



INTERNATIONAL CONFEDERATION OF MIDWIVES



EL RESPETO

TALLERES SOBRE

**GUÍA DEL
FACILITADOR**





International Confederation of Midwives 2020

Algunos derechos reservados. Esta obra se encuentra bajo licencia de la Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Para ver una copia de esta licencia, visite la página web <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. Según los términos de esta licencia, usted puede copiar, redistribuir y adaptar la obra para fines no comerciales, siempre que dicha obra sea debidamente citada, como se indica a continuación.

En cualquier uso de esta obra, no debe sugerirse que la ICM respalde ninguna organización, producto o servicio específico. No se permite el uso del logotipo de la ICM. Si usted adapta esta obra, entonces debe licenciar su trabajo bajo la misma o equivalente licencia Creative Commons. Si crea una traducción de este trabajo, debe agregar la siguiente renuncia de responsabilidad junto con la cita sugerida: "Esta traducción no fue creada por la Confederación Internacional de Matronas (ICM). La ICM no es responsable del contenido o la exactitud de esta traducción. La edición original en inglés será la vinculante y auténtica".



Contenido

Preparación para facilitar el taller sobre EL RESPETO	4
Introducción.....	4
La facilitación, una guía práctica.....	4
¿Qué es facilitar?	4
Convertirse en facilitador	4
Seguir un marco para el éxito de la facilitación.....	5
Auto-facilitación.....	6
Dinámicas de poder	6
Sugerencias importantes	7
Sesgo inconsciente.....	8
Un poco de ‘teoría’	8
La teoría del cambio de comportamiento	10
Entender las dinámicas de grupo.....	11
Etapas de las dinámicas de grupo.....	11
Resolución de conflictos y estrategias	13
Preparar el taller	18
Introducción.....	18
Desarrollar sus metas y objetivos	18
Reclutar compañeros de apoyo	20
Pasos prácticos para ayudarlo a prepararse para la jornada.....	21
Antes del día del taller	21
Modelo a seguir del RESPETO	21
Entender a su audiencia.....	21
Haga su tarea	21
Involucre jugadores clave	21
Entienda la evidencia actual	21
Recuerde cómo aprenden las personas.....	22
Enfoques de aprendizaje investigados.....	22
Comunicar la visión del taller sobre EL RESPETO.....	23
Actividad de autorreflexión	23
Resumen	24

Preparación para facilitar el taller sobre EL RESPETO

Introducción

Esta sección le brindará información de apoyo para facilitar el taller sobre EL RESPETO. Aunque esta información no es esencial, le ofrece los principios fundamentales sobre facilitación, por qué es importante, cómo convertirse en un facilitador, sugerencias, consejos y recursos que serán de ayuda. En esta guía para la facilitación se incluyen actividades que le resultarán útiles a la hora de desarrollar sus habilidades como facilitador. El propósito de esta guía es que pueda ser usada por todos en cualquier nivel, incluso si ya había facilitado talleres anteriormente, o si es nuevo en este rol. El punto central es que usted se compagine con el contenido y ponga en práctica lo visto cuando organice un taller.

La facilitación, una guía práctica

Puede que usted no lo note, pero la mayoría de nosotros somos facilitadores todos los días. Si alguna vez ha ayudado a alguien a abordar un problema, ya sea en el trabajo o en casa, entonces usted posee habilidades para facilitar. En un sentido más amplio, la facilitación ayuda a los demás a identificar sus objetivos y a cumplirlos. En relación con el marco de la salud, esta permite asegurar que reuniones grupales, discusiones o talleres se llevan a cabo de forma apropiada y que los participantes logren acuerdos. Facilitar a un grupo, sin importar cuán grande sea, puede conllevar desafíos, aunque cuando es exitosa, puede ser muy gratificante. Facilitar bien un evento requiere dedicación, práctica y atención a los obstáculos anteriores al éxito, así como también saber cómo enfrentar los desafíos y las barreras para lograr alcanzar los objetivos propuestos.

¿Qué es facilitar?

Facilitar es 'hacer más sencillo' o 'simplificar un proceso', en este caso facilitar el taller sobre EL RESPETO. Un 'facilitador' planea, organiza y guía una reunión grupal para asegurarse que se cumplan los objetivos de manera efectiva. Cuando se facilita un taller que ya está hecho, es importante que el facilitador esté al tanto de cualquier objetivo pre-especificado, así planear puede comprometer el pensar cuál sería la mejor forma de asegurarse que dichos objetivos se cumplan. Junto con un pensamiento claro, una planeación organizada y un buen número de asistentes el día del evento, esta sección le dará los recursos necesarios para apoyarlo en estas actividades y lograr su objetivo de llevar a cabo un taller sobre EL RESPETO exitoso¹.

Convertirse en facilitador

Usted debe ser objetivo si quiere convertirse en un facilitador eficaz. Esto requiere que adopte una posición neutral, al menos durante el taller. Esto no significa que usted necesita desligarse de la organización u hospital en el cual pretende realizar el taller; por lo contrario, significa que mientras se lleva a cabo, usted será neutral con el objetivo de dejar de lado cualquier idea preconcebida respecto a lo que debería o podría suceder, o lo que a usted le gustaría que pasara durante el taller.

¹ Tenga en cuenta que esta es una guía de facilitación y no concede acreditación o capacitación oficial a aquellos involucrados con el contenido del taller, ni tampoco acreditación alguna con la ICM. Para cualquier duda respecto a la entrega de estos talleres, comuníquese con la ICM a través de la información de contacto que se encuentra en el kit de herramientas sobre Cuidado Materno Respetuoso.

Mantener una posición neutral en el ámbito de la salud puede ser una tarea compleja dados los roles, las culturas y las estructuras existentes que interactúan en los contextos de maternidad. Quienes se desempeñan en el área de la salud encuentran difícil de entender el concepto de posibilitar habilidades, ya que están acostumbrados y adoptan una aproximación práctica para resolver o direccionar problemas. Dichas habilidades se enfocan en proveer herramientas reflexivas a los participantes con las que se les permiten crear sus propias ideas, soluciones y discusiones, en lugar de darles tareas o trabajos para lograr un resultado establecido. Muchos de los trabajadores del área de la salud perciben el trabajo del desarrollo de la práctica como una tarea adicional en lugar de una forma de empoderamiento que puede tener un impacto en cuanto a sus condiciones laborales. De por sí, aquellos que asisten a los talleres tienen la idea preconcebida de que el facilitador les dará las respuestas en lugar de permitirles llegar a estas, ellos mismos.

Aquellos que no han ejecutado antes este tipo de actividad, o no están relacionados con el kit de herramientas, pueden inconscientemente liderar e influenciar decisiones durante la realización del taller. Si los principiantes carecen de acceso o hacen uso ellos mismos de los recursos que les ayudan a construir y desarrollar habilidades de auto-facilitación, son más propensos a dirigir actividades que van en contraposición a facilitar de forma activa. Algunas personas encuentran esta noción difícil de entender, sin embargo, esto no quiere decir que usted no sea la persona indicada para facilitar, solo significa que tiene conocimiento de sus propios pensamientos, sentimientos y creencias, lo que es un primer paso. Retroceder en cuanto al uso de contenido detallado durante la realización de taller puede, algunas veces, conllevar desafíos si usted tiene fuertes puntos de vista o creencias. El primer ejercicio en esta guía se relaciona con 'auto-facilitación'.

