

Módulo de capacitación 1



Las tres sesiones de capacitación del Módulo I se centran en información, habilidades y estrategias para mejorar el compromiso de los padres. La intención es crear un ambiente en el que los participantes se sientan apoyados para aprender habilidades nuevas e información al poder comentar sus experiencias cotidianas en Head Start. Estas sesiones incorporan una “experiencia de taller” en la que se alienta a todos los participantes a reflexionar, conectarse con lo que tiene sentido para ellos y crecer.

La meta de este primer módulo tiene tres partes:

Beneficios y desafíos de comprometer a los padres: aumentar la conciencia y el conocimiento del personal de Head Start sobre herramientas para lograr la participación de los padres.

Tomar perspectiva: mejorar las habilidades de comunicación y resolución de problemas de los participantes al ampliar su comprensión de las diferentes perspectivas y puntos de vista.

“¿Qué es la depresión?” 1: ofrecer un contexto para aumentar el conocimiento de los signos, síntomas y preocupaciones relacionados con la depresión.

La persona o el equipo comprometido a liderar estos talleres debería entender que algunos participantes pueden poner obstáculos o resistencia a estas sesiones, ya que los temas a tratar pueden inspirar emociones muy intensas. La presentación de cada tema provee orientación para manejar estas situaciones con el fin de promover el aprendizaje, la comunicación abierta y la seguridad de los participantes.

Las sesiones están ordenadas de modo de que el grupo trabaje primero en la meta más amplia de comprometer a todos los padres. Esto sienta las bases para hablar sobre el tema más complejo de la depresión, una vez que se ha establecido un nivel de habilidad y confianza.

La *Introducción a los Módulos* es un recurso para líderes de taller, que ofrece apoyo para facilitar una capacitación exitosa. Cada sesión define metas, objetivos, métodos y contenido y además, provee puntos de preparación y reflexión para la persona o equipo responsable de liderar la capacitación. Al final de cada taller encontrará una Evaluación del taller junto con una lista de otros materiales de Family Connections que pueden proveer apoyo adicional para el tema y las cuestiones tratadas en el taller.



Los módulos de capacitación

Módulo de capacitación 1

Beneficios y desafíos de comprometer a los padres

Aunque se espera que los profesionales dedicados a la infancia temprana se comuniquen con los padres, pocos están capacitados para hacerlo de manera efectiva. Esta falta de capacitación puede crear una diferencia significativa entre habilidad profesional y necesidad del programa, que a su vez, puede causar frustración y tensión. Esta capacitación ofrece un punto de partida para que el personal exteriorice sus preocupaciones, con el fin de proveer las estrategias reconociendo dificultades y éxitos reales.

Meta

Mejorar las estrategias del personal de Head Start para comprometer a los padres de una manera profesional para que las familias obtengan más beneficios de la experiencia con el programa.

Objetivos

Los participantes:

- ▶ comprenderán mejor los retos y beneficios de comprometer a los padres en el ambiente de Head Start
- ▶ serán capaces de reconocer cómo la depresión puede afectar la capacidad de un padre para conectarse con el personal de Head Start y cómo eso puede influir en la perspectiva de un trabajador sobre ese padre
- ▶ adquirirán estrategias prácticas para tratar de comprometer a los padres
- ▶ se sentirán más seguros para llegar a los padres con los que trabajan, y aprenderán más sobre los recursos disponibles para las familias del programa

Método y contenido

Cada una de las tres secciones de este taller se basa en lo aprendido en las anteriores.

- ▶ Ejercicio 1: Reflexionar sobre nuestro trabajo con los padres
- ▶ Ejercicio 2: Usar las respuestas para debatir los beneficios y desafíos de comprometer a los padres
- ▶ Ejercicio 3: Compartir estrategias

El Ejercicio 1 ofrece a los participantes la oportunidad de reflexionar sobre sus experiencias en el trabajo con padres. El Ejercicio 2 alienta a los participantes a hablar sobre los retos y beneficios de establecer vínculos significativos con los padres de las familias atendidas. En el Ejercicio 3, el grupo tendrá la oportunidad de hablar sobre estrategias para comprometer a los padres y los retos de la vida real al usarlas.

Durante todo el taller, es importante destacar cómo nuestras conductas y actitudes pueden afectar a los padres que atendemos.

Lo que usted necesita:

- ▶ Cada una de las tres secciones de este taller se basa en lo aprendido en las anteriores.
- ▶ Un espacio suficientemente grande para que los miembros participen en los debates con el grupo completo. Para grupos grandes (p. ej., más de 20 participantes), usted tal vez considere incluir dos líderes de taller que ayuden a manejar y responder a las necesidades de los participantes. Para más información sobre consideraciones del tamaño del grupo, lea la Introducción a los Módulos.
- ▶ Asientos para el grupo.
- ▶ Cinco hojas de papel grandes y una manera de colgarlas en las paredes de la sala de capacitación.
- ▶ Marcadores para todos los participantes.
- ▶ Una carpeta de capacitación para cada participante que contenga una copia de:
Folleto 1: Estrategias para comprometer a los padres
Formulario de evaluación del taller

Preparación del líder del taller:

Primero lea de principio a fin todos los materiales del taller. Tómese tiempo para reflexionar sobre sus propias respuestas a las preguntas del ejercicio. Es importante que reconozca su nivel de comodidad y sus prejuicios con el tema antes de liderar el taller.

Considere si este tipo de capacitación, que pide al personal que comente sus sentimientos en relación con su trabajo y las familias atendidas, es común o raro en este programa. Tome en cuenta la práctica que su grupo de capacitación ha tenido con debates de este tipo y repase las estrategias para el líder del taller que ha recibido para apoyar su función de facilitar un ambiente de capacitación positivo.

Cómo preparar el espacio para el taller:

- ▶ Distribuya las sillas de modo tal que los participantes puedan empezar como un grupo grande y después formen fácilmente grupos más pequeños para el Ejercicio 1.
- ▶ Ponga una carpeta de capacitación en cada silla.
- ▶ Prepare una hoja grande de papel titulada “Estacionamiento de ideas”.

**Estacionamiento
de ideas**

- Prepare cuatro hojas grandes de papel con títulos (ver más abajo).

Trabajar con los padres es difícil porque...

Es más fácil trabajar con los padres cuando ellos...

Es difícil hablar con los padres cuando...

“Establecer vínculos con los padres es importante porque...”

- Coloque las hojas grandes de papel de modo que todo el grupo pueda verlas y el líder del taller y los participantes puedan escribir fácilmente en ellas.

- Puede poner los marcadores delante de las hojas o entregarlos a cada participante antes del ejercicio.

Introducción a la capacitación

Se alienta a los líderes de taller a usar sus propias palabras para presentar la capacitación. Algunos puntos clave para considerar son:

- Dé la bienvenida al grupo y repase la organización –orden del día general, margen de tiempo, descansos, materiales, firmar la hoja de asistencia, etc.
- El tema de esta sesión de capacitación es “Beneficios y desafíos de comprometer a los padres”.

Por ejemplo, usted puede decir:

“Trabajar con padres puede ser gratificante y desafiante. La sesión de hoy les dará la oportunidad de hablar de algunos de sus sentimientos al trabajar con padres en diversas situaciones y algunas estrategias para apoyar a aquéllos a los que a les resulta más difícil llegar”.

- Describa los objetivos de esta capacitación:

- Ayudarles a comprender mejor los desafíos y beneficios de comprometer a los padres en el ambiente de Head Start
- Adquirir estrategias prácticas para tratar de comprometer a los padres
- Sentirse más seguros para llegar a los padres con los que ustedes trabajan y aprender más sobre los recursos disponibles para las familias del programa

- Explique la hoja “Estacionamiento de ideas” como sigue: si durante la sesión se plantea una pregunta, sugerencia o preocupación no relacionada con el ejercicio de capacitación pero relacionada con el tema, el líder del taller la anotará en la hoja “Estacionamiento de ideas”.

Vuelva a estas ideas al final de la sesión para comentarlas con mayor detalle si el tiempo lo permite.

- Repase las reglas de juego de la capacitación, una lista corta de declaraciones (se mencionan más abajo) destinadas a promover un ambiente seguro y positivo para todos los participantes. Estas reglas pueden estar escritas en una hoja de papel para que todos las vean, pero repasarlas y preguntar si el grupo las acepta, es el paso más importante antes de empezar el ejercicio.

Reglas de juego de la capacitación

No hay respuestas correctas o incorrectas en ninguna de las actividades que haremos hoy. Aquí se respetan las opiniones y sentimientos de todos.

Uno por vez. Queremos oír lo que cada uno tiene para decir, por eso es importante recordar que el debate en grupo requiere buenas habilidades para escuchar.

Aprender lleva tiempo. No nos apuraremos los unos a los otros al tratar de entender y participar.

Mantener la confidencialidad. Al compartir nuestras experiencias no tenemos que usar los nombres de los niños, los padres o el personal.

Ejercicio 1: Reflexionar sobre nuestro trabajo con los padres

Este ejercicio ofrece a los participantes la oportunidad de reflexionar sobre sus experiencias con padres y compartir sus ideas sobre lo que ha hecho que esas interacciones fueran difíciles y significativas.

▶ Empiece el Ejercicio 1 leyendo en voz alta cada declaración anotada en las cuatro hojas grandes de papel:

- “Trabajar con los padres es difícil porque...”
- “Es más fácil trabajar con los padres cuando ellos...”
- “Es difícil hablar con los padres cuando...”
- “Establecer vínculos con los padres es importante porque...”

▶ Pida a los participantes que piensen cómo completarían cada una de estas frases. Pídales que caminen por el salón y escriban sus respuestas debajo de cada declaración.

▶ Este ejercicio permite que los participantes compartan sus conocimientos, preocupaciones y percepciones previos con el líder del taller y entre ellos; se debe alentar a todos los participantes a escribir sus respuestas y a ser sinceros.

Estrategia del líder del taller

El líder debe ser sensible a las necesidades del grupo y estar preparado para alentar la participación positiva de todos los presentes. Aquí presentamos algunos consejos para facilitar un debate considerado.

- Dependiendo del programa, este tipo de capacitación y debate puede ser común o muy raro. Tenga en cuenta la experiencia de sus participantes para compartir sus opiniones en un contexto grupal profesional. Si han tenido poca práctica antes de este taller, pueden necesitar que usted les reafirme que deberían confiar en el ambiente de la capacitación. Consulte las reglas de juego de la capacitación según sea necesario para mantener este ambiente.
- Algunos participantes pueden dudar en anotar sus pensamientos y sentimientos a la vista de todos. Si ve que algunos participantes evitan en esta parte del ejercicio, aliéntelos de una manera informal pero amable. Por ejemplo, podría ofrecerles un marcador y destacar que el ejercicio “simplemente no será lo mismo” sin ellos.
- Anticipe que algunos participantes expresarán sentimientos intensos. Esto es esperable porque la idea central del ejercicio es entrar en contacto con los sentimientos relacionados con el proceso profesional. Asegúrese de que los participantes compartan sus opiniones y experiencias de manera respetuosa con el ambiente profesional haciendo referencia a las reglas de juego de la capacitación y asegurando su cumplimiento. Ésta es una de las responsabilidades más importantes que usted tiene como líder del taller.

▶ Aliente a los participantes a escribir su respuesta aunque ya esté escrita. De esta manera, queda claro que más de un participante ha pensado en esta respuesta.

▶ Después de que todos los participantes hayan completado las frases, el grupo vuelve a reunirse. Repase las respuestas en voz alta, hoja por hoja. Esta es una oportunidad para pedir aclaración. Tome nota de la variedad de respuestas, pregunte si alguien quiere añadir algo y sugiera respuestas que no estén anotadas, especialmente si representan experiencias conocidas en el programa.

▶ La tabla 1 presenta ejemplos de respuestas de los participantes y temas para desarrollar.

Tabla 1. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 1


Categorías de respuestas	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller podría presentar para el debate
<p>“Trabajar con los padres es difícil porque...”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Están en negación • No quieren hablar conmigo • No hay confianza • A veces provienen de una cultura muy diferente • Están bajo una tensión enorme • No hay tiempo • Lo evitan • No estamos de acuerdo sobre lo que es mejor para el niño 	<p>Este mensaje alienta a los participantes a reflexionar sobre los aspectos desafiantes de trabajar con padres. Algunos participantes pueden tener sentimientos intensos sobre este tema, pero poca experiencia en debatirlo. Otros pueden sentir timidez o preocuparse que al compartir cualquier dificultad se los identifique como “negativos”. Reconocer que este mensaje es un punto de partida para debatir estrategias hace sentir al grupo que sus respuestas conducirán a un resultado productivo.</p>
<p>“Es más fácil trabajar con los padres cuando ellos...”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quieren trabajar con usted • Confían en usted • Saben que a usted le importa de su niño • Sonríen • Son agradables • Hablan el mismo idioma • Están abiertos a sugerencias • Asumen la responsabilidad • Saludan • Llegan voluntariamente al programa • Me demuestran respeto 	<p>Este mensaje impulsa a los participantes a reconocer lo que los padres hacen para contribuir al éxito y para promoverlo. Puede marcarse un punto clave señalando que el personal de Head Start puede contribuir a la comodidad de los padres al hacer las cosas aquí mencionadas como respuestas.</p>
		<p>continúa </p>

Tabla 1. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 1...continuación

Categorías de respuestas	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller podría presentar para el debate
"Es difícil hablar con los padres cuando..."	<ul style="list-style-type: none"> • Son hostiles • Ignoran lo que digo porque no tengo hijos • Entran y salen de la clase sin decir "hola" ni "adiós" • No hablamos el mismo idioma • Usted no conoce al padre • Usted está en el salón de clase y tratando de vigilar a los niños • Ellos gritan o dicen palabrotas • Son tímidos o poco colaboradores • No creen en lo que usted dice sobre la conducta de su niño • No confían en usted • Estoy preocupado(a) por otra cosa 	<p>Este mensaje pide a los participantes que reflexionen sobre interacciones especialmente difíciles. Centrarse en las maneras en que los padres han contribuido a estas experiencias difíciles puede despertar emociones intensas en algunos. Otros serán capaces de considerar lo que ellos mismos hicieron para que la comunicación fuese especialmente improductiva. Un punto clave es alentar a los participantes a considerar lo que los padres y el personal aportan a cualquier interacción.</p>
"Establecer vínculos con los padres es importante porque..."	<ul style="list-style-type: none"> • El padre es el primer maestro del niño • Es lo mejor para el niño • Es la única manera de conectar la escuela y el hogar • Es una meta de Head Start • Ellos necesitan nuestra ayuda • Ellos tienen problemas que afectan a sus niños. • Es la mejor manera de generar confianza 	<p>Un punto clave de este y de los otros mensajes es la importancia de la <i>confianza</i> en el compromiso de los padres. Destaque que la mejor manera de inspirar confianza es mediante la interacción positiva, que sienta las bases para todos los demás trabajos con la familia.</p>

Ejercicio 2: Usar las respuestas para debatir los beneficios y desafíos de comprometer a los padres

El Ejercicio 2 permite reflexionar aún más sobre las respuestas compartidas en el Ejercicio 1. Al prestar atención detenida a los temas que surgen de las diversas respuestas y a las que tienen mayor contenido emocional para el grupo, el líder del taller puede alentar preguntas más profundas y hacer comentarios más específicos sobre la importante contribución de los participantes para el éxito de las interacciones con los padres.

