

Introducción a los Talleres de Cuéntame un cuento

¡Bienvenido, líder del taller!

El liderar una serie de talleres con profesionales de la primera infancia puede ser una oportunidad interesante y un reto considerable. Dado que los talleres de *Cuéntame un cuento* hacen hincapié en que usted considere sus experiencias personales y profesionales para poder darle significado a las estrategias sugeridas, estos talleres han sido diseñados no solo para proporcionar pasos a seguir durante los ejercicios de capacitación, sino para ofrecerle además preparación, orientación, estrategias, ideas y temas de reflexión para apoyarle a usted en su papel como líder del taller.

Los talleres están diseñados para fomentar las habilidades, primero permitiendo que los participantes adquieran la comprensión de los conceptos clave, y luego proporcionándoles la oportunidad de reflexionar acerca de lo que esos conceptos aportan al trabajo del participante y a su propio programa. Se presentan los talleres en un orden que permite que cada sesión se base en lo que ha aprendido previamente. Por lo tanto, recomendamos que estos talleres se presenten en el mismo orden en que aparecen aquí.

Cuéntame un cuento fue desarrollado originalmente como parte de Family Connections. El primero y segundo taller de *Cuéntame un cuento: Estrategias para hablar con los niños sobre temas difíciles y Cómo obtener el máximo partido de la Hora del Círculo* se presentan en el Módulo 3 de los materiales de Family Connections.

Descripción de los materiales para los talleres

Cada descripción del taller proporciona:

UNA SECCIÓN INICIAL DEDICADA A LA PREPARACIÓN DEL LÍDER DEL TALLER

Esta sección pretende ser una orientación a los materiales y la organización de la capacitación, y consta de lo siguiente:

Introducción: Proporciona una introducción al tema de la capacitación

Metas: Enumera las metas específicas de la capacitación

Objetivos: Establece la lista de los objetivos específicos del participante

Método y contenido: Especifica y resume cada ejercicio de la capacitación

Para comenzar:

Lo que usted necesita: Enumera los materiales, el espacio y el tiempo requeridos

Preparación del espacio para el taller: Proporciona sugerencias para el arreglo y configuración del salón

UNA SECCIÓN DEDICADA A LA IMPLEMENTACIÓN

El propósito de esta sección es el de guiar al líder del taller durante la presentación del contenido del mismo.

Incluye:

Preparación del líder del taller: A lo largo de las capacitaciones, hemos incluido sugerencias específicas para estar completamente preparado en cuanto al contenido y el proceso de la capacitación.

Estrategias para el líder del taller: A lo largo de las capacitaciones, hemos incluido estrategias específicas relacionadas con un tema o ejercicio en particular. Por ejemplo, tal vez usted desee algunas ideas sobre cómo configurar su grupo de la manera más eficaz o cómo lograr que el grupo se centre en el tema que se esté tratando en ese momento.

Instrucciones para los ejercicios individuales: Cada ejercicio cuenta con directrices sobre el contenido y la presentación.

Transiciones entre los ejercicios: Puesto que pasar de un ejercicio a otro puede representar un reto, hemos brindado sugerencias acerca de cómo usted puede resumir lo que se acaba de aprender y establecer un puente para vincular el siguiente tema.

Tablas con ejemplos de respuestas: En muchos de los ejercicios, los participantes compartirán sus ideas con los demás en el grupo grande y anotarán esas ideas en un papel. Para ayudar al líder del taller a facilitar este proceso con éxito, hemos proporcionado una serie de tablas que incluyen ejemplos de posibles respuestas a los ejercicios, así como sugerencias de temas que el líder del taller puede añadir a la discusión. Los temas enumerados en esa lista no tienen el propósito de limitarlo a usted, sino de proporcionarle un punto de partida desde el cual pueda centrar la atención del grupo.

Materiales de apoyo para los participantes (incluyendo el formulario de evaluación del taller):

Los materiales deberán repartirse al inicio de cada taller.

Sugerencias para concluir la capacitación – La clausura: Al final de cada sesión de capacitación, es importante asignar un tiempo para reconocer los esfuerzos del grupo, destacar los elementos clave que se discutieron y anticipar la siguiente sesión de capacitación. En esta sección se incluyen una serie de sugerencias para cómo lograr esto de manera efectiva.

