

Módulo de capacitación II

Módulo II. Tiene sesiones que animan a los participantes a considerar su función en el programa y cómo contribuir a mejorarlo. También ofrecen la oportunidad de repasar e integrar algunos de los temas y habilidades presentados en el Módulo I. Este módulo debe realizarse después de completar el Módulo I. No se recomienda dictar los módulos independientemente de los otros o en un orden diferente al presentado.



Las metas del Módulo II son:

El ambiente del programa y usted: definir el concepto de “ambiente del programa” y proveer estrategias para que el personal contribuya a generar un ambiente positivo

Realzar los aspectos positivos: animar al personal a adoptar un enfoque basado en las fortalezas con las familias y los colegas

“¿Qué es la depresión? 2”: desarrollar una respuesta a la depresión en todo el programa

La persona o el equipo comprometido en 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.

El orden de las sesiones permite que los participantes desarrollen habilidades entendiendo primero los conceptos clave y después, reflexionando sobre lo que aportan a su programa y a su trabajo.



Los módulos de capacitación

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.

El ambiente del programa y usted

El ambiente positivo es esencial para la productividad de un programa, sin embargo, algunos profesionales dedicados a la primera infancia tal vez no estén familiarizados con la expresión *ambiente del programa*. Identificar los elementos del ambiente de trabajo que más afectan a cada uno ofrece a los participantes la oportunidad de reflexionar sobre cómo pueden contribuir a que los niños y los padres se sientan cómodos en el programa.

Meta

Introducir el concepto de “ambiente del programa” y proveer estrategias para que el personal contribuya a generar un ambiente positivo en su propio programa.

Objetivos

Los participantes:

- ▶ aprenderán lo que es “ambiente del programa”
- ▶ reflexionarán sobre su contribución personal al ambiente de su programa
- ▶ aprenderán cómo el ambiente afecta al trabajo del profesional de Head Start
- ▶ generarán ideas para mejorar el ambiente de su programa

Método y contenido

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

Ejercicio 1: ¿Qué afecta al ambiente del programa?

Ejercicio 2: Hoja de reflexión

Ejercicio 3: Planear el cambio

- ▶ El Ejercicio 1 da a los participantes la oportunidad de aportar ideas para identificar los numerosos factores que afectan al ambiente del programa.
- ▶ El Ejercicio 2 alienta a los participantes a reflexionar sobre la contribución de sus habilidades al ambiente del programa.
- ▶ En el Ejercicio 3 los participantes consideran sugerencias para el cambio y se los alienta a generar sus propias ideas para mejorar el ambiente del aula y del programa.

Durante todo el taller se debe destacar que todos cumplen un papel importante al establecer un ambiente positivo para adultos y niños.

Para empezar

Lo que usted necesita:

- ▶ Tiempo. Esta sesión debería durar 2 horas, 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 en grupos grandes (p. ej., 20 personas o más) y pequeños (p. ej., 3-6 personas). Para grupos grandes, usted tal vez considere incluir dos líderes de taller que ayuden a manejar y a 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
- ▶ Una carpeta de capacitación para cada participante que contenga una copia de:
 - Folleto 1: El ambiente del programa y usted: Hoja de reflexión
 - Folleto 2: El ambiente del programa y usted: Planear el cambio
 - Un formulario de Evaluación del taller
- ▶ Un lápiz o bolígrafo para cada participante
- ▶ Tres hojas grandes de papel
- ▶ Dos marcadores de diferente color para el líder 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.

Tenga en cuenta que el ambiente de un programa afecta a todos sus integrantes y que cada uno tiene su propia sensibilidad a los elementos que componen ese ambiente. Por diversas razones como la cultura, el temperamento y la capacitación profesional, un maestro podría ser muy sensible al tipo y nivel de ruido de su aula, mientras que al director podría interesarle más el nivel de seguridad al entrar al edificio. Ambos son elementos válidos del ambiente de un programa. Antes de liderar el taller, es importante considerar las propias respuestas a las preguntas de estos ejercicios para estar abierto a las respuestas de los participantes.

Para que esta capacitación sea eficaz es esencial que participen miembros de todas las funciones profesionales. La capacitación multidisciplinaria crea la oportunidad de que cada uno comparta su experiencia profesional y aprenda de los demás. La diversidad en la composición de un grupo también puede representar un desafío. El personal puede sentirse intimidado si hay directores en la sala o los supervisores tal vez no quieran parecer vulnerables frente a aquéllos a quienes supervisan. Usted podría reunirse con directores/administradores antes de la sesión para establecer las reglas de juego y pensar juntos en cómo crear un ambiente confortable para todos los participantes.

Cómo preparar el espacio para el taller

- Distribuya las sillas de modo que los participantes puedan empezar como un grupo grande y después formen fácilmente grupos pequeños.
 - Prepare las tres hojas grandes de papel
 - A una póngale el título “Estacionamiento de ideas”.
 - Reserve una hoja para el Ejercicio 1.
 - A la última hoja póngale el título “El ambiente del programa y usted: Planear el cambio” para usar en el Ejercicio 3.
-
- Coloque las hojas grandes de papel de modo que todo el grupo pueda verlas y el líder del taller pueda escribir fácilmente en ellas.
-
- Entregue a cada participante una carpeta de capacitación al entrar al taller.

Introducción a la capacitación

La introducción puede y debe hacerse con las propias palabras del líder del taller, pero aquí sugerimos algunos puntos para incluir.

El tema de la capacitación es “El ambiente del programa y usted”. Describa el ambiente del programa de una manera que reconozca que algunos participantes podrían estar familiarizados con la palabra “ambiente” relacionada con el clima. Empiece presentando al grupo la expresión “ambiente del programa”.

Por ejemplo, usted puede decir..

“Así como el clima de nuestra región del país influye en lo que se siente al vivir aquí, el ambiente de este programa contiene todos los elementos que influyen en lo que sienten el personal y las familias”.

- ▶ Describa los objetivos de esta capacitación:
 - Aprender más sobre la expresión “ambiente del programa”
 - Reflexionar sobre su contribución al ambiente del programa
 - Aprender cómo el ambiente afecta a nuestro trabajo
 - Generar ideas para mejorar el ambiente de este programa
- ▶ Explique a los participantes que la capacitación les dará la oportunidad de compartir sus pensamientos y sentimientos acerca del programa.

Por ejemplo, usted puede decir..

“Trabajar en su programa puede ser gratificante y desafiante. La sesión de hoy les permitirá comentar algunos de sus sentimientos acerca del ambiente de su 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 hay tiempo.
- ▶ 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. Al compartir nuestras experiencias no tenemos que usar los nombres de los niños, los padres o el personal.

Ejercicio 1: ¿Qué afecta al ambiente del programa?

El Ejercicio 1 da a los participantes la oportunidad de pensar juntos para identificar los numerosos factores que afectan al ambiente del programa. Mediante una ilustración visual de la interacción de estos factores y cómo se conectan con el ambiente del programa, el líder del taller puede estimular una reflexión más profunda sobre todos los elementos que influyen en lo que se siente en el programa.

Después de la introducción:

- ▶ Empiece con un ejercicio de aportar ideas para explorar las perspectivas de los participantes. Dibuje un círculo en el centro de la hoja grande de papel, póngale “Ambiente del programa” y pida a los participantes que nombren algunas cosas que influyen en lo que sienten al trabajar en su programa.
- ▶ Anote las respuestas en la hoja y conéctelas con el círculo del centro creando una red. Escriba con letra grande para que todo el grupo pueda verlas (figura 1).
- ▶ Anote las respuestas en grupos para destacar las distintas categorías que es importante considerar (figura 1).

Estrategia del líder del taller: Cómo facilitar el ejercicio de aportar ideas

Acepte todas las respuestas pero aliente a los participantes a dar descripciones específicas de lo que influye en el ambiente. Si los participantes dan una respuesta amplia o limitada, ayude a aclarar los aspectos específicos añadiendo círculos de conexión (figura 1) y motivándolos a decir más. Por ejemplo, si un participante responde “Lo que se siente al estar en el aula”, añada la respuesta a la hoja, pero después pregunte “¿Qué cosas del aula afectan lo que se siente allí?” O “¿Qué cosas de un aula cambiarían lo que usted sintió cuando estaba allí?”

Es mejor dar tiempo para que los participantes propongan sus propias ideas. Sin embargo, si el grupo parece estar atascado o si no se ha comentado un aspecto crucial del programa, ofrezca una sugerencia.

Por ejemplo, usted puede decir...