Seguir un marco para el éxito de la facilitación

Tener un marco a seguir es trascendental a la hora de planear la actividad de facilitación. Este provee al facilitador la estructura del taller y está incluido en este kit de herramientas. Esta información incluye cómo empieza y termina el taller; la organización de las actividades y la presentación de información, y cómo el taller pretende efectuar lo anterior. En esencia, este kit de herramientas es un documento de trabajo que guía el debate y las actividades del taller sobre EL RESPETO.

Incluso cuando los facilitadores tienen acceso a un kit de herramientas establecido, siempre existe la posibilidad de perder el control del proceso. Las discusiones durante el taller podrían alterar el objetivo original de la actividad. Como facilitador, es importante ser flexible y mantener la capacidad de cambiar la dirección de la discusión usando las sugerencias y los consejos que se brindan en esta guía. El desafío es tener la habilidad de realinear la discusión hacia el marco original, mientras se permite la flexibilidad y el respeto por el entusiasmo, las emociones y las opiniones de los participantes.

Al facilitar, disponer el contexto es otra habilidad que esperamos usted desarrolle a partir de este kit de herramientas. Garantizar el tono y la propiedad del taller es fundamental en cuanto a asegurarse que los participantes se sientan cómodos y protegidos. Tener un acercamiento excesivamente formal durante la jornada puede prevenir a los participantes de involucrarse en el taller y, por lo contrario, si este no es muy estructurado o carece de enfoque, los participantes se distraerán y terminarán yéndose por las ramas en discusiones incontrolables. El humor se usa como la habilidad de captar la atención de los participantes durante charlas difíciles, aunque generalmente se usa con moderación y a menudo solo funciona en un contexto adecuado.

Cuando se trabaja con grupos de personas, los facilitadores a menudo se encontrarán con que los participantes no están dispuestos a las dinámicas de interacción de grupo. Ejercer el juicio durante el taller y estar plenamente atento a las interacciones del grupo es una habilidad natural que se usa constantemente durante la realización del taller. Esto requiere que usted esté atento al tono, el ritmo, las interacciones, la retroalimentación y la falta de disposición mientras se lleva a cabo la jornada. Con mucha frecuencia se observa que los enfoques más aceptables para la mayoría de participantes son los que se usan con la posibilidad de hacer participar a los demás en la forma más adecuada para ellos.

Las guías de facilitación con frecuencia recomiendan la interacción y la participación del grupo al realizar el taller como una manera de prevenir que la atención de los participantes se desvíe. Cuando se les hace escuchar demasiada información, o cuando tienen un facilitador que habla en exceso, tienden a desvincularse. Esto tiene un impacto en su participación, aprendizaje y cumplimiento de los logros planteados para la jornada.

Las señales de un grupo que ha perdido el interés a veces son obvias y otras no tanto. Preste mucha atención al lenguaje corporal y ponga especial cuidado al contacto visual o a la falta del mismo. Como facilitador es importante que determine el nivel de participación y que esté atento a las preguntas que el grupo realiza. En este punto, la habilidad es saber si el grupo está genuinamente interesado.

Auto-facilitación

La práctica de la auto-facilitación le permite aprender técnicas de acción sobre atención plena, las cuales tienen como objetivo incrementar su atención de forma consciente. Esta habilidad es aún más desafiante cuando se presenta una situación grupal, ya que muchos grupos pueden ser muy disfuncionales. Aquí es donde dichas habilidades llegan a ser particularmente útiles. No hay 'reglas' establecidas cuando esto se pone en práctica, sino que se considera un aprendizaje continuo en el que se participa en un ciclo constante de acción-reflexión que ayuda a desarrollar sus habilidades de facilitación. A continuación, en cada sección, se presenta una serie de retos a la hora de facilitar. Estos incluyen ideas y sugerencias de cómo podría aprovechar sus habilidades de auto-facilitación al abordar dichos desafíos.

Dinámicas de poder

Las dinámicas de poder son un aspecto importante a considerar cuando se planea facilitar talleres sobre EL RESPETO. Antes de que piense cómo abordará este aspecto cuando esté desarrollando el taller, le mostramos a continuación cuatro puntos respecto al poder en un contexto de facilitación:

1. Las dinámicas de poder siempre están presentes, incluso si no resultan obvias.
2. La dinámica de cada grupo es una oportunidad para transformar las dinámicas de poder. Al facilitar el taller sobre EL RESPETO, usted estará creando oportunidades para que el poder sea compartido y discutido abiertamente.
3. Como facilitador usted debe estar atento y reconocer su propio poder y promulgarlo en una forma en la que construya poder grupal en lugar de individual.
4. Cada elemento de la facilitación necesita preparación para que el poder y la toma de decisiones sean transparentes.

A continuación le presentamos algunas sugerencias importantes de formas en las que puede abordar el poder al momento de presentar su propio taller sobre EL RESPETO:

Sugerencias importantes

El reconocimiento de las dinámicas de poder siempre está presente.

Planee su taller de manera que incluya múltiples y diversas voces y perspectivas en el contexto de maternidad. Durante las actividades, motive a los participantes para que den un paso al frente y participen en el juego de roles, especialmente si tienen menos poder dentro de la organización. Esto puede ser por muchas razones como el estatus posicional, raza, género u otros factores. Motive a las personas a escuchar más que a hablar, usando convenciones tradicionales de poder formal, por ejemplo la matrona jefe puede hacer el papel de un miembro del grupo de trabajo con menos experiencia y eso la pondrá en una posición distinta.

Motivar en cuanto a la colaboración durante el taller.

Vea el taller como una oportunidad para construir comunidades de práctica, aprender del otro, compartir ideas y experiencias, y abordar los usos no benéficos del poder. Prepare la agenda del taller usando el kit de herramientas y las actividades que permitan la interacción temprana de las personas a un nivel más humano. Un ejemplo de cómo podría hacerlo está incluido en la información de apoyo de las notas de lectura de las diapositivas. Un ejemplo es preguntando a los asistentes algo que refleje su propósito personal y profesional, ayudándoles a conectarse con su rol y motivación personal. Promueva la honestidad, la vulnerabilidad y haga un llamado para que las personas se integren en lugar de pedirles su opinión. Irradie amor en el lugar donde se lleva a cabo el taller, asegurándose que los asistentes se sientan escuchados y reconocidos, creando un sentido de pertenencia e interconectividad.

No tema discutir el poder durante el taller.

Con frecuencia, nombrar la palabra 'poder' puede disolver el potencial para controlar la dinámica del grupo. En las secciones de inspiración para el facilitador hay sugerencias y consejos en cada actividad en cuanto a disponer el ambiente del taller, incluyendo cómo establecer las reglas de la jornada. También hay otras formas de abordar asuntos que pueden surgir durante el desarrollo del taller. Recuérdele al grupo que el poder no es limitado, por lo contrario, puede ser infinito, se puede expandir y siempre se puede compartir entre las personas y los líderes. Lo anterior se explorará en escenarios en los cuales el poder es un tema prioritario que se desarrolla a través de la situación planteada. Es importante asegurar que las discusiones de poder vayan más allá de los individuos que están presentes en la sala, y entre las instituciones en las que usted trabaja con mujeres y comunidades.

Recuerde: el 'poder' es una construcción social.

