

Guía para usar los materiales de Family Connections: Lecciones aprendidas

Durante los últimos cinco años, nosotros, el equipo de Family Connections y nuestros asociados en la comunidad, hemos trabajado juntos para desarrollar un enfoque que fortalezca la capacidad del personal de Early Head Start y Head Start para responder a la depresión parental y a las adversidades relacionadas. Desde el principio, la meta de Family Connections fue desarrollar enfoques de capacitación y estrategias de consulta que pudieran ponerse a la disposición de todos los centros de Early Head Start y Head Start. Para lograrlo, nuestro primer objetivo fue desarrollar el enfoque y luego ponerlo a prueba en varios programas de Early Head Start y Head Start de Boston y su periferia durante varios años. En esas asociaciones, hemos ofrecido capacitación, consultas sobre salud mental, observaciones, intervenciones en el aula y supervisión continua a los consultores de salud mental que colaboraron con nosotros para poner en práctica el programa. Los resultados de esa experiencia son los materiales de Family Connections. Éstos incluyen información sobre la depresión y las adversidades relacionadas; talleres completos; estrategias para trabajar eficazmente con los niños, las familias y el resto del personal; y una guía para evaluar la preparación de un programa para aprovechar al máximo este enfoque. Este proceso también enseñó lecciones importantes sobre las mejores prácticas.

Ofrecemos las siguientes observaciones sobre nuestras propias experiencias con los programas de Early Head Start y Head Start a modo de orientación sobre cómo usar más efectivamente los materiales de Family Connections. Aunque las necesidades, puntos fuertes y recursos de cada programa son únicos, los alentamos a considerar los siguientes consejos antes de tratar de aumentar su capacidad para responder a cuestiones de salud mental en las familias a las que atienden.

1. Evaluar cuidadosamente las necesidades únicas de su programa ayudará a guiar su proceso.

Mejorar los servicios provistos por su programa requiere cambio. El cambio positivo requiere tiempo, energía, compromiso, recursos y liderazgo para arraigarse. También supone reflexión y crecimiento profesional en el personal del programa. *La Guía de Preparación de Family Connections*, que está en los materiales de Family Connections, presenta una manera de catalogar y reflexionar sobre los recursos, necesidades y deficiencias de su programa en el área de salud mental. Este es un primer paso esencial para considerar qué tan preparado está su programa para cambiar. En lugar de determinar si un programa está listo para cambiar, este método ofrece una manera de establecer su nivel de preparación. De esta manera, los materiales de Family Connections pueden beneficiar a cualquier programa que busque mejorar su capacidad para apoyar la salud mental de las familias a las que atiende, sea cual sea su punto de partida. Por ejemplo, aunque su programa no cuente con recursos externos importantes en salud mental y apoyo familiar, un personal dedicado que trabaje en colaboración y que quiera aprender más sobre el impacto de la depresión en niños y familias es una base sólida para un programa de capacitación que use los materiales de Family Connections.

2. La participación y el liderazgo del director del programa son fundamentales.

Un componente clave del éxito del modelo de Family Connections es la presencia activa de un director comprometido a aumentar la conciencia sobre las cuestiones de salud mental en su programa. Su dedicación a que el personal participe y mejore sus habilidades y conocimientos en el área de salud mental es esencial. Además, es importante que reconozca que la salud mental y el bienestar son componentes esenciales del desarrollo de los niños y sus familias.

Específicamente, los directores deben estar dispuestos a asignar el tiempo necesario a actividades de capacitación, apoyo y supervisión. El liderazgo del programa debe esforzarse por:

- mantener una comunicación clara y continua de los objetivos, y asignar el tiempo y los recursos prácticos del personal necesarios para cumplir tales objetivos
- designar y apoyar a los líderes de los talleres y los consultores de salud mental
- asistir a todos los talleres junto con su personal
- coordinar las relaciones con los recursos de salud mental existentes o necesarios.

Al usar los materiales de Family Connections, la participación del director requiere un equilibrio cuidadoso de responsabilidades y funciones. Como líder, es importante que el director siga siendo una voz de apoyo firme para la implementación exitosa de este enfoque. Esto incluye ofrecer supervisión y apoyo constantes a otros líderes identificados dentro del equipo, así como interés general en el proceso y compromiso con el mismo. Aunque algunas tareas pueden delegarse a los líderes de los talleres, es vital que el director participe activamente en el proceso y asista a todas las reuniones clave. Cuando el director y el personal aprenden y procesan la información juntos, hay varios beneficios importantes:

- creación de una base compartida y coherente de conocimientos y terminología,
- el director muestra con el ejemplo la importancia de la reflexión como parte del desarrollo profesional,
- todo el personal colabora en la toma de decisiones.

