipo de cuidado fuera del hogar). Muchas personas indioamericanas no quieren exponer a su familia a lo que experimentaron.
3. Los indioamericanos pueden temer al sistema de bienestar infantil y lo que representa. También pueden temer que juzguen a sus familias.
4. Muchas personas tienen una visión tan negativa del sistema de bienestar infantil que simplemente no quieren formar parte del programa que traslada a los niños.

## Sugerencias para vencer la resistencia

Intente utilizar un enfoque para encontrar hogares de «puerta a puerta». En este enfoque, un reclutador de hogares sustitutos comienza por ir con los ancianos respetados y los líderes comunitarios y espirituales. Se les informa a los líderes sobre el bienestar infantil y la necesidad de familias sustitutas y se les pregunta si conocen a personas en la aldea que serían buenas cuidando niños. Una vez juntados algunos nombres, el trabajador comienza el proceso de visitar a cada persona recomendada en su hogar.

Durante la visita, el trabajador pregunta si él/ella puede explicarle sobre el sistema de bienestar infantil y sobre la necesidad de familias sustitutas, pero el trabajador normalmente no quiere preguntar sobre su interés en brindar cuidado sustituto en este momento. El trabajador puede decir: «la gente por aquí dice que te preocupas por tus niños. ¿Sabes de alguien que tú piensas que también es bueno cuidando niños?». El trabajador puede regresar varias veces antes de pedir a la familia que considere convertirse en una familia sustituta. Esta forma es considerada cortés y respetuosa.



Además, es posible que un trabajador espere hasta que un niño en específico necesite un hogar y presente una solicitud en el contexto de la necesidad del niño. Ayuda que el trabajador sea parte de y conozca a la comunidad. Esto debe realizarse de forma respetuosa por un trabajador dispuesto a tomarse el tiempo para desarrollar relaciones con los miembros de la comunidad y los líderes tribales.

De Terry Cross (1995) *Heritage and Helping: A Model Curriculum for Indian Child Welfare Practice*. (Patrimonio y Ayuda: Un currículo modelo para la práctica del bienestar infantil de indioamericanos). National Indian Child Welfare Association.



# MANTENER LA MOTIVACIÓN

---

¿Cómo pueden los profesionales de la crianza temporal/adopción mantenerse motivados y repuestos en el muy complejo entorno y frecuentemente cambiante de los servicios humanos?

## Guiarse por una misión

Tenga un objetivo claro. Su causa es para asegurar la seguridad, permanencia y bienestar infantil. ¿Es esta causa una causa merecedora de su corazón? ¿Tiene fuertes sentimientos por estos niños? Si es así, usted encontrará la fuerza y los recursos para atender a los niños que lo necesitan. Y al hacerlo, usted marcará una gran diferencia en sus vidas.

## Entender claramente los riesgos implicados y a quien afectan

Cuando se les pregunta, los profesionales usualmente dicen que los niños son los que corren más riesgos al hallarse bajo crianza temporal. De hecho, son usualmente los padres sustitutos o adoptivos quienes corren el mayor riesgo por la mayor cantidad de tiempo. Es por esta razón que deben ser tratados con la mayor honestidad y respeto, para que puedan tomar decisiones informadas. Los niños pueden salir heridos, tanto por los riesgos que usted toma como por los que no toma. El no tomar decisiones puntuales sobre la permanencia de los niños puede colocarlos bajo un gran riesgo.

## Construir su propio tipo de empoderamiento

El empoderamiento es la clave para gestionar los riesgos. Sentirse empoderado significa implementar su propia experiencia profesional en la situación, incluyendo lo que usted conoce sobre estos niños y jóvenes que están siendo atendidos, así como la información que ha reunido del proceso de evaluación específica sobre el niño.

- Cuando reconoce la pericia de una familia y los ve como padres sustitutos para los niños, hay una base real para una colaboración, para planear y compartir riesgos en nombre del beneficio de los niños involucrados
- Reconocer que los trabajadores sociales pueden compartir su conocimiento y habilidades con las familias y que las familias pueden dirigir sus propios destinos, lo ayuda a adquirir empoderamiento.
- Entender que la fortaleza y el conocimiento de una familia crecerán con la práctica y el tiempo, sirve para empoderar.