El RESPETO le permite crear un espacio en el que los individuos y el grupo pueden experimentar el poder propio y el de los demás de forma diferente. Esto se hace creando un diálogo significativo y participando en el juego de roles del aprendizaje en acción. Sea proactivo para facilitar el poder de aquellos que generalmente están al margen de la conversación y, a menudo, al margen de las organizaciones de maternidad para que así ellos tengan un espacio seguro para contribuir. Desafíe al grupo para que preste atención a la pericia que viene de las experiencias vividas (es decir del abuso y el irrespeto en los lugares de trabajo), tanto como de las teorías formales y los datos. Asegúrese de que aquellos que se ven afectados por los asuntos que usted pretende abordar, sean el centro de la conversación.

Utilice las habilidades de auto-facilitación para reflexionar sobre su propia facilitación.

Siempre esté atento. Cuando los facilitadores acogen un tema particular con entusiasmo y convicción, puede ser desafiante el no dominar la discusión. Es importante durante las actividades en las que se facilita la participación pero los participantes generan conocimiento y aprendizaje ellos mismos. Tienda a permanecer tan imparcial como sea posible. Si desea contribuir con una idea o experiencia, dígame al grupo que usted está cambiando el rol de facilitador para expresar su punto de vista como individuo, y que luego volverá a su papel inicial. Tómese el tiempo de reflexionar sobre el taller una vez que lo haya concluido.

Sesgo inconsciente

Cuando planea facilitar, es importante que considere el sesgo inconsciente como una barrera potencial. Estos son estereotipos sociales de los cuales no se da cuenta, los prejuicios que están fuera de su propia atención consciente. Al preguntar, la mayoría de las personas negarían cualquier sesgo inconsciente, lo que justifica aún más la acción reflexiva. Todos tenemos creencias inconscientes con estos prejuicios derivados de nuestra tendencia a organizar clasificando mundos sociales. La investigación ha demostrado que el sesgo inconsciente ocurre bastante rápido cuando conocemos personas, ya que nuestros cerebros hacen juicios acelerados, basados en nuestras propias experiencias y antecedentes. Hay muchos cursos, capacitaciones y actividades en línea gratuitas centradas en abordar el sesgo inconsciente, pero lo más importante es que la clave es estar atento. Participar en la reflexión en un aspecto importante de la auto-facilitación y puede marcar la diferencia entre un entorno de aprendizaje inclusivo, de apoyo y abundante, o uno exclusivo y divisivo.

Un poco de 'teoría'

La teoría que respalda la facilitación se puede relacionar con el psicoanalista Carl Rogers.

La curiosidad de Rogers por la facilitación viene de un intento por ayudar a la gente brindando consejería a sus pacientes, en la que veía sus problemas como si fueran los de él mismo, poniéndose en los zapatos del otro. Entonces, empezó a explorar cómo este acercamiento se podría usar en educación para investigar diferentes formas de aprendizaje. Rogers nombra los dos acercamientos a este tema como:

Aprendizaje de memoria: *entregar material de lectura/diapositivas y pasar información a una audiencia para que así puedan memorizar datos.*

Aprendizaje experimental: *Este enfoque tiene como fin evocar el significado y la relevancia personal para los participantes. El aspecto experimental del aprendizaje es el resultado de la curiosidad junto con el reconocimiento de la importancia de los objetivos establecidos al tiempo que se facilita. Esta visión se adquiere a menudo facilitando la participación activa en el proceso de aprendizaje, que a menudo es auto-iniciado.*

Este enfoque de aprendizaje humanístico experimental se resume de la siguiente manera:

“Sabemos... que la iniciación de tal aprendizaje no se basa en las habilidades de enseñanza del líder, ni en su conocimiento académico del campo, ni en su planificación curricular, ni en su uso de ayudas audiovisuales, ni en el aprendizaje programado que utiliza, ni en sus conferencias y presentaciones, ni en la abundancia de libros, aunque cada uno de ellos pueda en algún momento ser utilizado como un recurso importante. No, la facilitación de un aprendizaje significativo se basa en ciertas cualidades de actitud que existen en la relación personal entre el facilitador y el estudiante”².

De su investigación y experimentos Rogers identificó tres condiciones básicas para una facilitación exitosa³:

REALISMO: el realismo se relaciona con el facilitador en cuanto a prestar plena atención y estar autoconsciente. Ser consciente de sus propios sentimientos al facilitar o planear un taller es la habilidad clave para el éxito de la facilitación. Estas condiciones básicas se relacionan con las secciones anteriores en las que esta guía aborda la auto-facilitación y la participación en actividades conscientes para abordar los posibles sentimientos que pueden influir en su capacidad de facilitar lo mejor posible. Ser real no significa dejar que sus propias frustraciones, ira o tristeza dominen las discusiones. Estos sentimientos, si están presentes, deben ser explorados antes de asegurar que sus motivaciones para impartir los talleres sobre EL RESPETO se vinculen con los objetivos clave, no con una agenda personal. Ser ‘real’ debe construirse sobre actitudes de amabilidad, respeto, comprensión y conexión.

PREMIACIÓN, ACEPTACIÓN, CONFIANZA: Esta condición esencial se refiere a la necesidad de que los facilitadores se preocupen por los participantes. Aceptar los sentimientos de los demás, confiar en el proceso de facilitación y valorar su capacidad y habilidad como ser humano, es una habilidad y cualidad esencial de un facilitador. Como facilitador debe ‘valorar’ a todos los participantes como seres humanos en lugar de sus contribuciones positivas/negativas al taller. Premiar permite a todos los participantes sentirse valorados y reconocidos. La facilitación tiene como objetivo fomentar las ideas, pensamientos y sentimientos en un espacio seguro para captar la esencia de lo que es el cuidado materno. Este enfoque permite un diálogo auténtico.

EMPATÍA: Al facilitar, la empatía lo motiva a ponerse en los zapatos del otro. Ver el mundo a través de la mirada del otro. Ser capaz de entender la perspectiva del otro por medio de un enfoque de entendimiento, sin juzgar y desde la empatía de la facilitación es la clave para el compromiso y la confianza en el espacio social del taller sobre EL RESPETO. Poner en práctica la empatía al facilitar le permite entender las razones para determinados comportamientos. Esto es particularmente importante al explorar la falta de respeto durante la atención en los servicios de maternidad. Los aspectos emocionales de tales discusiones permiten a los participantes conectarse con otros a un nivel humano, y tales aspectos necesitan ser abordados antes de que se produzca cualquier aprendizaje significativo.

² Rogers, C. Freedom to Learn. 1969. Nota del Traductor: Extractos con reconocimiento del autor original.

³ Rogers, Carl R. The Interpersonal Relationship in the Facilitation of Learning. In Humanizing Education: The Person in the Process. Ed. T. Leeper. National Education Association, Association for Supervision and Curriculum Development, p1-18. 1967.

La teoría del cambio de comportamiento

Junto con las teorías que apoyan el uso de la facilitación, las referentes a 'cambio de comportamiento' nos permiten comprender las mejores condiciones que lo promueven, en este caso, brindar cuidado materno. No solo es importante cambiar las conductas, sino que también es importante comprender cómo y por qué se produjeron en primer lugar para ayudar a guiar e identificar el cambio. Aquí es donde estas teorías juegan un papel importante en el diseño, desarrollo y realización de los talleres. El estudio del cambio de comportamiento puede servir para muchos propósitos dentro de muchas disciplinas al tratar de comprender ciertas conductas, e intentar identificar y explorar las influencias que determinan la forma en que las personas, los grupos o las organizaciones pueden actuar.