“Hemos oído un montón de buenas ideas sobre lo que contribuye al ambiente del programa. Me pregunto qué papel creen ustedes que el ambiente del aula podría desempeñar en el ambiente general del programa”

Figura 1: Ejemplo de una red del ejercicio de aportar ideas

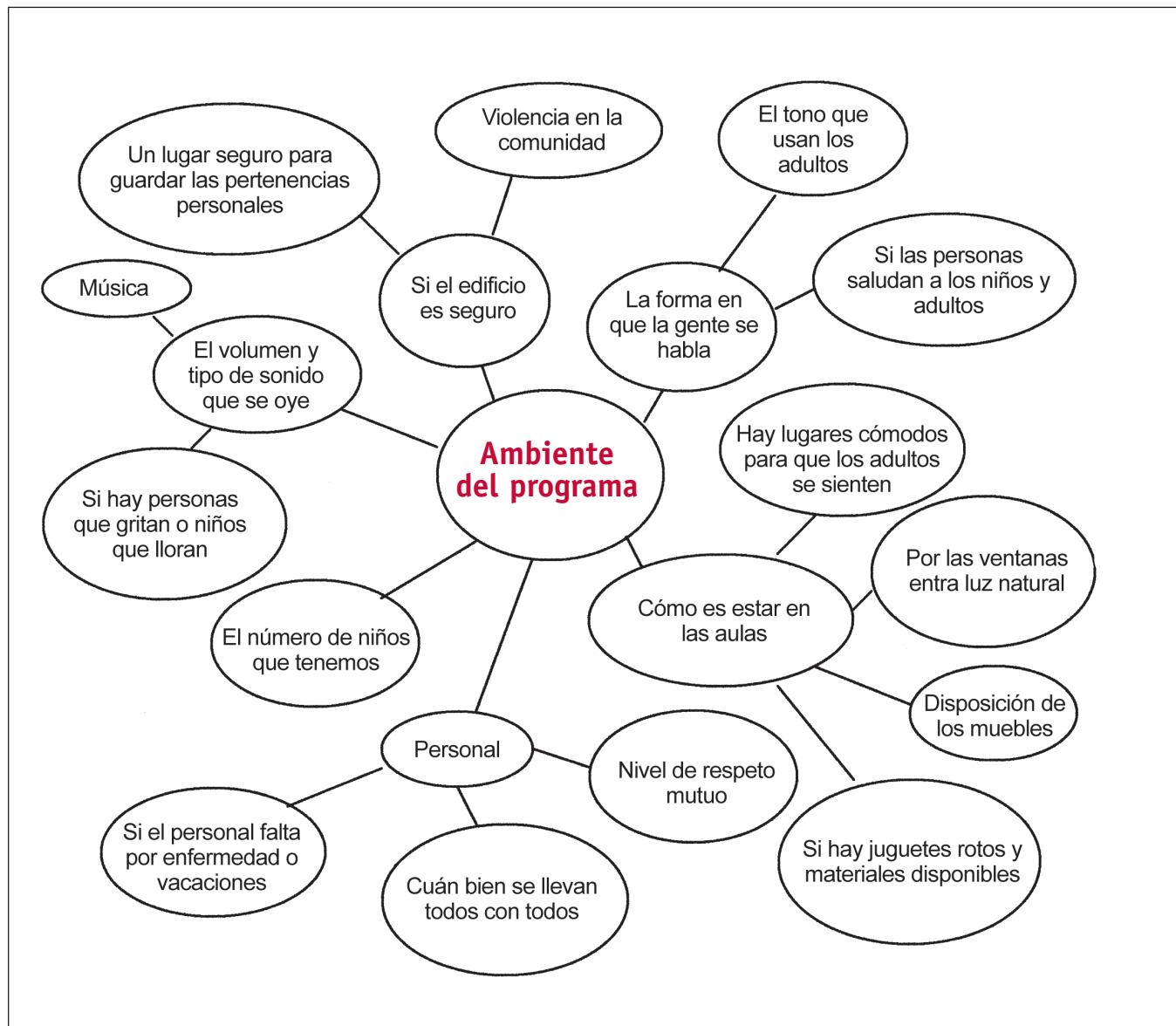


Tabla 1. Ejemplos de respuestas para el Ejercicio 1

Categorías de respuestas	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
Comunicación	<p>El tono que las personas usan para hablar entre ellas</p> <p>Maneras de compartir la información</p> <p>Si las personas hablan el mismo idioma</p> <p>Si se permite decir palabrotas o un lenguaje irrespetuoso</p> <p>Si las personas se saludan, si dicen “por favor” y “gracias”</p> <p>El volumen de voz</p> <p>Si alguien habla su idioma</p>	<p>La comunicación es un aspecto complejo del ambiente. Por eso, los participantes podrían necesitar ayuda para desglosar los elementos de la comunicación que les parecen especialmente importantes.</p>
El ambiente físico	<p>Cantidad de luz solar</p> <p>Tipo de iluminación eléctrica</p> <p>Colores</p> <p>Si el lugar está en buen estado</p> <p>La disposición del mobiliario</p> <p>Asientos cómodos disponibles</p> <p>Un lugar seguro para guardar sus pertenencias personales</p> <p>Cuadros en las paredes</p> <p>Plantas</p> <p>Música</p>	<p>Los elementos del ambiente físico pueden tener efectos muy diferentes sobre cada uno, dependiendo de sus preferencias y experiencias personales. Comparta esta observación con el grupo para promover un rango de respuestas y reafirmar que el personal debe practicar la técnica de tomar de perspectiva al valorar el diseño de un ambiente físico.</p>
Materiales	<p>Materiales de arte suficientes para dar clases creativas</p> <p>Los juguetes no están rotos</p> <p>Juguetes apropiados para la edad</p> <p>Materiales suficientes para que los niños no se peleen</p> <p>Materiales de referencia disponibles cuando los necesitamos</p> <p>Libros sin páginas rotas</p>	<p>Tal vez algunos participantes hayan recibido el mensaje firme de que deben sacar el máximo provecho de los materiales que reciben, más allá de que les parezcan adecuados. Aliente al grupo a reflexionar sobre los materiales con los que cuentan y su efecto sobre el ambiente. Podría ser útil sugerir que se imaginen qué materiales les gustaría tener y cómo afectarían al ambiente.</p>
Ambiente externo y comunidad	<p>Vecindario seguro</p> <p>Violencia en la comunidad</p> <p>Árboles y flores</p> <p>Si hay basura</p> <p>Espacio suficiente para juegos al aire libre</p>	<p>Pedir a los participantes que visualicen la experiencia de entrar al edificio del programa puede ser útil para los que tienen dificultad para identificar características del ambiente externo que afectan al ambiente del programa. También puede ser útil hacerles pensar en si hay plantas en la entrada, o cómo perciben la seguridad de los alrededores cuando llegan y se van del programa.</p>

continúa

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

Categorías de respuestas	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
Personal	Cómo se llevan entre ellos Nivel de capacitación Respeto mutuo Satisfacción con el trabajo Confianza entre colegas Nivel de trabajo en equipo Si falta personal Apoyo de director	El personal es el elemento más poderoso del ambiente del programa. Además de su importancia, éste es un tema amplio. Aliente a los participantes a reflexionar sobre los numerosos aspectos del desempeño, conducta, actitud y habilidades del personal que afectan al ambiente mientras los ayuda a no hacer comentarios sobre miembros del personal. Si es necesario, recuerde al grupo las <i>reglas de juego de la capacitación</i> .
Apoyo para el programa y la profesión	Subvención suficiente Supervisión regular suficiente Nivel de los salarios Respeto hacia los maestros de primera infancia	Aliente a los participantes a pensar en el apoyo que se ofrece a nivel individual, de equipo y de todo el personal. Después, puede alentarlos a considerar el grado de apoyo o respeto que la profesión de educación de la primera infancia recibe más allá de su propio programa, a nivel de agencias, regional e incluso nacional.

Estrategia del líder del taller: Promover la técnica de tomar perspectiva

Al facilitar el debate de las ideas aportadas en el Ejercicio 1, aliente a los participantes a pensar en los elementos que influyen en lo que ellos sienten. También debería motivarlos a considerar cómo se sienten los padres y niños en el programa. De esta manera, les pide que practiquen la habilidad de tomar perspectiva que se ha explorado en el Módulo I.

También considere que algunos participantes pueden creer que hablar sobre el ambiente es simplemente una oportunidad para quejarse del programa. **Es importante que el líder del taller mantenga un ambiente que aliente a todos a expresar los retos y beneficios de trabajar en el programa mientras reflexionan sobre la meta de reconocer la contribución individual y las maneras concretas en que los grupos pueden mejorar el ambiente del programa.** Mantener este foco desarrollará confianza entre los participantes y alentará a cada uno a pensar en las posibilidades de la acción profesional positiva, más allá de sus reacciones personales.

Estrategias para mantener un ambiente productivo:

- Use las reglas de juego de la capacitación reforzándolas continuamente
- Anime al grupo a pensar intensamente en lo que los ayuda a sentirse productivos o cómodos en su programa
- Invite a los participantes a usar su imaginación y a dar respuestas creativas

▶ Pida a los participantes que reflexionen sobre las respuestas generadas en el Ejercicio 1. Después, pídale que nombren las respuestas sobre las que ellos, como profesionales, tienen control o influencia. Marque estas respuestas con un círculo de otro color.