UNA SECCIÓN FINAL DEDICADA A LAS ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO

Se proporciona esta sección para alentar la reflexión de parte del líder del taller, y a la vez se sugieren maneras para continuar la experiencia de la capacitación a través del apoyo hacia la transformación de las habilidades.

La extensión del aprendizaje y el apoyo para las nuevas habilidades: El seguimiento es una parte crucial del desarrollo profesional exitoso y el cambio programático. Si las nuevas habilidades aprendidas durante las capacitaciones no se retoman, este descuido puede llevar a la pérdida de empoderamiento del personal. Como parte de la preparación para la capacitación, es esencial que usted se comprometa a dar seguimiento. En cada capacitación se incluyen sugerencias para llevar a cabo este seguimiento.

Reflexiones para el líder del taller: En todos los materiales de *Cuéntame un cuento* la autorreflexión es una parte crucial de lo que deseamos fomentar. Por lo tanto, es importante que los líderes de los talleres también participen en esta oportunidad para reconocer los éxitos y los desafíos, y así poder mejorar las habilidades y planificar cómo efectuar cambios positivos en el futuro. Se recomienda que usted considere las preguntas que se incluyen en esta sección poco después de que el taller llegue a su fin.

Establecimiento de la serie de talleres Cuéntame un cuento

Estos talleres incluyen instrucciones sobre la manera de llevar a cabo cada segmento de la capacitación como punto de partida, con directrices específicas redactadas para cada ejercicio. Sin embargo, es de esperarse que la capacitación en su entorno esté influenciada por múltiples factores y es posible que algunas estrategias y sugerencias funcionen mejor que otras. Algunos factores, tales como las características del grupo o del líder del taller, el entorno de la capacitación, la moral del programa, el nivel de comodidad con los materiales, el tiempo que ha estado el programa en operación y la condición de los servicios de salud mental existentes contribuirán a la conformación de una experiencia única en su entorno.

Pautas generales para una capacitación efectiva

Al planificar el programa de cada uno de los talleres, existen algunas pautas generales y estrategias que quizá desee considerar para ayudarle a crear una capacitación que sea bien recibida y se lleve a cabo con éxito.

DETECCIÓN DE NECESIDADES Una detección de las necesidades de los participantes reconoce el hecho de que los participantes llegan a las capacitaciones dotados de diversas experiencias y expectativas. Usted puede llevar a cabo una detección informal de necesidades cuando prepare la presentación del primer taller, a través de las conversaciones sostenidas con una variedad de miembros del personal. O bien, puede optar por implementar un enfoque más sistemático, tal como la Guía de Preparación de Family Connections, con los administradores y el personal del programa. De cualquier manera, el indagar sobre el rango de experiencia, estudios y necesidades lingüísticas del grupo del taller le proporcionará una herramienta significativa para anticipar cuáles son los aspectos positivos que poseen los participantes de su taller y los desafíos que enfrentan.

HOSPITALIDAD Es esencial que los participantes se sientan bienvenidos durante los talleres. Los pequeños gestos y detalles y las comodidades significan mucho para los participantes. Debe cuidarse bien a los participantes durante la capacitación. Si el programa cuenta con los recursos para proporcionar alimentos y/o bebidas, el grupo se lo agradecerá. Ponga a disposición del grupo los asientos más cómodos que tenga en el programa.

INTERIORIZACIÓN Para poder llevar a cabo cualquier taller, usted debe entender el material y comprometerse con el mismo para que tenga sentido para usted. Antes de pararse frente a un grupo, familiarícese con el contenido, encuentre las maneras de explicarlo con sus propias palabras y pregúntese si encaja con lo que usted ya sabe acerca de su labor con los niños y las familias. De ser posible, la mejor forma de prepararse es hacerlo con otras personas (por ejemplo, con proveedores de servicios de salud mental, y otros empleados que funjan como capacitadores o administradores). Ensayen verbalizando el contenido entre ustedes, experimenten con los ejercicios e imagínense cómo algunos participantes de la capacitación podrían interpretar o responder al material.

Los materiales están diseñados para respaldar los conocimientos prácticos de todos los que participen. En este sentido, deseamos que los maestros eventualmente tengan interiorizado el material y que lo conviertan en parte de su repertorio de habilidades. La mayor parte de los conocimientos generados en los módulos, de hecho, proviene de los participantes y no de los líderes de los talleres.