En psicología, la principal conceptualización del comportamiento se centra en torno al individuo que intenta comprender la voluntad individual. Esta conducta se sitúa entonces en un continuo, en un intento de predecir cómo pueden actuar las personas en determinadas situaciones, trabajando en la teoría de que si se pueden comprender los motivadores, las influencias y los factores que contribuyen a determinados comportamientos, se puede adaptar cualquier intervención para producir un comportamiento deseado. Sin embargo, se trata de un enfoque complejo cuando se aplica para influir en el cambio de comportamiento de los grupos, entendiendo que los individuos tienen motivaciones y creencias personales basadas en sus propias experiencias de vida. No obstante, no debe descartarse, ya que las teorías que sustentan el cambio de comportamiento pueden aplicarse a menudo a una mayoría con muchos estudios de investigación centrados en la adopción de enfoques de cambio de comportamiento aplicados a organizaciones para mejorar las prácticas de atención, en particular en los entornos de atención de la salud.

Otras teorías se apartan del individuo en un intento por entender el comportamiento en sí, o la interrelación entre el comportamiento, el individuo y los ambientes sociales en los cuales establecen experiencias. Estas teorías a menudo se denominan como: '*Teorías del comportamiento planificado*' o '*Teorías de la acción razonada*'. Una teoría particular que es ampliamente citada y aplicada es la '*Teoría del comportamiento planificado*' de Azjen⁴. Esta adopta un enfoque cognitivo centrado en las creencias y actitudes de los individuos como motivaciones para el cambio de comportamiento. En términos sencillos, cuanto más se propone un individuo a actuar, más probable es que se produzca el cambio de comportamiento.

En efecto, la intención es el resultado de una combinación de actitudes y creencias hacia un determinado comportamiento. La teoría de Azjen se comprende más fácilmente si se desglosa en tres componentes clave que hacen más probable el cambio de comportamiento:

1. **Actitudes hacia el comportamiento.** Este componente se refiere a las creencias sobre el resultado del comportamiento y la evaluación del mismo: evaluación positiva o negativa del comportamiento y sus resultados esperados.
2. **Normas subjetivas.** Este componente se refiere a las presiones ejercidas sobre un individuo y su creencia sobre lo que los demás piensan que deben hacer y su motivación individual para cumplirlas.

⁴ AJZEN, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behaviour. IN KUHL, J. & BECKMAN, J. (Eds.) Action-control: From Cognition to Behaviour. Heidelberg, Germany, Springer.

3. **Percepción de control del comportamiento.** Es la facilidad o dificultad percibida con la que el individuo podrá realizar o llevar a cabo el comportamiento y es muy similar a las nociones de autoeficacia: hasta qué punto creo que puedo cambiar.

Entender las dinámicas de grupo

Las dinámicas de grupo se refieren a los sistemas, comportamientos y procesos psicológicos que muestran las personas que forman parte o socializan en grupo. Al facilitar, comprender las dinámicas grupales le será de ayuda para maximizar el potencial que estos tienen, permitiéndole entender de manera profunda cómo interactúan, con sugerencias y consejos de cómo estos pueden mejorar o presentarle desafíos a la hora de llevar a cabo su propio taller sobre EL RESPETO.

Etapas de las dinámicas de grupo

Entender las diferentes etapas que implica el desarrollo de un grupo le ayudará a normalizar los desafíos que podría enfrentar cuando lleve a cabo sus talleres. El siguiente gráfico presenta las etapas de desarrollo de grupo de Tuckman, indicando que hay cinco etapas por las cuales pasa un grupo y que cada una de ellas juega un papel importante en el logro de objetivos propuestos.

FORMACIÓN	ENFRENTAMIENTO /CONFLICTO	NORMALIZACIÓN	DESEMPEÑO	FINALIZACIÓN/ DISOLUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Pocos acuerdos • No hay claridad en los propósitos 4 • Orientación y dirección 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto • Aumento en la claridad de propósitos • Lucha de poder • Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay acuerdos y se llega a un consenso • Responsabilidad y roles claros • Facilitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión y propósitos claros • Enfoque en alcanzar objetivos • Delegación de tareas 	<ul style="list-style-type: none"> • Se completan tareas • Sentimiento de satisfacción al lograr objetivos • Reconocimiento

Tuckman (1965) Etapas de desarrollo de grupo

En la etapa de **Formación** del proceso de grupo, aún no se ha conformado el verdadero grupo. Al realizar talleres, esto se refiere al principio del taller cuando los asistentes pueden que no se conozcan unos con otros. En este punto, los participantes pueden que estén preocupados respecto a ser incluidos y se sienten un poco nerviosos sobre qué esperar. Esta etapa es normal en el proceso del grupo y como facilitador hay maneras en las cuales usted puede ayudar a los grupos a sentirse más a gusto. En el kit de herramientas cada actividad tiene ideas de inspiración para la facilitación, sugerencias y consejos, en cuanto a formas de conectar el grupo. Aunque esta etapa es el comienzo de promover las relaciones interpersonales, aún no hay acciones establecidas, valores o normas del taller. Como facilitador, este momento es una oportunidad ideal para presentarse y disponer el ambiente para el taller. Esto incluye las formalidades en cuanto a seguridad, confidencialidad y la conducta que se espera por parte de los participantes.

La segunda etapa, **Enfrentamiento/Conflicto**, es cuando los miembros del grupo a menudo se enfrentan con el conflicto y los desacuerdos. Aquí, Tucker nota que estos desacuerdos generalmente sirven para revelarse en contra de una tarea o de opiniones contradictorias. Esta etapa se relaciona con el potencial de la dinámica de poder en la sala, o cuando una persona se siente intimidada o amenazada por otros. Es importante darse cuenta que esta etapa puede variar. Los desacuerdos pueden ser menores, o se puede sentir que el conflicto está haciendo que el taller no siga su curso.

En este punto, recurrir a las habilidades de facilitación es fundamental. Referirse al kit de herramientas y explorar las sugerencias para facilitar en cuanto a establecer conjeturas y describir de manera general algunas reglas para la jornada, será de utilidad junto con consejos útiles respecto a cómo abordar los conflictos. Disponer el ambiente para los talleres es crucial para asegurarse de que los participantes tengan respeto mutuo previo al comienzo de las actividades. De acuerdo, esto tal vez no siempre sea el caso pese a tener las reglas establecidas para la sesión. Como facilitador, su papel es orientar al grupo para que esté enfocado en los objetivos y logros para la sesión. Es normal y es de esperarse que, cuando se facilita, se pueda encontrar con grupos o individuos difíciles, entonces estar preparado para estos escenarios es clave.

A menudo, una persona difícil en un grupo se caracteriza por:

- *Controlar las conversaciones*
- *Cuestionarlo o retarlo abiertamente como facilitador*
- *Hacer comentarios insultantes o inapropiados a otros participantes*
- *Tener una actitud cínica y no tener deseo de participar*

En todas estas instancias, recuerde **MANTENERSE POSITIVO**. El hecho de que estos participantes difíciles estén actuando y respondiendo de esta forma, le permite saber que ‘algo’ en la sesión les ha hecho comportarse de esa manera. En la mayoría de los casos es un resultado inesperado a un ejercicio previsto.

Implementando cualquiera de las siguientes estrategias será de utilidad para ayudarlo a encauzar la atención de los participantes, lo cual conduce al grupo a la tercera etapa del proceso. Primero que todo, es importante identificar el tipo de conflicto con el que usted está tratando, lo que le ayudará a escoger la estrategia para lidiar con esta situación al realizar el taller.