▶ Busque maneras de apoyar y capacitar a los participantes durante esta parte del ejercicio. Acepte que los problemas sociales importantes (p. ej., violencia en la comunidad, pobreza, falta de vivienda) pueden ser abrumadores y hacernos sentir impotentes en nuestro trabajo. Déle al grupo la posibilidad de descubrir lo que puede hacerlos sentir poderosos (p. ej., trabajar en equipo, demostrar respeto hacia las familias y otros miembros del personal, celebrar las fortalezas de la comunidad). Ayúdelos a identificar el papel que pueden cumplir para hacer un cambio positivo.

Transición al Ejercicio 2

Conecte la importancia del ambiente del programa con la manera en que cada uno contribuye a ese ambiente. Destaque que cultivar y apoyar un ambiente de trabajo positivo es una parte importante de hacer el mejor trabajo posible. Remarque que ellos, como miembros del personal, son una fuerza poderosa en la tarea de mejorar y mantener un ambiente positivo en el programa, y que la contribución de cada individuo es valiosa. Pida al grupo que piensen juntos en la contribución de cada individuo y en cómo puede ser parte de un ambiente positivo en el programa.

Por ejemplo, usted puede decir..

"Hemos hablado de lo que afecta nuestros sentimientos sobre estar en este programa y hemos identificado los elementos que podemos controlar. A medida que nos centramos en lo que podemos cambiar, aceptemos primero la importancia de la contribución de cada uno a este esfuerzo. Cada uno de ustedes tiene la oportunidad de ejercer una influencia positiva en el ambiente del programa. El próximo ejercicio nos ayuda a reflexionar sobre las habilidades que aportamos".

Ejercicio 2: Hoja de reflexión

El Ejercicio 2 alienta a los participantes a reflexionar sobre la manera en que sus habilidades contribuyen al ambiente del programa.

▶ Dirija la atención del grupo al Folleto 1 y lea en voz alta.

▶ Enséñeles a completarlo en forma individual.

▶ Recuerde informarles que esta hoja de trabajo es sólo para ellos. Se alentará a los participantes a compartir algunas de sus respuestas con el grupo, pero la hoja de trabajo NO se recolectará al final de la capacitación.

Folleto 1

El ambiente del programa y su hoja de reflexión

¿Qué es lo que usted hace bien? ¿De qué está orgulloso en su trabajo? ¿Cómo llegó a ser bueno en esto?

¿Qué es lo importante de trabajar con Head Start para usted? ¿Por qué se involucró con este trabajo? ¿Cuál es la mejor parte de este trabajo?

¿Qué parte de su trabajo le gustaría mejorar? ¿Le gustaría tener más información sobre alguna parte de su trabajo?

- Una vez que los participantes hayan completado las hojas de trabajo, facilite el debate, alentándolos a compartir sus respuestas para ayudarlos a reconocer lo que aportan al personal y al ambiente del programa.

Estrategia del líder del taller: Facilitar el debate

El líder del taller tiene varias opciones para facilitar esta parte del ejercicio. Al considerar las diferentes opciones tenga presente el objetivo de este ejercicio: ayudar a cada uno a ser consciente de lo que aporta al grupo.

La opción que usted use dependerá de:

- El tamaño del grupo de capacitación
- Las restricciones de tiempo, y
- El nivel de confianza entre los participantes

Use la opción con la que se sienta más capaz de mantener las reglas de juego de la capacitación.

Considere las siguientes opciones:

Opción 1: Distribuir a los participantes en grupos pequeños para que puedan debatir espontáneamente sus respuestas. Después, pedirles que vuelvan a formar un grupo grande y que hagan un informe de los debates en el grupo pequeño.

Opción 2: Pedir a cada participante que elija a otro para compartir sus respuestas formando pares. Después, solicitar voluntarios para compartir una cosa que hagan bien.

Opción 3: Indicar que cada participante pida un turno para contarle a todo el grupo una cosa que él/ella haga bien en su profesión. En esta opción es importante que todos los presentes contesten, también el líder del taller.

También es importante recordar que a algunos puede resultarles muy difícil compartir algo positivo sobre ellos. Esto puede deberse a baja autoestima, preocupación de que pueda sonar como un alarde o temor a ser criticado. Trate de ser sensible a estas situaciones mientras alienta la mayor participación individual que sea posible. Como siempre, si se hacen respetar las reglas de juego de la capacitación, los participantes deberían sentirse tan cómodos como sea posible al compartir esta información potencialmente delicada.

Aunque lo ideal es que todos participen, podría ser necesario dar la posibilidad de aprobar los temas de capacitación sin consecuencias negativas. Al terminar la sesión, usted tal vez quiera hablar individualmente con los que no participaron para fortalecer su valor en el grupo y averiguar si hay algo que usted pueda hacer para que el próximo taller sea más cómodo.

Transición al Ejercicio 3

Después de que los participantes hayan compartido sus cualidades profesionales positivas, ayude al grupo a pensar en la manera en que estas fortalezas pueden transformarse en ideas prácticas para mejorar el ambiente del programa.

Por ejemplo, usted puede decir..

"Cada uno de ustedes ha compartido una fortaleza que aporta a este programa. Antes hemos hablado de ciertas situaciones que no nos dejan opciones o no podemos controlar completamente. Y sin embargo, si pensamos en cómo se suman todas estas fortalezas, será más fácil considerar que cada uno es una fuerza poderosa. Ahora hablemos de algunas maneras prácticas en que podemos mejorar el ambiente de este programa como grupo y como individuos."

Ejercicio 3: Planear el cambio

En el Ejercicio 3 los participantes consideran estrategias para el cambio positivo y se los alienta a generar sus propias ideas para mejorar el ambiente del aula y del programa.

- ▶ Remita a los participantes al Folleto 2 de sus carpetas. Lea las dos primeras secciones en voz alta y después pida sugerencias al grupo.
- ▶ Anote las respuestas de los participantes en una en la hoja grande de papel. Invítelos a tomar notas sobre las sugerencias que les parecen más útiles en el espacio que hay en el folleto.

Folleto 2

El ambiente del programa y usted: Planear el cambio

Consejos para que su aula sea más cómoda...

- Preste atención especial a saludar a los padres y a los niños
- Ponga flores o plantas en su aula
- Ponga almohadones cómodos en lugares donde a los niños y a los adultos les gusta sentarse
- Ponga una variedad de música apropiada en su aula, también jazz y clásica

¿Cuáles son sus sugerencias?

Consejos para hacer que su programa sea más acogedor...

- Preste atención especial a la entrada física a su programa y considere poner plantas u objetos de arte para crear un ambiente alegre y acogedor.
- Tenga café, té o agua para ofrecer a los padres y al personal.
- Coloque letreros útiles en los idiomas que hablan las familias indicando, por ejemplo, dónde encontrar a los administradores clave y acceso a los recursos.
- Cree una presentación atractiva con la fotografía, el nombre y título de cada miembro del personal.
- Cree un Área de recursos para padres de acceso fácil y que se mantenga en forma regular. Podría ser una mesa o un cartel de anuncios que enumere actividades de la comunidad seguras y económicas o gratuitas para las familias; recursos de salud mental y física, e información sobre el comienzo del kindergarten.

¿Cuáles son sus sugerencias?

► Admita ante el grupo que muchos consejos del Folleto 2 podrían requerir cambios que sería mejor realizar en equipo que en forma individual. Aliente a los participantes a fijar metas para sus aulas y otras áreas del programa teniendo más conversaciones entre ellos.

Conclusión

1. Repase los conceptos clave

El ambiente del programa está compuesto por todos los elementos que influyen en lo que se siente al trabajar y recibir servicios aquí

Cada persona cumple un papel importante en la creación del ambiente del programa

Podemos apoyarnos mutuamente en nuestros esfuerzos por mantener un ambiente positivo en el programa

2. Termine con un comentario positivo. Aliente al grupo seguir pensando en el papel que el ambiente del programa desempeña en sus experiencias cotidianas y en cómo pueden usar este último ejercicio para mejorar aún más el programa.

3. Si hay tiempo, 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 al preparar la próxima capacitación.

4. Exprese su agradecimiento. Dígale al grupo cuánto aprecia 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.

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.

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: los maestros y los administradores de caso necesitan más oportunidades para hablar sobre el ambiente del programa con un miembro de la administración o un consejero para entender mejor lo que ellos como equipo o individuos desearían mejorar.

Implementar observación en el salón de clase y apoyo del servicio social: los supervisores del personal pueden obtener información importante al observar y revisar, en su contexto cotidiano real, los esfuerzos que se han hecho para mejorar el ambiente del programa. Esto no requiere mucho tiempo, pero debe hacerse continuamente para observar las dificultades y éxitos del personal.

Crear planes de acción: los miembros del personal pueden beneficiarse del debate de seguimiento concerniente a los pasos necesarios para alcanzar las metas que se han impuesto. Esta también es una oportunidad para entender los recursos necesarios.

