

Family Connections

Guía de preparación

Family Connections es un modelo destinado a fortalecer la capacidad del personal de Early Head Start y Head Start para responder a la depresión parental y las adversidades relacionadas. El objetivo de Family Connections ha sido desarrollar enfoques de capacitación y estrategias de consulta que pudieran ponerse a la disposición de todos los centros de Early Head Start y Head Start. Estos enfoques y estrategias fueron desarrollados y puestos a prueba en colaboración con varios programas de Early Head Start y Head Start en Boston y su periferia durante varios años. Los resultados de esa experiencia son los materiales de Family Connections. Estos materiales incluyen información sobre la depresión y las adversidades relacionadas; talleres integrales; estrategias para trabajar eficazmente con los niños, las familias y el resto del personal; y una guía para evaluar la preparación de un programa que aproveche al máximo el recurso de Family Connections.

¿Cómo puede su programa obtener el máximo beneficio de Family Connections?

Los materiales de Family Connections incluyen artículos cortos para el personal, los administradores y los padres; módulos de capacitación para el personal; y guías para llevar adelante este programa de desarrollo y colaboración del personal. Estos materiales fueron concebidos para presentar el tema de la depresión y los problemas de salud mental relacionados, como proceso de desarrollo del personal para identificar y apoyar a las familias con depresión y adversidades relacionadas, y como herramientas que un programa necesitaría para guiar esta experiencia de aumento de la capacidad. ¿Pero cuál es la mejor manera de usar estos materiales para su programa? ¿Cómo pueden usted y su programa aprovechar al máximo estos materiales y el enfoque general de Family Connections?

Considerar las formas en que su programa puede llegar a padres que están lidiando con una depresión es un punto de partida importante. Al buscar esta información usted ya reconoce que la depresión es un asunto importante. Los próximos pasos involucran tres fases:

FASE 1: Valorar el nivel de preparación de su programa

FASE 2: Identificar líderes clave dentro de su programa

FASE 3: CREAR un plan de acción

Cada fase presenta objetivos, desafíos y oportunidades únicos para reconocer el crecimiento y el éxito de un programa. La estructura provista en esta guía le da la oportunidad de reflexionar sobre su programa y hacer una evaluación independiente, determinar el grado de preparación de su programa para el enfoque de Family Connections, y decidir cómo usar los materiales de Family Connections en base a esta información.

FASE 1

Valorar el nivel de preparación de su programa

¿Qué significa “preparación”?

Mejorar los servicios provistos por su programa requiere cambio. El cambio positivo requiere tiempo, energía, compromiso, recursos y liderazgo para arraigarse. También supone reflexión y crecimiento profesional del personal. En la Fase 1, le ofrecemos una forma de reflexionar sobre su programa y examinar sus recursos, necesidades y deficiencias en salud mental, y le ayudaremos a considerar cuán preparado está su programa para el cambio. Esta evaluación determina el grado de preparación.

A. Metas

Esta es una fase de evaluación independiente, con el fin de generar un cuadro de puntos fuertes, desafíos e historia de su programa, y presentar estrategias relacionadas con las necesidades de salud mental de los niños y familias que atiende. Esto los ayudará a establecer su nivel de preparación para profundizar la relación entre el programa y las familias, y sus prioridades para desarrollar estrategias concretas hacia esa meta.

B. Desafíos

Todos los programas de Head Start deben ocuparse de retos como baja inscripción, papel de las familias en el programa, renovación de personal e implementación de regulaciones federales y locales. Estos retos pueden sobrecargar a los programas, haciendo que las iniciativas nuevas parezcan imposibles —aun las estimulantes, deseables y valiosas. Pero es importante reconocer que usted y su personal los enfrentan todos los días. Sus experiencias generales al buscar formas de lograr sus objetivos, pese a los obstáculos reales, los ayudarán a determinar cómo abordar el reto específico de promover el cambio para responder mejor a las preocupaciones de salud mental.