A continuación encontrará cinco tipos de conflicto, seguidos por las estrategias para tratarlos:

- 1.) **Conflictos de valores:** lucha por las creencias, los principios, la fe y la lógica.
Los conflictos en cuanto a los valores a menudo son los más difíciles de resolver. La razón para esto es que los valores son fundamentales y surgen de condiciones como la religión, la fe y la sociedad. Un ejemplo sería el debate sobre la evolución. En relación con el taller sobre EL RESPETO, estos asuntos podrían cubrir temas como la medicalización del parto, el tipo de parto, qué es RESPETO, las creencias sobre género, y el papel de la mujer en cada sociedad.
- 2.) **Conflictos tangibles:** estos conflictos surgen de elementos medibles, contables y divisibles.
Estos conflictos hacen referencia a opiniones divididas en cuanto a cosas medibles como el dinero. En el contexto de maternidad, estos asuntos podrían referirse a temas como tarifas para las cesáreas, financiación y recursos. Es importante estar atento a los conflictos de esta índole ya que pueden presentarse cuando los participantes hablan sobre agotamiento de recursos en relación a cómo esto afecta la atención que ellos sienten que pueden brindar.

- 3.) **Conflictos interpersonales:** este tipo de conflictos suelen estar dirigidos a quienes facilitan la sesión y surgen de ideas pre-existentes y preconcebidas sobre un individuo en particular. Este conflicto puede surgir o no cuando se lleva a cabo el taller. Esto podría presentarse si usted realiza el taller para sus colegas, relacionándolo con dinámicas de poder y los inconvenientes que esto puede generar, como lo ya mencionado. Presentaciones, correos electrónicos previos al taller o llamadas telefónicas podrían disolver cualquier tipo de tensión potencial, al igual que el evento de bienvenida. Todas estas sugerencias para crear su taller se han desarrollado con el fin de aliviar cualquier preocupación sobre un potencial conflicto interpersonal, creando un entorno seguro, acogedor y respetuoso para usted y todos los participantes.

- 4.) **Conflictos de límites:** Esto es cuando otro individuo o grupo espera que incremente los límites de su papel y usted no desea hacerlo. Este tipo de conflicto podría ocurrir potencialmente al realizar los talleres. Esto se debe a que como es probable que su rol sea el de trabajar en los servicios de maternidad, existe la posibilidad de que los asistentes tengan expectativas de su participación durante las discusiones. Como facilitador, reconocer esta situación es una importante forma de prepararse. Esto asegurará que usted sea consciente y reconozca los posibles desencadenantes que causan conflictos interpersonales que podrían conducir a conflictos de límites al impartir el taller.

- 5.) **Conflictos de percepción:** estos giran en torno a tergiversaciones y suelen ser los más fáciles de resolver. Los conflictos de percepción también pueden ser vistos como malentendidos. Este tipo de conflictos se producen cuando los participantes interpretan un significado o un mensaje de manera distinta a la que se pretendía. Estos ocurren en nuestra vida cotidiana, mucho más ahora que nos comunicamos a través de la tecnología. Una habilidad integral para poder minimizar el potencial de conflicto perceptivo es ser consciente de su lenguaje corporal y su tono. Estas sencillas habilidades pueden evitar que el potencial de debates y discusiones constructivas se convierta en conflicto.

Resolución de conflictos y estrategias

A continuación se encuentran las estrategias para la resolución de conflictos que se pueden usar para abordar conflictos con cada una de las habilidades asignadas a los tipos de conflicto, lo que proporciona una guía útil sobre la forma de abordar y enfocar posibles problemas al momento de facilitar.

Harvey & Drolet⁵ (2004) trataron sobre las estrategias más comunes que se pueden usar para abordar el conflicto basadas en los cinco tipos ya mencionados. En la siguiente tabla se encuentra una lista de cada estrategia con una breve explicación de cómo cada una de ellas podría o no servirle de apoyo a la hora de facilitar su taller.

⁵ Harvey, T.R. & Drolet, B. (2004). Building Teams, Building People – Expanding the Fifth Resource. Lanham, MD: Scarecrow Education.

En la columna de intervención cada estrategia está vinculada al desarrollo del taller sobre EL RESPETO, proporcionando situaciones hipotéticas para dar un ejemplo de en qué situación cada estrategia particular podría ser útil.

Estrategias para abordar conflictos durante la facilitación

Estrategia	Intervención
Resolver problemas	Esta es la estrategia más ampliamente usada para tratar con conflictos. Este enfoque comienza con definir cuidadosamente la naturaleza del problema. Luego, el grupo se ocupa de recolectar e interpretar datos con el fin de desarrollar una variedad de posibles soluciones. Por último, a través del consenso, el grupo escoge un enfoque mutuamente aceptable para resolver el problema existente. Dicho enfoque se espera que se presente cuando los participantes están en el juego de roles con espectadores, y los cofacilitadores participen en discusiones mutuamente sobre cómo se podría mejorar la situación y qué asuntos se pueden presentar.
Expandir sus recursos	En esencia, esta estrategia se relaciona con el incremento de recursos cuando se hacen exigencias legítimas. Este enfoque solo es efectivo en entornos ricos en recursos. Durante el taller, los participantes puede que destaquen asuntos que sienten que están afectando su habilidad para brindar un cuidado respetuoso. En este momento es útil que investigue antes de realizar su taller e identifique cualquier iniciativa y/o política que sea relevante en su área para indicarla a los participantes que desean exponer su preocupación de forma oficial. Tener a mano estos recursos, le permitirá brindar ideas a los asistentes de cómo pueden destacar dichos asuntos en su lugar de trabajo de la forma más apropiada e impactante.
Establecer un objetivo superior	Esta estrategia consiste en que el grupo coopere debido a creencias o valores de orden superior. Estos valores, creencias o metas que abarcan el conflicto actual: el cuidado respetuoso -en el caso del taller sobre EL RESPETO. Esta estrategia solo funciona si, primero, existen valores más altos que aquellos que están en discusión y, segundo, todas las partes en la discusión tienen un alto valor en común. Esta estrategia es útil cuando el grupo está dividido al discutir aspectos particulares sobre la atención. Conectar el grupo a través de creencias de orden superior es una gran estrategia para reenfocarse en los objetivos del taller. Al adoptar esta estrategia, tenga las metas y objetivos del taller a su alcance, así se pueden usar como punto de referencia. Pregunte a los participantes cómo su discusión sobre el desacuerdo se alinea con los objetivos del taller para centrar nuevamente la atención hacia prácticas del cuidado respetuoso.
La estrategia de	Así como la referente a los objetivos superiores, esta estrategia busca ayudar a los participantes a darse cuenta de una realidad mayor. En otras palabras, se