La colaboración promueve el mejor plan tanto para el personal como para las familias.

3. La capacitación debe incluir personal que cumpla distintas funciones.

El objetivo de los materiales de capacitación de Family Connections es ofrecer una estructura que genere experiencias de aprendizaje grupal valiosas para los profesionales con diferentes niveles de conocimientos sobre salud mental que trabajan en una variedad de disciplinas y funciones. En nuestra experiencia, los grupos de capacitación suelen contar con maestros, ayudantes de maestros, supervisores, consultores de salud física y mental, directores y personal administrativo.

Aunque el trabajo con grupos tan heterogéneos pueda representar un reto, la experiencia de aprender juntos promueve un ambiente de experiencias compartidas y el compromiso del grupo con el cambio.

Los grupos probablemente incluyan a supervisores y personal. Esta combinación presenta otra oportunidad única, con desafíos y beneficios. Las sesiones de capacitación pueden ser un momento ideal para tratar temas que afectan a todo el personal, como la comunicación y el ambiente en el programa. En nuestra experiencia, los supervisores pueden y deben participar como aprendices, no sólo compartiendo sus conocimientos y habilidades de liderazgo sino también explorando sus temas de interés y aumentando su propio saber y capacidad. Esto a menudo implica dejar de lado durante la sesión la función de dirigir o evaluar a aquéllos a quienes supervisan. Sin embargo, esto no quiere decir que deban abandonar su posición de autoridad para actuar en relación con algunas de las sugerencias que puedan surgir durante el taller.

Durante la capacitación es fundamental crear un ambiente cómodo para que todo el personal participe. Las experiencias en el grupo pueden usarse para apoyar los esfuerzos del personal por explorar ideas nuevas y mejorar sus habilidades. La participación conjunta en talleres también ofrece oportunidades de demostrar respeto mutuo mientras se adquieren nuevos conocimientos y maneras de resolver problemas en equipo.

4. La supervisión de la práctica refuerza lo aprendido.

La supervisión sistemática y de apoyo en un programa es esencial para la implementación exitosa y la sostenibilidad del enfoque de capacitación de Family Connections. En los atareados programas para la primera infancia, el tiempo para la supervisión a menudo se considera un lujo y se olvida o reemplaza fácilmente por otras necesidades. Sin embargo, para que un programa atienda eficazmente a las familias, el personal debe tener la oportunidad de explorar sus dificultades y sus aciertos, tanto a nivel individual como con un supervisor comprensivo.

Es fundamental establecer un plan de supervisión regular, comunicarlo al personal y, lo más importante, seguirlo tal como se ha planeado. El personal necesita un momento y un lugar previsible para tratar sus preguntas y preocupaciones, especialmente con un tema tan delicado como la salud mental. Además de proteger el tiempo dedicado a la supervisión, también es importante observar al personal en acción con las familias. La observación ofrece al supervisor un lugar concreto y familiar para empezar a conversar con el personal sobre el trabajo con los niños y las familias. También permite ver cómo cada persona y el personal en su conjunto integran la nueva información a su trabajo.

Al usar los materiales de Family Connections, los líderes pueden notar una gran variedad de reacciones del personal. La supervisión da la oportunidad de entender las opiniones de cada empleado sobre los temas del taller y de generar ideas sobre cómo darles un mejor apoyo. Los supervisores también necesitan la oportunidad de reflexionar, tanto con otros supervisores de la agencia como con un consultor de salud mental. La necesidad de apoyo para crecer profesionalmente abarca a todo el personal.

5. El compromiso de mejorar la salud mental incluye a las familias y al personal.

La mejor manera de apoyar las estrategias para llegar a las familias con depresión u otros problemas de salud mental es entender cómo podemos mantener nuestro propio bienestar y salud mental. Un programa interesado en aumentar la capacidad de su personal para apoyar la salud mental de las familias debe poner el mismo énfasis en reconocer y responder a la salud mental de su personal.

Después de introducir el tema de la salud mental en el programa, es de esperar que el personal hable más sobre la depresión y problemas de salud mental a medida que se sienta más familiarizado y más cómodo con estas cuestiones. En nuestra experiencia, los líderes notan que el personal comienza a averiguar acerca de recursos para ellos mismos y sus familias. Otros pueden mostrarse reacios a compartir su propia historia personal o sus preocupaciones, aunque el programa trate y acepte estos temas. Este es un buen momento para comunicar a todos que cualquier problema personal de salud mental se tratará en forma profesional y confidencial, sin consecuencias para la situación o el empleo de la persona, y siguiendo las políticas de recursos humanos y facilitando el acceso a especialistas. También puede ser una excelente oportunidad para que los supervisores muestren al personal cómo apoyar en forma apropiada y compasiva a las familias a las que atiende. Si los supervisores se sienten incómodos tratando estos temas personalmente con sus empleados —algo bastante común, según hemos visto— el director del programa debe asegurar que los supervisores reciban el asesoramiento y apoyo apropiados para poder sumar esta habilidad a su trabajo de supervisión.