C. Oportunidades

A pesar de los desafíos reales que todos los programas enfrentan, también es importante reconocer las cualidades y puntos fuertes únicos de su programa. En lugar de considerar si su programa está listo o no para adoptar el enfoque de Family Connections, pueden usar la estructura presentada más adelante para medir el nivel actual de preparación de su programa. Un proceso de evaluación independiente bien pensado e integral puede suscitar conversaciones e ideas que pueden dar lugar a soluciones imprevistas e infundir energía al programa.

D. El proceso

El propósito de las preguntas de esta sección es ayudar a reflexionar en forma concreta sobre la estructura actual de su programa, sus prioridades, prácticas para comprometer a los padres, y su capacidad para responder a las necesidades de salud mental de las familias y el personal. Las categorías incluidas en esta evaluación son:

- Dotación de personal y supervisión
- Historia del programa
- Metas para comprometer a los padres
- Salud mental familiar
- Perspectiva del personal sobre cómo comprometer a los padres
- Salud mental del personal
- Servicios y alianzas de salud mental
- Capacidad para responder a las necesidades de salud mental de las familias
- Capacidad para responder a las necesidades de salud mental del personal

Cada una de las nueve categorías contiene una serie de preguntas que exploran el estado de su programa en esa categoría, ejemplos de la preparación del programa en esa categoría en cada uno de tres niveles, y un resumen de la autovaloración de la categoría.

En base en nuestras experiencias de trabajo con programas de Head Start, recomendamos el siguiente proceso para realizar la evaluación independiente. Primero, como administrador de programa, le pedimos que lea y reflexione sobre todas las preguntas, y escriba sus respuestas. No haga la valoración resumida en este momento. Luego, reúna a un grupo pequeño del personal que sea representativo de funciones diversas y pídale que reflexionen sobre las preguntas y escriban sus respuestas individualmente. Cuando hayan terminado de contestar, reúna al grupo entero para conversar. (Si no es posible reunir a un grupo pequeño, entonces le recomendamos firmemente que incluya en el proceso por lo menos a otro compañero de trabajo o a un consultor de salud mental).

Una vez que hayan reflexionado sobre las preguntas y hablado de sus respuestas como grupo, consulten las pautas provistas para usar los materiales de Family Connections de acuerdo a su nivel de preparación.

Hemos descrito tres niveles de preparación:

- básico
- intermedio
- alto

En cada categoría se ofrecen ejemplos para ayudar a cotejar sus reflexiones con el nivel de preparación actual de su programa. Tal vez encuentre que su programa está descrito en diferentes niveles de preparación dependiendo de la categoría. Por ejemplo, puede haber un compromiso fuerte para alentar la participación de los padres (nivel de preparación intermedio), pero su programa tal vez tenga poco tiempo y pocos recursos para dedicarlos a fortalecer la participación parental (nivel de preparación básico). Es importante prestar atención a la variedad de calificaciones en las diferentes categorías, y examinar las áreas específicas de interés o

preocupación. Luego, comenten lo que las preguntas y calificaciones *de conjunto* indican el nivel actual de su programa. Recuerden que el nivel de preparación de un programa puede cambiar rápidamente en diferentes momentos. Hay muchos factores que pueden influir en la preparación de un programa para aceptar desafíos nuevos, algunos pueden no estar bajo el control del programa, como la pérdida de una posición de liderazgo clave, regulaciones nuevas, etc. Un programa que descubre que “no está preparado” no es un programa de mala calidad, pero quizás esté pasando un momento en el que las iniciativas nuevas no son la prioridad principal.

Esta sección —Fase 1— es la más extensa en esta guía, porque es la base para la evaluación independiente y necesita ser lo más completa posible. Es fundamental considerar las diferentes opiniones sobre el programa, sus puntos fuertes y retos, y las áreas de crecimiento. El proceso de reunir información de varias personas que cumplen funciones diferentes será una parte desafiante del proceso, sin duda, y hay que estar preparado para los desacuerdos y las disidencias durante este proceso. Se necesitará cierto nivel de confianza para que los miembros del personal se sientan cómodos comentando diferencias de opinión o preocupaciones con respecto al programa. Sin embargo, esta variedad de perspectivas a la larga le ayudará, como administrador, a determinar el mejor rumbo a tomar y las prioridades de cambio, así como a identificar a los líderes clave que trabajarán con usted en este proceso de cambio.