CÓMO MANEJAR LAS PREGUNTAS DIFÍCILES Evite colocarse en la situación de contestar preguntas para las cuales usted realmente no tiene la respuesta. Es perfectamente aceptable decir: “Es una excelente pregunta, pero no creo tener la respuesta”. Déjele saber al grupo que usted va a buscar algún recurso y les informará después, y asegúrese de darle seguimiento. Otra manera de manejar una pregunta difícil o controversial es devolvérsela al grupo. Pregúnteles lo que opinan de la pregunta. Frecuentemente, el grupo saldrá con una respuesta colectiva que es mucho más satisfactoria que expresar la opinión de una sola persona.

CONFIDENCIALIDAD Al compartir reflexiones con los demás durante los talleres, siempre debe respetarse la confidencialidad. Esto no se limita a no mencionar los nombres de las familias durante las discusiones. También significa que cuando se hablan de temas acerca de la familia o del personal durante la capacitación, los temas tratados se quedan en la sala, en otras palabras, no se discuten fuera de la capacitación. Debe recordárseles a los participantes que muchos de los temas hablados

en la capacitación pueden ser de índole emocional y personal. La única manera de tratarlos es manteniendo el respeto para la privacidad de las otras personas. El propósito de compartir experiencias durante la capacitación, ya sean personales o que involucren a otras personas, es ayudar a los participantes a aprender cómo trabajar mejor con niños y familias. Por ende, cuando se presta atención especial a los temas de la confidencialidad, cada participante del taller puede sentirse seguro y hablar francamente acerca de sus propias inquietudes, emociones y su proceso de aprendizaje.

La mayor amenaza en contra de la confidencialidad es el hecho de que el personal pudiera tener relaciones personales entre sí, y que frecuentemente hablen de asuntos del trabajo fuera del trabajo, y busquen apoyo entre sí, durante tiempos difíciles. Esto es bueno y natural. No obstante, crea oportunidades para infringir la confidencialidad de las familias y de los otros integrantes del personal. Es importante que usted entienda de antemano las relaciones existentes entre los participantes del taller, para que pueda anticipar los límites del grupo y hacer hincapié en la necesidad de ser discretos.

ESCUCHAR, Y ESCUCHAR CON ATENCIÓN Como facilitador de los talleres, es su deber escuchar a los participantes. La mayoría de los ejercicios de capacitación incluyen actividades individuales o para grupos pequeños, mismas que se discutirán posteriormente con el grupo grande. El conocimiento y la comprensión se obtienen a través del esfuerzo compartido del grupo. Por lo tanto, es mucho más importante que usted escuche y encuentre momentos oportunos para promover discusiones adicionales. Esto significa encontrar un equilibrio entre la impartición del contenido del taller y el permitir unos momentos de silencio después de formular una pregunta o después de escuchar una respuesta. Puede ser altamente tentador llenar los silencios con sus propias ideas. Por eso, es importante mantenerse enfocado en su deber como facilitador de la discusión. Establezca un patrón para el grupo, modelando usted mismo el escuchar con atención. Ayude a los miembros del grupo a abstenerse de interrumpir o de hablar al mismo tiempo que los demás.

A pesar de lo anterior, escuchar no significa actuar pasivamente. Usted deseará mostrar que escucha de forma activa. Los gestos, tales como asentir con la cabeza y el contacto visual son muy efectivos. A veces, a pesar de escuchar atentamente, usted no entiende completamente el significado del mensaje. O puede tener la impresión de que otras personas del grupo no comprendieron. En tales momentos, puede ser de utilidad pedir que el participante repita lo que ha dicho de otra forma, o usted puede repetir la idea que la persona acaba de decir. Por ejemplo: “Quiero asegurarme de que entendí correctamente. Me parece que usted está diciendo que...”. Cuando usted recurre a estas estrategias, demuestra que está escuchando y que es importante para usted que todos los participantes entiendan.