► Use las respuestas como punto de partida para hacer preguntas que estimulen la reflexión y el debate.

Estrategias del líder del taller

Aquí tiene algunos ejemplos de temas de debate que usted puede iniciar usando respuestas comunes a las preguntas del Ejercicio 1:

“Cuando decimos que los padres están en negación, ¿qué significa? ¿Qué hacen los padres para hacernos pensar que están en negación? ¿Por qué un padre podría comportarse de esa manera?”

Cuando un miembro del personal comparte una preocupación con un padre, el padre puede negar la preocupación, ignorarla, o incluso parecer resentido o agitado. Este tipo de respuestas pueden ser las peores para algunos miembros del personal, porque los hace sentir frustrados, ineficaces e inseguros del próximo paso. Al pedir a los participantes que se imaginen lo que podría estar contribuyendo a la respuesta de un padre, los invitamos a considerar elementos importantes de la comunicación con los padres, como la manera en que se les da información, quién está presente cuando se da esta información y cómo la respuesta de un padre podría indicar que necesita más tiempo para considerar la información.

“Cuando un padre actúa con hostilidad o pone distancia, ¿cómo nos sentimos? ¿Qué parece decirnos con esta actitud?”

Los participantes pueden decir “nada de lo que un padre diga me molesta”, aunque esto rara vez sea cierto. A veces es difícil separar cómo se siente un padre de lo que siente hacia nosotros. De vez en cuando, todos necesitan que se les recuerde que el comportamiento de un padre o de un niño no se debe tomar de manera personal. Y sin embargo, reconocer que la conducta de un padre podría desalentarnos, enojarnos o atemorizarnos puede ayudar a entender cómo esos sentimientos podrían influir en nuestra respuesta a ese padre. Esta también es una oportunidad para describir algunos síntomas básicos de la depresión (agitación, retraimiento, falta de comunicación) como un marcador para resaltar esta información en sesiones futuras, y de señalar que no siempre es posible entender todos los motivos del comportamiento de un padre.

“A veces los padres cuestionan nuestra posición como profesionales —tanto si somos como si no somos padres. ¿Cuántos de ustedes son padres? ¿Cuántos de ustedes no son padres? ¿Cómo afecta esto a nuestro trabajo? ¿Ser padre facilita el trabajo con padres? ¿Qué aportan a esta clase de trabajo los trabajadores que no son padres?”

Al reconocer que la línea entre “personal de Head Start” y “padres” a menudo es artificial, se invita a los participantes a considerar con franqueza cómo estos roles se asemejan y contraponen. Los participantes que no son padres también pueden compartir sus preocupaciones y preguntas con respecto a sus experiencias. Pero el mensaje central debería ser que el grupo considere que cuando hablan de los padres, también pueden estar hablando de algunos de sus compañeros de trabajo.

“¿Cómo podemos usar estas ideas sobre la importancia de la conexión con los padres? Consideremos cómo usar estos puntos como nuestras estrategias para hacer que los padres se sientan cómodos.”

Muchos participantes sabrán las respuestas “correctas” a la pregunta sobre la importancia de conectarse con los padres, pero pocos habrán tenido la oportunidad de debatirlas. Esta es una oportunidad para usar esas respuestas como una manera de comprender las estrategias. Por ejemplo, si realmente creemos que una mejor comunicación con el hogar mejorará las experiencias del niño, entonces deberíamos estar dispuestos a intentar muchos métodos para asegurarnos de que esa comunicación tenga lugar y no darnos por vencidos después de uno o dos intentos. Este tipo de debate puede dirigir al grupo a pensar en la acción y en los pasos necesarios para lograr tal acción. Repase las respuestas al mensaje “Es más fácil trabajar con los padres cuando ellos...” y pida a los participantes que consideren cómo podrían incorporar estos puntos a su práctica. Por ejemplo, reconocer que la expresión y el lenguaje corporal positivos de un padre pueden facilitar la comunicación permite que los participantes tomen conciencia de los mensajes no verbales que transmiten a los padres.

Ejercicio 3: Compartir estrategias

El Ejercicio 3 da a los participantes la oportunidad de comentar y repasar estrategias positivas para comprometer a los padres.

- ▶ Dirija la atención de los participantes al Folleto 1. Repasen y comenten las estrategias que describe.

Estrategia del líder del taller: Cómo usar el material del folleto

- ▶ El Folleto 1 ofrece 11 estrategias para usar en el trabajo con padres. Usted debería integrar este contenido durante toda la capacitación y también repasar las estrategias punto por punto al finalizarla.

- ▶ Es importante que los participantes también tengan la oportunidad de hacer preguntas sobre estas estrategias. Usted puede:

- preguntarles si tienen alguna pregunta durante la capacitación y responder inmediatamente
- pedirles que reserven sus preguntas hasta el final de la sesión y responder a ellas durante un “Período de preguntas y respuestas”.

En todo caso, los participantes deberían irse de la capacitación con la sensación de que sus preguntas han sido respondidas.

- ▶ Los participantes pueden sentir la necesidad de hablar sobre determinados padres. Al favorecer este tipo de aprendizaje basado en las experiencias, usted debe recordarles que los nombres y detalles que identifican a una familia se consideran material confidencial, y que deben respetar la política de confidencialidad del programa sobre la revelación de esta información específica.

a los padres

- 1. Establezca una relación cordial con los padres,** aunque esto simplemente consista en sonreír y decir hola y adiós.
- 2. Cuando necesite hablar con un padre sobre las preocupaciones respecto a su niño, empiece mencionando algunas de las fortalezas del niño y del padre.** Sea sincero; mencione ejemplos de fortalezas y debilidades que usted haya observado.
- 3. Trate de encontrar una meta común,** como el bienestar del niño. Recuerde, los padres quieren criar bien a sus hijos. Todos los que participan en Head Start, padres y maestros, verdaderamente desean lo mejor para cada niño, aunque se sientan abrumados, agotados o enojados.
- 4. Planee con antelación.** Dedique un tiempo a pensar en lo que quiere decirle a un padre, especialmente al comunicarle información difícil o delicada.
- 5. Escoja cuidadosamente el lugar, el momento y la manera** de compartir información y hacer preguntas a un padre. Si usted está enojado, ocupado o asustado, no se acerque al padre; piense en el mejor momento y la mejor persona para hacerlo. Otra persona de Head Start también podría hablar con el padre.
- 6. Considere la confidencialidad de los padres** cuando decida hablarles sobre preocupaciones. Escoja un momento y un lugar que sea cómodo y privado.
- 7. Recuerde: USTED NO ESTÁ SOLO.** Llegar a padres que podrían estar deprimidos es un esfuerzo grupal. No se olvide de buscar apoyo de sus colegas: su supervisor, los miembros del equipo y consejeros disponibles del programa.
- 8. Evite interpretar las dificultades de los padres como un agravio personal.** Recuerde, el comportamiento de los padres tiene que ver con ellos, no con usted.
- 9. Trate de escuchar realmente** lo que ellos dicen y comuníqueles lo que usted percibe sin culparlos. Por ejemplo, si le preocupa que un padre esté impaciente o demasiado rudo cuando viene a dejar a su niño, usted puede señalar “Puede ser frustrante sacar a los niños de casa y llevarlos al otro lado de la ciudad”.
- 10. Respete las necesidades y el ritmo de los padres.** No abandone la esperanza o se desaliente o enoje si los padres no siguen sus sugerencias. Todos tenemos nuestro propio ritmo; su sugerencia podría ser una semilla que se planta un día, echa raíces y florece muchos meses después.
- 11. Reflexionar sobre sus sentimientos al trabajar con un padre** puede ayudarle a ser más productivo profesionalmente. Al identificar las emociones que surgen durante las interacciones con un padre, usted puede centrarse en la manera de contribuir positivamente al proceso de compromiso.

Reunir las piezas al final de la capacitación es un paso importante para todos. Cuando el taller se acerca al final y los participantes se sienten cansados, puede ser tentador saltarse esta parte. Dígales que usted terminará el taller a la hora fijada, pero que quiere dedicar unos minutos más a hacer una síntesis del tiempo que han compartido.

1. Repase los conceptos clave

- ▶ Reconocer nuestros sentimientos hacia el trabajo con padres puede ayudarnos a pasar de una *reacción personal* a una *acción profesional*.
- ▶ Prestar atención especial a las prácticas de comunicación consistentes puede tener un efecto positivo sobre las relaciones con los padres.
- ▶ Trabajo en equipo: llegar a los padres de manera eficaz requiere el esfuerzo de más de una persona.

2. Termine con un comentario positivo. Recuerde al grupo que este taller es un primer paso para apoyar el desarrollo socioemocional de los niños atendidos por el programa. Aliente a los participantes a usar los ejercicios para reconsiderar su práctica en el aula y aliente a los supervisores a seguir evaluando con los equipos docentes las estrategias propuestas en la capacitación.

3. Si el tiempo lo permite, **repase algunos o todos los comentarios escritos en la hoja “Estacionamiento de ideas” colgada en la pared.** Considere responder a un comentario y después preguntar a los participantes de cuál de los otros les gustaría hablar en el tiempo restante. Estos comentarios también deberían considerarse en la preparación para la próxima capacitación.

4. Exprese su agradecimiento. Dígale al grupo cuánto aprecia usted el tiempo y el esfuerzo que ellos han dedicado. Agradézcales por compartir sus ideas y estar dispuestos a pensar en cambiar juntos.

5. Demuestre su disponibilidad. Después de la sesión, esté dispuesto a responder a las preguntas y preocupaciones en forma constante. Si el líder de un taller no tiene tiempo, debería designarse a un miembro del personal que esté en el lugar para que cumpla esta función y anunciarlo al final de la sesión.

6. Recoja la hoja de asistencia y los formularios de evaluación. Reparta los formularios de evaluación. Pida a los participantes que firmen la hoja de asistencia y completen el formulario de evaluación. Recuérdeles que estos formularios son anónimos y se recolectan con el fin de mejorar capacitaciones futuras. En este momento, usted podría poner título y fecha a un trabajo del grupo grande para guardarlo como referencia para el futuro.

Extender el aprendizaje y respaldar nuevas habilidades

Para que el contenido del taller se traduzca en cambios en la habilidad y la conducta profesional, el líder del taller y los administradores deberían considerar estas actividades de seguimiento:

Proveer supervisión de apoyo individual y a los equipos. Los participantes necesitarán más tiempo para reflexionar sobre los desafíos que enfrentan con las familias a las que atienden. Las reuniones de supervisión sistemáticas con individuos y equipos ofrecen un tiempo y lugar para compartir estos esfuerzos y planificar estrategias de respuesta.

Implementar observación en el salón de clase y apoyo del servicio social. Los supervisores y el líder del taller deben dedicar tiempo a observar el trabajo de los profesionales que intentan mejorar su habilidad profesional. Nada sustituye al conocimiento adquirido presenciando las experiencias de desafío y éxito en el contexto de la vida real.

Crear planes de acción. Usando las estrategias ofrecidas como punto de partida en el Folleto 1, comenten en una reunión del personal los desafíos y éxitos de la tarea de comprometer a un padre. Esto puede dar la oportunidad de generar un conjunto de metas y estrategias para todo el programa.

Reflexión del líder del taller

El líder del taller debería tomarse un tiempo para repasar la experiencia de capacitación cuando ésta haya terminado, leer en forma completa y contar los formularios de evaluación, y revisar los resultados. Algunas otras preguntas para considerar son:

¿Estaba preparado? ¿Tenía todos los materiales que necesitaba? ¿Era adecuada la sala? ¿Me sentí cómodo con el tema?

¿Transcurrió la capacitación como yo lo había imaginado? ¿Respondió el grupo como yo pensaba que lo haría? ¿Hubo alguna sorpresa? ¿Algún elemento de la capacitación funcionó especialmente bien?

¿Estaban comprometidos los participantes? ¿Parecía apropiado el tamaño del grupo? ¿Quién parecía estar suficientemente cómodo como para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron el ejercicio y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy? ¿Debo dar seguimiento a algún participante inmediatamente?

¿De qué temas se habló en esta sesión? ¿Hubo un grupo común de temas para las respuestas y el debate? ¿Es alguno de esos temas una sorpresa? ¿Cómo puedo usar estos temas en capacitaciones futuras para que los ejercicios sean más eficaces?

¿Qué habría mejorado esta capacitación? En una visión retrospectiva, ¿qué cosas podría haber hecho de otra manera? ¿Por qué? ¿Cómo puedo usar esa información para que la próxima capacitación tenga aún más éxito?

¿Aprendí algo nuevo de esta capacitación? ¿Qué aprendí? Además de la información nueva sobre el tema de la capacitación, ¿aprendí algo nuevo sobre el grupo o sus integrantes? ¿Aprendí algo nuevo sobre mí como líder de taller?

Evaluación del taller

Título del taller: Beneficios y desafíos de comprometer a los padres

Por favor, califique cómo cumplió la capacitación con los siguientes objetivos:

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: Los participantes comprenderán mejor los retos y beneficios de comprometer a los padres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: Los participantes adquirirán nuevas estrategias prácticas para comprometer a los padres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: Los participantes se sentirán más seguros para llegar a los padres y conocer los recursos disponibles para familias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Excelente	Bien	Regular	Mal
Calificación general de este taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de la información presentada:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creatividad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos del instructor sobre el tema:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estilo de presentación del instructor:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Hay algún tema del que le hubiera gustado saber más y que no se ha presentado?