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE PREPARACIÓN

1. Dotación de personal y supervisión

A. ¿Están ocupados todos los puestos administrativos? Si no, ¿cuáles están vacantes y hace cuánto tiempo?

B. ¿Está completamente dotado de personal el programa? Si no, ¿cuáles son los puestos vacantes y hace cuánto tiempo?

C. ¿Creen los empleados que reciben una supervisión adecuada? (Considere frecuencia, regularidad y si la supervisión es individual o en grupo).

D. ¿Se sienten cómodos los miembros del personal trabajando en equipo?

2. Historia del programa

A. ¿Es este programa relativamente nuevo? (p. ej. piense en la antigüedad del programa y con qué frecuencia cambia el personal).

B. ¿Ha habido liderazgo sin interrupciones? ¿Cuánto tiempo ha estado el director actual en su puesto?

C. ¿Tiene la administración un estilo de liderazgo que lleve al aprendizaje entre puestos y líneas de la autoridad? ¿con funciones de liderazgo disponibles diariamente para el personal?

D. ¿Participa el personal a niveles múltiples en la toma de decisiones de forma democrática en el programa?

E. ¿Se reúne con regularidad el Consejo de Políticas? ¿La membresía es constante?

F. ¿Ha obtenido el programa valoraciones positivas en su proceso de revisión federal?

3. Metas para comprometer a los padres

A. ¿Qué prioridad da su programa a la participación de los padres?

B. ¿Qué actividades para comprometer a los padres ofrece?

C. ¿Cómo funcionan los esfuerzos actuales por comprometer las familias? ¿Cuáles han sido los éxitos y los desafíos?

D. ¿Participan regularmente los padres en las decisiones relacionadas con las políticas y procedimientos principales de la organización?

4. Salud mental familiar

A. ¿Cuáles son las necesidades de salud mental de sus familias? ¿Cuáles son las necesidades más urgentes o preocupantes?

B. ¿Considera el programa que la depresión es un problema importante en las familias que atiende?

C. ¿Cree el programa que aumentar los recursos para la depresión y las habilidades de apoyo a las familias serían objetivos útiles?

5. Perspectiva del personal sobre cómo comprometer a los padres

A. ¿Cuáles son las actitudes del personal del programa sobre cómo comprometer a los padres?

B. ¿Se siente equipado el personal para ayudar las familias a satisfacer sus necesidades? Si la respuesta es no, ¿por qué?

C. ¿Se siente preparado el personal para apoyar la salud mental de las familias? Si la respuesta es no, ¿por qué?

6. Salud mental del personal

A. ¿Cuáles son las necesidades de salud mental de nuestro personal? ¿Cuáles son las más urgentes o preocupantes?

B. ¿Ve el programa la depresión como un tema importante que afecta al personal? ¿De qué manera? ¿Hay otros temas de salud mental importantes?

C. ¿Cree el programa que aumentar los recursos sobre la depresión y las habilidades de apoyo al personal serían objetivos útiles? ¿De qué manera?

7. Servicios y alianzas de salud mental

A. ¿Qué servicios de salud mental hay en su programa, incluyendo los de su profesional o consultor de salud mental?
¿Quiénes dan qué servicios a quién? ¿Cómo se consiguen los servicios?

B. ¿Cómo han cambiado las asociaciones de salud mental del programa con el tiempo?

C. ¿Qué tan efectivas son estas asociaciones? (Considere calidad y cantidad de servicios, junto con otros temas).

8. Capacidad para responder a las necesidades de salud mental de las familias

A. ¿Cuán efectivamente se comunica el personal con las familias (p. ej., frecuencia, tipo de información compartida, etc.) acerca de la salud mental?