## Asumir la responsabilidad por su propio proceso de aprendizaje

Conózcase a sí mismo y los valores personales que otorga a su trabajo. ¿Cuáles son sus fortalezas y sus debilidades al trabajar con distintas culturas? ¿Cómo puede obtener el apoyo y la capacitación que necesita para hacer su trabajo ahora y en el futuro?

## Encontrar redes de apoyo afirmadoras

Preocúpese por no aislarse. Este trabajo no puede llevarse a cabo sin apoyo. Necesitan construirse redes entre el personal de crianza temporal y el de adopción. Estos apoyos son esenciales para su sentido de valía personal y empoderamiento.

## Desarrollar y ser parte de un espíritu emprendedor

Tenga la disposición para intentar nuevas ideas, corra riesgos prácticos, un paso a la vez, y motive a los demás a hacer lo mismo.

## Ser un defensor activo

Construya redes y una zona personal de influencias. Abogue por cambios en el sistema. Documente lo que le funciona y lo que no le funciona. Sea un defensor informado y contundente de cambios positivos.

## Tómese el tiempo para celebrar

- Tómese el tiempo para celebrar victorias—incluso las pequeñas:
- Reconozca cuando se ha concluido una tarea.
- Respire profundamente y dese una palmada en la espalda.
- Haga un pequeño baile de victoria.
- Prepare listas de las actividades que necesitan hacerse y coloque estrellas doradas en los artículos a medida que son completados.
- Reconozca cuando otros terminan sus tareas. Asegúrese de ser específico en su elogio.

Su viaje personal en el bienestar infantil es como «seguir el camino de ladrillos amarillos». Lleve consigo coraje, corazón y sabiduría. Haga lo mejor posible. Y logrará una diferencia significativa en la vida de un niño.

# PREVIO AL SERVICIO: EL CURRÍCULO

---

Las materias de capacitación pueden incluir temas como el entendimiento y manejo de los problemas emocionales de los niños, el manejo del comportamiento, desarrollo infantil, uso de los servicios comunitarios, y formas de trabajar con los padres biológicos para lograr la reunificación.

El mejor plan de estudios promoverá el involucramiento de padres adoptivos y de crianza temporal experimentados como una parte integral del equipo de capacitación y tendrá las siguientes características:

- brinda experiencia desde la perspectiva del niño/joven bajo crianza temporal
- habla sobre los diferentes roles de padre sustituto, por ejemplo, criar para lograr la reunificación y/o la adopción; adopción solamente; relevo; criar niños con necesidades especiales de salud, etc.
- modela y enseña lo que significa ser un miembro del equipo como padre sustituto
- trata con la importancia de la familia biológica desde la perspectiva del niño incluyendo al involucramiento de los padres, la importancia de las visitas y las maneras en que los padres sustitutos pueden apoyar la permanencia
- incluye información para anticipar comportamientos típicos de niños adoptados/ bajo crianza temporal y proporciona información sobre medidas de disciplina apropiadas para niños que han sufrido maltrato previo
- brinda muchas oportunidades para la interacción, discusión y ejercicios prácticos.

# PREVIO AL SERVICIO: LOS CAPACITADORES

---

Los capacitadores pueden posibilitar o arruinar sus esfuerzos de reclutamiento. Un buen capacitador hace las sesiones tanto informativas como divertidas para los posibles padres adoptivos/de crianza temporal. La sala debe estar llena de ruido a causa de las risas y preguntas, y después silenciosa por la concentración de los presentes. El capacitador ilustra los principios e ideas con muchos ejemplos reales, historias cómicas e incluso algunas trágicas. Todos se van llenos de energía con respecto al futuro, entusiastas sobre la decisión y ansiosos por continuar trabajando y aprendiendo. Están involucrados en el proceso.

Los buenos capacitadores saben trabajar en un equipo de capacitación que incluye a padres sustitutos experimentados.

Un capacitador menos eficaz aburre con la lista de reglas e instrucciones y tiene que forzar las respuestas por parte de los presentes. Pocas personas tienen preguntas y quienes sí tienen, reciben respuestas vagas e inciertas o decretos rotundos. Algunos participantes se van pronto y no vuelven. Todos se van con dudas acerca de su compromiso.