¿Le gustaría asistir a más capacitaciones que traten este tema con mayor detalle? (por favor, marque una) Sí No
Me gustaría recibir más capacitación sobre:

Comentarios adicionales:

Recursos adicionales

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

Artículos cortos para el personal

Retos y beneficios de establecer vínculos con los padres

Crianza de los hijos, depresión y esperanza: Cómo llegar a familias que enfrentan una adversidad

La depresión en el marco de diferentes culturas

Promoción de la resiliencia en familias que enfrentan la depresión: Maneras prácticas en que el personal de Head Start puede ayudar a las familias a desarrollar su capacidad para afrontar la adversidad

Mejor comunicación con los padres: ¿Qué digo cuando un padre me cuenta algo difícil?

La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

Tomar perspectiva

La primera capacitación trató sobre el desarrollo de las habilidades de los participantes para comprometer a los padres de los niños de Head Start. Otro aspecto de comprometer a los padres, y un primer paso importante hacia la comunicación eficaz, es comprender las perspectivas de los otros. Esta sesión está dedicada a “ponerse en el lugar del otro”. Al imaginar las interpretaciones y sentimientos de los otros en una determinada situación, podemos generar nuevas soluciones y expandir nuestra comprensión de las familias atendidas por Head Start.

Meta

Promover una mayor comprensión de las perspectivas de los otros y alentar el debate sobre los diversos puntos de vista.

Objetivos

Los participantes:

- ▶ aprenderán a apreciar los puntos de vista de los demás, como maestros, padres, niños y consejeros de salud mental
- ▶ comenzarán a desarrollar de manera más completa sus habilidades para tomar perspectiva
- ▶ entenderán mejor las diferentes funciones profesionales dentro de Head Start
- ▶ comprenderán mejor cómo usar la técnica de tomar perspectiva al desarrollar estrategias para trabajar con familias

Cada una de las tres secciones de este taller se basa en lo aprendido en las anteriores.

- ▶ Ejercicio 1: Recordar a un niño o familia importante
- ▶ Ejercicio 2: Viñeta de Tomar perspectiva
- ▶ Ejercicio 3: Lo que aprendemos al tomar perspectiva

En el Ejercicio 1, se alienta a los participantes a recordar a una familia o un niño que significó mucho para ellos. El Ejercicio 2 presenta una viñeta que puede examinarse desde varios puntos de vista. El Ejercicio 3 invita al grupo a reflexionar sobre la toma de perspectiva como herramienta profesional.

Durante todo el taller, es importante destacar los beneficios de considerar otros puntos de vista y examinarlos junto a los nuestros.

Lo que usted necesita:

- ▶ Tiempo. Esta sesión debería durar una hora y media como mínimo, sin incluir el tiempo de preparación del líder del taller. Para más información sobre **Manejo del tiempo en el taller**, lea la **Introducción a los Módulos**.
- ▶ Un espacio suficientemente grande para que los miembros participen en debates grupales grandes (p. ej., 20 personas o más) y pequeños (p. ej., 3-6 personas). Para grupos grandes (p. ej., más de 20 personas), usted tal vez considere incluir dos líderes de taller que ayuden a manejar y responder a las necesidades de los participantes. Para más información sobre consideraciones del **tamaño del grupo**, lea la **Introducción a los Módulos**.
- ▶ Asientos para el grupo

Preparación del líder del taller

Primero lea de principio a fin todos los materiales del taller. Tómese tiempo para reflexionar sobre sus propias respuestas a las preguntas del ejercicio. Es importante que reconozca su nivel de comodidad y sus prejuicios con el tema antes de liderar el taller.

Considere si este tipo de capacitación, que pide al personal que comente sus sentimientos en relación con su trabajo y las familias atendidas, es común o raro en este programa. Tome en cuenta la práctica que su grupo de capacitación ha tenido con conversaciones de este tipo y repase las estrategias para el líder del taller que ha recibido para apoyar su función de facilitar un ambiente de capacitación positivo.

La viñeta o historia del Folleto 1 describe un conflicto que involucra a los padres, a una maestra y una consejera de salud mental. Si bien el ejemplo no tiene que ver con la depresión, completar esta viñeta proveerá los fundamentos de las estrategias de comunicación necesarias para comprometer a padres deprimidos.

La clave para esta sesión es usar una viñeta o historia con la cual el personal de Head Start pueda identificarse. Repase el ejemplo provisto (Folleto 1) y cámbielo para adaptarlo a las necesidades del grupo. Puede cambiar la historia para comentar, por ejemplo, un área de tensión entre el personal y los padres que refleje elementos de acontecimientos reales en su programa. O bien, puede alterar la reacción de los padres en la historia para reflejar las reacciones de una cultura representada en su programa. Recuerde mantener la confidencialidad y cambiar las situaciones para que no revelen información personal sobre el personal o las familias.

► Prepare una carpeta de capacitación para cada participante con los siguientes materiales:

- Folleto 1: Viñeta de Tomar perspectiva
Por favor, lea *Preparación del líder del taller* más arriba para finalizar el Folleto 1
- Folleto 2: Hoja de trabajo de Tomar perspectiva
- Folleto 3: ¿Qué podemos aprender al tomar perspectiva?
- Una hoja en blanco
- Un formulario de Evaluación del taller

- Un lápiz o bolígrafo para cada participante
- Marcadores para el líder del taller
- Dos hojas grandes de papel

Cómo preparar el espacio para el taller

- Distribuya las sillas de modo tal que los participantes puedan empezar como un grupo grande y después formar fácilmente grupos más pequeños.
- Ponga una carpeta de capacitación en cada silla.
- Prepare una hoja grande de papel titulada “Estacionamiento de ideas”.



Estacionamiento
de ideas

- Prepare una hoja grande de papel con la tabla del Folleto 2.

Se alienta a los líderes de taller a usar sus propias palabras para presentar la capacitación. Los puntos clave para considerar son:

- ▶ Dé la bienvenida al grupo y repase la organización –orden del día general, margen de tiempo, descansos, materiales, firmar la hoja de asistencia, etc.
- ▶ El tema de la capacitación es “Tomar perspectiva”.

Por ejemplo, usted puede decir..

“Esta sesión ofrece la oportunidad de trabajar sobre algunos de los temas que el grupo ha comentado en la última capacitación, *Beneficios y desafíos de comprometer a los padres*. Vamos a tener la oportunidad de pensar en diferentes roles para considerar los puntos de vista e intenciones de los otros”.

- ▶ Los objetivos del taller de hoy son:

Practicar la consideración del punto de vista de los demás, como maestros, padres, niños y consejeros de salud mental

- Desarrollar de manera más completa sus habilidades de tomar perspectiva
- Ampliar su comprensión de las diferentes funciones profesionales dentro de Head Start
- Comprender mejor el uso de la técnica de tomar perspectiva al desarrollar estrategias para trabajar con familias

- ▶ Se debe alentar a los participantes a usar su imaginación y a divertirse con el ejercicio.
- ▶ Explique la hoja “Estacionamiento de ideas” como sigue: si durante la sesión se plantea una pregunta, sugerencia o preocupación no relacionada con el ejercicio de capacitación pero relacionada con el tema, el líder del taller la anotará en la hoja “Estacionamiento de ideas”. Vuelva a estas ideas al final de la sesión para comentarlas con mayor detalle si el tiempo lo permite.
- ▶ Repase las *Reglas de juego de la capacitación*, una lista corta de declaraciones destinadas a promover un ambiente seguro y positivo para todos los participantes. Estas reglas pueden estar escritas en una hoja de papel para que todos las vean, pero repasarlas y preguntar si el grupo las acepta es el paso más importante antes de empezar el ejercicio.

Reglas de juego de la capacitación

No hay respuestas correctas o incorrectas en ninguna de las actividades que haremos hoy. Aquí se respetan las opiniones y sentimientos de todos.

Uno por vez. Queremos oír lo que cada uno tiene para decir, por eso es importante recordar que el debate en grupo requiere buenas habilidades para escuchar.

Aprender lleva tiempo. No nos apuraremos los unos a los otros al tratar de entender y participar.

Mantener la confidencialidad. Mientras compartimos nuestras experiencias no tenemos que usar nombres de niños, padres o del personal.

Ejercicio 1: Recordar a un niño o familia importante

El propósito del Ejercicio 1 es ayudar a los participantes a enfocarse en el tema del taller al conectarse con una experiencia significativa con una familia o un niño.

- ▶ Pida a los miembros del grupo que piensen en un niño o familia que —en algún momento de sus carreras— les haya provocado un efecto intenso.
- ▶ Señale que recordar o pensar en este niño o adulto puede desencadenar sentimientos intensos positivos o cariñosos, y negativos o difíciles.
- ▶ Al dirigir la atención del grupo a la hoja en blanco de la carpeta, pídeles que dediquen algunos momentos a escribir notas o hacer un dibujo sobre estos pensamientos y sentimientos. Recuérdeles que esta reflexión es sólo para el participante y que no se recolectará.

Transición al Ejercicio 2

Tienda un puente para que los participantes desvíen su atención de recuerdos significativos a nivel individual a una historia compartida que el grupo pueda elaborar en conjunto. Aliente a los participantes a mantenerse en contacto con los sentimientos y pensamientos que registraron al comienzo de este ejercicio para reflexionar sobre lo que hace que las relaciones con niños y padres se perciban como especialmente importantes o significativas.

Por ejemplo, usted puede decir...

"Cada uno de nosotros ha considerado un recuerdo de su experiencia a nivel individual. En la próxima actividad, el grupo oirá una historia común para comentar juntos, pero quiero que se mantengan conectados con ese niño o familia importante para que puedan inspirarse en lo que les hizo o les hace sentir esa conexión. La historia relata un desacuerdo sobre las necesidades de un niño. Como ocurre en la vida real, la historia contiene muchos puntos de vista y puntos de conflicto; no hay una respuesta correcta a ninguna de las preguntas de este ejercicio".

Para más información sobre cómo facilitar las transiciones, lea **Pautas generales para una capacitación efectiva** en la *Introducción a los Módulos*.

Ejercicio 2: Viñeta de Tomar perspectiva

En el Ejercicio 2, los participantes exploran una viñeta, destacando las perspectivas de tres "actores" mediante una experiencia de dramatización. El ejercicio comienza con la lectura de la viñeta en el grupo grande, un debate en grupos pequeños y un debate en el grupo grande.

Los debates en grupos pequeños y grandes son más eficaces cuando se alienta a los participantes a "compenetrarse" con su personaje. Como en todas las experiencias de dramatización, se debe alentar a los participantes a reflexionar detenidamente sobre los deseos y preocupaciones que podrían tener la o las personas que van a representar. Aunque la meta es lograr un debate grupal animado, puede alentarse a los participantes a expresar sus sentimientos de una manera que permita hablar por turno y genere un debate productivo. Mantener este ambiente de confianza y respeto es su responsabilidad como líder del taller.

- ▶ Pida a los participantes que busquen el Folleto 1 en su carpeta de capacitación.
 - ▶ Pida al grupo que siga el relato mientras usted lee en voz alta la historia de Marquise.
 - ▶ Para trabajar en las preguntas presentadas al final de la historia, los participantes se dividen en cuatro grupos pequeños y se les pide que cambien de lugar sus sillas para conversar con mayor comodidad.
- Debate en grupos pequeños**

Estrategia del líder del taller

Crear grupos más pequeños

Como en este ejercicio hay cuatro papeles para representar, deberían crearse cuatro grupos pequeños más allá del número de participantes. Usted tiene algunas opciones para formar los cuatro grupos más pequeños. Por ejemplo, puede:

- **Contar de 1 a 4 y asignar los grupos de acuerdo al número de cada individuo.** Esto funciona bien si a usted le parece que los participantes trabajan juntos con armonía y que se involucrarán fácilmente en la actividad.
- **Asignar los participantes a los grupos con anticipación.** Esta estrategia es especialmente útil en grupos que podrían beneficiarse de la interacción con otros participantes específicos. Esto puede usarse para evitar conversaciones o actividades de capacitación improductivas, o para mejorar el intercambio por medio de nuevas combinaciones entre funciones profesionales.

- ▶ El **grupo 1** está asignado a considerar las preguntas poniéndose en el papel del **Niño**.
El **grupo 2** asume el papel de la **Maestra**.
El **grupo 3** asume el papel de los **Padres**.
El **grupo 4** asume el papel de la **Consejera de salud mental**.
- ▶ Lea las tres preguntas del Folleto 1:
 1. ¿Qué siente en este punto?
 2. ¿Cuál es el dilema o problema principal aquí?
 3. ¿Cómo puede resolverse el problema?
- ▶ Pida a los grupos pequeños que hablen sobre las preguntas, y a los participantes que desempeñen sus papeles respectivos, durante aproximadamente 20 minutos. Hacia el final de los 20 minutos, se indica a cada grupo que elija a un miembro para informar al grupo más grande.

Marquise es un niño de cuatro años que empezó a asistir a un preescolar del vecindario en septiembre. Al principio, su maestra notó que mostraba interés en el salón de clase y en las actividades que le ofrecían, pero que parecía confundirse fácilmente con la rutina y las reglas. Aunque Marquise parece ser un niño inteligente, también se distrae con facilidad y a veces está algo ansioso.

Ahora, en la segunda semana de octubre, Marquise tiene problemas más importantes. No ha sido capaz de hacer amigos y parece frustrarse con mayor facilidad. Suele tener ataques de ira, especialmente durante el tiempo de juego en el patio y cuando juega en su actividad favorita, el área de bloques. Durante estos ataques, Marquise grita cosas como, “¡Tú no puedes ser mi amigo! ¡Deja de arruinarlo todo! ¡No me toques!” y a veces arroja o destruye cosas.

La maestra le comenta algunas de sus preocupaciones a la madre de Marquise. La madre le cuenta que Marquise se despierta molesto casi todas las mañanas y ha empezado a pedirle quedarse en casa, diciendo cosas como, “En la escuela nadie me quiere” y “Allí hay mucho ruido y ellos hacen cosas estúpidas”. Dice que ella y su marido están preocupados por este comportamiento porque su hijo no tuvo ningún problema en la última escuela. Y que allí, Marquise disfrutaba del tiempo para sus actividades favoritas y juego libre y tenía muchos amigos. En ese momento, la maestra sugiere que la consejera de salud mental las ayude a resolver este problema observando al niño en clase. La madre está de acuerdo y se programa una reunión de seguimiento.

