

Recomendaciones para el uso de las Listas de Observación de Fidelidad – Tomando Control de su Salud y Oregon Living Well

Cuando se le ha preguntado sobre la calidad de los programas, Kate Lorig de la Universidad de Stanford declara que la capacitación de los líderes modela el programa y su facilitación, la cual entonces será replicada por los nuevos líderes en todos los talleres que co-facilitan. Asegurar la calidad y fidelidad de los programas empieza con la capacitación de los líderes del programa. Las siguientes recomendaciones proponen como las Listas de Observación de Fidelidad en la capacitación de líderes puede ayudar a asegurar la fidelidad y efectividad de la capacitación.

A. Proceso de la observación de la fidelidad

1. La observación y el llenado de la lista de observación debe llevarse a cabo por un T-Trainer (entrenador de entrenadores) o por un (entrenador de líderes), o por un líder con experiencia si no existen otras opciones. El observador debe tener experiencia con el programa y debe poder proporcionar retroalimentación constructiva de manera positiva. Los entrenamientos que no tienen acceso a un observador pueden enviar un correo electrónico al equipo de Oregon Living Well al living.well@state.or.us para preguntar si hay alguien en su área que pueda observar su entrenamiento.

2. Si no hay un observador disponible, los co-líderes pueden usar la lista juntos para repasar los puntos que aseguran la calidad y fidelidad de su entrenamiento. Si los entrenadores usan la lista de observación sin un observador externo, se les pide que usen las listas completas (los 4 días) y que programen tiempo al final de cada día para repasar las secciones de la lista que cubrieron ese día.

3. Es recomendable que cada entrenamiento de líderes sea observado durante un medio día. Si es posible, los segmentos de medio día que serían más benéficos para un observador externo son:

- Día 2 tarde (reporte de los propósitos)
- Día 2 tarde (práctica de enseñanzas #1)
- Día 4 mañana (prácticas de enseñanza #2 y sesión del manejo de situaciones difíciles)

B. Logística de la observación de la fidelidad

4. El observador debe avisarle a los entrenadores por lo menos una semana antes del entrenamiento que piensa asistir y observar el entrenamiento, y debe entregarles una copia de la lista de observación a los entrenadores con anticipación. Los entrenadores deben preguntarle a su grupo si están de acuerdo en ser observados, y explicarle al grupo como la observación ayuda a que los programas sean tan efectivos como pueda ser posible. Esto también da una oportunidad a los entrenadores a describir (y modelar) el proceso de observación de la fidelidad de los programas dentro de la comunidad. El grupo debe ser informado que el observador tiene la misma obligación

de confidencialidad que los entrenadores y los miembros del grupo. Si hay una inquietud fuerte sobre la observación, los entrenadores deben comentar esto con el observador y considerar no observar este grupo en particular.

5. El observador debe llegar antes de que inicie el programa, o a la hora del almuerzo y quedarse durante el medio día completo. Si esto no es posible, el observador debe planear llegar o retirarse durante un descanso, pero no durante otras partes de la sesión. El observador debe ser presentado brevemente al grupo, y debe sentarse al fondo del salón y no con los participantes.

6. EL observador debe usar una lista de observación para cada entrenador. La lista ayuda a identificar cuestiones sobre el procedimiento del programa, así como las áreas fuertes de los líderes y posibles áreas en que pueden mejorar. Se le invita al observador a proporcionar comentarios que ayuden al entrenador – retroalimentación positiva en las áreas fuertes, y recomendaciones que le puedan ayudar a mejorar.

C. Seguimiento a la observación de la fidelidad

7. Si es posible, el observador debe hablar con los entrenadores inmediatamente después de la observación para darles la retroalimentación – usando el proceso de retroalimentación en la capacitación de líderes y pedirles a los entrenadores que primero hablen ellos de cómo les fue en la sesión. Si no es posible que el observador hable inmediatamente con los entrenadores, la retroalimentación debe ser proporcionada por el observador o el coordinador tan pronto sea posible en persona o por teléfono. La lista de observaciones debe ser devuelta al coordinador o persona de contacto en la organización con licencia, y una copia debe ser entregada a cada entrenador.

8. El entrenamiento eficaz y apropiado de los líderes es crítico al éxito del programa de Living Well / Tomando Control de su Salud. Si existen inquietudes serias con el papel de un entrenador, se deben llevar a cabo pasos inmediatamente para asegurar que entrenamientos en el futuro sean mejorados. Los pasos potenciales que el observador, entrenador, y coordinadores pueden considerar incluyen:

- Tratar las inquietudes directamente con el entrenador, y determinar si hay pasos específicos que el entrenador puede realizar para tratar dichas inquietudes.
- Observar nuevamente al entrenador (si es posible, observar otro segmento del mismo entrenamiento) para asegurar que los cambios recomendados han sido realizados. Si no es posible observar otra porción del mismo entrenamiento, puede ser útil observar al entrenador co-facilitar un taller en la comunidad, ya que este tiene habilidades y actividades similares a la capacitación de líderes.
- Pedirle al entrenador que trabaje con dos entrenadores con experiencia (como tercer entrenador) para co-facilitar un entrenamiento de líderes antes de que co-facilite nuevamente.
- Considerar no utilizar a este entrenador para futuros entrenamientos de líderes.