La capacitación es un trabajo duro que requiere preparación, práctica y talento. Es posible que los trabajadores sociales o funcionarios de agencia buenos, sean terribles capacitadores, mientras que los buenos capacitadores no necesariamente tienen que ser buenos trabajadores sociales o ejecutivos. Quizás sea muy tentador enviar cualquier persona disponible y dejar que «improvise» como «capacitador por accidente» esperando lo mejor. Esto le costará caro al reclutamiento.

- Los líderes de la agencia pueden preocuparse por que quienes dirijan las capacitaciones tengan energía, pericia, conciencia cultural y entusiasmo.
- Los líderes también pueden tomar en cuenta el tiempo suficiente dentro de la carga de trabajo de los empleados/capacitadores para que puedan preparar el material y otros preparativos, planear cada sesión de capacitación, arreglar todo y posteriormente, seguir adelante.
- La capacitación es vital para los capacitadores. Los capacitadores necesitan tiempo para prepararse para la tarea, así como para dominar el material y el plan pedagógico.
- Agencias de todos los tamaños pueden colaborar con otras agencias y/o contratar a capacitadores competentes de medio tiempo.

## REFERENCIAS Y SITIOS WEB PARA INFORMACIÓN SOBRE EL RECLUTAMIENTO EN LA ADOPCIÓN Y LA CRIANZA TEMPORAL

---

**Kit de marketing y reclutamiento de la campaña del mes nacional de la adopción 2003**, un producto conjunto de *AdoptUSKids* y el Centro Nacional de Recursos para la Adopción.

*\*Actualización: Una versión más reciente del kit de «marketing y reclutamiento» mencionado en la pág.4 ahora está disponible en: [www.adoptuskids.org/\\_assets/files/NRCRRFAP/resources/national-adoption-month-toolkit-2009.pdf](http://www.adoptuskids.org/_assets/files/NRCRRFAP/resources/national-adoption-month-toolkit-2009.pdf)*

**Adoption: A Guide for Military Family Service Center Staff and Civilian Social Workers (Adopción: una guía para el personal y trabajadores sociales del centro de servicio para familias de militares)**. Una publicación de la Asociación de Intercambios de Adopción.

*\*Actualización: Este material ha dejado de publicarse. Un material similar: “Wherever My Family Is, That’s Home! Adoption Services for Military Families,” («¡Hogar es donde mi familia está!: Servicios de adopción para familias de militares») está disponible en: [www.adoptuskids.org/\\_assets/files/NRCRRFAP/resources/wherever-my-family-is-thats-home.pdf](http://www.adoptuskids.org/_assets/files/NRCRRFAP/resources/wherever-my-family-is-thats-home.pdf)*

**You Can Adopt: A Guide for Military Families (Puedes adoptar: una guía para familias de militares)**. Una publicación de la Asociación de Intercambios de Adopción.

*\*Actualización: Este material ha dejado de publicarse. La ficha técnica “Military Families Considering Adoption” («Familias de militares considerando la adopción») brinda información similar. La ficha técnica está disponible en: [www.childwelfare.gov/pubs/f\\_milita.cfm](http://www.childwelfare.gov/pubs/f_milita.cfm)*

**Placing Children Across Geographic Boundaries (Buscando hogares para los niños a través de los límites geográficos)**. Una publicación de la Asociación de Intercambios de Adopción y el Centro Nacional de Adopción.

*\*Actualización: Este material ha dejado de publicarse. Otros materiales relacionados a la colocación de niños a través de los límites geográficos, están disponibles en *AdoptUSKids* en: [www.adoptuskids.org/for-professionals/free-resources/resources-for-interjurisdictional-placements](http://www.adoptuskids.org/for-professionals/free-resources/resources-for-interjurisdictional-placements)*

**Overcoming Geographic Barriers: A Guidebook for Families Pursuing Interstate Adoption (Venciendo los límites geográficos: una guía para las familias que buscan la adopción interestatal)**. La Asociación de Intercambios de Adopción y el Centro Nacional de Adopción.