En la reunión de seguimiento la consejera de salud mental se encuentra con la maestra y los padres de Marquise, que han pedido tiempo libre en el trabajo para poder asistir. La consejera de salud mental les informa que cuando observó a Marquise en el salón de clase, lo encontró bastante agitado, a veces demasiado concentrado en ciertas cosas y otras, muy distraído, especialmente por los otros niños. Les explica que cree que Marquise podría tener algunos problemas con su capacidad para participar en un juego e interactuar bien con sus compañeros. Y esto lo hace sentir muy frustrado. Sugiere que Marquise participe en un grupo de habilidades sociales con otros cuatro niños de su clase, una intervención que la consejera ofrece en la escuela sin cargo, y después describe brevemente por qué el grupo es una manera de tratar los problemas de Marquise.

Los padres parecen sentirse molestos. El padre dice que está decepcionado porque la única respuesta que se ha ofrecido es que su hijo tiene un problema. ¿Qué hay del salón de clase? La madre de Marquise sugiere que su hijo, por ser un niño inteligente, tal vez esté aburrido y por eso tiene un comportamiento descontrolado. La maestra menciona que muchas de las interacciones explosivas con Marquise que ella ve ocurren a la hora de jugar en el patio, cuando no se está haciendo ninguna actividad académica. Ambos padres expresan su preocupación por la falta de supervisión en el patio de juego, especialmente si la maestra sabe que éste es un momento de tensión para Marquise. Continúan preguntando cómo contemplará la maestra las necesidades de Marquise, y señalan a algunas de sus preocupaciones como el nivel de ruido en la clase. La maestra admite que le sorprende que Marquise diga que su aula es ruidosa. Ella cree que su aula es animada, pero nunca hay desorden. Para ella, es importante estimular a los niños a conversar y a trabajar juntos y cree que un poco de ruido es inevitable. Cuando la consejera de salud mental se ofrece a explicar cómo podrían tratarse algunos de estos problemas en el grupo de habilidades sociales, el padre señala que si bien le interesa conocer maneras en que su niño podría aprender a llevarse mejor con los demás, cree que retirarlo del aula para ir a algún tipo de terapia estigmatizaría a Marquise y reduciría aún más su capacidad para hacer amigos.

En este punto, el grupo ha sobrepasado el tiempo programado y los padres de Marquise tienen que volver a trabajar. La consejera de salud mental sugiere que cada uno se tome un tiempo para pensar en lo que se ha hablado y vuelvan a encontrarse dentro de una semana. Se fija una hora para la reunión, pero no se resuelve nada más con respecto al próximo paso para Marquise.

continúa 

¿Qué siente en este punto?

¿Cuál es el dilema o problema principal aquí?

¿Cómo puede resolverse el problema?

Debate en el grupo grande

- ▶ Pida a los grupos pequeños que terminen el debate y después dirija la atención del grupo al gráfico de la hoja de papel grande y a la hoja de trabajo que tiene este gráfico en sus carpetas (Folleto 2).
- ▶ Empezando por la columna de “Sentimientos”, pida a los grupos que identifiquen el rol con el que están trabajando y después pregunte sus respuestas a la primera pregunta (*¿Qué siente en este punto?*).
- ▶ Anote estas respuestas en el gráfico grande, mientras alienta a los participantes a tomar notas en la hoja de trabajo 2.
- ▶ Al pasar a la columna “Dilema”, anote las respuestas a la segunda pregunta (*¿Cuál es el dilema o problema principal aquí?*).
- ▶ Al pasar a la columna “Solución”, anote las respuestas a la tercera pregunta (*¿Cómo puede resolverse el problema?*).

	Sentimientos	Dilema	Solución
Maestra			
Niño			
Consejera de salud mental			
Padres			

- ▶ La tabla 1 presenta ejemplos de respuestas de los participantes.

	Sentimientos	Dilema	Solución
Maestra			
Niño			
Consejera de salud mental			
Padres			

Tabla 1. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 1

	Sentimientos	Dilema	Solución
Maestra	Frustrada Malentendida ¿Es mi culpa? Preocupada	Los padres no confían en mí ¿Cómo puedo hacer que la clase esté más silenciosa para un niño?	Los padres tienen que dejarme hacer mi trabajo Tengo que volver a pensar en esto Observar más al niño Reunirse más con los padres
Niño	Frustrado ¡Odio esta escuela! ¡Nadie me escucha! Triste	Este es un mal lugar La clase es demasiado ruidosa Nadie quiere ser mi amigo	Llévenme a mi antigua escuela Hagan que los otros niños sean amables ¡Escúchenme!
Consejera de salud mental	Frustrada Preocupada Malentendida Dispuesta a intentar un nuevo enfoque	Este niño necesita apoyo y los padres están en negación La clase podría no ser la más adecuada No hay suficiente comunicación con los padres	Conversación de seguimiento con los padres Invitar a los padres al salón de clase Consultar con otros recursos de integración sensorial
Padres	Frustrados Preocupados por su niño Culpables Decepcionados Juzgados	La maestra no tiene control en su salón de clase Debería haberse quedado en la última escuela Esta escuela está tratando de rotular a mi niño	Sacar al niño de esta escuela Hablar con el director Preguntar a otros padres qué les parece este programa

► Después de completar la tabla, pregunte por las reacciones del grupo, usando preguntas motivadoras:

- ¿Hay puntos de discrepancia en estas perspectivas?

Esto da una oportunidad para que los participantes reflexionen sobre las diferencias con que cada persona involucrada puede ver la misma situación. Cada individuo puede estar en desacuerdo con el dilema o las soluciones y no obstante, todos piensan en el mejor interés del niño. Al reconocer esto, el personal de Head Start tiene la oportunidad de crear metas comunes.

- ¿Hay acuerdos entre ellas? ¿Hay respuestas iguales en los diferentes roles?

A menudo, los participantes pueden aceptar que cada individuo tiene derecho a sentirse frustrado, malentendido o preocupado. Al reconocer estos sentimientos compartidos, los profesionales tienen la oportunidad de ayudar a que los padres y el niño se sientan mejor comprendidos.

- ¿Hay alguna sorpresa aquí?

A veces, la reacción no anticipada de un padre, un compañero de trabajo o un niño afecta la capacidad del profesional para actuar o para continuar. La sinceridad acerca de la manera en que esto afecta la acción profesional puede ayudar a los participantes a reflexionar más plenamente sobre su práctica.

Estrategia del líder del taller

Si bien la viñeta podría resolverse de muchas maneras, provea recordatorios del material “Estrategias para comprometer a los padres” de la sesión *Beneficios y desafíos de comprometer a los padres*. Explique a los participantes cómo muchas de estas estrategias podrían usarse como próximo paso. Por ejemplo,

Establecer una relación cordial con los padres

Evite interpretar las dificultades de los padres como un agravio personal: los padres de Marquise podrían necesitar tiempo para tranquilizarse, pero mediante un contacto cordial constante, el personal de Head Start puede mantener abiertas las líneas de comunicación.

Planear con antelación

Escoja cuidadosamente el lugar, el momento y la manera de compartir información y hacer preguntas a un padre: la maestra y la consejera de salud mental deberían dedicar tiempo para hablar sobre la reunión y los acontecimientos que condujeron a esa reunión. Mediante esta conversación, pueden reflexionar sobre la perspectiva de cada miembro de la reunión y generar ideas sobre la mejor manera de abordar nuevamente a los padres de Marquise.

Tratar de encontrar una meta común

Respete las necesidades y el ritmo de los padres;

Trate de escuchar realmente: los padres de Marquise podrían decir que no quieren volver a reunirse. El personal debe escuchar atentamente los motivos de la resistencia los padres y mantener la mente abierta para encontrar la manera de tratar sus preocupaciones. Mantenga el foco de la conversación en Marquise y en la manera en que los padres y el personal podrían trabajar hacia la meta compartida de lo que es mejor para él.

Ejercicio 3: Lo que aprendemos al tomar perspectiva

El Ejercicio 3 da una oportunidad de reflexionar sobre lo que puede lograrse al usar la toma de perspectiva como estrategia y debatir cómo puede afectar al trabajo de los participantes.

► Dirija la atención de los participantes al Folleto 3 de sus carpetas. Lea las estrategias en voz alta. Pregunte al grupo si tienen alguna pregunta o comentario sobre el material del Folleto 3.

¿Qué podemos aprender al tomar perspectiva?

Separar la reacción personal de la acción profesional. Es común tener una reacción personal a algo que ocurre en el ambiente de trabajo, y es importante reconocer esos sentimientos. Pero se nos pide que transformemos esa experiencia personal en una respuesta profesional. Esto requiere reflexión y, a menudo, planificación dentro de un equipo para ayudarnos a seleccionar estrategias y opciones.

Usar perspectivas para resolver problemas y tratar las causas del estancamiento. A menudo, cada grupo pequeño admite sentirse frustrado. ¿Cómo podemos entender la manera en que cada “actor” podría terminar sintiéndose de la misma manera, por diferentes razones? Examinar cómo **cada perspectiva tiene su propia definición del problema** puede ayudarnos a ver cómo la perspectiva personal puede provocar sentimientos y limitar nuestra capacidad para descubrir nuevas soluciones.

Tomar perspectiva requiere práctica. Es posible imaginar la perspectiva de otro, pero **integrarla** a la propia es una habilidad más compleja. Esto requiere considerar más de una perspectiva al mismo tiempo, y desarrollar estrategias que reconozcan las preocupaciones de cada perspectiva. Esta habilidad es más compleja que el compromiso simple, y debe practicarse para alentar su desarrollo como una capacidad profesional.

Mantenernos enfocados en el niño. La preocupación genuina por hacer lo mejor para el niño suele ser la meta compartida más fuerte. Pregúntese “¿Qué es lo mejor para el niño?” como punto central de organización al desarrollar una estrategia de respuesta.

Reunir las piezas al final de la capacitación es un paso importante para todos. Cuando el taller se acerca al final y los participantes se sienten cansados, puede ser tentador saltarse esta parte. Dígalos que usted terminará el taller a la hora fijada, pero que quiere dedicar unos minutos más a hacer una síntesis del tiempo que han compartido.

1. Repase los conceptos clave

- ▶ Separar la reacción personal de la acción profesional.
- ▶ Tomar perspectiva es una herramienta profesional que puede usarse para elaborar el estancamiento.
- ▶ Tomar perspectiva requiere práctica.
- ▶ Mantenernos enfocados en el niño: organizar acciones con los padres en torno a la meta compartida de hacer lo mejor por el niño.

2. Es importante que los participantes terminen la capacitación entendiendo los conocimientos y habilidades que podrían aprovechar de esta experiencia. Después de compartir los mensajes del Folleto 3, el líder del taller puede preguntar al grupo cómo creen que la toma de perspectiva podría ayudarles en su trabajo. Algunas sugerencias podrían ser tomar perspectiva la próxima vez que se sientan frustrados o confundidos por una situación o no sepan cuál es el próximo paso; usar este enfoque de dramatización al trabajar en equipos para pensar en una estrategia para un padre o un niño; o simplemente como motivador para hacer más preguntas cuando no tengan información suficiente para entender las respuestas de un padre o un niño.

- 3. Termine con un comentario positivo.** Recuerde al grupo que este taller es un primer paso para apoyar el desarrollo socioemocional de los niños atendidos por el programa. Aliente a los participantes a usar los ejercicios para reconsiderar su práctica en el aula y aliente a los supervisores a seguir evaluando con los equipos docentes las estrategias propuestas en la capacitación.
- 4. Expresé su agradecimiento.** Dígale al grupo cuánto aprecia usted el tiempo y el esfuerzo que ellos han dedicado. Agradézcales por compartir sus ideas con usted y estar dispuestos a pensar en cambiar juntos.

Demuestre su disponibilidad. Después de la sesión, esté dispuesto a responder a las preguntas y preocupaciones en forma constante. Si el líder de un taller no tiene tiempo, debería designarse a un miembro del personal que esté en el lugar para que cumpla esta función y anunciarlo al final de la sesión.

Recoja la hoja de asistencia y los formularios de evaluación. Reparta los formularios de evaluación. Pida a los participantes que firmen la hoja de asistencia y completen el formulario de evaluación. Recuérdeles que estos formularios son anónimos y se recolectan con el fin de mejorar capacitaciones futuras. En este momento, usted podría poner título y fecha a un trabajo del grupo grande para guardarlo como referencia para el futuro.

Extender el aprendizaje y respaldar nuevas habilidades

Para que el contenido del taller se transforme en cambios en la habilidad y la conducta profesional, el líder del taller y los administradores deberían considerar estas actividades de seguimiento:

Proveer supervisión de apoyo a personas y equipos: la supervisión individual y del equipo es un momento ideal para practicar la técnica de tomar perspectiva como habilidad profesional. El personal puede beneficiarse usándola como estrategia para enfrentar los desafíos que describen en la supervisión.

Implementar observación en el salón de clase y apoyo del servicio social: la observación regular puede ayudar a los supervisores y al líder del taller a consolidar los esfuerzos de los miembros del personal para emplear las estrategias introducidas en esta capacitación. El cambio requiere tiempo, por eso empezar de a poco y registrar todos los cambios o logros puede reforzar la confianza de un miembro del personal.

Crear planes de acción: la resolución de dilemas como el presentado en esta sesión requiere bastante reflexión y planificación. En lugar de hacer sólo sugerencias, los supervisores o el líder del taller deberían trabajar con personas y equipos para documentar sus ideas con el consejo de los supervisores y consejeros. Esta reflexión puede conducir a un plan en el que todos puedan invertir sus esfuerzos.

Reflexión del líder del taller

El líder del taller debería tomarse un tiempo para repasar la experiencia de capacitación cuando ésta haya terminado, leer en forma completa y contar los formularios de evaluación, y revisar los resultados. Algunas otras preguntas para considerar son:

¿Estaba preparado? ¿Tenía todos los materiales que necesitaba? ¿Era adecuada la sala? ¿Me sentí cómodo con el tema?