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 para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron los ejercicios y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy?

¿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: El ambiente del programa y usted

Lugar _____ Fecha _____

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

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: Aprender más sobre la expresión "ambiente del programa"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: Reflexionar sobre su contribución al ambiente del programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: Aprender cómo el ambiente afecta a nuestro trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 4: Generar ideas para mejorar el ambiente de este programa.	<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 que le gustaría aprender y que no se presentó en este taller?

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

Cómo promover un ambiente expresivo: La comunicación de apoyo desde dentro hacia fuera

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

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

Retos y beneficios de establecer vínculos con los padres

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

Promoción de la resiliencia en familias que enfrentan la depresión:

La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

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

Realzar los aspectos positivos

A menudo los defectos de una persona o un programa son lo que más llama la atención. Si bien es importante reconocer esas áreas problemáticas, también es beneficioso tomar nota de las fortalezas de una persona o un grupo. La oportunidad de aceptar y ofrecer retroalimentación positiva puede ilustrar lo que significa un “enfoque basado en las fortalezas” en la práctica y generar un debate sobre la utilidad de este enfoque para comprometer a los padres.

Meta

Promover el desarrollo del equipo y alentar un intercambio de información positivo entre el personal y en su trabajo con padres.

Objetivos

Los participantes:
 reflexionarán sobre las fortalezas y la idoneidad de cada miembro del personal
 aprenderán la importancia de cuidarse a sí mismos en la práctica profesional
 aprenderán las diferencias entre un enfoque de trabajo basado en las fortalezas y uno basado en las deficiencias
 aprenderán estrategias para aplicar el enfoque basado en las fortalezas en su trabajo con familias

Método y contenido

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

- ▶ Ejercicio 1: Un momento para el cuidado propio
- ▶ Ejercicio 2: Las cualidades positivas en todos nosotros
- ▶ Ejercicio 3: Trabajo en equipo positivo

El ejercicio 1 da a los participantes la oportunidad de “mimarse” por un momento para contribuir a que el taller se enfoque en los aspectos positivos.

En el Ejercicio 2 se invita a los participantes a considerar las fortalezas de cada uno de sus colegas.

En el Ejercicio 3 los participantes se dividen en grupos y piensan en cómo sus propias cualidades positivas pueden influir en su trabajo como equipo.

Durante todo el taller, es importante destacar que identificar aspectos positivos en nosotros y en los demás nos ayuda a apoyar el enfoque basado en las fortalezas en nuestro trabajo con niños y familias.

Para empezar

Lo que usted necesita:

- ▶ **Tiempo.** Esta sesión debería durar entre 1 y 2 horas, 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 en grupos grandes (p. ej., 20 personas o más) y pequeños (p. ej., 3-6 personas). Para grupos grandes, usted podría incluir dos líderes de taller que ayuden a manejar y a 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. Las sillas pueden disponerse en un círculo para las actividades en el grupo grande y después cambiarse de lugar para el debate en grupos pequeños.

▶ Una hoja grande de papel

▶ Un lápiz o bolígrafo para cada participante

▶ Una carpeta de capacitación para cada participante que contenga:

Una hoja en blanco

Folleto 1: “Realzar los aspectos positivos”, Plan para el equipo

Un formulario de Evaluación del taller

▶ Loción para manos, tal vez dos opciones, una sin perfume

▶ Alimentos y bebidas nutritivos. No tienen que ser elaborados o costosos. Un poco de frutas, galletas integrales y agua fría pueden ser refrescantes y apreciadas como otro nivel de cuidado propio.

▶ Música relajante o grabaciones de sonidos de la naturaleza

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 mejor realizar esta sesión con un grupo de personas que se conozcan bien y hayan demostrado la capacidad para ser positivas y productivas en las sesiones de capacitación. Las experiencias positivas previas con el líder del taller pueden fomentar en los participantes la seguridad de que la capacitación será un lugar seguro para expresarse.

Cómo preparar el espacio para el taller

- Lo ideal sería disponer los asientos alrededor de una mesa grande. Si no es posible, disponga las sillas en un círculo y ayude a los participantes a encontrar una superficie plana para escribir.
- Prepare una hoja grande de papel titulada “Estacionamiento de ideas”.
- Colóquela de modo que todo el grupo pueda verla y el líder del taller pueda escribir fácilmente en ella.
- Establezca el estado de ánimo para la capacitación poniendo música suave y positiva (p.ej., instrumental o de sonidos de la naturaleza o del mar).
- Prepare y sirva refrescos.

Introducción a la capacitación

La introducción puede y debe hacerse con las propias palabras del líder del taller, pero aquí sugerimos algunos puntos para incluir.

▶ El tema de la capacitación es “Realzar los aspectos positivos”. Describa lo que significa. *Por ejemplo, usted puede decir..*

“Cuando enfrentamos muchos desafíos, puede ser difícil encontrar cosas positivas en nuestro trabajo y en nuestra vida. Queremos que este taller sea una oportunidad para pensar en los aspectos positivos, y recordarnos el gran trabajo que hacemos. ‘Realzar los aspectos positivos’ significa centrarnos en nuestras fortalezas y éxitos.”

- ▶ Describa los objetivos de esta capacitación:
 - Reflexionar sobre las fortalezas y la idoneidad de cada miembro del personal
 - Aprender la importancia del cuidado propio en la práctica profesional
 - Aprender las diferencias entre un enfoque de trabajo basado en las fortalezas y uno basado en las deficiencias
 - Aprender estrategias para aplicar el enfoque basado en las fortalezas al trabajar con familias

- ▶ 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 hay tiempo.

- ▶ 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. Al compartir nuestras experiencias no tenemos que usar los nombres de los niños, los padres o el personal.

- ▶ Invite a los participantes a tomar los refrescos antes de empezar el Ejercicio 1.

Ejercicio 1: Un momento para cuidarnos

El **ejercicio 1** da a los participantes la oportunidad de “mimarse” por un momento para contribuir a que el taller se enfoque en los aspectos positivos.

- ▶ Invite a cada participante a pedir turno para escoger una loción de manos. Dé tiempo suficiente para que los participantes se apliquen la loción en las manos y aliéntelos a comentar lo que sienten.

- ▶ Explique que el motivo de este ejercicio es explorar cómo el cuidado propio puede considerarse como una habilidad profesional.

Por ejemplo, usted puede decir...

“Tomémonos un momento para cuidarnos. ¿Por qué? Porque al hacerlo nos preparamos mejor para hacer nuestro trabajo. Si no nos cuidamos, será más difícil encontrar la energía que necesitamos. Esto puede generar tensión, que puede reducir nuestro optimismo frente a los desafíos que están en nuestro camino.”

Estrategia del líder del taller: Aliente a los participantes poco dispuestos

Recuerde que algunos participantes pueden no estar acostumbrados a pensar en cómo cuidarse. La actividad de cuidado propio puede causar algo de incertidumbre e incluso ansiedad. Los participantes pueden expresarlo preguntando si podrían no hacer la actividad, con risas nerviosas o burlándose unos de otros. Una manera de anticipar esta reacción es poner como ejemplo su propia respuesta a la loción, "Esto hace bien. Ahora me siento listo para trabajar."

Además, si usted empieza la sección de compartir fortalezas del Ejercicio 2 con alguien que se sienta cómodo hablando en público, esto ayudará a marcar el tono para que otros participen.

Asegure a los participantes que esta capacitación los ayudará a pensar en cómo reconocer las fortalezas propias y de los demás, una habilidad clave para llegar a las familias.

Por ejemplo, usted puede decir, "A veces las personas se sienten tontas haciendo esta actividad o hablando de las fortalezas personales. Como proveedores de cuidados para niños, pasamos todo el día cuidando a otros por eso es importante dedicar tiempo a ser amables con nosotros. Al hacer esto, también recordamos lo importante que es ver lo mejor en las familias que atendemos."

Ejercicio 2: Las cualidades positivas en todos nosotros

Explique que la meta de este ejercicio es que los participantes piensen en las cualidades positivas de sus compañeros para valorarse y apoyarse mejor entre ellos. Y por eso, es muy importante que todos los participantes hagan este ejercicio seriamente.

- ▶ Dirija la atención del grupo a la hoja en blanco de la carpeta de capacitación
- ▶ Indíqueles que escriban su nombre en la parte superior de la hoja y después la pasen a la persona que está a su derecha
- ▶ Pídeles que lean el nombre de la persona que está en la parte superior de la hoja y dediquen un momento a pensar realmente en esa persona
- ▶ Pida a los participantes que escriban al menos una característica positiva sobre esa persona en su hoja (oraciones o palabras).

Por ejemplo, usted puede decir:

"Esta es una oportunidad excelente para hacer sentir bien a alguien con un cumplido sobre algo positivo y auténtico. Tengamos cuidado de ofrecer comentarios sinceros y amables, y no bromas, sarcasmo ni burlas bienintencionadas."