*\*Actualización: Este material ya no está disponible. Una publicación del año 2006 de la Oficina de los Niños, llamada: “Interjurisdictional Placement of Children in the Child Welfare System: Improving the Process” (Colocación interjurisdiccional de niños en el sistema de bienestar infantil: mejorando el proceso) proporciona valiosa información sobre las colocaciones interestatales e interjurisdiccionales. La publicación está disponible en:*

---

*«Un experto puede decirte lo que espera de ti. Sin embargo, un maestro despierta tus propias expectativas». — Patricia Neal*

---

## REFERENCIAS Y SITIOS WEB PARA INFORMACIÓN SOBRE EL RECLUTAMIENTO EN LA ADOPCIÓN Y LA CRIANZA TEMPORAL (CONT.)

---

[www.childwelfare.gov/survey/disclaimerAskme.cfm?target=http%3A%2F%2Fwww.hunter.cuny.edu%2Fsocwork%2Fnrcfcpp%2Fdownloads%2FIJReport.pdf](http://www.childwelfare.gov/survey/disclaimerAskme.cfm?target=http%3A%2F%2Fwww.hunter.cuny.edu%2Fsocwork%2Fnrcfcpp%2Fdownloads%2FIJReport.pdf)

**“Exemplary Title IV-B Recruitment Plan Elements,”** («Elementos ejemplares del plan de reclutamiento del título IV-B») 2001. Departamento de Salud y Servicios Humanos, Administración de Familias y Niños [www.acf.dhhs.gov/programs/cb/laws/pi/pi9523a3.htm](http://www.acf.dhhs.gov/programs/cb/laws/pi/pi9523a3.htm).

**Characteristics of Successful Adoptive Families @Spaulding for Children** (**Características de familias adoptivas exitosas @ Spaulding para niños**), (cinta de video) 1989 y adaptado de ideas que fueron implementadas por primera vez por Katz, Linda, “Parental Stress and Factors for Success in Older Child Adoption” («El estrés paternal y otros factores de éxito en la adopción de niños mayores»). Child Welfare, LXV 6, noviembre-diciembre 1986, págs. 569 a 578.

*\*Actualización: Para acceder a estos recursos, descargue el catálogo con el formulario de pedido: [www.nrcadoption.org/wp-content/uploads/CS-January-2011.pdf](http://www.nrcadoption.org/wp-content/uploads/CS-January-2011.pdf).*

**Heritage and Helping: A Model Curriculum for Indian Child Welfare Practice. (Patrimonio y ayuda: un currículo modelo para la práctica del bienestar infantil de indoamericanos)**, 1995. Terry Cross. National Indian Child Welfare Association.

**Informe AFCARS: Estimaciones preliminares del año fiscal 2001 a partir de marzo de 2003.** Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU.

*\*Actualización: Los informes más recientes de AFCARS están disponibles en: [www.acf.hhs.gov/programs/cb/stats\\_research/index.htm#afcars](http://www.acf.hhs.gov/programs/cb/stats_research/index.htm#afcars).*

**“National Adoption Attitudes Survey”** («Encuesta nacional de actitudes de la adopción») junio 2002. Fundación Dave Thomas para la Adopción; Instituto de Adopción Evan B. Donaldson; Harris Interactive, Inc. [www.adoptioninstitute.org/survey/Adoption\\_Attitudes\\_Survey.pdf](http://www.adoptioninstitute.org/survey/Adoption_Attitudes_Survey.pdf).

*\*Actualización: La encuesta nacional de actitudes de la adopción también fue realizada en el 2007; el informe de la encuesta del 2007 está disponible en: [www.davethomasfoundation.org/wp-content/uploads/2011/02/Harris\\_DTFA-Report\\_FINAL\\_for\\_web\\_3\\_26\\_08.pdf](http://www.davethomasfoundation.org/wp-content/uploads/2011/02/Harris_DTFA-Report_FINAL_for_web_3_26_08.pdf).*

**Family to Family, Tools for Rebuilding Foster Care Recruitment Training and Support (De familia a familia, herramientas para reconstruir la capacitación y el apoyo para el reclutamiento del cuidado sustituto)**, un proyecto de la fundación Annie E. Casey, marzo 2002. [www.aecf.org/KnowledgeCenter/PublicationsSeries/F2FTools.aspx](http://www.aecf.org/KnowledgeCenter/PublicationsSeries/F2FTools.aspx).