¿Transcurrió la capacitación como yo lo había imaginado? ¿Respondió el grupo como yo pensaba que lo haría? ¿Hubo alguna sorpresa? ¿Algún elemento de la capacitación funcionó especialmente bien?

¿Estaban comprometidos los participantes? ¿Parecía apropiado el tamaño del grupo? ¿Quién parecía estar suficientemente cómodo como para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron el ejercicio y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy? ¿Debo dar seguimiento a algún participante inmediatamente?

¿De qué temas se habló en esta sesión? ¿Hubo un grupo común de temas para las respuestas y el debate? ¿Es alguno de esos temas una sorpresa? ¿Cómo puedo usar estos temas en capacitaciones futuras para que los ejercicios sean más eficaces?

¿Qué habría mejorado esta capacitación? En una visión retrospectiva, ¿qué cosas podría haber hecho de otra manera? ¿Por qué? ¿Cómo puedo usar esa información para que la próxima capacitación tenga aún más éxito?

¿Aprendí algo nuevo de esta capacitación? ¿Qué aprendí? Además de la información nueva sobre el tema de la capacitación, ¿aprendí algo nuevo sobre el grupo o sus integrantes? ¿Aprendí algo nuevo sobre mí como líder de taller?

Evaluación del taller

Título del taller: Tomar perspectiva

Por favor, califique cómo cumplió la capacitación con los siguientes objetivos:

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: Aprender a apreciar los puntos de vista de los otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: Comenzar a desarrollar habilidades de tomar perspectiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: Comprender mejor las diferentes funciones dentro del programa de HS/EHS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 4: Comprender mejor el uso de la técnica de tomar perspectiva al desarrollar estrategias para trabajar con familias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Excelente	Bien	Regular	Mal
Calificación general de este taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de la información presentada:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creatividad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos del instructor sobre el tema:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estilo de presentación del instructor:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Hay algún tema del que le hubiera gustado saber más y que no se ha presentado?

¿Le gustaría asistir a más capacitaciones que traten este tema con mayor detalle? *(por favor, marque una)* Sí No
Me gustaría recibir más capacitación sobre:

Comentarios adicionales:

Recursos adicionales

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

Artículos cortos para el personal

Retos y beneficios de establecer vínculos con los padres

La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

Mejor comunicación con los padres: ¿Qué digo cuando un padre me cuenta algo difícil?

“¿Qué es la depresión?” 1

Las dos primeras sesiones de capacitación —comprometer a los padres de Head Start/Early Head Start y “ponerse en el lugar del otro” por medio de la técnica de tomar perspectiva— han sentado las bases para una primera mirada a la crianza de los hijos y la depresión. Como los padres y el personal de Head Start tienen muchos factores de riesgo similares, es importante que el líder del taller enfoque esta tercera sesión de capacitación considerando que los participantes podrían tener experiencias pasadas o presentes de depresión personales o en un ser querido. Otros pueden tener sentimientos intensos debido a la manera en que su cultura o religión considera la depresión.

Debido a que el conocimiento es una herramienta muy poderosa para la comprensión, esta sesión está organizada para ayudar a los participantes a aprender más sobre la depresión. No intenta enseñar a los participantes a ser terapeutas, sino proveer información útil para llegar a los padres con mayor eficacia dentro de su función profesional.

El ejercicio provisto intenta revelar las ideas de los participantes sobre la depresión, ilustrar cómo las creencias culturales aportan diferentes perspectivas a la experiencia y el tratamiento de la depresión, e identificar brechas en el conocimiento o la comprensión.

Meta

Introducir a los participantes en el tema de la depresión.

Objetivos

Los participantes:

- ▶ aprenderán los signos, síntomas y causas de la depresión
- ▶ aprenderán cómo la depresión afecta al trabajo del profesional de Head Start, con un examen de temores y preocupaciones
- ▶ comprenderán mejor el concepto de que la depresión y las respuestas a ella pueden considerarse en un espectro de intensidad
- ▶ adquirirán estrategias para comprometer a los padres deprimidos y ayudarles a ser capaces de hablar de la depresión
- ▶ mejorarán su capacidad para proveer recursos y apoyo a las familias que buscan acceso a servicios relacionados con la depresión

Método y contenido

Cada una de las tres secciones de este taller se basa en lo aprendido en las anteriores.

Ejercicio 1: Preguntas sobre la depresión

Ejercicio 2: Debatir nuestras respuestas

Ejercicio 3: Promover la resiliencia

En el Ejercicio 1, se pide a los participantes que respondan seis preguntas sobre la depresión.

El Ejercicio 2 se centra en repasar esas respuestas y dar información.

En el Ejercicio 3, el grupo tendrá la oportunidad de debatir mensajes que promueven la resiliencia en los padres. Durante todo el taller, es importante alentar al grupo a aceptar la amplia variedad de emociones y reacciones que el tema de la depresión puede inspirar.

Para empezar

Lo que usted necesita:

- ▶ Tiempo. Esta sesión debería durar una hora y media, sin incluir el tiempo de preparación del líder del taller. Para más información sobre **Manejo del tiempo en el taller**, lea la **Introducción a los Módulos**.

- ▶ Un espacio suficientemente grande para que los miembros participen en el debate con el grupo completo. Para grupos con más de 20 participantes, usted tal vez considere incluir dos líderes de taller que ayuden a manejar y responder a las necesidades de los participantes. Para más información sobre consideraciones del tamaño del grupo, lea la *Introducción a los Módulos*.
- ▶ Asientos para el grupo
- ▶ Siete hojas de papel de tamaño afiche y una manera de colgarlas en las paredes del espacio de capacitación
- ▶ Marcadores para todos los participantes.
- ▶ Una carpeta de capacitación para cada participante que contenga una copia de:
 - Folleto 1: ¿Está tratando de determinar si un padre está deprimido?
 - Folleto 2: Tres mensajes que el personal de Head Start puede dar a los padres para promover la resiliencia:
 - Un formulario de Evaluación del taller

Preparación del líder del taller

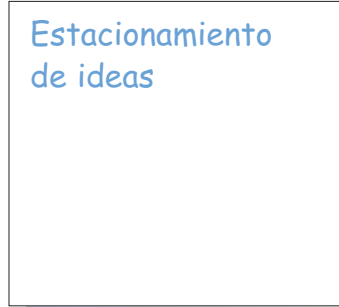
El líder del taller debe leer en forma completa todo el material provisto para esta capacitación. Esto no es porque deba compartirse cada palabra durante la capacitación. Es para prepararse para la variedad de respuestas, preguntas y preocupaciones que puedan surgir. También es importante que considere sus propios sentimientos y sensibilidades hacia el tema de la depresión respondiendo a las preguntas del ejercicio por anticipado.

Lea los materiales cortos titulados *Crianza de los hijos, Depresión y esperanza: Cómo llegar a familias que enfrentan una adversidad* y *Beneficios y desafíos de comprometer a los padres* como materiales de apoyo, que señalan sugerencias prácticas para lograr la mejor práctica. Considere ponerlos a disposición de todos sus participantes.

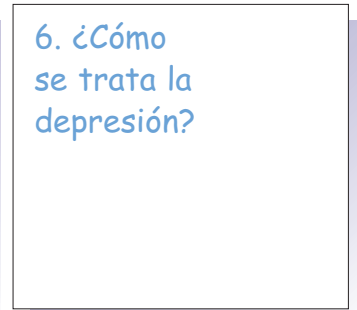
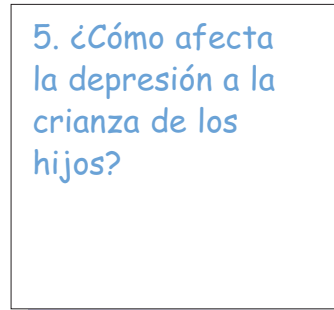
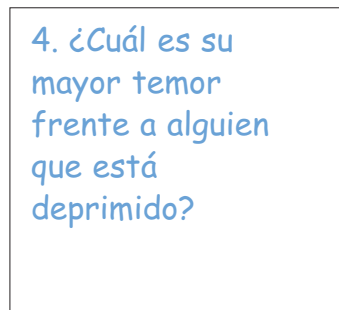
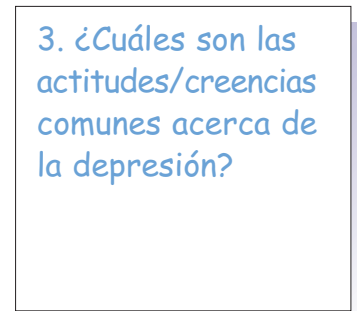
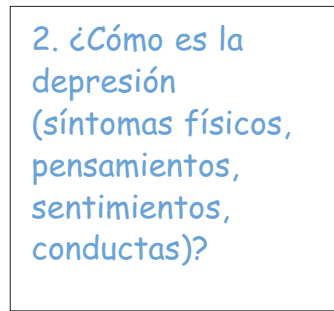
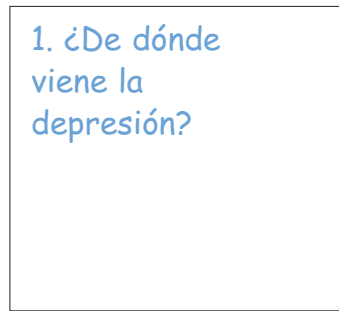
Algunos miembros del personal pueden requerir apoyo adicional después de esta capacitación. Los supervisores del personal y el líder del taller deben sentirse preparados para dar apoyo y ofrecer recursos a quienes lo necesiten. **Esto requiere comprender los recursos disponibles y destaca la importancia de la participación de todo el personal, incluyendo a los supervisores y al director del programa, en esta capacitación.** De esta manera, el personal del programa puede avanzar en conjunto en su comprensión del tema complejo de la depresión.

Cómo preparar el espacio para el taller:

- ▶ Distribuya las sillas de modo tal que los participantes puedan empezar como un grupo grande y después formar fácilmente grupos más pequeños.
- ▶ Ponga una carpeta de capacitación en cada silla.
- ▶ Prepare una hoja grande de papel titulada “Estacionamiento de ideas”.



- ▶ Prepare seis hojas grandes de papel con las siguientes preguntas:



- ▶ Cuelgue los carteles de papel con espacio suficiente entre ellos para que los participantes puedan moverse de uno a otro cómodamente. Puede poner los marcadores delante de las hojas o entregarlos a cada participante antes del ejercicio.

Introducción a la capacitación

Se alienta a los líderes de taller a usar sus propias palabras para presentar la capacitación. Algunos puntos clave para considerar son:

- ▶ Dé la bienvenida al grupo y repase la organización –orden del día general, margen de tiempo, descansos, materiales, firmar la hoja de asistencia, etc.

- ▶ El tema de esta sesión es “¿Qué es la depresión?”

Por ejemplo, usted puede decir:

“El propósito de la capacitación es aprender más acerca de la depresión porque el conocimiento es una herramienta poderosa para la comprensión. Esta capacitación no intenta enseñar a los participantes a ser terapeutas. Está destinada a proveer información que será útil para llegar a los padres con mayor eficacia a través de las funciones que ustedes ya cumplen.”

- ▶ Las metas de la capacitación son:
 - Aprender los signos, síntomas y causas de la depresión.
 - Aprender cómo la depresión afecta al trabajo del profesional de Head Start, con un examen de temores y preocupaciones
 - Mejorar su comprensión del concepto de que la depresión y las respuestas a ella pueden considerarse en un espectro de intensidad
 - Adquirir estrategias para comprometer a los padres deprimidos y ayudarles a poder hablar de la depresión
 - Mejorar su capacidad de proveer recursos y apoyo a las familias que buscan acceso a servicios relacionados con la depresión
- ▶ Explique la hoja “Estacionamiento de ideas” como sigue: si durante la sesión se plantea una pregunta, sugerencia o preocupación no relacionada con el ejercicio de capacitación pero relacionada con el tema, el líder del taller la anotará en la hoja “Estacionamiento de ideas”. Vuelva a estas ideas al final de la sesión para comentarlas con mayor detalle si el tiempo lo permite.
- ▶ Repase las *Reglas de juego de la capacitación*, una lista corta de declaraciones destinadas a promover un ambiente seguro y positivo para todos los participantes. Estas reglas pueden estar escritas en una hoja de papel para que todos las vean, pero repasarlas y preguntar si el grupo las acepta es el paso más importante antes de empezar el ejercicio.

La depresión es un tema que puede inspirar muchos sentimientos, reacciones y puntos de vista. Por esta razón es especialmente importante repasar las *reglas de juego de la capacitación*.

Reglas de juego de la capacitación

No hay respuestas correctas o incorrectas en ninguna de las actividades que haremos hoy. Aquí se respetan las opiniones y sentimientos de todos.

Uno por vez. Queremos oír lo que cada uno tiene para decir, por eso es importante recordar que el debate en grupo requiere buenas habilidades para escuchar.

Aprender lleva tiempo. No nos apuraremos los unos a los otros al tratar de entender y participar.

Mantener la confidencialidad. Al compartir nuestras experiencias no tenemos que usar los nombres de los niños, los padres o el personal.

Ejercicio 1: Preguntas y depresión

El Ejercicio 1 permite que los participantes compartan sus conocimientos, preocupaciones y percepciones previos con el líder del taller y entre ellos. El uso de hojas colgadas en la pared y la participación voluntaria brinda cierto anonimato y un ambiente relajado destinado a promover respuestas y preguntas sinceras de los participantes.

► Invite a los participantes a desplazarse por el salón y escribir sus respuestas a las seis preguntas escritas en los afiches. Las seis preguntas presentadas son:

1. ¿De dónde viene la depresión?
2. ¿Cómo es la depresión (síntomas físicos, pensamientos, sentimientos, conductas)?
3. ¿Cuáles son las actitudes/creencias comunes acerca de la depresión?
4. ¿Cuál es su mayor temor frente a alguien que está deprimido?
5. ¿Cómo afecta la depresión a la crianza de los hijos?
6. ¿Cómo se trata la depresión?