interdependencia	reconoce la necesidad recíproca de unos y otros. Este enfoque ayuda a los participantes a reconocer que sus intereses son interdependientes y que necesitan uno del otro para el éxito futuro. Para facilitar la estrategia de interdependencia, dar a los participantes roles clínicos variados durante el juego de roles puede ayudar a que vean los desafíos desde la perspectiva del otro. Por ejemplo, un matrn o matrona que participa en el taller podría asumir el papel de mdico, si los dos estn presentes en la actividad. Un matrn o matrona jefe puede tener el papel de uno con menos experiencia y vice versa, ayudando a los participantes a ver la atencin desde una perspectiva distinta. Aunque esta estrategia no trata de resolver una disputa existente, adoptarla cuando se deben afrontar conflictos o situaciones desafiantes al facilitar, puede ayudar a crear un entorno en el que se logran acuerdos.
Compromiso	La estrategia de compromiso es uno de los enfoques ms comunes al facilitar. El compromiso asume posiciones equitativas de poder, reconociendo que cuando existe un poder desigual, el poder equilibrado se debe establecer antes de que el compromiso pueda funcionar. Esta estrategia se debe adoptar al principio del taller para asegurar que todos los participantes estn al tanto de que su rol actual no les da ningn poder sobre aquellos en el grupo que no tengan rango de autoridad en el lugar de trabajo. Esta es una estrategia difcil de adoptar cuando se trabaja con profesionales en el rea de la salud que tengan cargos de autoridad sobre aquellos que asisten a los talleres. Adoptar la estrategia de interdependencia y aprovechar la estrategia de superioridad puede ayudar a conectar a todos en un taller con los mismos valores, objetivos y creencias para abordar potenciales asuntos de poder, trabajando hacia en compromiso durante posibles disputas. El compromiso funciona bien como solucin intermedia y disputas entorno a objetivos moderadamente importantes.
Exigencia de autoridad	Esta estrategia se conoce mejor como la de 'Hazlo porque yo te lo digo'. Aunque es llamativa y eficiente en ciertas situaciones, este enfoque no produce compromiso porque aquellos involucrados en la disputa no participaron en el diseo de la resolucin. Adem{s, deja a los involucrados sin poder. Este tipo de estrategia puede potencialmente cambiar su rol de 'facilitador' a 'dictador' y se debe evitar al facilitar. Este enfoque solo se considera generalmente cuando la resolucin es crtica, tal como durante situaciones de emergencia y situaciones intensas de tiempo.
Establecer normas	Las normas generalmente son expectativas que rigen las acciones de un grupo de personas. A menudo, los conflictos al facilitar pueden surgir cuando no hay normas en un grupo. Sin 'reglas' de grupo, los individuos pueden crear su propio conjunto de normas que rara vez se correlacionan con las de otros participantes. Para intentar disipar los conflictos que surgen del no establecer normas, se debe crear un reglamento entre un grupo de miembros difciles y se deben escribir. Para facilitar esta estrategia en su taller, si hay conflictos, pida a

	<p>los miembros difíciles del grupo una acción respetuosa que ellos esperarían cuando hay una queja en sus lugares de trabajo. Escriba esto en el tablero y solicítele que respondan las preguntas manteniendo los valores que ya se habían establecido. Por lo general, los valores enumerados se enfocan en la compasión, habilidades de escucha, amabilidad y paciencia. Tener esto a la vista de todos le ayudará como facilitador a referirse a las normas establecidas cuando se presente un conflicto, alentando a los participantes a que mantengan las normas del grupo al participar en un debate.</p>
<p>Comunicación y retroalimentación</p>	<p>Aunque normalmente es una estrategia que debería estar entrelazada con otras técnicas, la comunicación y la retroalimentación pueden resolver conflictos relacionados con malentendidos generales. El taller sobre EL RESPETO está diseñado para fomentar la comunicación y la retroalimentación en todas las etapas. Escuchar activamente y hacer preguntas abiertas cuando se facilita motiva a los participantes a entablar un diálogo en grupo, con retroalimentación incorporada en las actividades a lo largo de la jornada. El uso de las técnicas enumeradas dentro del formato de actividades le ayudará relacionarse con esta estrategia a lo largo del taller.</p>
<p>Apaciguar y evitar</p>	<p>Esta es una de las estrategias más sobreutilizadas y también la menos aconsejable. Estas técnicas a menudo solo dan la apariencia de un conflicto solucionado y los asuntos subyacentes tienden a incrementarse, creando más trabajo, más adelante. Evite en lo posible apaciguar los asuntos que surjan de los participantes, ya que esto puede causar desconexión y conflicto, además de que pueden dejar de sentirse comprometidos, involucrados y respetados al ofrecer sus puntos de vista y opiniones.</p>

Luego de la fase de Enfrentamiento/Conflicto, la **Normalización** es la siguiente etapa en el desarrollo de grupo, según lo señala Tuckman. Además del desarrollo de la solidaridad y la cooperación que las etapas anteriores fomentan, los roles de los miembros individuales del grupo están claros en la fase de normalización a medida que empiezan a establecer normas grupales. Esta etapa evoluciona a través del proceso en que a los individuos se les facilita y apoya en cuanto a hacer saber su opinión, ser escuchados, ser tratados con respeto y ser motivados a escuchar a los demás. Alcanzar esta fase durante su taller será evidente en el momento en que los participantes empiezan a trabajar juntos para abordar prácticas de cuidado irrespetuoso en maternidad, menos los asuntos relacionados con roles, responsabilidades y conflictos. Esto no quiere decir que los participantes no tengan desacuerdos, pueden tenerlos, pero el objetivo en esta etapa es que los integrantes del grupo hayan formado relaciones respetuosas con los demás, reconociendo el papel de cada persona en el trabajo conjunto para abordar los asuntos sobre cuidado materno. Los asuntos referentes al cuidado respetuoso durante la fase de normalización serán un interés compartido frente a uno de índole particular, de equipo, sistema u organización. Cada participante se da cuenta del importante y fundamental papel que desempeña en cuanto a abordar prácticas de cuidado irrespetuoso en esta etapa.

La cuarta fase se denomina etapa de **Desempeño**. Este es el punto en el que los participantes se enfocan en completar objetivos y los miembros están más interesados en trabajar juntos y de forma efectiva como equipo. Esta es una etapa importante en el recorrido del grupo ya que están empezando a lograr cosas juntos. Este es un momento crucial para construir cohesión de equipo y crear una visión para el cuidado materno. Durante el taller, trabajar por medio de juego de roles y discutir prácticas actuales, permite a los participantes pensar de manera crítica sobre su propio lugar de trabajo y las dificultades que pueden enfrentar. Esto también ayudará a los participantes a identificar objetivos personales e ideas compartidas en cuanto a cómo influenciar las prácticas.

La última etapa, **Finalización/Disolución** es importante dado que, en algún punto, los participantes dejarán el taller, y mantener esa dinámica grupal y visión compartida luego del taller dependerá de la forma cómo se apoye a los asistentes para que se conecten y construyan comunidades de práctica. Este es el momento en el que el facilitador juega un papel importante al resumir la jornada y fomentar conexiones.

A continuación encontrará un resumen de esta sección, la cual se describe a través de un listado de algunas acciones positivas y negativas de un facilitador.

<i>Algunas de las mejores cosas que un facilitador puede hacer...</i>	<i>Algunas de las peores cosas que un facilitador puede hacer...</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa cuidadosamente las necesidades de los participantes. • Trata de forma sensible los sentimientos de las personas. • Crea una atmósfera abierta y confiable. • Ayuda a las personas a entender por qué están ahí. • Crea una atmosfera de respeto. • Mantiene una postura neutral. • Muestra entusiasmo y un nivel apropiado de firmeza. • Trata a todos los participantes como iguales. • Sabe cómo usar una amplia variedad de herramientas de proceso. • Se asegura que los participantes se apropien de lo que se ha logrado. • Termina la jornada de facilitación de forma positiva y optimista. 	<ul style="list-style-type: none"> • No está atento a lo que el grupo piensa o necesita. • Descarta ideas y emociones de los participantes. • Cambia el significado de lo que se dijo. • Está a la defensiva respecto a las opiniones en las que no está de acuerdo. • Tiene actitudes pasivas. • Señala a las personas. • Permite que las discusiones se desvíen y no se mantiene dentro de los tiempos propuestos. • No es sensible en cuanto a asuntos de diversidad cultural. • Carece de estrategias en cuanto a cómo tratar con el conflicto.