**Obstáculos y factores de éxito en la adopción a partir de la crianza temporal: perspectivas de las familias y el personal**, noviembre 2007. AdoptUSKids. [www.adoptuskids.org/\\_assets/files/NRCRRFAP/resources/barriers-and-success-factors-family-and-staff-perspectives.pdf](http://www.adoptuskids.org/_assets/files/NRCRRFAP/resources/barriers-and-success-factors-family-and-staff-perspectives.pdf).

**Obstáculos y factores de éxito en la adopción a partir de la crianza temporal: perspectivas de familias gay y lesbianas**, octubre 2010. AdoptUSKids. [www.adoptuskids.org/\\_assets/files/NRCRRFAP/resources/LGBT-Barriers-and-Success-Factors-in-Adoption.pdf](http://www.adoptuskids.org/_assets/files/NRCRRFAP/resources/LGBT-Barriers-and-Success-Factors-in-Adoption.pdf).

# SITIOS WEB ÚTILES

---

## AdoptUSKids

[www.adoptuskids.org](http://www.adoptuskids.org)

## Asociación de Intercambios de Adopción (AEA)

[www.adoptea.org](http://www.adoptea.org)

*\* Actualización: Tome en cuenta que el programa de AdoptAir mencionado en la pág. 23 ya no existe.*

## Oficina de los Niños del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU

[www.acf.hhs.gov/programs/cb](http://www.acf.hhs.gov/programs/cb)

## Estadísticas del Sistema de análisis e información de la crianza temporal y la adopción

[www.acf.hhs.gov/programs/cb/stats\\_research/index.htm#afcars](http://www.acf.hhs.gov/programs/cb/stats_research/index.htm#afcars)

## Proceso del estudio del hogar de la adopción

[www.childwelfare.gov/pubs/f\\_homstu.cfm](http://www.childwelfare.gov/pubs/f_homstu.cfm)

## Programas Familiares Casey

[www.casey.org](http://www.casey.org)

## National Adoption Information Clearinghouse

*\*Actualización: Los recursos de National Adoption Information Clearinghouse ahora son parte de Child Welfare Information Gateway.*

[www.childwelfare.gov](http://www.childwelfare.gov)

## Centro Nacional de Recursos para la Adopción de Niños con Necesidades Especiales

*\*Actualización: El National Resource Center for Special Needs Adoption (Centro Nacional de Recursos para la Adopción de Niños con Necesidades Especiales) ahora se llama el National Resource Center for Adoption (Centro Nacional de Recursos para la Adopción).*

[www.nrcadoption.org](http://www.nrcadoption.org)

## Centro Nacional de Recursos para la Planificación de Cuidado Sustituto y Permanencia

*\*Actualización: El National Resource Center for Foster Care and Permanency Planning (Centro Nacional de Recursos para la Planificación de Cuidado Sustituto y Permanencia) ha cambiado a The National Resource Center for Permanency and Family Connections (Centro Nacional de Recursos para Permanencia y Conexiones Familiares).*

[www.nrcpfc.org](http://www.nrcpfc.org)

## Centro Nacional de Recursos para Tribus

[www.nrc4tribes.org](http://www.nrc4tribes.org)

## North American Council on Adoptable Children

[www.nacac.org](http://www.nacac.org)

## National Indian Child Welfare Association

[www.nicwa.org](http://www.nicwa.org)



605 GLOBAL WAY, SUITE 100  
LINTHICUM, MD 21020

Teléfono gratuito  
888-200-4005

Correo electrónico  
INFO@ADOPTUSKIDS.ORG

[WWW.ADOPTUSKIDS.ORG](http://WWW.ADOPTUSKIDS.ORG)

*AdoptUSKids es operado por la Asociación de Intercambios de Adopción gracias el financiamiento 90CQ0002 de la Oficina de los Niños. La Asociación de Intercambios de Adopción es el único responsable del contenido de este material y estos no necesariamente representan las opiniones oficiales de la Oficina de los Niños, ACYF, ACF o HHS. La Oficina de los Niños financia a AdoptUSKids como parte de una red de Centros Nacionales de Recursos establecida por la Oficina de los Niños.*