6. Las consultas regulares de salud mental son un componente clave para el éxito.

Tener un consultor de salud mental en el centro —de tiempo parcial o de tiempo completo, ya sea como empleado o bajo contrato— es un componente crítico para desarrollar y mantener la aptitud y la eficacia del personal para responder al impacto de la depresión y las adversidades relacionadas en los niños y familias atendidos por Early Head Start y Head Start. Hemos encontrado que lo más conveniente es definir el papel del consultor de salud mental en un sentido amplio, como alguien que brinda apoyo a todos: los niños, los padres y el personal. En este modelo, los niños y los padres reciben apoyo mediante intervenciones directas, y el personal también cuenta con un experto que puede ayudarle a incorporar información sobre salud mental a sus propias funciones no clínicas. Los consultores de salud mental también pueden trabajar con el programa a un nivel más sistémico, colaborando con el

director y el equipo de liderazgo para desarrollar políticas y procedimientos y aumentar la capacidad del personal para responder a las necesidades de salud mental —todo en respaldo del objetivo de mayor bienestar y salud mental para toda la comunidad del programa. En nuestro propio equipo de consultores, ha sido muy eficaz unir a profesionales de salud mental con educadores de la primera infancia, combinando ambas perspectivas para ofrecer asesoramiento y capacitación de acuerdo al modelo de Family Connections. Esta es la colaboración que usted buscará para adoptar el enfoque de Family Connections en su propio programa. Un colaborador en salud mental de confianza, que conozca su programa y a su personal, será un miembro importante de su equipo.

7. El cambio puede ser estresante y lleva tiempo.

Aun las experiencias de aprendizaje nuevas e interesantes pueden hacernos sentir vulnerables. Replantear las prácticas actuales, probar cosas nuevas y atravesar los tramos que inevitablemente serán difíciles es algo que requiere valor y paciencia. Teniendo esto en cuenta, los materiales de Family Connections están diseñados para usarse en módulos y dividirse en un período de tiempo. Con cualquier cambio,

tratar de hacer demasiado a la vez puede resultar abrumador.

Concentrarse en un módulo a la vez permite que el programa use y procese la información nueva. La participación del personal en las decisiones relacionadas con su trabajo mejorará su compromiso con el cambio y el proceso de desarrollar su práctica. Dar un paso a la vez y valorar los éxitos pequeños logrados en este recorrido puede aliviar la ansiedad y fortalecer al personal. Es útil recordar que integrar la información nueva con la práctica profesional es un proceso a largo plazo y que es más efectivo cuando se hace con tiempo. En nuestra experiencia en muchos centros de Family Connections, dejar por lo menos un mes y medio de tiempo entre las sesiones de capacitación para hablar activamente del material cubierto y aplicarlo continuamente es lo que ha permitido lograr cambios más profundos en el personal. Para el personal también es tranquilizador saber que las sesiones de capacitación se han planificado cada seis u ocho semanas, ya que significa que tendrán un foro continuo para tratar ideas clave y temas de salud mental.

Comentarios finales

Estamos muy entusiasmados por presentar el modelo y los materiales de Family Connections a usted y a su programa. Esperamos que los diferentes materiales educativos y de capacitación les resulten útiles, y que nuestro enfoque los ayude a lograr objetivos importantes en el desarrollo y la calidad general de su programa. Los animamos a reflexionar sobre sus propias experiencias al usar los materiales de Family Connections y desarrollar sus propias lecciones aprendidas en este recorrido. ¡Les deseamos mucha suerte al aceptar este emocionante desafío!

Para recibir más apoyo sobre este tema, por favor, lea los siguientes materiales de Family Connections:

Artículos cortos:

La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

La supervisión de apoyo: Cómo promover el crecimiento de las familias y el personal mediante relaciones positivas

Otros:

Guía de preparación de Family Connections



Reconocimiento

Guía para usar los materiales de Family Connections: Lecciones aprendidas fue desarrollado por el proyecto Family Connections de Children's Hospital Boston, con un subsidio del Proyecto de Innovación y Mejora (Innovation and Improvement Project) de la Oficina de Head Start, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services. Los autores de la *Guía para usar los materiales de Family Connections: Lecciones aprendidas* son Mary Watson Avery, Catherine C. Ayoub, William R. Beardslee y Caroline L. Watts. Copyright Children's Hospital Boston, diciembre de 2008.