Preparar el taller

Introducción

En esta sección del kit de herramientas compartimos maneras de planear, coordinar y organizar su propio taller sobre EL RESPETO. La preparación es un paso fundamental y le ayudará a llegar al público adecuado y a tener un mayor impacto durante la jornada. Si ha organizado eventos y talleres anteriormente, puede aprovechar estas experiencias para asegurarse de que su taller fluya fácilmente. Si es nuevo en la facilitación de talleres, entonces la siguiente información le será útil y le ayudará a construir su confianza y a disfrutar del evento. Compartiremos información junto con sugerencias prácticas para que se sienta bien preparado y tranquilo mientras recibe a las personas a su propio taller, cuando sea que eso suceda.

Desarrollar sus metas y objetivos

El taller sobre EL RESPETO tiene algunas metas y objetivos prediseñados. Como parte de la preparación, recomendamos alinearlos a sus propios objetivos específicos. Puede ser útil preguntarse lo siguiente:

- ¿Por qué va a desarrollar y facilitar un taller sobre EL RESPETO?
- ¿Qué espera lograr?
- ¿Cuáles son sus prioridades clave?

Cualquiera que sea la respuesta a las preguntas anteriores, es de utilidad dirigir sus aspiraciones y metas hacia algunos objetivos significativos. Escribir objetivos claros es un paso esencial para ayudarle a guiar el desarrollo y la evaluación de su taller y las acciones asociadas a este. La mayoría de las personas están al tanto del valor de la efectividad de los objetivos pero no siempre tienen claro cómo están escritos o definidos. Para algunos, las metas y los objetivos se consideran sinónimos o se usan de forma intercambiable para significar diferentes cosas. Como tal, es útil considerar una definición:

Metas: establecen la visión y los logros, vinculando la filosofía y las creencias centrales que sustentan la visión. ¿Dónde quiere estar? ¿Qué espera conseguir? Generalmente son el resultado o impacto a largo plazo.

Objetivos: establecen, en términos prácticos, las acciones necesarias para lograr sus metas o logros. El desarrollo de objetivos efectivos y el establecimiento de planes de acción asociados son un paso crítico en la preparación de cualquier programa de aprendizaje, desarrollo o intervención. Entonces, ¿cómo articula y redacta objetivos significativos?

Objetivos S.M.A.R.T.

Doran⁶ fue el primero en describir los objetivos S.M.A.R.T., como forma integral de escribir o conceptualizar los objetivos apropiados. La sigla S.M.A.R.T. quiere decir:

S (Specific) – Específico – identifica un área específica que necesita fortalecerse o abordarse.

M (Measurable) – Medible – esboza algo que pueda ser evaluado o cuantificado/medido de alguna manera para indicar el progreso.

A (Assignable/achievable) – Asignable/lograble – especifica quién lo hará.

R (Realistic) – Realista – sugiere qué resultados se pueden lograr dados los recursos disponibles.

T (Time-related) – Relación con el tiempo – especifica cuándo y cómo se evaluarán y alcanzarán los resultados.

Exploremos lo anterior un poco más a fondo:

Para crear objetivos S.M.A.R.T. necesita considerar lo siguiente:

- ¿Quién está involucrado?
- ¿Qué quiere lograr?
- ¿Dónde quiere influenciar o tener un impacto?
- ¿Por qué quiere lograr el objetivo o la meta?

Por ejemplo, podría escribir un objetivo que exprese que quiere mejorar el cuidado respetuoso en todo el servicio de maternidad. Esto funcionaría bien como un objetivo pero no es específico. Un objetivo más del tipo S.M.A.R.T. diría: Aumentar el número de mujeres que informen de experiencias positivas en su parto y en la prestación de cuidados. Usted podría ir más allá especificando el porcentaje de aumento, etc.

⁶ Doran, G. T. (1981). There's a SMART way to write management's goals and objectives. *Management review*, 70(11), 35-36.

A continuación, el gráfico le brinda un ejemplo de cómo establecer un conjunto de objetivos:

¿Sus objetivos son SMART?							
Póngalos a prueba con esta calculadora							
P A R T I D A	Específico	Medible	Lograble	Relevante	Oportuno	L L E G A D A	
	¿Su objetivo es abstracto o definido?	¿Su objetivo tiene números, calificaciones o niveles?	¿Su objetivo tiene más de 80% de posibilidades de poderse alcanzar?	¿Su objetivo tiene un impacto significativo en su negocio?	¿Su objetivo tiene una fecha de vencimiento o un rango de fechas?		Si llegó aquí con las 5 casillas verdes, su objetivo es SMART, ¡bien hecho!
	✓ Por ejemplo: "lograr un crecimiento de 2% con respecto al año pasado", es definido.	✓ Por ejemplo: "20.000 euros, grado A, nivel 2 o naranja", es medible.	✓ Por ejemplo: "esto es algo que se hizo el año pasado", lo que indica que es bastante alcanzable.	✓ Por ejemplo: "la venta de una cantidad X adicional", tiene un impacto significativo en el negocio.	✓ Por ejemplo: "antes del 31 de marzo de 2018" o "del 1 de enero al 31 de diciembre", es oportuno.		
X Por ejemplo: "lograr un buen crecimiento en comparación con el año pasado", es abstracto.	X Por ejemplo: "mejores ventas, mayor eficiencia y empleados más felices", no se puede medir.	X Por ejemplo: "no hay un fundamento para saber si se puede lograr o no", esto no es alcanzable.	X Por ejemplo: "hacer el proyecto X sin un objetivo", probablemente no tendrá un impacto significativo en el negocio.	X Por ejemplo: "sin fecha" o "la próxima valoración", no es oportuno.	Si tiene al menos una casilla roja, su objetivo no es SMART. Vuelva a la casilla de Partida.		

(Fuente: <https://www.makingbusinessmatter.co.uk/create-smart-objectives/>)

Reclutar compañeros de apoyo

Cuando se planea o se imparte un taller sobre EL RESPETO, es útil adoptar un enfoque de equipo. Esto puede ayudar a la sostenibilidad y también de asegurar que usted cuenta con apoyo práctico y emocional antes, durante y después del evento. Como equipo, es útil aclarar que se debe:

- i. Crear un plan de acción del el evento
- ii. Establecer la fecha
- iii. Reservar el lugar donde se llevará a cabo el taller
- iv. Promover el evento – plan publicitario
- v. Planear las actividades del taller
- vi. Confirmar la asistencia y dar la bienvenida a los participantes

Mensaje clave

Prepare, prepare,
prepare.

Practique,
practique, practique

Pasos prácticos para ayudarlo a prepararse para la jornada

Antes del día del taller

La preparación lo es todo. Si ha elaborado sus mensajes clave; entiende su audiencia; tiene un plan sobre cómo quiere llevarlos de lo que es a lo que podría ser, entonces puede entrar al lugar donde impartirá el taller seguro de que tiene las herramientas. Hemos incluido algunas sugerencias prácticas que puede usar y considerar, ayudándole a prepararse para facilitar su propio taller y optimizar el impacto de la jornada.

