
TRAIT 

TRAIT

Orientaciones metodológicas para formadores

Tarea 2.3

Elaboración de materiales para el curso de formación

2023-1-CZ01-KA220-VET-000160060

Autores

Pilar Escotorin (UAB)
Rosaura Delvalle (MIRADA LOCAL)
Viktor Heumann (Transparent)
Pavla Doležalová (Transparent)

Traducido al castellano por Isabelle Arnaud Cisson

"El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella."

INDEX

INTRODUCCIÓN..... 3

 ENFOQUE DE TRAIT – MARCO GENERAL..... 3

 DIEZ PRINCIPIOS DE LOS PROFESIONALES DE TRAIT 4

 ANTECEDENTES TEÓRICOS 5

 LENGUAJE..... 6

 CONOCER A SU PÚBLICO OBJETIVO 7

 DEFINIR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE 8

PREPARACIÓN DE LA FORMACIÓN 9

 PARTES DE LA FORMACIÓN 10

 Introducción y expectativas..... 10

 Introducción al tema, conceptos principales y terminología 11

 Métodos de formación tradicionales 13

 Métodos de formación basados en el enfoque de TRAIT 14

 Metodología de visualización participativa 14

 Grupos focales desde una perspectiva prosocial 23

 Introducción: El valor de los grupos focales prosociales con profesionales legales y sanitarios que atienden a personas trans..... 23

REFERENCIAS..... 30

INTRODUCCIÓN

Estas Directrices de formación metodológica se han diseñado como parte del modelo de formación TRAIT basado en el enfoque TRAIT para educar a los profesionales médicos y legales sobre las mejores prácticas para brindar servicios a las personas transgénero y de género diverso (TGD). Esta formación integral tiene como objetivo fomentar una comprensión y un respeto más profundos por las experiencias y necesidades únicas de la comunidad TGD. Al combinar perspectivas de expertos, escenarios del mundo real, ejercicios interactivos y compromiso prosocial y participativo de los estudiantes, estas directrices enfatizan la importancia de la sensibilidad, el uso apropiado del lenguaje y la conciencia de los desafíos médicos y legales específicos que enfrentan las personas TGD. El objetivo es dotar a los profesionales de las habilidades y el conocimiento necesarios para brindar atención y apoyo compasivos, competentes, no patologizantes y legalmente compatibles, asegurando que todas las interacciones se lleven a cabo con dignidad y respeto. Esta iniciativa refleja nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad, con el objetivo de cerrar las brechas en el conocimiento y eliminar los sesgos, mejorando así la calidad del servicio brindado a todas las personas transgénero y de género diverso que necesitan los servicios.

ENFOQUE DE TRAIT – MARCO GENERAL

El proyecto TRAIT se basa en un enfoque metodológico participativo, horizontal y prosocial. Esto significa que los participantes en la formación no son considerados sujetos de investigación o estudiantes pasivos, sino expertos en su propio campo. Se les invita a participar en una experiencia de formación colaborativa que los valora, les proporciona un espacio para la innovación y la toma de decisiones, y les empodera con las herramientas adecuadas para aplicar los contenidos de manera efectiva, adaptándose a las circunstancias culturales y espaciales de sus propios entornos de trabajo.

Principios clave del enfoque de TRAIT:

- **Participación:** todos los participantes tienen la oportunidad de contribuir activamente al proceso de aprendizaje, compartiendo sus conocimientos, experiencias y perspectivas.
- **Horizontalidad:** se fomenta una relación de igual a igual entre el formador y los participantes, donde todos aprenden de los demás.
- **Prosocialidad:** se promueve la colaboración, el apoyo mutuo y el trabajo en equipo para alcanzar objetivos comunes.

Beneficios del Enfoque de TRAIT:

- **Aprendizaje significativo:** los participantes aprenden de manera activa y vivencial, lo que les permite comprender mejor los conceptos y aplicarlos en la práctica.
- **Desarrollo de habilidades:** los participantes desarrollan habilidades esenciales del trabajo social, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.
- **Empoderamiento:** los participantes se sienten más seguros y capaces de aplicar lo aprendido en su práctica profesional.
- **Transformación social:** el enfoque de TRAIT contribuye a la transformación social al promover la justicia social, la equidad y los derechos humanos.

Esta guía metodológica proporciona una descripción detallada del enfoque de TRAIT, que incluye:

- Los principios y valores fundamentales del proyecto.
- Estrategias y técnicas de enseñanza y aprendizaje participativo.
- Las herramientas y recursos necesarios para implementar el enfoque de TRAIT.