Estrategia del líder del taller

Mientras los participantes escriben sus respuestas en los carteles, prepárese para el Ejercicio 2 leyendo algo de lo que el grupo está compartiendo. Las respuestas de los participantes suelen ser potentes, conmovedoras y a veces, desafiantes. Tal vez usted oiga cosas como:

“La depresión se debe a que durante toda tu vida tu padre te ha dicho que no eres nada”

“Un tratamiento para la depresión es el suicidio”

“La depresión es una excusa para no seguir adelante con tu vida”

“La depresión proviene de una ansiedad prolongada que se originó en estrés por cosas que parecen imposibles de cambiar en tu vida”

“Hablar no mejora nada. Levántate y enfrenta las cosas”

Recuerde que el tema de la depresión suele despertar sentimientos intensos. Los ejemplos mencionados más arriba demuestran las respuestas intensas y personales que los participantes podrían dar. Al pedirle a su grupo del taller que exprese estos sentimientos, es su responsabilidad mantenerse tranquilo y respetar las *reglas de juego de la capacitación*. Tenga en cuenta que estas respuestas son verdaderas para las personas del taller, aun cuando usted no esté de acuerdo con ellas o tenga pruebas de lo contrario. Antes de ofrecer nueva información, reconozca que algunos creen que estas declaraciones son ciertas.

Ejercicio 2: Debatir nuestras respuestas

En el Ejercicio 2, las respuestas a las preguntas sobre depresión se repasan y debaten en grupo. El debate se debe guiar usando estas respuestas como punto de partida mientras se añade información de la siguiente *Sección de contenido* para incluir la información que pueda faltar, estar incompleta o ser incorrecta. Durante todo el taller se usan las preguntas y comentarios del grupo.

► Empiece con la primera pregunta, aceptando las respuestas escritas del grupo. Use la parte de la *Sección de contenido* dedicada a la pregunta N.º 1 como referencia para puntos del debate, respuestas comunes y datos sobre la depresión. Repita este proceso para las seis preguntas.

Estrategias del líder del taller

A algunos participantes puede resultarles estresante repasar las respuestas en grupo.

Como se mencionó en la estrategia previa del líder del taller, los participantes pueden dar respuestas complejas, basadas en información diferente de su punto de vista, o con una gran carga emocional. Recuerde que el tema de la depresión suele despertar sentimientos intensos. Al pedirle al grupo que exprese estos sentimientos, usted tiene la responsabilidad de mantenerse tranquilo y respetar las *reglas de juego de la capacitación*. Recuerde que estas respuestas son lo que sienten los participantes del taller, aunque usted no esté de acuerdo con ellas o tenga pruebas en contra. Antes de ofrecer nueva información, reconozca que algunos creen que estas declaraciones son ciertas.

Por ejemplo:

Respuesta de un participante: “Un tratamiento para la depresión es el suicidio”

Respuesta del líder del taller: “Algunos aceptarían que terminar con la propia vida es una respuesta. De hecho, algunas personas con depresión severa piensan en suicidarse. Otros no lo considerarían como un tratamiento porque creen que un tratamiento es una manera de mejorar. En todo caso, el tema del suicidio debe tomarse muy seriamente y considerarse como una emergencia.”

Respuesta de un participante: “La depresión es una excusa para no seguir adelante con tu vida”

Respuesta del líder del taller: “Esa puede ser la manera en que otros ven a alguien que sufre de depresión, pero también puede ser la manera en que la persona deprimida se ve a sí misma. La depresión puede hacer que una persona se sienta atrapada y también afecta la autoestima. Tengan presente el ejercicio de poner las cosas en perspectiva que hemos hecho y piensen cómo se sentirían si una opinión como ésta se dirigiera a ustedes.”

Usted debería admitir frente al grupo que hablar sobre la depresión y trabajar con personas deprimidas puede ser exigente y, a veces, abrumador. Recuerde a los participantes que el propósito de esta sesión no es convertirnos en terapeutas, sino ayudarnos a mejorar en nuestro trabajo. Ayude a los participantes a pensar en el tema desde sus propias funciones profesionales solicitando y ofreciendo ejemplos de cómo puede reconocerse la depresión en el contexto profesional en la “vida real”.

No se sorprenda si algunos participantes parecen estar agotados, agitados o tienen dificultad para mantener la concentración. Otros participantes pueden poner toques de humor durante un debate serio. Todas estas son respuestas comunes a este tema y no deberían tomarse en forma personal. Anote para usted qué participantes parecen haber tenido dificultad con la capacitación y después siga trabajando con ellos para averiguar lo que los hizo sentir incómodos o les causó dificultad para participar.

Sección de contenido

Esta sección provee información sobre la depresión, organizada de manera que se corresponda con las seis preguntas de la capacitación. Los líderes del taller deberían repasar esta información con anticipación para estar preparados para las preguntas y comentarios que puedan surgir del ejercicio.

1. ¿De dónde viene la depresión?

Los puntos del debate y las respuestas comunes cuando se pregunta dónde viene la depresión incluyen:

- **Familias/genes:** la depresión clínica a menudo se observa en familias, lo que sugiere que su origen puede ser genético (hereditario). Es importante recordar que la depresión en una familia no significa que cada miembro tendrá depresión. También es importante considerar otras influencias.
- **El mundo/la comunidad/el hogar:** la depresión está influenciada por la experiencia propia de acontecimientos y experiencias del mundo, la comunidad y el hogar.
- **Un acontecimiento traumático:** la depresión puede relacionarse con la experiencia de un acontecimiento traumático, como una muerte, el aniversario de una pérdida o exposición a violencia.
- **Un acontecimiento estresante:** un episodio de depresión puede originarse en una situación desafiante u acontecimiento estresante como desempleo, desacuerdo/divorcio/separación conyugal, una relación actual muy conflictiva y/o no tener vivienda. Si bien la depresión puede empezar en respuesta a un acontecimiento serio, los sentimientos de tristeza pueden perdurar después de éste ha pasado —y durar meses e incluso años. A veces los síntomas empeoran tras la resolución del acontecimiento estresante percibido.
- **“De ningún lugar”:** en algunos casos, no hay ningún acontecimiento o serie de acontecimientos que puedan vincularse directamente con los sentimientos de depresión.
- **El ambiente físico,** también el clima, pueden relacionarse con la depresión (trastorno afectivo estacional).
- **Separación de las personas que brindan apoyo:** estar muy lejos de los seres queridos y de la propia comunidad puede aumentar el riesgo de depresión.
- **La pobreza** es un factor de riesgo de depresión.
- **Embarazo/tener un bebé:** la depresión puede relacionarse con cambios hormonales, como los desencadenados por tomar píldoras anticonceptivas, estar embarazada o tener un bebé (depresión posparto).
- **Otras enfermedades mentales:** la depresión puede estar acompañada, e incluso ser agravada por otras enfermedades mentales (p. ej., abuso de sustancias, ansiedad, discapacidades para el aprendizaje, trastorno por déficit de atención e hiperactividad).
- **Otras enfermedades crónicas:** las personas con enfermedades crónicas, como trastornos por dolor, hipotiroidismo, diabetes y otras enfermedades pueden ser vulnerables a la depresión.

La depresión puede provenir de uno de estos factores, o de la combinación de algunos de ellos. (Beardslee, 2002)

Información sobre incidencia y prevalencia

- El inicio de la depresión tiene su pico máximo en personas de 16 a 24 años (Gould, et al., 2003).
- Después de los 15 años, las niñas y las mujeres tienen el doble de probabilidad de tener depresión que los niños y los hombres (Beardslee, 2002).
- El 20% de los estadounidenses sufre una depresión mayor en algún momento de su vida, y sólo la tercera parte recibe tratamiento (USDHHS, 1999b)
- Hasta el 24% de los adultos puede experimentar depresión moderada (Roggman et al, 2002).
- El 48% de las madres elegibles para los programas de Early Head Start tiene síntomas de depresión mayor; el 12% de estas madres tenía depresión crónica (USDHHS, 2003).
- El 18% de los padres de Early Head Start muestra signos de depresión (USDHHS, 2003).
- La depresión puede ser una enfermedad recurrente (USDHHS, 1999b).
- La depresión es la más tratable de las enfermedades mentales serias, aunque la mayoría de los afectados no lo reconocen y no reciben tratamiento (USDHHS, 1999b).

2. ¿Qué es y cómo es la depresión (síntomas físicos, pensamientos, sentimientos, conductas)?

La depresión afecta las emociones, pensamientos y acciones de una persona.

Algunas respuestas comunes al pedir una descripción de la depresión son:

Sentimientos y conductas

Algunas de las respuestas comunes son descripciones de **tristeza, fatiga, confusión, pérdida de energía**, e incluso **pereza**, pero es importante destacar (especialmente si no está incluida en este grupo de respuestas) que las personas con depresión también pueden presentar signos de **ira, ansiedad, agitación** o “**mal genio**”. La depresión altera los sentimientos de una persona hacia sí misma, sus relaciones y el mundo. Esto puede conducir a sentimientos y conductas relacionados con **aislamiento** y **negarse a buscar ayuda**.

Síntomas físicos

Algunas de las respuestas comunes son **somnolencia** e **incapacidad para dormir, falta de apetito (pérdida de peso significativa)** y **comer en exceso (aumento de peso significativo)** o “**insensibilización**” y **sensación de estar abrumado**. Aunque estos síntomas parecen contradecirse entre sí, todos son comunes a la experiencia de la depresión.

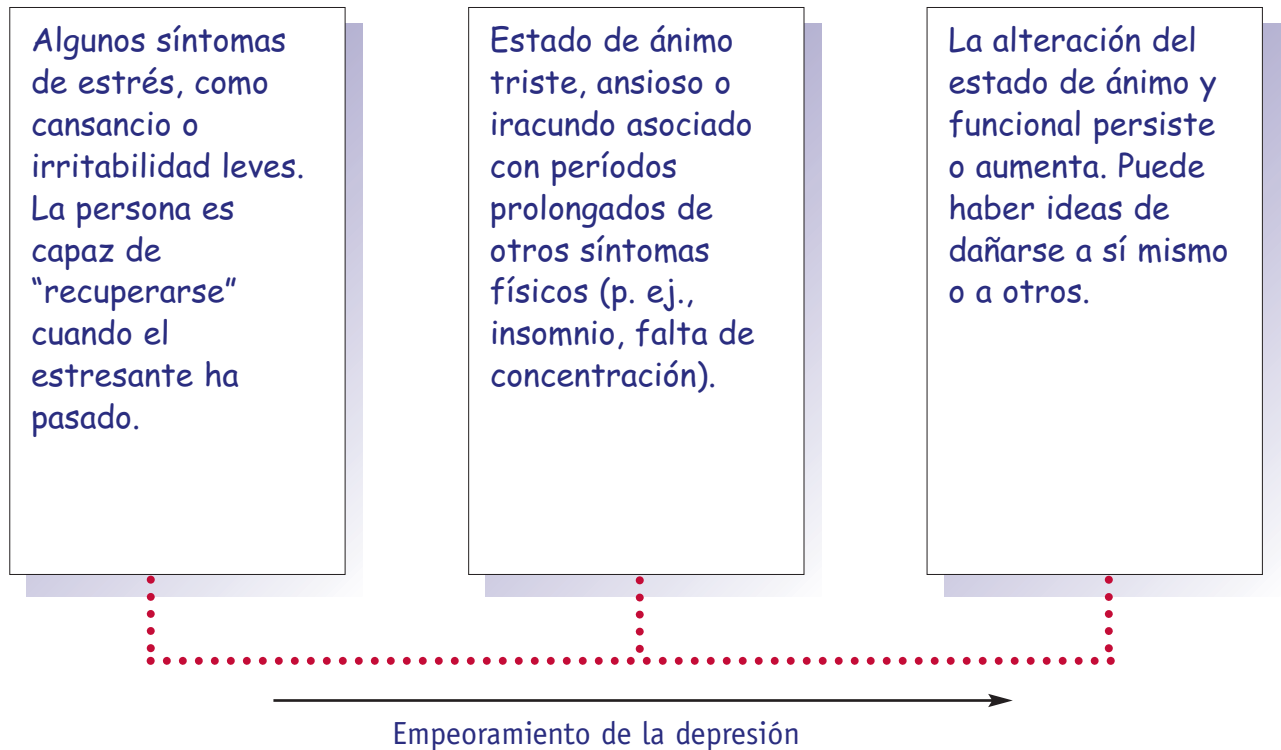
Pensamientos

Algunas de las respuestas comunes son descripciones del impacto negativo que la depresión tiene sobre la autoestima y la confianza en sí mismo y de los mensajes que pueden entrar en juego en los pensamientos propios, como “**No soy nada**” o “**Si fuera más inteligente podría descubrir cómo sentirme mejor**”. Pero la depresión también afecta el sentido de futuro y la capacidad para visualizar y planificar cosas de una manera positiva. Algunos pensamientos que reflejan esto son: “**Esta sensación nunca desaparecerá**”, “**Nada cambiará realmente nunca**” o “**¿Qué sentido tiene intentarlo?**” (DSM IV, 2000)

► Es importante entender que la depresión abarca un espectro

- En un extremo están los “altibajos” emocionales inevitables y normales. Sentirse triste en respuesta al estrés es normal, y la persona sana típicamente se “recupera” en el plazo de unos días. En algún momento de la vida, es probable experimentar algunos síntomas de depresión. Por ejemplo, al atravesar un período estresante, es posible sentir fatiga o irritabilidad, o un cambio en los hábitos del sueño (un período de más o menos sueño). Una vez que la situación estresante se ha resuelto, es probable que estos síntomas desaparezcan.
- Hacia el centro de este espectro, el estado de ánimo triste, deprimido o irritable se vuelve más preocupante cuando se acompaña por signos más persistentes de funcionamiento alterado como alteraciones en el sueño, apetito, nivel de energía o concentración; reducción de la autoestima; disfrutar menos de las actividades favoritas; y/o llanto, irritabilidad, agitación o apatía frecuentes. Las diferencias leves en la capacidad para trabajar o estar con familiares y amigos pueden volverse evidentes. Este nivel de depresión típicamente ocurre en respuesta a un estresante ambiental significativo (p. ej., muerte, desacuerdo conyugal, enfermedad en la familia, abuso, problema escolar, etc.).
- Cuando el estado de ánimo deprimido y el deterioro funcional persisten, y especialmente si hay evidencias de pensamientos suicidas, hemos pasado al otro extremo del espectro, en el que la depresión se convierte en un trastorno o enfermedad. (NIMH, 2000)

Aquí se ilustra cómo podría entenderse la depresión a lo largo de un espectro:



Cómo usar el folleto

► **El folleto 1** describe los signos y síntomas de depresión. Puede compartirse en este momento, tomando nota de las respuestas incluidas en el ejercicio, o al final de la sesión como método de repaso y recurso compartido.

