**HOPE IN SUFFERING RESOURCES**

Qué habilidades se necesitan y quién puede ayudar a "afrontar y abrazar la realidad de la/s pérdida/s que forman parte del momento presente (¡y del futuro!)". Sinceramente, es una pregunta difícil de responder porque cada situación es diferente y se trata de un proceso, de naturaleza tan incremental. Quizá por eso existen tantos modelos sobre el cambio y el duelo. Estos modelos intentan captar la esencia y, sin embargo, no pueden hacer justicia a la cronología del proceso. Teniendo esto en cuenta, ¿qué habilidades pueden ser útiles y quién puede ayudar en este proceso? Los siguientes puntos pueden ser útiles.

He aquí algunos recursos que pueden ser útiles. Están orientados al lugar de trabajo y, sin embargo, se pueden trasladar fácilmente a entornos congregacionales (y también pueden ayudar en otros entornos ministeriales). *Sólo están en inglés o traducidos al sitio web.*

[Cómo procesar nuestro duelo colectivo](https://www.yesmagazine.org/opinion/2022/06/23/how-to-process-our-collective-grief)

[Liderar a través de la pérdida](https://intheworks.helpscout.com/leading-through-loss/)

[Gestionar el duelo de los empleados en el lugar de trabajo](https://static1.squarespace.com/static/5d09360e9750db0001296efe/t/5f2964694f2220315021530a/1596548225063/Manage-Employee-Grief-in-the-Workplace.pdf)

En cuanto a las habilidades y la forma de abordar este trabajo dentro de nuestras congregaciones y entornos ministeriales, ofrecemos los siguientes puntos.

1. Abra la conversación. Reconozca que hay dolor y pérdida. Nombra lo que consideras pérdidas y cómo te afectan. Al compartir su experiencia y sus sentimientos al respecto, invita a los demás a hacer lo mismo.
2. Cree una cultura que permita el duelo. Proporcione información sobre el duelo. Si publica actualizaciones o boletines, incluya recursos o citas y formule una pregunta para la reflexión.
3. Cree un proceso por el que pase todo el grupo o la congregación. Utiliza el folleto *Esperanza en el sufrimiento* o algún otro documento/artículo/ libro que lleve al grupo a un proceso de aprendizaje y aplicación a su vida, individual y colectivamente. Asegúrate de que este proceso incluya una reflexión para que los individuos profundicen en el material.
4. Ritualizar las pérdidas y los cambios.
5. Celebra y diviértete. Hay una razón por la que los cómicos son tan populares. Toman la realidad y la convierten en absurda o señalan la realidad que nadie quiere discutir. Como líderes, estamos llamados a ser el bufón de la corte, hablando al rey o a la reina de las cosas que no quieren oír o reconocer.

1. ¡No hagas el trabajo solo! Como líderes, también formamos parte del sistema y sufrimos junto con los demás. Puede ser útil consultar con un terapeuta, entrenador, consultor o facilitador local. Pueden ayudar a comprender lo que está sucediendo y ofrecer una reflexión de vuelta. Es posible que también puedan acompañarte durante los distintos procesos. A medida que avanzas por ti mismo, puede que necesites la capacidad de estar en el trabajo en lugar de organizar el trabajo.

**Linda Buck, CSJ** (she/her/hers/ella/ellos)

**Leadership Collaborative**

**Colaborativo de Liderazgo**

*listening – learning – leading*

*escuchar – aprender – liderar*

**Mobile/Móvil** 714.824.1087 US/EEUU

**Email/Correo electrónico**  [lbuck@theLC.global](mailto:lbuck@theLC.global)

**Web** [www.theLC.global](http://www.theLC.global)