- ▶ Si ve que un participante tiene una actitud negativa, llévelo aparte discretamente y recuérdale las instrucciones y el propósito de la capacitación. Recuérdale las *reglas de juego de la capacitación* si es necesario.
- ▶ La tabla 2 presenta ejemplos de respuestas de los participantes y temas para desarrollar

Tabla 2. Ejemplos de respuestas de los participantes

Categorías de respuestas	Respuestas específicas
Frases	Gran sonrisa Siempre tiene mucha energía Planea clases imaginativas Ella sabe escuchar Un líder fuerte Es bueno con los niños Realmente confiable Siempre está listo para aprender algo nuevo Sabe un montón de canciones para cantar en grupo
Palabras simples	Divertido Paciente Comprensivo Inteligente Solidario Maduro Positivo Feliz

► Una vez que los participantes hayan completado sus comentarios, indique que cada uno pase su hoja al participante que está a su derecha. Continúe el proceso hasta que las hojas hayan pasado por todo el grupo.

Estrategias del líder del taller: Mantener un ambiente seguro en el taller

Invitar a hacer comentarios y sugerencias hace vulnerable a cada participante. Este ejercicio puede ser desestabilizador para aquéllos que no confían en sus colegas o en el ambiente del taller. Mantenga un ambiente emocionalmente seguro para todos los participantes:

- Controle la participación echando una mirada a las respuestas durante el ejercicio y tomando nota del nivel de comodidad y el comportamiento de los participantes.
- Anime a los participantes a relajarse.
- Recuérdeles las reglas de juego de la capacitación si es necesario.

-
- ▶ Una vez que cada participante haya recibido su hoja completada, pídeles que lean los comentarios en silencio
 - ▶ Pregúnteles cómo se sienten al leer comentarios positivos sobre ellos
 - ▶ Pida a cada participante que comparta un comentario de su hoja. Para ayudarlos a elegir uno, pregunte si alguno de los comentarios significa mucho para ellos, o si los ha sorprendido
 - ▶ Después de que cada miembro del grupo haya compartido algo, conecte la experiencia de este taller con las experiencias que involucran a niños y padres usando el concepto de un enfoque basado en las fortalezas

Por ejemplo, usted puede decir...

"Este ejercicio es un ejemplo de un 'enfoque basado en las fortalezas' porque se centra en las fortalezas de una persona. Cada vez que nos centramos en las fortalezas de un niño, un padre o una familia usamos un enfoque basado en las fortalezas. En cambio, un 'enfoque basado en las deficiencias' se centraría en los defectos de un niño, un padre o una familia. Recibir elogios y comentarios positivos incentiva la conducta positiva. Las personas que reciben elogios se sienten capacitadas y motivadas para estar a la altura del elogio."

- ▶ Si los módulos han seguido el orden del programa de capacitación, será útil hacer conexiones entre este enfoque y las estrategias y ejercicios de talleres anteriores. Por ejemplo,

"En **Beneficios y desafíos de comprometer a los padres** el grupo comentó cómo cada interacción con un padre debería empezar con un comentario positivo sobre el padre o el niño. En este taller, el grupo ha hecho la experiencia de oír comentarios positivos sobre uno mismo. De muchas maneras, no somos diferentes a los padres con los que trabajamos. Queremos que nos valoren por lo que somos y lo que hacemos bien."

"En **Tomar perspectiva** consideramos lo que siente otra persona ante determinada situación, y hoy tuvimos la oportunidad de sentir que los elogios pueden ser alentadores."

"En **¿Qué es la depresión?** 1 hablamos de cómo la depresión puede afectar la autoestima de una persona y la percepción de lo que los demás sienten hacia ella. Los elogios sinceros pueden ser una manera de conectar con alguien que enfrenta estas dificultades. A veces hay una desconexión verdadera entre cómo nos vemos y cómo podrían vernos los demás. A menudo ustedes ven fortalezas en padres y colegas que ellos no ven en sí mismos. Enterarnos de cómo nos ven los otros puede ayudarnos a pensar en nuestras fortalezas."

"En **El ambiente del programa y usted** hemos tenido la oportunidad de debatir lo importante que es cada persona para crear un ambiente positivo."

"Hoy hemos pensado en las fortalezas del otro y también hemos visto que cuidarnos es una manera de cultivar nuestras propias fortalezas. Cuidarnos y reconocer nuestras fortalezas nos ayuda a modelar la misma conducta en los padres y niños con quienes trabajamos en nuestro programa."

Transición al Ejercicio 3

Como transición al próximo ejercicio, ayude al grupo a pasar de identificar las fortalezas de una persona a identificar las de un equipo.

Por ejemplo, usted puede decir...

"Ahora que hemos identificado algunas de nuestras fortalezas personales, consideremos lo que podemos hacer cuando esas fortalezas se integran al trabajo en equipo."

Ejercicio 3: Trabajo en equipo positivo

El ejercicio 3 intenta ayudar al grupo a pensar en cómo las fortalezas personales también pueden usarse eficazmente dentro de un equipo cuando hay un plan acordado de apoyo mutuo.

▶ Divida a los participantes en equipos docentes o en grupos pequeños según su función (p. ej., coordinadores de caso, administradores, etc.) e indique a cada grupo que trabaje en el Folleto 1. Señale que los equipos que trabajarán juntos en esta actividad son como los diversos grupos que trabajan en el programa (equipos docentes, grupos de manejo de casos, visitantes al hogar)

▶ Aliente a los grupos a pensar en lo que pueden aportar como individuos y en los recursos externos que podrían necesitar (p. ej., materiales, información, orientación) para alcanzar las metas de su equipo

Estrategia del líder del taller: Cómo alentar a los participantes a pensar en sus fortalezas

Algunos equipos pueden necesitar ayuda para pensar en sus fortalezas como grupo. Comparta algunos ejemplos para estimular las ideas del equipo. Por ejemplo, usted puede preguntar:

- "¿Cómo es la comunicación en su equipo? ¿Sienten todos que saben lo que está pasando?"
- "¿Aporta usted ideas interesantes para las actividades? ¿Toman ideas del trabajo de los otros?"
- "¿Se apoyan mutuamente? ¿Trabajan todos hacia la meta de llevarse bien?"

Sea sensible con los grupos que necesitan más apoyo, en especial equipos o grupos pequeños con dificultad para llevarse bien o que incorporan a un nuevo miembro. Durante el ejercicio, tal vez necesite guiar al grupo remitiéndolos a sus hojas del Ejercicio 2 y pidiéndoles que encuentren rasgos positivos comunes. También podría tener que alentarlos a fijar metas modestas (p. ej., "Saludarse regularmente", "Identificar una característica positiva del equipo cada semana", etc.).

Folleto 2

"Realzar los aspectos positivos", Plan para el equipo

Creado por:

Fecha:

Nombre tres características positivas de este equipo:

Nombre tres metas de su equipo para este año:

¿Qué necesita este equipo para cumplir estas metas?

Repase los conceptos clave:

Cuidarnos nos ayuda a hacer un buen trabajo

Identificar cualidades positivas y fortalezas en el otro es un ejemplo de cómo usar un enfoque “basado en las fortalezas”

Usar este enfoque “basado en las fortalezas” nos ayuda a promover el crecimiento y las interacciones positivas con nuestros colegas y las familias que atendemos

Termine con un comentario positivo. Aliente al personal a seguir hablando de las metas que han fijado en esta capacitación. Pídales que consideren poner los Planes del Equipo en carteles, de modo que las metas puedan funcionar como fuente de aliento para el equipo.

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 al preparar la próxima capacitación.

Expresar su agradecimiento. Dígale al grupo cuánto aprecia el tiempo y el esfuerzo que ellos han dedicado. Agradézcales por compartir sus ideas 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 usted no tiene tiempo, debería designar 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. 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.

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 las siguientes actividades de seguimiento.

Proveer supervisión de apoyo individual y a los equipos: los supervisores deberían usar los planes del equipo como tema de supervisión, pidiendo al equipo que reflexione sobre cómo se apoya en sus integrantes.

Implementar observación en el aula y apoyo del servicio social: el apoyo a las habilidades es más eficaz cuando las personas conocen de primera mano el contexto único en el que trabajan y los equipos tratan de mejorar. Ponga en primer lugar el compartir tiempo con estos profesionales mientras ellos practican estas habilidades. Preste atención a la calidad de las interacciones entre el personal y entre equipos. Documente si el personal está realmente realzando los aspectos positivos e identifique las situaciones en que usted lo observa.

Crear planes de acción: use los planes del equipo como guía para priorizar las metas de cada equipo. Pregunte a los miembros del equipo qué meta les gustaría abordar primero y qué materiales o capacitación podrían necesitar para alcanzarla.

Reflexión del líder del taller

Al final de la sesión, el líder del taller debería tomarse un tiempo para reflexionar sobre 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 para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron los ejercicios y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy?

¿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, ¿qué aprendí sobre el grupo o sus integrantes? ¿Aprendí algo nuevo sobre mí como líder de taller?