Estrategia del líder del taller

El Folleto 1 reconoce que las personas con depresión severa pueden pensar en acabar con su vida. Considere este punto antes de compartir el folleto y prepárese para las preguntas que los participantes podrían tener. Familiarícese con cualquier procedimiento existente para responder a una emergencia de salud mental. Apoye a los participantes con los siguientes mensajes:

- Las ideas de suicidio siempre se deben tomar seriamente;
- Cuando una persona comparte sus ideas de suicidio, está pidiendo ayuda
- Si un padre comparte con usted sus ideas de suicidio, pida apoyo de otro colega inmediatamente.

¿Está tratando de determinar si un padre está deprimido? Algunos signos para tener en cuenta son:

- ▶ **Estados de ánimo:** tristeza, irritabilidad, enojo, facilidad para llorar observables. Tal vez las cosas que normalmente serían molestias menores parecen ser extremadamente perturbadoras, como cuando un niño derrama comida o tener dificultad para prepararse para volver a la casa al final del día.
- ▶ **Sentimientos:** agotamiento, olvidadizo, desorganizado, triste, irascible, irritable, desesperanzado, “vacío” o “indiferente”. El estrés puede hacer que un padre se sienta ansioso, inquieto, a punto de perder el control, a veces “desbordado” por la emoción o “abrumado”.
- ▶ **Conductas:**
 - **Olvidar** citas o compromisos. La depresión afecta la capacidad de concentrarse y de recordar, y puede hacer que los sentimientos de desesperanza afecten la motivación y la capacidad de seguir adelante.
 - **Dormir más o menos que de costumbre**, dificultad para salir de la cama o para dormirse, despertarse temprano por la mañana y no poder volver a dormir.
 - **Comer más o menos que lo habitual** y aumentar o bajar más de 10 libras de peso.
 - **Conductas de riesgo**, como consumir alcohol o drogas, a veces con la intención de insensibilizar la angustia o el dolor.
 - **Aislamiento:** distanciarse de los amigos y la familia, querer estar solo. Puede sentirse aislado de los demás o suponer que los otros tienen sentimientos negativos hacia su persona. Puede tener más dificultad para usar los apoyos disponibles, por ejemplo Head Start.
 - **Gritar o llorar** fácilmente, después sentirse culpable o muy avergonzado por “agarrárselas” con otros o por haberse “derrumbado”.
- ▶ **Ser incapaz de hacer las cosas**, como ir de compras, limpiar, poner comidas en la mesa o preparar a los niños para el día siguiente. No tener suficiente energía para ducharse, ponerse ropa agradable, peinarse o maquillarse.
- **No disfrutar de cosas que antes eran placenteras**, como un pasatiempo, estar con los hijos, reuniones familiares o intimidad sexual con la pareja.
- ▶ **Pensamientos:** pesimismo, olvidar cualidades positivas, autoestima baja. Algunas personas relatan que su pensamiento es más lento o que “están trabados”. Otros síntomas son autocrítica cruel, sentimientos de inutilidad, o pensamientos como “Nadie me quiere”, “Están hablando de mí, me critican, se ríen de mí”, “Piensan que soy una mala persona/un mal padre/una mala madre”, “Siempre ha sido así y siempre será así de malo”. **Algunas personas con depresión severa pueden pensar en poner fin a su vida.**
- ▶ **Sensaciones diferentes/Alteraciones perceptivas:** Algunas personas pueden sentir “pesadez” o dolor en el cuerpo o el corazón. Las personas con depresión grave pueden oír voces o ver sombras inexistentes.

Otras preguntas frecuentes

¿Cómo se diferencia la depresión clínica de una situación estresante temporaria?

- Gravedad de los síntomas (intensidad, duración, ideas de suicidio)
- Capacidad para funcionar (con la familia, en la escuela, con los compañeros/pares, salud)
- Carga de sufrimiento (profundidad del malestar, angustia, dificultad para afrontar los problemas)
- Nivel alto de odio a sí mismo
- Reducción significativa de la capacidad para concentrarse y del desempeño escolar/laboral
- Irritabilidad extrema, aburrimiento, dormir demasiado

¿Por qué parece tan difícil trabajar con personas deprimidas?

- Tal vez la persona haya evitado muchos intentos de comunicación. Por lo tanto, usted podría sentirse frustrado al lograr conversar con esta persona después de numerosos intentos.
- Debido a la falta de energía, falta de emociones o incluso falta de interés por cooperar de la persona, usted empieza a sentir que él o ella no seguirá ninguna de sus sugerencias.
- Usted también podría empezar a sentirse cansado, irritado o desesperanzado.
- Trabajar con personas deprimidas puede ser muy estresante y debería considerarse como algo que requiere atención y dedicación especiales.

3. ¿Cuáles son las actitudes/creencias comunes acerca de la depresión?

Estrategia del líder del taller

Recuerde: esta pregunta se hace para ayudar a los participantes a hablar abiertamente de algunos estereotipos e ideas falsas asociados con la depresión. Por lo tanto, es importante que usted los tranquilice diciéndoles que no hay respuestas “incorrectas” y que este ejercicio no los rotula como si tuvieran estas creencias o actitudes. Usted debería alentar a los participantes a compartir actitudes y creencias mientras les asegura que el grupo no los responsabilizará por defender dichas creencias.

Algunas de las respuestas comunes al preguntar sobre actitudes o creencias relacionadas con la depresión son:

- “Las personas deprimidas están locas”
- “Las personas deprimidas son débiles”
- “Las personas deprimidas simplemente deberían arreglárselas para salir adelante”
- “Las personas deprimidas no tienen suficiente fe en Dios”
- “La depresión es una excusa para darse por vencido”
- “La depresión es simplemente pereza”
- “La depresión lo(a) convierte en un mal padre”
- “Necesitar ayuda de salud mental es una vergüenza para la familia”
- “Las personas deprimidas podrían superar el problema si realmente quisieran”
- “Todas las personas deprimidas toman píldoras”

¿Cómo influyen estas actitudes y creencias en las reacciones y respuestas a la depresión?

- A veces las personas que sufren de depresión no buscan ayuda o esconden sus intentos de recuperarse porque temen ser rotulados, perder su empleo o ser juzgados por quienes los rodean.
- Estas actitudes y creencias pueden fomentar un ambiente que impide hablar de la depresión.

¿De dónde provienen las actitudes y creencias sobre la depresión?

La comprensión de la depresión está influida por las percepciones de la sociedad, la experiencia personal y factores relacionados con la cultura.

Estrategia del líder del taller

Los participantes pueden tener puntos de vista, creencias y actitudes firmes acerca de la depresión y su tratamiento. Al responder a estas opiniones, es importante tener en cuenta las influencias de la sociedad, la experiencia personal y la cultura. Recuerde mantener un ambiente de capacitación en el que los participantes se sientan en libertad para hablar de sus opiniones, teniendo una actitud abierta hacia las experiencias de los otros y alentando al grupo a compartir información.

La siguiente viñeta ilustra esta estrategia:

Durante el debate de la pregunta 3, una participante levantó la mano y le dijo al grupo que esta idea de que la depresión está “en el cerebro” no fue lo que le enseñaron a creer. Ella siguió diciendo que este concepto —hablar de la depresión hace sentir mejor al que la sufre— era una idea muy “americana” y que no era así en el país donde ella había nacido. El líder del taller reconoció que el uso de la psicoterapia era una respuesta popular en este país, pero que había muchas maneras de entender la depresión y de responder a ella. Después, el líder del taller le preguntó a la participante si ella conocía a alguien de su tierra natal que estuviera deprimido, y si era así, qué era lo que hacía para sentirse mejor. La participante dijo que ella conocía personas que tenían problemas —“un pesar en el corazón”— y que sabía que estas personas se sentían mejor cuando rezaban y otros rezaban con ellos. El líder del taller reconoció que algunas personas obtienen un gran consuelo al practicar su religión y para algunos es mucho más cómodo hablar con un representante religioso que con un profesional médico. Las personas pueden abordar la depresión a su propio modo y encontrar la clase de respuesta o tratamiento que es eficaz para ellos.

Si bien esta viñeta usó el ejemplo de una participante que provenía de un país diferente a los Estados Unidos, los participantes de cualquier capacitación aportan experiencias culturales que reflejan su origen étnico, raza, sexo, comunidad, vecindario y familia. Al comentar esta viñeta, el líder del taller se aseguró de no juzgar ni comentar la opinión de la participante porque esto implicaba discutir creencias religiosas. En cambio, pidió oír más, para que el grupo pudiera hablar más ampliamente sobre la depresión en el marco de diferentes culturas y experiencias.

4. ¿Cuál es su mayor temor frente a alguien que está deprimido?

Algunas de las respuestas comunes al preguntar sobre el mayor temor frente a alguien con depresión son:

- Está enloqueciendo
- Descuidará a sus niños.
- Sus hijos sufrirán un daño.
- Le quitarán a sus hijos.
- Nunca se recuperará.
- Le diré algo equivocado y empeoraré las cosas.
- Pasaré por alto los signos de advertencia y esa persona lastimará a alguien.
- Se suicidará.

Estrategia del líder del taller

Reconocer los temores relacionados con la depresión es el primer paso para tratarlos. Señale lo que las respuestas parecen decir sobre lo que es importante para el grupo. Aproveche esta oportunidad para decir que esta capacitación da la posibilidad de aumentar la capacidad y comprometer más plenamente a las personas deprimidas. Debe recordarse a los participantes que, como se ha establecido en la capacitación “Comprometer a los padres”, **las relaciones que ellos están construyendo con las familias son uno de los factores de protección más importantes que pueden aportar.** Head Start es un recurso enorme y ellos son ese recurso para las familias que atienden.

También es importante reconocer que, como se mencionó antes, las personas con depresión severa pueden pensar en terminar con su vida. Debería recordarle a los participantes que esta capacitación intenta ayudar a profundizar sus conocimientos sobre la depresión, pero no pretende que se conviertan en terapeutas. **La conversación sobre ideas de suicidio debe tomarse muy seriamente y la persona que la experimenta debe ser derivada para recibir ayuda médica de emergencia.**

5. ¿Cómo afecta la depresión a la crianza de los hijos?

La depresión es una enfermedad familiar. Si una persona sufre de depresión, ésta afecta a toda la familia. Pero es importante destacar que los padres con depresión *son* capaces de ser buenos padres. Con apoyo y tratamiento, los padres con depresión pueden ser cuidadores responsables, lo que aumenta las fortalezas y la resiliencia de un niño.

Puntos de discusión

Efectos sobre los niños

Sin intervención, la depresión puede afectar profundamente las funciones de crianza de los hijos durante períodos prolongados, lo que hace que los niños de estas familias corran riesgo de sufrir un deterioro prolongado.

- Las dificultades para la crianza de los hijos que surgen de la depresión suelen ser:
 - aumento de la hostilidad y la frustración
 - intolerancia hacia el niño
 - conducta impredecible y provisión de cuidados inconsistente
 - falta de interés e indiferencia hacia el niño
- Las relaciones apáticas, con poca estructura o difíciles con un padre pueden tener un impacto negativo sobre el desarrollo emocional y cognitivo de los niños muy pequeños. Estos niños corren un riesgo más alto de tener retrasos en la adquisición del lenguaje, presentar conductas impulsivas, repetir el kindergarten y el primer grado y más tarde, tener bajas calificaciones en las pruebas de rendimiento escolar.
- Los padres deprimidos pueden tener poca energía para estimular, manejar o vigilar a sus niños pequeños, a edades en que los niños necesitan mucha supervisión. Esto podría generar un ambiente menos estimulante o rico para el niño o mayor vulnerabilidad al descuido o a sufrir lesiones debido a actividades no supervisadas.
- Los niños nunca son “demasiado pequeños” como para que el estado de ánimo de sus padres no los afecte.
- Tener un padre con depresión realmente aumenta la probabilidad de depresión en los niños en algún momento de su vida. Podría indicar un riesgo genético porque un niño comparte genes con el padre. También es cierto que un padre con depresión no tratada puede ser menos capaz de satisfacer las necesidades del niño, debido a esta predisposición genética o a otro factor de riesgo, como duelo o presenciar violencia doméstica. (NIMH, 2000)

Mensajes que pueden apoyar a un padre deprimido

- La biología no es un destino. Además de contrarrestar los factores de riesgo, las personas pueden usar sus propios recursos y fortalezas. La depresión ocurre cuando los factores de riesgo superan a las fortalezas y los recursos.
- Obtener tratamiento puede salvar la vida y puede permitir que un padre sea el mejor padre que pueda ser, identifique otros apoyos, use los apoyos disponibles y estimule las fortalezas y el crecimiento del niño.

6. ¿Cómo se trata la depresión?

Puntos de discusión

- En los Estados Unidos, sólo la tercera parte de las personas con depresión recibe tratamiento.
- La depresión es una enfermedad muy tratable. Las personas que buscan tratamiento deben considerar estos pasos:
 1. Aceptar que algo anda mal, que lo más probable es que los pensamientos, sentimientos, la alteración del sueño y la energía y otros síntomas no desaparezcan solos y que estén influyendo en la vida propia y en la familia.
 2. Reconocer que hay ayuda disponible y que el tratamiento puede funcionar.
 3. Empezar a romper el silencio. Dejar que la pareja y los seres queridos adultos sepan lo difíciles que son las cosas.
 4. Buscar a alguien con quien trabajar a lo largo del tiempo. Buscar y utilizar recursos puede requerir más investigación o ponerse en una lista de espera para conseguir la ayuda adecuada a las propias necesidades, pero invertir en estos recursos es invertir en la propia salud.

Recuerde...

- Así como la depresión puede entenderse como un espectro de experiencias, el tratamiento puede verse como un amplio grupo de respuestas. Las personas pueden tener sentimientos muy fuertes sobre lo que consideran apropiado o inapropiado, dependiendo de sus síntomas, historia, cultura y circunstancias económicas.
- Debería considerarse que las personas que tratan de superar la depresión están comprometidas en un proceso de recuperación de la enfermedad. Así como no se esperaría que alguien que recientemente ha sufrido un ataque cardíaco se recupere solo o vuelva rápidamente a las actividades previas, los que sufren depresión necesitan tiempo y apoyo para recuperarse.

