

## PRINCIPIO 10:

*Todos los sistemas y servicios incorporan programación y prácticas culturalmente pertinentes y diversas y son beneficiosas para todos los adultos y niños.*



### **Puntos destacados de los Principios multiculturales originales (1991)**

- Para lograr las metas de Head Start y maximizar el desarrollo del niño y de la familia, estos principios no se deben limitar al componente de educación, sino que deben ser aplicados a todos los aspectos del programa.

Si bien el programa Head Start ya no usa el término componentes para referirse a los servicios del programa, es esencial suplir la

necesidad de difundir información y lograr la aceptación de estos Principios de parte del personal, de padres de familia y de socios comunitarios del programa.

La información relativa a la relevancia cultural y al desarrollo de dos o más idiomas es muy compleja y las implicaciones en la práctica varían según las condiciones específicas de cada programa (por ejemplo, los empleados son angloparlantes monolingües, los empleados son bilingües). Sin embargo, la complejidad del contenido de la información exige que los programas Head Start analicen más detalladamente sus propias prácticas y procesos internos a través de: la autoevaluación, el estudio de la comunidad, las evaluaciones funcionales de los niños, los servicios de salud y de gobierno, las asociaciones con las familias, el currículo individualizado y los entornos eficaces de aprendizaje, entre otros elementos del programa. Una de las tareas principales para los programas será conectar la información sobre cultura y desarrollo de dos idiomas con los sistemas y servicios de Head Start.

Claramente la responsabilidad directiva a nivel de administración, sin lugar a dudas, es esencial para el desarrollo de sistemas y servicios que aborden la relevancia cultural y el desarrollo de dos idiomas. Entre los ejemplos de aspectos específicos de responsabilidad directiva se encuentran los siguientes: iniciación del proyecto, recopilación de

información—es decir, evaluación interna actual de la organización, planificación, comunicación, desarrollo de oportunidades de capacitación y de planes de capacitación y asistencia técnica (T/TA), creación de políticas escritas, incluidas las políticas para la contratación de personal y facultad presupuestaria.

En la publicación *Neurons to Neighborhoods*, the National Research Council and Institute of Medicine (2000) presentaron elementos clave de un sistema de servicios culturalmente competente, entre ellos:

1. Controlar los procedimientos e instrumentos de evaluación a fin de garantizar pertinencia y validez;
2. identificar a grupos subatendidos y eliminar las barreras culturales que interfieren con la prestación de servicios;
3. organizar la planificación, la capacitación del personal y la participación de la comunidad a fin de brindar servicios que sean culturalmente competentes;
4. definir la ubicación, el tamaño, las características, los recursos y las necesidades de los grupos demográficos culturalmente diversos dentro del área de servicio.
5. formar habilidades de comunicación transcultural.
6. ayudar a las comunidades que son diversas a que se organicen para mejorar la disponibilidad y utilización de servicios que les son necesarios.



Además, los autores recomiendan que la familia, definida según la perspectiva cultural de la población beneficiaria, sea el foco de la prestación de servicios.

En los *Principios multiculturales* originales, se recomendaba que los directores de Head Start programaran ocasiones para “analizar y discutir estos principios con todos los coordinadores de los componentes como grupo” (Administración para Niños, Jóvenes y Familias, 1991. p. 3). En esta versión actualizada, nuestra sugerencia es que los directores de Head Start y sus equipos de gerencia, entre ellos padres y socios comunitarios, elaboren planes y procesos a corto y largo plazo para analizar de qué manera:

1. Influyen la(s) cultura(s) y los idiomas (tanto el inglés como los idiomas del hogar de las familias) en la vida de los empleados del programa;
2. influyen la(s) cultura(s) y los idiomas (tanto el inglés como el idioma del hogar) en la vida de los niños y las familias.

3. las actitudes, los valores y las creencias son inherentes a la cultura y están moldeados por nuestras conductas y prácticas de enseñanza;
4. se pueden respetar y respaldar abiertamente las culturas y los distintos idiomas del hogar;
5. se pueden integrar las reflexiones sobre temas culturales a las prácticas diarias en el salón de clases;
6. se pueden integrar las reflexiones sobre temas culturales a los acuerdos de asociación con la familia y a las prácticas de servicios familiares.

### VOCES DE LA COMUNIDAD DE HEAD START

Un programa de Nueva York preparó cuatro viñetas que describen su trabajo en todos los sistemas y áreas de servicios.

Para fomentar la diversidad que existe en las familias a quienes brindamos servicios en nuestro programa, sabíamos que teníamos que llegar a nuestra comunidad. Nuestro programa planificó una feria de recursos en la comunidad. Sostuvimos una reunión con muchos empleados para generar ideas antes de llevar a cabo el evento para poder centrarnos realmente en nuestras metas y en nuestras labores de extensión comunitaria. Nos conectamos con las universidades locales y comunitarias y organismos de servicios médicos y de salud locales. A través de nuestra feria de recursos, comenzamos una alianza con una universidad comunitaria. Vinieron estudiantes a nuestro programa y ayudaron con las pruebas diagnósticas para la detección de problemas de salud. Muchos de nuestros socios nuevos hablaban los idiomas de las familias.