Evaluación del taller

Título del taller: Realzar los aspectos positivos

Lugar _____ Fecha _____

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

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: Reflexionar sobre las fortalezas y la idoneidad de cada miembro del personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: Aprender la importancia del del cuidado propio en la práctica profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: Aprender las diferencias entre un un enfoque de trabajo basado en las fortalezas y uno basado en las deficiencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 4: Aprender estrategias para aplicar el enfoque basado en las fortalezas al 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 que le gustaría aprender y que no se presentó en este taller?

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

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

Cómo promover un ambiente expresivo: La comunicación de apoyo desde dentro hacia fuera

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

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

Retos y beneficios de establecer vínculos con los padres

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

Promoción de la resiliencia en familias que enfrentan la depresión:

La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

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

¿Qué es la depresión? Parte 2

¿Qué es la depresión? 2 da la oportunidad de aprender cómo usar la información sobre los signos y síntomas de depresión tratados en *¿Qué es la depresión? 1*. Usando un ejercicio con una viñeta y debate grupal, se pide a los participantes que repasen los sistemas y estrategias actuales del programa para comprometer a los padres que puedan estar experimentando depresión. El concepto de “Primeros auxilios en salud mental” se presenta con el fin de organizar la respuesta –tanto a nivel individual como programático– a las necesidades de salud mental de las familias atendidas.

Meta

Introducir el concepto de “Primeros auxilios en salud mental” y empezar el proceso de desarrollar una estrategia del programa para responder a personas deprimidas.

Objetivos

Los participantes:

- aprenderán cómo la observación y la conversación pueden usarse para identificar los signos y efectos de la depresión
- revisarán los sistemas actuales del programa que pueden usarse para responder a personas deprimidas
- aprenderán el concepto de “Primeros auxilios en salud mental” como manera de organizar una respuesta para una persona con problemas potenciales de salud mental
- hablarán sobre las limitaciones y oportunidades de cada uno al responder a personas deprimidas

Método y contenido

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

- ▶ [Ejercicio 1](#): Caso
- ▶ [Ejercicio 2](#): Examinar los niveles de respuesta

El Ejercicio 1 da a los participantes la oportunidad de explorar juntos el caso de una familia. En el Ejercicio 2 se alienta a los participantes a imaginar cómo podría apoyarse a esa familia, usando los niveles de respuesta descritos en Primeros auxilios en salud mental.

Durante todo el taller, es importante destacar que reflexionar sobre las respuestas del programa a las familias que enfrentan una adversidad nos da la posibilidad de fortalecernos como grupo y como profesionales.

Para empezar

Lo que usted necesita

- ▶ Tiempo. Esta sesión debería durar dos horas, sin incluir el tiempo de preparación del líder del taller.
- ▶ Un espacio suficientemente grande para que los miembros participen en debates con el grupo completo y en grupos pequeños
- ▶ Asientos para el grupo
- ▶ Seis hojas grandes de papel
- ▶ Marcadores para el líder del taller
- ▶ Un lápiz o bolígrafo para cada participante

- ▶ Una carpeta de capacitación para cada participante que contenga una copia de:
 - Folleto 1
 - Folleto 2
 - Folleto 3
 - Formulario de evaluación del taller

Preparación del líder del taller

Lea de principio a fin la sección de materiales de Family Connections titulada **Primeros auxilios en salud mental I: Desarrollo de un plan de respuesta a las necesidades de salud mental de las familias en ambientes de atención temprana** para aprender el concepto de primeros auxilios en salud mental y prepararse para el taller.

Asegúrese de que administradores, maestros y coordinadores de caso sepan que su asistencia y participación son esperadas y valoradas. Para que esta capacitación sea más eficaz es esencial que participen miembros de todas las funciones profesionales.

Informe con anticipación a los administradores del programa que la capacitación será una oportunidad de aprender más sobre cómo comprometer a padres deprimidos y de reflexionar sobre las prácticas y procedimientos actuales del programa. Recuérdeles que su participación es esencial para el crecimiento positivo.

Anime a los administradores a leer la descripción de primeros auxilios en salud mental provista en **Primeros auxilios en salud mental I: Desarrollo de un plan de respuesta a las necesidades de salud mental de las familias en ambientes de atención temprana** para prepararse para los elementos del programa que se tratarán.

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.
- Prepare las seis hojas grandes de papel:
 - A una póngale el título “Estacionamiento de ideas”
 - Use tres para recrear las categorías representadas en la Figura 2
 - Use una para anotar las preguntas adicionales generadas en el Ejercicio 1, y
 - Reproduzca la tabla del Folleto 3 en la última hoja
- Coloque las hojas grandes de papel de modo que todo el grupo pueda verlas y el líder del taller pueda escribir fácilmente en ellas
- Entregue a cada participante una carpeta de capacitación al entrar al taller

Introducción a la capacitación

La introducción al grupo puede y debe hacerse en las propias palabras del líder del taller, pero aquí presentamos algunos puntos para incluir:

► El tema de esta sesión es “¿Qué es la depresión?” Parte 2.” Explique que este taller es la continuación de “¿Qué es la depresión? Parte 1”, pero también incorpora las habilidades y estrategias que los participante han practicado en “Cómo comprometer a los padres”, “Tomar perspectiva”, “El ambiente del programa y usted” y “Realzar los aspectos positivos”.

Por ejemplo, usted puede decir..

“En la sesión *¿Qué es la depresión? 1*, hemos hablado sobre los signos y síntomas de depresión. El taller de hoy es una oportunidad para dar el próximo paso con ese trabajo: debatir cómo podemos usar esa información en nuestras interacciones con un padre que podría estar deprimido. Hoy también se usarán las habilidades y estrategias que hemos aprendido en los otros talleres para mejorar la comunicación entre nosotros y los padres, de modo que tengan presentes los principios de un enfoque basado en las fortalezas (reconocer las características positivas de un niño, padre o familia) y cómo cada miembro de este personal tiene algo para aportar al debate sobre lo que se siente al estar en este programa.”

- ▶ Describa los objetivos de esta capacitación:
 - Aprender a usar la observación y la conversación para identificar los signos y efectos de la depresión
 - Revisar los sistemas actuales del programa que pueden usarse para responder a personas deprimidas
 - Aprender el concepto de primeros auxilios en salud mental como manera de organizar una respuesta para una persona con problemas potenciales de salud mental
 - Hablar sobre las limitaciones y oportunidades de cada uno al responder a personas deprimidas

- ▶ 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 hay tiempo.

- ▶ 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. Al compartir nuestras experiencias no tenemos que usar los nombres de los niños, los padres o el personal.

Ejercicio 1: Caso

El Ejercicio 1 da la oportunidad de que el grupo explore la viñeta de una familia y reflexione sobre los signos de preocupación.

Después de la introducción:

- ▶ Lea en voz alta el caso del Folleto 1.

- ▶ Pida a los participantes que reflexionen sobre las preguntas del Folleto 2. Después, pídeles que anoten sus respuestas.

Caso

Clara es una madre sola de 28 años. Tiene dos niños: Roberto, de 4 años (?) y Giselle, de 3 años. Roberto ha asistido al programa de Head Start del vecindario durante el último año (?) y Clara también acaba de anotar a Giselle.

La maestra de Roberto, la Sta. Alice, está muy encariñada con él. Aunque había estado preocupada porque el nivel de actividad de Roberto parecía más alto que el de los otros niños de su grupo, desde entonces él se ha encariñado con ella y cumple las reglas del aula. Sin embargo, en las últimas semanas, la señorita Alice ha notado que Roberto parece estar muy irritable. El niño rompe juguetes, exige la atención de la Sta. Alice, llora cuando pasa un tiempo con otros niños y ha mojado sus pantalones varias veces.

La Sta. Alice también ha notado que ahora la tía de Roberto, y no su madre, lo trae por la mañana. Las veces que Clara viene al centro, la Sta. Alice ha notado cambios en su aspecto. Parece muy cansada, está callada y con los hombros encorvados. Una semana atrás, Clara vino a retirar a su hijo y la Sta. Alice se acercó a ella para conversar sobre la conducta de Roberto. Mientras hablaban, la Sta. Alice notó que aunque Clara la miraba parecía estar pensando en otra cosa –tal vez algo muy triste porque después de unos minutos parecía estar a punto de llorar y dijo que tenía que irse. Desde esa tarde sus niños han seguido asistiendo al programa, pero Clara no ha vuelto, ya que otros familiares se ocupan de llevar y traer a los niños.

La Sta. Alice decidió hablar con la maestra de Giselle, la Sta. Margot. Ella le ha informado que Giselle es una niña demandante que no es popular entre los otros niños. También mencionó que ha visto a Clara pocas veces y le ha parecido una persona “difícil”. La Sta. Margot se preguntaba si la madre tenía varios trabajos porque parecía cansada, enojada y siempre muy apurada. Ambas maestras coincidieron en que los niños siempre están limpios, bien alimentados y parecen estar físicamente sanos. Sin embargo, la Sta. Alice no puede evitar pensar que hay que hacer algo más.