DESAFÍOS Uno de los desafíos más difíciles que puede enfrentar el líder del taller es cuando los participantes rechazan, perciben con desagrado o impugnan lo que se ofrece durante la capacitación. Pueden existir muchas razones para estas posturas:

- Estar abrumado por la conexión emocional con el tema
- Encontrar que el material supone un alto grado de desafío o precisamente lo contrario
- Creer que hay otra forma diferente de hacer las cosas
- El estrés provocado fuera del lugar de trabajo
- Querer evitar el tema debido a que se tiene una fuerte identificación personal con el mismo
- Tener dudas sobre sí mismo e inseguridades sobre las propias habilidades de comunicación o inteligencia
- Estar cansado después de trabajar un largo día
- Sencillamente no estar dispuesto a aprender algo nuevo

Como líder del taller, es natural sentir enojo, ganas de confrontar o dudar de las propias habilidades. Pero si usted sabe dónde se genera la dificultad, entonces será más fácil entenderla y enfrentarla. El reconocer y respetar las opiniones de los participantes puede ser una estrategia para fomentar la colaboración y derribar las barreras. También puede ser útil tener confianza en los materiales y en sí mismo. Céntrese en el hecho de que todos los participantes tienen una meta en común—hacer lo que es mejor para los niños y las familias. De ser necesario, tómese un momento para recordar en voz alta al grupo que todos ustedes se encuentran ahí con una meta común. Otra estrategia sería recordar a los participantes que tienen la oportunidad de mejorar las capacitaciones, proporcionando una retroalimentación constructiva en el formulario de evaluación del taller, mismo que se repartirá al final de cada sesión. Utilice estas evaluaciones como una manera de indagar más acerca de lo que necesita su grupo.

Ocasionalmente, alguna persona interfiere con la capacitación de una manera tal que debe abordarse, sencillamente. Debe llevarse esto a cabo en privado, durante un descanso y con el objetivo de llevar a cabo la capacitación con éxito para el grupo en su totalidad. Con frecuencia, el indicar esta meta al participante que causa dificultades ayuda a poner fin al comportamiento dado.

ORGANIZACIÓN Cada grupo requiere una estructura general y cada facilitador necesita algunas herramientas para ayudar a proporcionar esa estructura. Cuando el taller está bien organizado y los participantes saben qué esperar, la capacitación siempre será más exitosa. A continuación se encuentran algunas estrategias a considerar:

Proporcione una orientación general sobre el taller – Incluya el horario, cuándo se tendrán los descansos, cómo establecer el programa y sugerencias para mejorar la comodidad del salón (la temperatura, los asientos, los refrigerios, etcétera). Es muy útil tener una actitud acogedora. Es fundamental demostrar que a usted le importa el bienestar físico de los participantes.

Establezca un “Estacionamiento de ideas” – Cuando un grupo se reúne para hablar de un tema, es probable que surjan ideas en abundancia. Algunas de las ideas se relacionarán directamente con el tema, mientras que otras podrían desviar al grupo del tópico en cuestión. Por una parte, es importante que todos los participantes sientan que sus aportaciones son valiosas, y por otra parte, usted desea respetar las metas y el enfoque de la capacitación. Si un participante plantea una pregunta o tiene un comentario que no se relaciona directamente con el tema, pero amerita más discusión, usted puede anotarla en el “Estacionamiento de ideas”. Informe a los participantes que usted hará todo lo posible para regresar a esa lista al final de la capacitación, si el tiempo lo permite. Si no es posible, pónganse de acuerdo en otra hora y lugar para darle seguimiento a la pregunta o al comentario.

Haga hincapié en las reglas básicas de la capacitación – Los grupos necesitan poseer una comprensión común de las expectativas de participación grupal. Las reglas básicas de la capacitación van a proporcionar una estructura para esas expectativas. El líder del taller debe revisar las reglas básicas al comienzo de la capacitación y solicitarle al grupo que estén de acuerdo con las mismas. Si el líder del taller o algún participante observan que el grupo no está respetando las reglas, es importante tomar unos minutos para repasar las reglas nuevamente para que el grupo retome el camino.

Maneje el tamaño de los grupos – A veces se puede dividir el grupo al azar y en otras ocasiones tal vez desee que los integrantes trabajen con sus equipos regulares. Considere qué tamaño de grupo es el adecuado para cierta actividad. Además, establezca lo que los líderes del taller estarán haciendo durante la actividad en grupos pequeños (tomar notas, observar los grupos, facilitar la actividad, etcétera).

Administre el tiempo – En cada ejercicio, los líderes del taller deberán tener una idea general del flujo de actividades, el ritmo, el tiempo recomendado, etcétera. Puede ayudar a los participantes, informándoles acerca de los parámetros de tiempo asignados. Por ejemplo: “Vamos a dedicar quince minutos a esta discusión de grupos pequeños”.

Esté preparado para cada módulo – Lea todos los materiales que se proporcionan para cada taller antes de comenzar su presentación. Familiarícese completamente con el contenido, con lo que va a hacer, cuánto tiempo requerirán los ejercicios y lo que espera lograr.