Tipos de tratamiento

- ▶ **La psicoterapia y los medicamentos** han demostrado ser tratamientos eficaces. Generalmente, primero se intenta la psicoterapia. Si la persona no mejora, o está tan deprimida que piensa en dañarse a sí misma, entonces también se usan medicamentos.
- ▶ **El asesoramiento** puede ayudar a centrarse en cambiar la manera de pensar, a enfrentar los problemas en las relaciones y a desarrollar estrategias más eficaces para afrontar el estrés.
- ▶ **La terapia de pareja** puede mejorar las relaciones y ayudar a los padres a comunicarse, entender la depresión, dividir tareas y buscar más apoyo para sus niños.
- ▶ **La terapia familiar** puede ayudar a los miembros de la familia a entender mejor la depresión, a comprender al otro y a aprender a apoyarse mejor entre sí. Los niños se sentirán mejor al ver que los problemas se están tratando y aprenderán a comunicarse mejor con sus padres y a pedir ayuda.
- ▶ **La terapia grupal** también puede ser útil, a medida que los participantes empiezan a interactuar con los otros y entienden que no están solos para enfrentar la enfermedad.

Otras estrategias de apoyo

- ▶ **El tratamiento temprano** puede ser un factor de protección.
- ▶ **Es beneficioso tener relaciones cercanas, íntimas y de confianza**, tanto sea a través del matrimonio, una amistad o un vínculo con un familiar o un vecino.
- ▶ **El ejercicio cardiovascular** puede ayudar a manejar la depresión y la ansiedad. El movimiento, como salir a dar un paseo, es importante tanto por el ejercicio que significa como por la oportunidad de tener contacto con el mundo externo.
- ▶ **Salir:** ir a algún lugar agradable como un parque público o un museo puede ayudar.
- ▶ **Ofrecerse voluntariamente para ayudar a otros** puede hacer que la persona deprimida recuerde sus propias fortalezas y capacidad para ayudar.
- ▶ **Hablar con alguien de una época de “antes de la depresión”** también puede ayudar a que una persona con depresión se acuerde de las personas y actividades de las que alguna vez disfrutó, y podría volver a disfrutar.
(Beardslee, 2002)

Ejercicio 3: Promover la resiliencia

El Ejercicio 3 da la oportunidad de centrarse en los mensajes que los participantes pueden compartir con las familias a las que atienden para promover la resiliencia.

- ▶ Dirija la atención de los participantes al Folleto 2. Repase los mensajes provistos y pregunte al grupo cuál es su reacción a estos mensajes. Pida al grupo que considere de qué modo ellos ya promueven estos mensajes en su trabajo con familias y cómo pueden reforzar esos esfuerzos.

Folleto 2

Tres mensajes que el personal de Head Start puede dar a los padres para promover la resiliencia

Al tratar de llegar a los padres, es importante que el personal de Head Start transmita un mensaje de esperanza que promueva la resiliencia.

- ▶ **Usted y su niño tienen fortalezas.** Los padres reciben con interés la información sobre la resiliencia. Preguntar a los padres qué es lo que más les gusta de su niño o los hace sentir más felices con él o ella es un buen punto de partida.
- ▶ **Piense en lo que necesita.** “¿Qué es lo que usted necesita?” puede parecer una pregunta simple, pero muchos padres necesitan apoyo para entender sus necesidades antes de poder buscar recursos. Antes de preguntarles qué recursos necesitan, aliéntelos a que consideren detenidamente cómo ven su situación actual con respecto a lo que les gustaría. Los padres deprimidos pueden necesitar *apoyo adicional* para tratar de imaginar qué opciones tienen para cambiar su situación actual, porque la depresión puede suprimir la capacidad para pensar más allá del proceso de afrontar las dificultades diarias. Desarrollar la confianza mediante relaciones profesionales es una estrategia importante para que el personal de Head Start estimule tal reflexión.
- ▶ **Cúidese.** Muchas veces, los padres se encaminan a cambiar sus vidas para ser mejores padres. Hágales saber que la energía invertida en el cuidado propio también puede tener resultados positivos para sus niños. Aliéntelos a considerar *cómo* se cuidan a sí mismos. Dé ejemplos de los “primeros pasos” para mejorar el cuidado propio. Por ejemplo, la meta de cambiar la dieta puede empezar comiendo más vegetales frescos o menos dulces. La meta de hacer más ejercicio puede empezar subiendo las escaleras en vez de tomar el elevador.

Reunir las piezas al final de la capacitación es un paso importante para todos. Cuando el taller se acerca al final y los participantes se sienten cansados, puede ser tentador saltarse esta parte. Dígalos que usted terminará el taller a la hora fijada, pero que quiere dedicar unos minutos más a hacer una síntesis del tiempo que han compartido.

1. Repase los conceptos clave

- ▶ La depresión es una enfermedad común pero tratable que ocurre en un espectro de intensidad.
- ▶ El proceso de llegar a los padres deprimidos empieza con la base positiva del compromiso integral de los padres.
- ▶ El temor a ser juzgado y a los estereotipos puede impedir buscar ayuda.
- ▶ El conocimiento es poder, y la información sobre la depresión es un primer paso para adquirir habilidad profesional.
- ▶ Cada miembro de este programa puede hacer algo para ayudar a un padre que está deprimido.

2. **Termine con un comentario positivo.** Dirija la atención por última vez a los folletos y recuerde a los participantes que están en una posición excelente para ofrecer apoyo a personas que luchan con la depresión. Como siempre, el mensaje clave es que hay esperanza para enfrentar la depresión y todos los involucrados deben saber que este trabajo requiere un esfuerzo de equipo y no es responsabilidad de una sola persona.

3. Si el tiempo lo permite, **repase algunos o todos los comentarios escritos en la hoja “Estacionamiento de ideas” colgada en la pared.** Considere responder a un comentario y después preguntar a los participantes de cuál de los otros les gustaría hablar en el tiempo restante. Estos comentarios también deberían considerarse en la preparación para la próxima capacitación.

4. **Expresa su agradecimiento.** Dígale al grupo cuánto aprecia usted el tiempo y el esfuerzo que ellos han dedicado. Agradézcales por compartir sus ideas con usted y estar dispuestos a pensar en cambiar juntos.

5. **Demuestre su disponibilidad.** Después de la sesión, esté dispuesto a responder a las preguntas y preocupaciones en forma constante. Si el líder de un taller no tiene tiempo, debería designarse a un miembro del personal que esté en el lugar para que cumpla esta función y anunciarlo al final de la sesión.

6. **Recoja la hoja de asistencia y los formularios de evaluación.** Pida a los participantes que firmen la hoja de asistencia y completen el formulario de evaluación. Recuérdeles que estos formularios son anónimos y se recolectan con el fin de mejorar capacitaciones futuras. En este momento, usted podría poner título y fecha a un trabajo del grupo grande para guardarlo como referencia para el futuro.

Extender el aprendizaje y respaldar nuevas habilidades

Para que el contenido del taller se transforme en cambios en la habilidad y la conducta profesional, el líder del taller y los administradores deberían considerar estas actividades de seguimiento:

Proveer supervisión de apoyo individual y a los equipos: después de esta capacitación, algunos participantes pueden identificar que ellos mismos o un ser querido tiene depresión. Los supervisores pueden prepararse repasando el contenido de esta capacitación y considerando opciones de apoyo para el personal con el director del programa y un consejero de salud mental. Otros necesitarán hablar sobre las familias que les preocupan. Reserve tiempo en la supervisión para hablar de estas preocupaciones y de los sentimientos que inspiran en los miembros del personal.

Implementar observación en el salón de clase y apoyo del servicio social: los supervisores y el personal pueden hacer una introspección importante al comparar las observaciones de las interacciones entre los padres y el personal. El tiempo transcurrido en el salón de clase, las visitas al hogar y las reuniones con los padres, pueden proveer material para respaldar este tipo de conversación y el crecimiento profesional.

Crear planes de acción: esta experiencia de capacitación puede hacer que algunos participantes sientan que necesitan más información sobre la depresión y/o los recursos disponibles en la comunidad para las personas que sufren de depresión. Dedique tiempo a considerar cómo estas necesidades pueden cubrirse con capacitaciones futuras, supervisión y una investigación de recursos en la comunidad. En el Módulo 2 de la Capacitación “¿Qué es la depresión? 2” se explora más a fondo cómo un programa de Head Start puede organizar su respuesta a los padres deprimidos.

Reflexión del líder del taller

Al final de la sesión, el líder del taller debería tomarse un tiempo para repasar la experiencia de capacitación, leer en forma completa y contar los formularios de evaluación, y revisar los resultados. Algunas otras preguntas para considerar son:

¿Estaba preparado? ¿Tenía todos los materiales que necesitaba? ¿Era adecuada la sala? ¿Me sentí cómodo con el tema?

¿Transcurrió la capacitación como yo lo había imaginado? ¿Respondió el grupo como yo pensaba que lo haría? ¿Hubo alguna sorpresa? ¿Algún elemento de la capacitación funcionó especialmente bien?

¿Estaban comprometidos los participantes? ¿Parecía apropiado el tamaño del grupo? ¿Quién parecía estar suficientemente cómodo como para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron el ejercicio y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy? ¿Debo dar seguimiento a algún participante inmediatamente?

¿De qué temas se habló en esta sesión? ¿Hubo un grupo común de temas para las respuestas y el debate? ¿Es alguno de esos temas una sorpresa? ¿Cómo puedo usar estos temas en capacitaciones futuras para que los ejercicios sean más eficaces?

¿Qué habría mejorado esta capacitación? En una visión retrospectiva, ¿qué cosas podría haber hecho de otra manera? ¿Por qué? ¿Cómo puedo usar esa información para que la próxima capacitación tenga aún más éxito?

¿Aprendí algo nuevo de esta capacitación? ¿Qué aprendí? Además de la información nueva sobre el tema de la capacitación, ¿aprendí algo nuevo sobre el grupo o sus integrantes? ¿Aprendí algo nuevo sobre mí como líder de taller?

Evaluación del taller

Título del taller: "¿Qué es la depresión?"

Lugar: _____

Fecha: _____

Por favor, califique cómo cumplió la capacitación con los siguientes objetivos:

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: aprender los signos, síntomas y causas de la depresión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: aprender cómo la depresión afecta al trabajo de los profesionales de Head Start	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: comprender mejor el concepto de que la depresión y las respuestas a ella pueden considerarse en un espectro de intensidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 4: adquirir estrategias para comprometer a los padres deprimidos y ayudarles a hablar de la depresión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 5: mejorar la capacidad de proveer recursos y apoyo a las familias que buscan acceso a servicios relacionados con la depresión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Excelente	Bien	Regular	Mal
Calificación general de este taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de la información presentada:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creatividad de las actividades del taller:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos del instructor sobre el tema:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estilo de presentación del instructor:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Hay algún tema del que le hubiera gustado saber más y que no se ha presentado?

¿Le gustaría asistir a más capacitaciones que traten este tema con mayor detalle? (por favor, marque una) Sí No
Me gustaría recibir más capacitación sobre:

Comentarios adicionales:

Referencias

- American Psychological Association. "School-Based Program Teaches Skills That Stave Off Depression." *Psychology Matters*. <http://www.psychologymatters.org/gillham.html> (ingresado en junio de 2006).
- American Psychological Association. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-IV-TR, 4th ed.* Washington, DC: American Psychiatric Association, 2000.
- Beardslee, William. *Out of the Darkened Room: Protecting the Children and Strengthening the Family When a Parent Is Depressed*. Little, Brown and Company: Boston, 2002.
- Beardslee, William, Tracy Gladstone, and Eve Versage, "Children of Affectively Ill Parents: A Review of the Past 10 Years." *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 37, no. 11 (1998): 1134-1141.
- Gould, Madelyn, Ted Greenberg, Drew Velting and, David Shaffer. "Youth Suicide Risk and Prevention Intervention: A Review of the Past 10 Years." *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry* 42, no. 4 (2003): 386-405.
- National Institute of Mental Health. "Depression: What Every Woman Should Know." NIMH. <http://www.nimh.nih.gov/health/publications/depression-what-every-woman-should-know/complete-publication.shtml> (ingresado en julio de 2000).
- U.S. Department of Health and Human Services. "Trends in the Well-Being of Children and Youth: 1999." Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation. <http://aspe.hhs.gov/hsp/99/trends/index.htm>.
- U.S. Department of Health and Human Services "Mental Health: A Report of the Surgeon General 1999." U.S. Department of Health and Human Services. <http://mentalhealth.samhsa.gov/features/surgeongeneralreport/home.asp>.
- U.S. Department of Health and Human Services. "Research to Practice: Depression in the Lives of Early Head Start Families." Administration for Children and Families. http://www.acf.hhs.gov/programs/opre/ehs/ehs_resrch/reports/dissemination/research_briefs/4pg_depression.html (ingresado en septiembre de 2003).

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

Artículos cortos para el personal

Retos y beneficios de establecer vínculos con los padres

Crianza de los hijos, depresión y esperanza: Cómo llegar a familias que enfrentan una adversidad

La depresión en el marco de diferentes culturas

Promoción de la resiliencia en familias que enfrentan la depresión: Maneras prácticas en que el personal de Head Start puede ayudar a las familias a desarrollar su capacidad para afrontar la adversidad

Mejor comunicación con los padres: ¿Qué digo cuando un padre me cuenta algo difícil?

La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

Capacitaciones para el personal

Módulo II: “¿Qué es la depresión?” 2

Artículos cortos para padres

La crianza de los hijos en épocas difíciles: Cómo enfrentar la depresión

La capacidad para sobrellevar dificultades: Cómo desarrollar resiliencia en usted y su niño

Autorreflexión en la crianza de los hijos: Ayuda para salir adelante en épocas difíciles



Agradecimientos

El *Módulo de capacitación I* fue desarrollado por el programa 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 del *Módulo de capacitación I* son Mary Watson Avery, William R. Beardslee, Catherine C. Ayoub y Caroline L. Watts. Copyright Children's Hospital Boston, enero de 2008.

Los autores desean agradecer a John Hornstein, Elisa Vele-Tabaddor y Lisa Desrocher por sus contribuciones a la escritura y edición del *Módulo de capacitación I*.

También desean agradecer a las siguientes personas por sus contribuciones para crear los talleres del *Módulo de capacitación I*: Ariel Botta, Alissa Coggins, Ane Marinez Lora y Nadja Reilly.