Folleto 2

¿Qué es la depresión? Capacitación

Responda las siguientes preguntas:

¿Cuáles son sus preocupaciones acerca de Roberto?

¿Cuáles son sus preocupaciones acerca de Clara?

¿Qué medidas ha tomado la maestra con respecto a Roberto?

¿Qué medidas ha tomado la maestra con respecto a Clara?

¿Cuáles son los próximos pasos?

Ejercicio en grupos pequeños

- ▶ El líder del taller separa a los participantes en grupos pequeños, no mayores de cuatro o cinco
- ▶ Pida a los participantes que formen grupos de 3 a 5 personas. Indique a los grupos que debatan las respuestas individuales a las preguntas del Folleto 2, destacando que no tienen que coincidir en sus respuestas, sino compartirlas y tratar de aprender de las perspectivas de los otros
- ▶ Camine entre los grupos pequeños para observar las discusiones. ¿Están algunos grupos atascados, inseguros de cómo proceder? ¿Hay conflicto entre algunos participantes que no están de acuerdo? Considere sentarse con un grupo durante un tiempo para ayudarles a compartir las respuestas. Use las *reglas de juego de la capacitación* para apoyar la comunicación positiva.
- ▶ Después de 20 minutos de trabajo en grupos pequeños pida a los participantes que se reúnan en el grupo grande para compartir sus ideas y reflexiones
- ▶ Anote las respuestas de los participantes en una hoja grande de papel (figura 2)

Figura 2. Ejemplo de documentación de las respuestas de los participantes

The figure shows three empty rectangular boxes arranged horizontally. Each box is divided into two sections by a horizontal line. The top section of each box contains a title in blue text, and the bottom section is blank for notes.

Preocupación sobre Roberto	Preocupaciones sobre Clara	Próximos pasos
Acciones de la maestra para Roberto	Acciones de la maestra para Clara	

- ▶ La tabla 3 presenta ejemplos de respuestas de los participantes y temas para desarrollar

Tabla 3. Ejemplos de respuestas de los participantes al Folleto 2.

Categorías de respuestas	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
<p>1. ¿Cuáles son sus preocupaciones acerca de Roberto?</p>	<p>Recientemente se ha vuelto irascible Incapaz de compartir la atención de la maestra Rompe juguetes Exige mucho de la maestra Se moja los pantalones</p>	<p>Los participantes pueden mencionar preocupaciones que no tienen relación directa con la información del caso. Consulte <i>Estrategia del líder del taller: Trabajar con la información que tenemos</i> que está más adelante y contiene maneras de responder.</p>
<p>2. ¿Cuáles son sus preocupaciones sobre Clara?</p>	<p>Cambios en su conducta y aspecto Callada Cansada Como si estuviera a punto de llorar No volvió al programa</p>	<p>Los participantes pueden mencionar preocupaciones que no tienen relación directa con la información del caso. Consulte <i>Estrategia del líder del taller: Trabajar con la información que tenemos</i> que está más adelante y contiene maneras de responder.</p>
<p>3. ¿Qué medidas ha tomado la maestra con respecto a Roberto?</p>	<p>Observación Intentó hablar con la madre sobre sus preocupaciones con respecto a Roberto</p>	<p>La Sta. Alice usa la observación detenida como primer paso de su respuesta a sus preocupaciones con respecto a Roberto. Muchos profesionales de la primera infancia usan la observación, pero tal vez no reconocen que es una habilidad importante porque la realizan automáticamente.</p> <p>La Sta. Alice no se rindió ante la situación tras la conversación difícil con la madre de Roberto. El seguimiento suele requerir mucha paciencia y tomar perspectiva.</p>

continúa

Tabla 3. Ejemplos de respuestas de los participantes al Folleto 2. continuación

Categorías de respuestas	Ejemplos de respuestas posibles	Temas que el líder del taller puede desarrollar en el debate
<p>4. ¿Qué medidas ha tomado la maestra con respecto a Clara?</p>	<p>Observación Intentó hablar con la madre Habló con la maestra de Giselle para comparar sus observaciones</p>	<p>La Sta. Alice usa la observación detenida como primer paso ante sus preocupaciones con respecto a Clara. Muchos profesionales de la primera infancia usan la observación, pero tal vez no reconocen que es una habilidad importante porque la realizan automáticamente.</p> <p>La Sta. Alice se aseguró de no tomar la respuesta de Clara a la conversación como una reacción personal hacia ella. Al tener esto presente, puede pensar en el “panorama general” y por lo tanto, en las necesidades de esta familia.</p> <p>Clara también reconoció la utilidad de escuchar la perspectiva de otro miembro del personal sobre la familia. Ver a los miembros del personal como parte del propio <i>equipo</i> puede reducir los sentimientos de aislamiento y ampliar la comprensión de los problemas en cuestión.</p>
<p>5. ¿Cuáles son los próximos pasos?</p>	<p>Hablar con el director Hablar con el coordinador de caso Hablar con el consejero de salud mental Llamar a Clara a su casa y preguntarle qué es lo que anda mal Preguntarle a Roberto qué es lo que anda mal</p>	<p>Las respuestas a la pregunta 5 pueden ser muy variables. No modifique o cuestione estas respuestas en este punto aunque esté en desacuerdo.</p>

Estrategia del líder del taller: Trabajar con la información que tenemos

Si un participante menciona una preocupación que no está en el caso, pregunte, “¿Sabemos eso de Roberto/Clara a partir de este caso?” Pídeles que repasen el caso. Esto es un recordatorio para diferenciar lo que hemos observado o aprendido de lo que hemos supuesto o interpretado.

Haga que el grupo reflexione sobre la experiencia común de no tener información suficiente para saber exactamente lo que está pasando con un niño o familia. Los participantes pueden tener preguntas como:

“¿Ha habido algún otro cambio en la vida en el hogar de esta familia?”

“¿Durante cuánto tiempo ha sido Clara una madre sola?”

“¿Participa el padre de Roberto en la vida del niño?”

Escriba las preguntas de los participantes en la hoja grande de papel que ha preparado para preguntas adicionales generadas en el Ejercicio 1 y pídeles que piensen por qué quieren saber estas cosas. ¿Aclararían las causas de la conducta del niño o de la madre? Usted puede volver a estas preguntas durante el último ejercicio de este taller.

Transición al Ejercicio 2

Introduzca el concepto de “Primeros auxilios en salud mental” reconociendo los diferentes niveles de respuesta representados en las sugerencias para los “Próximos pasos”.

Por ejemplo, usted puede decir..

“Hemos considerado cómo respondió esta maestra a esta familia y cómo nos gustaría que continúe. Ahora hagamos un cambio y pasemos a un ejercicio sobre algo llamado primeros auxilios en salud mental, que es una manera de organizar nuestras respuestas a las necesidades de salud mental de las familias que atendemos.”

Estrategias del líder del taller: Identificar cómo responden los participantes a las personas con depresión

El debate de los procedimientos actuales del programa puede hacer que los participantes se sientan incómodos por diversos motivos. Los maestros pueden sentir que están dando un examen sobre las políticas del programa. Los administradores y supervisores pueden sentirse criticados por sus procedimientos y estilos de liderazgo.

Prepárese para tranquilizar a los participantes al comienzo y durante toda la capacitación. Explíqueles que la meta es entender las maneras en que el programa responde a las necesidades de salud mental con el fin de crear un plan que mejore aún más esas respuestas. Algunas otras estrategias podrían ser:

- Asegurar el cumplimiento de las reglas de juego de la capacitación
- Recordarle al grupo que en este taller no hay respuestas “correctas” o “incorrectas” y que el ejercicio y el debate son el primer paso para entender cómo responde el programa a las personas deprimidas
- Explicar a los participantes que el foco de este taller es simplemente describir los pasos que conocemos actualmente, y que los debates futuros determinarán si algo debe cambiar y cuáles podrían ser los pasos hacia ese cambio.

Describa el concepto de “Primeros auxilios en salud mental” usando la introducción a *Primeros auxilios en salud mental: Desarrollo de un plan de respuesta a las necesidades de salud mental de las familias* como recurso.

Por ejemplo, usted puede decir..

“Los primeros auxilios en salud mental son una forma de entender cómo responder a los problemas de salud mental de nuestro programa. Así como aprendemos primeros auxilios médicos para saber qué hacer si otra persona está lesionada o enferma, los primeros auxilios en salud mental nos ayudarán a saber qué hacer si un padre o un niño tiene dificultades con su salud mental y emocional. La capacitación regular en primeros auxilios no nos entrena para ser médicos -nos enseña a reconocer lo que podemos manejar, cuándo buscar consejo médico y cuándo llamar a la ambulancia. De la misma manera, los primeros auxilios en salud mental no nos entrenan para ser terapeutas o psiquiatras, sino para considerar los problemas de salud mental inmediatos dentro de nuestra función.