Modelo a seguir del RESPETO

A medida en que los participantes se inscriban al taller, manifieste que está encantado de que asistan. Puede ser algo como esto:

Estimado/a (X persona):

Muchas gracias por su respuesta. Estamos encantados de incluir su nombre en la lista de inscritos para el taller sobre EL RESPETO. Su experiencia en (...), hará que sus aportes sean inmensamente valiosos durante la jornada. Esperamos que se una a nosotros en la revolución para traer más RESPETO a las mujeres, las matronas y los matrones. A continuación encontrará los detalles de la jornada:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Alimentos y bebidas disponibles:

Detalles de contacto:

Entender a su audiencia

Tómese el tiempo de ver quiénes van a asistir a su taller e investigue tanto y como pueda sobre ellos. A los participantes les gustará sentirse 'reconocidos' cuando lleguen y si usted conoce con antelación sus perspectivas culturales y situación laboral, estará mucho más al tanto. Si no puede hacer esto, trabaje arduamente cuando lleguen con el fin de saber algo de cada persona o hacer una conexión.

Haga su tarea

Revise la evidencia; practique las diapositivas; conozca el contexto local, y las posibles barreras y desafíos. Hable con personas clave que le puedan brindar información respecto a contexto y percepciones, de ser necesario.

Involucre jugadores clave

Un enfoque colaborativo y de equipo para promover y facilitar un taller sobre EL RESPETO será de utilidad para generar mejores resultados e impacto. Comuníquese con los trabajadores y líderes clave en el cuidado materno e involúcrese con ellos para ayudar a asegurar una mejor promoción y asistencia a su taller. Relaciónese con los líderes en partería, obstetras, trabajadores del área de la maternidad y fomente un enfoque multidisciplinario. Esto es asunto de todos.

Entienda la evidencia actual

Toda la evidencia relacionada al cuidado materno respetuoso se encuentra en la sección de recursos del kit de herramientas. Le recomendamos familiarizarse con esta información antes de realizar el taller.

Recuerde cómo aprenden las personas

Más allá de desarrollar su estilo y enfoque de facilitación, es importante considerar cómo aprenden las personas y familiarizarse con los enfoques de aprendizaje. Si bien los estilos de aprendizaje formal no se basan en la evidencia, se reconoce generalmente que todos tenemos preferencias de aprendizaje. Lo más importante es que seleccionemos los métodos más apropiados para los objetivos de aprendizaje establecidos. Por ejemplo, si se enseña una habilidad, se recomiendan los métodos de enseñanza kinestésicos. La imagen siguiente presenta una ilustración útil sobre los enfoques de aprendizaje.

Enfoques de aprendizaje investigados

La pirámide del aprendizaje	
Métodos de enseñanza pasivos	Clases 5%
	Lectura 10%
	Audiovisual 20%
	Demostración 30%
Métodos de enseñanza participativos	Grupos de discusión 50%
	Practicar hacienda 75%
	Enseñar a otros 90%

Esta imagen muestra que el método de aprendizaje menos efectivo son las clases. Se cree que la tasa de retención a largo plazo de una clase está alrededor de 5%. Sin embargo, si la gente se involucra activamente y colabora con otros, sus tasas de retención aumentan dramáticamente. En este conjunto de herramientas fomentaremos el uso de estas habilidades participativas mediante el uso de juego de roles, teatro de acción, discusión en grupo y enfoques de pensamiento crítico.

SUGERENCIAS para impulsar la participación activa durante el taller:

Disponga el lugar y la profundidad que desea ir al comienzo del taller, de esta forma los participantes tienen una idea de lo que vendrá a continuación.

Haga que la audiencia se involucre pronto... ¡Usted no es un televisor!

Ensaye, ensaye y ensaye una y otra vez....

Una perspectiva interesante:

Una charla TED dura 18 minutos, duración elegida por los organizadores de TED basada tanto en la neurociencia como en la estrategia. Ellos entendieron que 18 minutos eran suficientes para que un orador desarrollara una idea, pero lo suficientemente corto como para que un oyente pudiera asimilar, procesar y comprender toda la información importante. Al exigir a los oradores que están acostumbrados a continuar por más tiempo que debían reducirlo a 18 minutos, realmente tuvieron que pensar en lo que querían decir. Los oradores de TED también informan que el tiempo de ensayo lleva mucho tiempo. El tiempo promedio que **ensayan** los oradores TED es de 18 horas, más allá del tiempo de preparación.

Comunicar la visión del taller sobre EL RESPETO

SUGERENCIA: sea claro respecto a cuál es la gran idea que usted quiere expresar en el taller sobre EL RESPETO.

Entrelace la visión a través de cada tema. Cierre el círculo. Muchas veces, como presentador, usted conoce su material tan bien que cree que está aclarando cada punto clave. Es el 'por qué' en torno a nuestras ideas lo que hace que se difundan, no el 'cómo'. Articule el **porqué** para que su audiencia entienda lo magnífico de su gran idea. Nuestra GRAN IDEA es que EL RESPETO, con todas sus complejidades, va a revolucionar EL CUIDADO MATERNO para mujeres, matronas y matrones.

Actividad de autorreflexión

A todos se nos dificulta hablar en público y facilitar. ¿Qué le preocupa? Escriba las cosas que usted se diría a sí mismo sobre hablar en público:

1. ...

2. ...

3. ...

4. ...

Moraleja clave

La mayoría de las personas sufren del síndrome del impostor. Confíe en que es la persona adecuada para liderar esta sesión.

Todos los presentadores sienten un poco de emoción nerviosa, esto probablemente lo convierte en un mejor presentador. Una descarga de adrenalina puede provocar temblores, sonrojo, latidos fuertes, falta de aliento y malestar estomacal. Aquí le presentamos algunas cosas que otros matrones y matronas han hecho para manejar este asunto:

- *Me dije a mí misma: “solo supérate. Esto no es sobre ti. Se trata de ellos. Tienes las habilidades para llevarlos desde A hasta B”.*
- *Mueve tus brazos y dile a tu cerebro “Puedo hacer esto. Yo sé estas cosas. Esto importa”.*
- *Entre mejor me prepare, mejor será mi desempeño.*
- *Tan pronto y como le sea posible cree conexiones pidiendo a su audiencia que vengan a la sesión. Esto puede darse de mejor forma si les pide que compartan con un compañero, o con usted, algo sobre ellos respecto al tema del taller. El hecho de venir a una capacitación para aprender, tiene un impacto en ellos, e igualmente en usted si es tratado como un televisor.*
- *Familiarícese con el espacio donde se llevará a cabo el taller.*
- *No haga un libreto, conozca los puntos claves de enseñanza.*

Escriba tres cosas que usted hará para manejar sus nervios:

1. ...
2. ...
3. ...

Esperamos que estas actividades le hayan sido útiles para la preparación de la realización de su taller sobre EL RESPETO. Consulte el kit de herramientas sobre EL RESPETO para acceder a todos los recursos que necesitará para facilitar el taller.

Resumen

Esta guía del facilitador se desarrolló para ayudarle a sacar lo mejor de sí mismo y del grupo cuando realice su propio taller. En la sección de recursos del kit de herramientas se pueden encontrar muchos recursos para complementar esta guía. Consulte el kit de herramientas sobre EL RESPETO, para revisar ideas específicas de inspiración para la facilitación. Esperamos que disfrute la preparación, el reto y el compartir a la hora de facilitar su propio taller sobre EL RESPETO.

¡Gracias y buena suerte!

Son los deseos del equipo de la ICM.



Escrito por:

Dra. Stephanie Heys

Dra. Anna Byrom

Jude Cottrell

Desarrollado por:

Confederación Internacional de Matronas

Traducido al español por:

Lina Preciado Cano



Financiado por: UNFPA



Cita recomendada: Confederación Internacional de Matronas (2020) Taller sobre EL RESPETO: *Guía del Facilitador*, La Haya: ICM