B. ¿Está dispuesto el liderazgo a comprometer tiempo del personal para enfocarse en la salud mental de las familias?

C. ¿Está dispuesto y capacitado el liderazgo para hacer los cambios necesarios para mejorar la práctica y la calidad para las familias? ¿Qué tendría que ocurrir para que esto sea posible?

9. Capacidad para responder a las necesidades de salud mental del personal

A. ¿Cuán efectivamente se comunica el personal entre sí (p. ej., frecuencia, tipo de información compartida, etc.) en torno a la salud mental?

B. ¿Está dispuesto el liderazgo a dar tiempo al personal para enfocarse en su propia salud mental?

C. ¿Está dispuesto y capacitado el liderazgo para hacer los cambios necesarios para mejorar la práctica y la calidad para el personal? ¿Qué tendría que ocurrir para que esto sea posible?

Cálculo del nivel general de preparación de su programa

Resume su evaluación en la siguiente tabla, usando las calificaciones para cada categoría y los comentarios de la conversación colectiva entre su personal. Luego calcule su puntuación total usando el plan que sigue a la tabla.

Categoría	Nivel de calificación (Básico, Intermedio, Alto)	Puntos fuertes en esta categoría	Barreras para lograr el cambio	Prioridad del cambio
1. Dotación de personal y supervisión				
2. Historia del programa				
3. Metas para comprometer a los padres				
4. Salud mental familiar				
5. Perspectiva del personal sobre cómo comprometer a los padres				
6. Salud mental del personal				
7. Servicios de salud mental y asociaciones				
8. Capacidad – Necesidades de salud mental de las familias				
9. Capacidad – Necesidades de salud mental del personal				

Nivel de preparación básico valorado por categoría:

Dé 1 punto para cada categoría en este nivel de la calificación:

Total =

Nivel de preparación intermedio valorado por categoría:

Dé 2 puntos para cada categoría de este nivel de la calificación:

Total =

Nivel de preparación alto valorado por categoría:

Dé 3 puntos a cada categoría de este nivel de la calificación:

Total =

Puntuación total (sumar los puntos de cada nivel) =

Pautas para usar los materiales de Family Connections según su nivel de preparación

Nivel de preparación básico: 9 a 14 puntos

- Repase los materiales de Family Connections, especialmente los artículos cortos para el personal. Contienen información sobre el compromiso de los padres, depresión, resiliencia y otros temas relacionados. También sugieren puntos de partida para mejorar la práctica, alentando el crecimiento de su programa y el uso de los materiales de Family Connections.
- Guíese por los resultados de esta autorreflexión al establecer prioridades para mejorar el programa.

Nivel de preparación intermedio: 15 a 21 puntos

- Repase todos los materiales de Family Connections: los artículos cortos, las guías, Lecciones aprendidas y los módulos de capacitación.
- Preste atención especial a *Lecciones aprendidas* y a las secciones de *Módulos de capacitación*.
- Determine si algún integrante de su programa podría comprometerse a supervisar un proceso de capacitación interno. Si esto fuera posible, alentamos a un programa de este nivel a usar los *Módulos de Capacitación*.

Nivel de preparación alto: 22 a 27 puntos, sin categorías con 1 punto

- Repase todos los materiales de Family Connections.
- Considere si un equipo de dos o más miembros del personal que incluya a consultores de salud mental podría comprometerse a supervisar este proceso a largo plazo. Con tal apoyo, la serie completa de materiales puede usarse efectivamente.

Nuestro enfoque general consiste en

1. Aumentar gradualmente la capacidad del personal para comprender y afrontar problemas de salud mental.
2. Aumentar gradualmente la aptitud del personal en sus funciones principales agregando recursos para trabajar con padres y niños con problemas de salud mental. Entendemos este enfoque como el comienzo de un proceso a largo plazo para que los programas Head Start y Early Head Start puedan desarrollar recursos para afrontar los problemas de salud mental de las familias. Los diferentes centros tendrán acceso a diferentes niveles de liderazgo para poner en práctica el programa. En la siguiente sección hablaremos sobre cómo identificar a los líderes clave.