“Voy a compartir una hoja de trabajo que nos ayudará a organizar nuestras ideas sobre la respuesta a las necesidades de salud mental. La usaremos para comparar nuestras respuestas a las preguntas de Próximos pasos con los procedimientos actuales de este programa.”

► Dirija la atención del grupo al Folleto 3 y lea las categorías en voz alta.

“Tomar la temperatura”

¿Qué puede hacer cualquiera de nosotros para llegar a un niño o adulto que nos preocupa?

“Llamar al médico”

¿Cómo obtener más información y apoyo para nuestras preocupaciones?

“911”

¿Qué es una emergencia de salud mental y qué hacemos si ocurre?

Folleto 3

<p>“Tomar la temperatura” Respuesta individual ¿Qué puede hacer cualquiera de nosotros para llegar a un niño o adulto que nos preocupa?</p>	<p>“Llamar al médico” Respuesta del equipo Cómo obtener más información y apoyo para nuestras preocupaciones</p>	<p>“911” Respuesta a una emergencia ¿Qué es una emergencia de salud mental y qué hacemos si ocurre?</p>

-
- ▶ Señale que los nombres de estas categorías tienen la finalidad de ayudarles a entender las similitudes entre este enfoque y el de primeros auxilios médicos
 - ▶ Refiérase a las respuestas registradas en el primer ejercicio, y pregunte al grupo cuáles de los pasos que la Sta. Alice dio podrían considerarse en el primer nivel de respuesta o “Tomar la temperatura”
 - ▶ Anote las respuestas del grupo en la hoja grande de papel que tiene la tabla del Folleto 3.
 - ▶ Continúe con cada categoría, pidiendo a los participantes que incluyan los próximos pasos que ellos sugieren para este caso y cuáles podrían ser los próximos pasos en su propio programa.
 - ▶ La tabla 4 presenta ejemplos de respuestas de los participantes y temas para desarrollar

Tabla 4. Ejemplos de respuestas al Folleto 3.

<p>“Tomar la temperatura” Respuesta individual ¿Qué puede hacer cualquiera de nosotros para llegar a un niño o adulto que nos preocupa?</p>	<p>“Llamar al médico” Respuesta del equipo Cómo obtener más información y apoyo para nuestras preocupaciones</p>	<p>“911” Respuesta a una emergencia ¿Qué es una emergencia de salud mental y qué hacemos si ocurre?</p>
<p>La Sta. Alice observó la conducta de Roberto y los cambios de su conducta</p> <p>La Sta. Alice observó la conducta de Clara y los cambios de su conducta</p> <p>La Sta. Alice se dirigió a la madre y le comentó la conducta de Roberto</p> <p>Observar los comentarios, la conducta y la acción</p> <p>Anotar nuestras observaciones y preocupaciones</p> <p>Compartir nuestras observaciones responsablemente con un colega para ver cómo reacciona</p> <p>Conversar con el niño o adulto cómo se siente</p> <p>Llevar las preocupaciones a un supervisor o a una reunión de equipo donde los problemas de las familias se traten de manera confidencial</p> <p>“Comprobaciones” con el padre y el niño a medida que el tiempo pasa</p>	<p>La Sta. Alice comentó el tema de salud de la madre y el niño con otra maestra para conocer su opinión.</p> <p>Llevar las preocupaciones a una reunión de equipo donde se hable de las familias de manera confidencial</p> <p>Decidir como equipo quién sería el más adecuado para acercarse al padre</p> <p>Comentar las preocupaciones con el padre</p> <p>Delinear un plan con el padre sobre lo que podría pasar en respuesta a las necesidades</p> <p>Ofrecer al padre recursos y opciones de acceso a especialistas</p> <p>Realizar una consulta con un profesional de salud mental</p> <p>Delinear un plan para el mejor seguimiento de la familia</p>	<p>Delinear un plan para manejar una emergencia en el edificio, indicando la mejor manera de separar de los niños a la persona que experimenta la crisis</p> <p>Delinear un plan para decidir cuándo y quiénes deberían pedir ayuda externa (ambulancia, policía), indicando que al menos otro miembro del personal debe estar presente para valorar una situación de emergencia de salud mental</p>

► Comprometa a los participantes de las diferentes funciones del personal en esta discusión. Cuando los participantes den sugerencias para los próximos pasos, recuerde preguntar qué funciones profesionales o miembros del personal serían responsables de cada paso. Esto clarificará los límites entre funciones profesionales y cuándo debe iniciarse una acción a nivel individual (“Tomar la temperatura”) o de equipo (“Llamar al médico”)

Conclusión

1. Repase los conceptos clave:

- Cada uno puede cumplir un papel importante para llegar a padres deprimidos
- Un plan de “Primeros auxilios en salud mental” es una manera de entender cómo responder a las necesidades de salud mental de las familias que atendemos
- Hablar con anticipación sobre las posibles respuestas a las necesidades de salud mental puede ayudar a que individuos y programas estén preparados

2. Termine con un comentario positivo. Explique a los participantes que **este taller es un primer paso** para identificar las fortalezas y dificultades del programa para responder a las necesidades de salud mental del personal y de las familias que atendemos. Aliente a los participantes a hacer todas las preguntas que tengan al líder del taller o al supervisor.

-
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 al preparar la próxima capacitación.
 4. **Expresé su agradecimiento.** Dígale al grupo cuánto aprecia 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 usted no tiene tiempo, debería designar 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.

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: este taller puede generar preguntas del personal sobre las políticas del programa o las necesidades de las familias atendidas, en la actualidad o en el pasado. Los supervisores deben estar preparados para oír estas preguntas, dar respuestas cuando sea posible, y explicar a los miembros del personal que este interrogatorio es una parte positiva del proceso de aprendizaje.

Implementar observación en el salón de clase y apoyo del servicio social: el personal de Head Start puede necesitar la oportunidad de recibir apoyo a sus habilidades al responder a los padres en el aula, durante una visita al hogar o en una reunión de equipo. Los supervisores y consejeros deben estar disponibles siempre que sea posible para ofrecer esta retroalimentación y asistencia en la práctica.

Crear planes de acción: como este taller está diseñado como punto de divergencia, **debe seguir con el desarrollo de un plan de primeros auxilios en salud mental.** Lea de principio a fin la sección de materiales de Family Connections titulada *Guía I de primeros auxilios en salud mental: Desarrollo de un plan de respuesta a las necesidades de salud mental de las familias en ambientes de atención temprana* que menciona numerosos próximos pasos que un programa puede dar para cumplir esta tarea. Estos pasos pueden darse en grupos de trabajo pequeños o como parte de reuniones de todo el personal, dependiendo de las necesidades del programa y el estilo de liderazgo del director. Este es un momento ideal para alentar la participación de individuos de todas las funciones con el fin de representar plenamente las preocupaciones y necesidades de todo el programa. *Guía II de primeros auxilios en salud mental: Cómo responder a crisis y emergencias de salud mental* puede ofrecer apoyo adicional en el desarrollo de un plan de primeros auxilios en salud mental.

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 para compartir sus pensamientos con el grupo? ¿Quién parecía estar incómodo? ¿Sé por qué? ¿Tuve la impresión de que los participantes entendieron los ejercicios y los materiales? ¿Quién asistió y quién faltó hoy?

¿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? 2

Lugar _____ Fecha _____

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

	Excelente	Muy bien	Bien	Mal
Objetivo 1: Aprender a usar la observación y la conversación para identificar los signos y efectos de la depresión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 2: Revisar los sistemas actuales del programa que puedan usarse para responder a personas deprimidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 3: Aprender el concepto de "Primeros auxilios en salud mental" como manera de organizar una respuesta para una persona con problemas potenciales de salud mental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivo 4: Hablar sobre las limitaciones y oportunidades de cada miembro del personal al responder a personas deprimidas	<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 que le gustaría aprender y que no se presentó en este taller?

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

Comentarios adicionales:

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

Artículos cortos para el personal

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

Retos y beneficios de establecer vínculos con los padres

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

Promoción de la resiliencia en familias que enfrentan la depresión:

La autorreflexión y la reflexión compartida como herramientas profesionales

Cómo promover un ambiente expresivo: La comunicación de apoyo desde dentro hacia fuera

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

Guías

Guía I de primeros auxilios en salud mental: Desarrollo de un plan de respuesta a las necesidades de salud mental de las familias en ambientes de atención temprana.

Guía II de primeros auxilios en salud mental: Cómo responder a crisis y emergencias de salud mental

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 II de capacitación 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 II de capacitación 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 Melissa Ryan, John Hornstein, Elisa Vele-Tabaddor y Lisa Desrocher por sus contribuciones a la redacción y edición del Módulo II de capacitación.

También desean agradecer a las siguientes personas por sus contribuciones para crear los talleres del Módulo II de capacitación: Emily Callejas, Alissa Coggins, Andie Hernandez, Linda Howes, Juan Sosa y Joyce Tanner.