Nuestro programa necesitaba estimular las actividades de alfabetización familiar en el centro. Fui a la biblioteca de la comunidad para averiguar qué tipo de servicios de extensión comunitaria ofrecía la biblioteca. Durante esa visita, pude establecer un punto de donación de libros usados para nuestro programa, planifiqué un horario para leer cuentos, y les di a las familias los horarios mensuales que tenía programados la biblioteca dentro de sus actividades. También averiguamos que podíamos sostener una reunión con los padres de familia en la biblioteca y, a la vez, las familias tendrían la oportunidad de ir a recorrer la biblioteca y averiguar sobre los servicios que ofrecen. Cada familia recibió una tarjeta de biblioteca y algunos hasta se sorprendieron acerca de la cantidad de libros que podían sacar prestados. La biblioteca no tenía libros en todos los idiomas del hogar que necesitaban las familias de nuestro programa, pero después de asistir a algunas reuniones y averiguar sobre las necesidades de nuestra comunidad, la biblioteca finalmente hizo pedidos de libros en muchos de los idiomas del hogar de las familias.

Para hacer que todas las familias se sintieran bienvenidas, nuestro programa formó un equipo que tendría la función de evaluar qué cosas se podían hacer para permitir una mayor inclusión de las diversas familias de nuestro centro. El equipo estaba formado por miembros del personal, padres de familia y voluntarios de la comunidad. El equipo examinó el edificio, los salones de clases y los menús, entre otras cosas. Algunos de los cambios que se incluyeron fueron agregar un tapete de bienvenida en distintos idiomas a la entrada de nuestro centro, asegurarse de que los documentos que se ofrecen en la recepción estuvieran traducidos a múltiples idiomas y proporcionar té de menta, té de jengibre y diversos tipos de pastelitos durante nuestras reuniones de padres. También trabajamos con las escuelas públicas locales para obtener servicios de traducción.

Con los años, nuestro programa evolucionó de ser un programa que tal vez tenía dos o tres idiomas hablados en los hogares para convertirse en un programa con más de veinte idiomas. Queríamos asegurarnos de que nuestro personal pudiera incorporar toda la diversidad y las diferencias culturales del programa, de modo que comenzamos por impartir capacitación sobre sensibilidad cultural. Cuando se analizan los prejuicios culturales que uno mismo tiene y se conversa sobre inquietudes o aspectos que nos hacen sentir incómodos, comenzamos a entender las verdaderas necesidades de nuestro programa. Estas estrategias también pueden conectarse al desarrollo profesional de todo el personal.

### Preguntas y actividades de reflexión

A fin de apoyar el trabajo en torno al tema de la cultura y los idiomas del hogar en los programas Head Start, se ha creado la siguiente lista de preguntas como guía para los equipos de gerencia y administración del programa:

1. **¿Evalúan ustedes la situación actual de su programa con respecto a la receptividad cultural y la adquisición de dos idiomas?**
  - *Preguntas:* ¿Qué conocimientos tiene el personal del programa con respecto a grupos culturales? ¿Cuál es el nivel de consciencia del personal a distintos niveles dentro de la organización? ¿Tiene su programa políticas escritas que abordan la relevancia cultural y el idioma del hogar y/o es necesario revisar estas políticas? ¿Cómo demuestran visiblemente los sistemas, los servicios y las prácticas su percepción y conocimientos?
  
2. **¿Han creado planes para el próximo año programático que se amplían o se proyectan de acuerdo a las prácticas, políticas y/o sistemas actuales?**
  - *Preguntas:* ¿Cómo aborda su programa los temas relacionados con la relevancia cultural y el idioma del hogar durante el proceso de autoevaluación?

¿Cuáles son los puntos fuertes de su programa en estas áreas? ¿Qué han hecho para abordar los estereotipos y los prejuicios? ¿Cuáles son algunos de los “próximos pasos”?

**3. ¿Representa el grupo administrativo del programa a la población a quienes brinda servicios? ¿Se proporciona desarrollo profesional a los directivos del programa sobre temas relativos a la cultura y a los idiomas del hogar?**

- *Preguntas:* ¿De qué manera organiza su programa el manejo de temas sobre relevancia cultural e idioma del hogar? ¿Cuenta con comités o grupos de trabajo formales en este ámbito? ¿O tienden estos esfuerzos a ser el trabajo de una sola persona? ¿Con qué sistemas de apoyo administrativo cuenta para el trabajo continuo en torno a estos temas?

**4. ¿Tienen claro usted (y su personal) cuáles son las metas a largo plazo del programa?**

- *Preguntas:* ¿Tiene su programa metas por escrito sobre cómo trabajar sobre asuntos relacionados con la relevancia cultural y el idioma del hogar que se difunden o se dan a conocer en forma generalizada en su organización? ¿Abordan estas metas la gama de asuntos identificados en el párrafo anterior? ¿Con qué frecuencia se examinan y/o se revisan estas metas? ¿Reflejan sus planes de capacitación y asistencia técnica estas metas? ¿Encuentra el programa formas de celebrar y dar reconocimiento al progreso logrado en el trabajo en torno a estos temas?



### 5. ¿Han identificado objetivos a corto plazo que sean tangibles?

- *Preguntas:* ¿Cuenta su programa con objetivos específicos a corto plazo por escrito para trabajar sobre asuntos relacionados con la relevancia cultural y el idioma del hogar que se difunden o se dan a conocer en forma generalizada en su organización? ¿Cómo se controla y se evalúa el trabajo en relación a estos objetivos? ¿Encuentra su programa formas de celebrar y dar reconocimiento al progreso logrado en el trabajo en torno a estos temas?