FASE 2:

Como identificar a líderes clave en su programa

Identificar a los líderes clave de su programa para supervisar el proceso de Family Connections es un ingrediente importante para el éxito. El liderazgo es fundamental para introducir un proyecto nuevo, sostener el modelo y lograr el cambio en todo del programa. Además, para que el proceso sea posible hay que asignar tiempo, estructurarlo para planificación, capacitación y reuniones, y establecer sistemas de apoyo a la práctica reflexiva y la supervisión.

Metas

Esta fase se centra en identificar personas que podrían ser líderes efectivos para el proceso de Family Connections en su programa. Aunque el director del programa debe apoyar el proceso participando a todo nivel, lo ideal es asignar a un responsable que dirija la iniciativa general trabajando con el personal interno y los recursos externos para asegurar que la implementación se conciba cuidadosamente y se siga paso a paso. Esta persona puede ser un consultor externo, como lo hemos sido nosotros para los muchos programas que fueron centros piloto para el desarrollo de Family Connections. O puede ser alguien interno: un coordinador educativo, padre de enlace u otro empleado a quien se conceda el tiempo y la autoridad para coordinar esta empresa.

Dificultades

Al identificar a un líder apropiado entre su personal quizás se encuentre algo de resistencia por haber prioridades diferentes, por el temor y estigma asociados con la salud mental o por percibir que las personas seleccionadas para esta función tienen un trato preferencial. De igual manera, al buscar a un consultor externo como líder pueden surgir inquietudes por el costo, o el conocimiento y la capacidad de incorporar la cultura específica del programa. Tratar estos asuntos y tomar una decisión puede parecer difícil. Es necesario reconocerlo, aceptarlos y comprenderlos sin apresurarse a elegir a los líderes.

Oportunidades

Al adoptar el enfoque de Family Connections, usted ha decidido aumentar la capacidad de su programa para reconocer y responder mejor a las necesidades de salud mental de los niños, las familias y el personal. La atención enfocada en el impacto de la depresión sobre la provisión de cuidados puede iluminar áreas de mejora inesperadas, como estructuras o procedimientos del programa que apoyan la supervisión del personal y ayudan a sus miembros a sentirse más competentes en sus trabajos.

Cuando hablamos de la “capacidad de programa” solemos pensar en lo que no tenemos: suficiente personal, suficiente tiempo, suficiente dinero para hacer esto o lo otro. Sin embargo, este proceso de evaluación independiente permite examinar maneras nuevas de aprovechar al personal existente. Tal vez haya puestos vacantes en su programa —pero tiene personal en otros puestos cuyas habilidades podrían aprovecharse mejor en otras funciones. Los animamos a abrirse a una conversación flexible sobre su capacidad, y a considerar el personal y los recursos actuales bajo una nueva luz.

El proceso

Primero, considere los resultados de su autoevaluación y el nivel de preparación de su programa. Esta evaluación debería servir de punto de partida para pensar en el tipo de líder que necesitará para los próximos pasos de implementación. Si el

continúa

programa tiene un nivel de preparación básico, tal vez requiera un líder con ciertas habilidades en salud mental y en comprometer a los padres que pueda trabajar con usted y su personal para aumentar el nivel de preparación a intermedio, respondiendo a algunas de las limitaciones que necesitan cambiarse y a las actitudes del personal y sus necesidades de capacitación. Si su programa tiene un nivel de preparación alto, tal vez ya tenga la capacidad y el personal para incorporar a Family Connections como parte de su enfoque general para mejorar y asegurar la calidad.