Conozca a los participantes del taller – ¿Quiénes son (cultura, experiencias, preparación académica)? ¿Qué hacen (función laboral que desempeñan, los roles informales que desempeñan en la agencia)? ¿Cuáles de los participantes podrían necesitar más ayuda para sentirse que forman parte del grupo? ¿Cuáles de los integrantes tienen autoridad sobre otros de los participantes y necesitarán templarse? Tenga precaución para no crear prejuicios o tendencias, pero esté preparado para abordar las necesidades únicas del grupo.

Entorno de aprendizaje

Todas las pautas y estrategias indicadas y descritas hasta este punto contribuyen a un ambiente de aprendizaje positivo en el taller. La compenetración con el material y el entusiasmo por el mismo, las garantías de confidencialidad, el escuchar y respetar al grupo, el manejar cualquier resistencia de manera eficaz y el tener una clara organización son todos ellos elementos que se combinan para crear condiciones bajo las cuales el grupo puede trabajar bien en conjunto. A pesar de todo esto, pueden surgir situaciones que afectan el ambiente del taller—situaciones tales como:

- Perspectivas culturales sobre la crianza de los niños que se contraponen
- Puntos de vista distintos sobre cómo trabajar con algún niño o familia en particular
- Expresiones intensas de enojo, frustración o tristeza
- Expresiones de insatisfacción hacia la agencia o hacia otras personas del sistema de servicios
- Interacciones caracterizadas por una falta de respeto entre los participantes

Cuando enfrente ese tipo de situaciones, lo mejor será asegurarse de mantener el control. Todo el esfuerzo invertido para el logro del éxito del taller podría parecer en riesgo, pero este tipo de desafíos son de esperarse, sobre todo en las capacitaciones que involucran creencias y sentimientos personales muy arraigados. Mostrar respeto hacia diversas opiniones, incluso por aquellas que parezcan de lo más disparatadas en ese momento, es esencial. Mostrar empatía a las personas que experimentan emociones difíciles es siempre útil y reconforta a los participantes. En esos momentos, es mejor reducir el ritmo del proceso, recordar a las personas que están realizando un trabajo difícil que puede desencadenar diferencias y/o emociones. Quizá sea de utilidad recordarles a los participantes las reglas básicas de la capacitación. De manera esporádica, el líder del taller se verá obligado a confrontar a algún participante que muestre un comportamiento difícil. De ser ese el caso, la confrontación deberá llevarse a cabo con calma, con respeto y en privado.

Los talleres de *Cuéntame un cuento* están diseñados para constituir unas experiencias estimulantes y satisfactorias. El apegarse a las pautas arriba establecidas durante cada uno de los talleres ayudará al personal a adquirir una mayor competencia en su labor con las familias y en el reconocimiento de problemas de salud mental. Además usted aprenderá una gran cantidad de cosas sobre su trabajo y sobre sí mismo. Esta es una de las satisfacciones de ser líder de taller, ya que el proceso de aprendizaje nunca es unilateral. Cuando los participantes observan que usted está entusiasmado por aprender y se encuentra dispuesto a aprender con ellos, ellos demostrarán una probabilidad mucho mayor de participar completamente en la sesión.

Reconocimientos

Los talleres de *Cuéntame un cuento* fueron desarrollados por el Proyecto Family Connections del Children's Hospital Boston, a través de la generosidad de la fundación A. L. Mailman Family Foundation, y en parte por una subvención del Proyecto para la Innovación y Mejoramiento de la Oficina Nacional de Head Start, la Administración para Niños y Familias, y el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. Los autores de los talleres de *Cuéntame un cuento* son Mary Watson Avery, William R. Beardslee, Catherine C. Ayoub y Caroline L. Watts. Derechos reservados *Children's Hospital Boston*, Diciembre de 2009.

Los autores desean extender su reconocimiento a Emily Callejas, Adam Von Ende, Elisa Vele-Tabaddor y Lisa Desrochers por sus contribuciones a la redacción y corrección de pruebas de los talleres de *Cuéntame un cuento*.

Asimismo, los autores desean extender su reconocimiento a las siguientes personas por sus contribuciones a la creación de los talleres de *Cuéntame un cuento*: Alissa Coggins, Jesse Howes, Linda Howes y Kristin Stephenson.