En base a nuestras experiencias con los programas de Head Start, creemos que debe haber un equipo de líderes que compartan las responsabilidades de supervisar esta iniciativa. En primer lugar, el trabajo en equipo es una oportunidad para colaborar y compartir conocimientos. Puede disminuir la carga de un puesto de responsabilidad y hacer que sea más ameno si los miembros del equipo trabajan bien juntos. Como las intervenciones de Family Connections se enfocan en la salud mental, los consejeros, trabajadores sociales y psicólogos, contratados o del personal, pueden ser candidatos excelentes para el equipo. Durante sus reuniones con el grupo de planificación, hablen de los potenciales beneficios y desafíos de este papel. ¿Qué implica la descripción del puesto de trabajo actual? ¿Incluye capacitación para el personal? ¿Se siente la

persona capacitada y cómoda para cumplir esta nueva tarea si antes no se había mencionado? Si sus servicios se contratan, ¿se incluye esta actividad en la descripción del contrato? Si usted identifica a un profesional de salud mental como líder de proyecto, considere preguntas similares sobre el papel de la persona en su programa. ¿Puede el profesional de salud mental preparar y facilitar las capacitaciones durante su horario de trabajo? Si el profesional de salud mental está presente a tiempo parcial, ¿tendrá el tiempo y la conexión con el personal necesarios para ser un instructor efectivo?

Sea cual sea su nivel de preparación, el liderazgo de este proceso requerirá cierto tipo de aptitudes y habilidades. Al considerar quién podría supervisar el proceso en su programa, usted debería buscar una persona o equipo que:

- ▶ Confíe y respete las habilidades de los maestros y los coordinadores de casos para llegar a las familias
- ▶ Se sienta cómodo enseñando a grupos grandes
- ▶ Se sienta cómodo enseñando temas como: comunicación, ambiente en el programa, desarrollo infantil y temas de salud mental
- ▶ Quiera asumir un papel de liderazgo en los esfuerzos del programa por apoyar la salud mental del personal y los padres

FASE 3:

Crear un plan de acción

Ahora que han hecho su evaluación independiente de su programa y han establecido a líderes clave para coordinar el proceso de aplicar los materiales de Family Connections, es importante dedicar tiempo a crear un plan de acción. Un plan de acción es una herramienta útil para convertir sus reflexiones en medidas concretas. Este proceso no sólo facilita la planificación en colaboración y la implementación, sino que permite que cada participante evalúe si sus objetivos se cumplieron en cada fase, y cómo. El plan de acción es un mapa exacto para cumplir el proceso que se revisa con regularidad o ante avances u obstáculos imprevistos, y se renueva cuando los objetivos y medidas propuestos se han cumplido. Se trata de un enfoque efectivo más allá de la posición de un programa en el proceso de planificación e implementación, y de su nivel de preparación.

A. Meta

La meta de esta tercera fase es desarrollar un plan de acción específico para el programa que integre la información reunida mediante el proceso de evaluación, y sirva de guía para que el equipo implemente los materiales de Family Connections y las estrategias seleccionadas.

B. Desafíos

El proceso de planificación de la acción es la primera tarea del equipo persona que se acaba de designar como líder. Como tal, hay desafíos inherentes a su desarrollo. Primero, si hay un equipo, encontrar el tiempo para reunirse dados los horarios ocupados y exigentes siempre es difícil; ¡pero no deje que esto descarrile el proceso al principio! Segundo, decidir cuáles son las áreas prioritarias para la acción expondrá necesidades e intereses en conflicto de diferentes partes y perspectivas. Estas diferencias deben tratarse y negociarse, documentando el consenso logrado en el plan de acción. Un beneficio del proceso de autoevaluación es que estas diferencias tal vez ya se hayan ventilado o por lo menos identificado y, por lo tanto, puede anticiparse una respuesta o solución de compromiso.

C. Oportunidades

El plan de acción representa acción —movimiento en el proceso de cambio. ¡Es un período muy estimulante!

D. El proceso

Los componentes de un Plan de acción pueden variar de un programa a otro, ya que cada uno tiene una serie única de recursos, exigencias, integrantes y necesidades. En lugar de proponer componentes específicos, desarrollamos una plantilla (próxima página) que se basa en las prioridades de acción que ustedes identificaron. Estas áreas de prioridades deben obtenerse de su autoevaluación: perspectivas del personal con respecto al compromiso de los padres, por ejemplo, o salud

mental de las familias. ¿En qué categorías parece menos preparado nuestro programa? ¿Hay algún grupo de categorías que sean motivo de preocupación y a las que queramos responder mediante Family Connections?

Para su programa, identifique una a tres áreas que serán el foco de su trabajo con Family Connections. Luego, para cada área prioritaria, defina las estrategias específicas que usará para lograr progreso. Del enfoque de Family Connections, sugerimos tres tipos de actividades y estrategias: las que se centran en el desarrollo del personal y el apoyo a éste, en el compromiso de los padres y el trabajo de promoción, y en el desarrollo programático (p. ej., procedimientos o estructuras para todo el programa). Después de definir sus estrategias, identifique los recursos externos que desea contratar para apoyar el cambio en esta área prioritaria. Por ejemplo, ¿necesitará un instructor para las capacitaciones del personal sobre la depresión? ¿Necesitará un traductor para los talleres sobre depresión para padres?

Seleccione un responsable en el equipo para que asegure el cumplimiento de los próximos pasos de implementación de estas estrategias. Por último, establezca cronogramas para completar las tareas y deslindar las responsabilidades de todos en el avance del proceso.

La plantilla y el ejemplo de plan de acción que siguen se ofrecen como guías para usted y su equipo. Alentamos la creación de un documento vivo de este tipo para mantener a todos enfocados en los objetivos declarados, vigilar su cumplimiento y demostrar el progreso con el tiempo. Como consultores, la serie de planes de acción que hemos visto que un programa crea con el tiempo puede ser un resumen concreto y gratificante del duro trabajo requerido para el éxito.

	Estrategias de desarrollo y apoyo para el personal	Estrategias para llegar a los padres	Estrategias de desarrollo del programa	Recursos externos	Responsable(s)
Área prioritaria 1:					
Área prioritaria 2:					
Área prioritaria 3:					
Próximos pasos					
Cronograma (a corto plazo y a largo plazo)					

	Estrategias de desarrollo y apoyo para el personal	Estrategias para llegar a los padres	Estrategias de desarrollo el programa	Recursos externos	Responsable(s)
Área prioritaria 1: Aumentar y mejorar las interacciones del personal con los padres	Distribuir los artículos cortos de Family Connections Presentar talleres: "Cómo comprometer a los padres" "Tomar perspectiva"	Puertas abiertas para que los padres visiten las aulas y conozcan mejor al personal	Desarrollar un Equipo para comprometer a los padres centrado en esta prioridad	Consultor de salud mental, otros programas de Head Start en la agencia	Coordinador de educación, Equipo para comprometer a los padres
Área prioritaria 2: Dar información sobre la depresión	Taller: "¿Qué es la depresión? 1", Artículos cortos de Family Connections	Distribuir los artículos cortos de Family Connections para padres	Apoyo a supervisores para ayudar al personal a integrar la nueva información	Consultor de salud mental	Coordinador de discapacidades
Área prioritaria 3: : desarrollar recursos de salud mental	Hacer una encuesta al personal sobre el apoyo y los recursos de salud mental que necesitan	Hacer una encuesta a los padres sobre el apoyo y los recursos de salud mental que necesitan	Contactar con clínicas comunitarias para tener información actualizada. Ir a una feria de salud en la comunidad	Consultor de salud mental, Director de clínica comunitaria	Director del programa
Próximos pasos	Módulo II de las capacitaciones de Family Connections	Organizar un grupo semanal de padres	Ayudar a crear una guía de recursos de salud mental para toda la agencia		
Cronograma (a corto plazo y a largo plazo)	Prioridades 1 y 2: dentro de los próximos 9 meses Prioridad 3: el próximo septiembre Próximos pasos: primavera del año próximo	Prioridades 1 y 3: completar para la primavera Próximos pasos: el próximo septiembre	Prioridad 1: dentro de los próximos 6 meses Prioridad 2: dentro de los próximos 9 meses Prioridad 3: este año Próximos pasos: a largo plazo		

Agradecimientos

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

Los autores desean agradecer a Luba Faulk Feigenberg, Emily Callejas, John Hornstein, Elisa Vele-Tabaddor y Lisa Desrocher por sus contribuciones a la escritura y edición del *Guía de preparación de Family Connections*.