DIEZ PRINCIPIOS DE LOS PROFESIONALES DE TRAIT

Todas las personas tienen la misma dignidad, y las personas transgénero y de género diverso tienen derecho a ser tomadas en serio y a recibir atención afirmativa de género por parte de profesionales sanitarios y jurídicos, independientemente del protocolo de cada país. Esto significa:

1. Los profesionales de la salud, incluso si tienen que aplicar protocolos médicos que cuestionen la identidad de la persona debido a los requisitos legales de su país, deben considerar a la persona como experta en su propia vida y cuerpo y no cuestionar sus deseos o necesidades.
2. Los profesionales jurídicos o sanitarios deben estar formados en un enfoque transpositivo que se refleje en su trato y lenguaje, incluidas las preguntas que se formulan, confiando en el juicio de la persona trans como el más valioso.
3. Los profesionales no deben dudar de la persona transgénero o de género diverso si no se ajusta o responde a un estereotipo de género en la cultura del país donde se encuentra.
4. Los profesionales no deben menospreciar o considerar extraño que una persona transgénero o de género diverso no acepte criterios binarios para expresar su identidad de género.
5. Los profesionales jurídicos o sanitarios no deben asumir que la persona transgénero o de género diverso acude a ellos porque ser trans o de género diverso es un problema; pueden acudir por muchas razones como usuarios del sistema sanitario o jurídico y no necesariamente para hablar de su condición trans.
6. Más allá de los protocolos y leyes de cada país, los profesionales deben hacer preguntas de forma empática para decidir junto con la persona interesada la intervención adecuada y sin imponer su juicio profesional sobre los deseos o necesidades de la persona.
7. No se deben promover cirugías invasivas para que la persona transgénero o de género diverso encaje en un modelo social. Este enfoque empodera a la persona para que haga preguntas y decida a su propio ritmo qué necesita y le aporta más bienestar.
8. Los profesionales sanitarios no deben asustar a la persona transgénero o de género diverso con una lista de riesgos y efectos secundarios, sino que primero deben acompañar a la persona en la comprensión de sus necesidades e informarla adecuadamente para que pueda tomar sus propias decisiones con tranquilidad y con toda la información necesaria a su alcance.

9. Los profesionales sanitarios y jurídicos deben aceptar a la persona transgénero o de género diverso tal y como es y no como el profesional cree que debería ser.
10. Aumentar los indicadores de atención prosocial en el ámbito jurídico y sanitario es un beneficio para todo el sistema y la sociedad, porque hace que el sistema sea más inclusivo y eficaz a la hora de apoyar a cualquier miembro de una minoría.

ANTECEDENTES TEÓRICOS

Para conocer los antecedentes teóricos sobre el tema de las personas transgénero y de género diverso en entornos de atención, consulte el Manual del proyecto TRAIT, que está disponible en inglés, italiano, español, checo y eslovaco. Este manual proporciona un marco de referencia básico y conceptos relacionados con las personas transgénero y de género diverso que se desarrollarán más en las formaciones de los respectivos socios del proyecto en diferentes países.

PRINCIPALES CONSIDERACIONES DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN

SENSIBILIDAD Y CONCIENCIA

Es importante tener un conocimiento profundo de las necesidades y experiencias de las personas trans y de género diverso. Esto incluye comprender los desafíos que pueden enfrentar para acceder a la atención sanitaria, como la discriminación o la falta de comprensión, la patologización, etc. por parte de los proveedores sanitarios en entornos locales (España, Italia, Eslovaquia, Chequia). Los profesionales pueden tener prejuicios o estereotipos inconscientes sobre las personas LGTBI que pueden afectar los servicios. Durante la formación, se debe prestar especial atención a la sensibilidad y la concienciación para cultivar una comprensión y un respeto profundos por las experiencias y los desafíos que enfrentan las personas trans y de género diverso.

Comprender la diversidad de género

Introducir conceptos no patologizantes y afirmativos de identidad de género, expresión de género, atención que afirme el género y autodeterminación como las mejores prácticas para el apoyo a las personas trans y de género diverso. Destacar el espectro de identidades y expresiones de género para destacar que no existe una única forma de ser transgénero o de género diverso.

Desafíos sociales y médicos

Educar sobre los estigmas sociales, la discriminación y las barreras a la atención médica que las personas transgénero suelen encontrar. Analizar los problemas de salud mental, como las tasas más altas de depresión y ansiedad debido al rechazo o la discriminación social, y la importancia de la atención médica y los servicios legales de apoyo.

Fomento de la empatía

A través de ejercicios y métodos de entrenamiento prosocial, se puede ayudar a los participantes a comprender cómo manejar situaciones delicadas, como dirigirse a una persona transgénero en el ámbito sanitario, hablar sobre temas relacionados con la transición o defender los derechos de las personas transgénero en entornos legales. Incluye testimonios o ponentes invitados de la comunidad transgénero para compartir historias y perspectivas personales, lo que puede mejorar la empatía y la comprensión entre los participantes.

LENGUAJE

El uso adecuado del lenguaje es fundamental en las interacciones con personas TGD, ya que refleja respeto y reconocimiento de su identidad de género y la diversidad de sus experiencias. Recuerde que las elecciones de lenguaje dan forma a nuestro mundo y crean el entorno para los demás, incluidas las personas transgénero y de género diverso.

Pronombres y títulos

Durante la formación, use siempre los pronombres correctos y el lenguaje de género, evite usar el género incorrecto para los participantes, los ponentes invitados y otros formadores. Se recomienda el uso de etiquetas con el nombre para indicar los pronombres. Hable sobre la importancia de preguntar y usar correctamente los pronombres de una persona. El uso incorrecto del género puede causar angustia y daño, lo que afecta el nivel de confianza y comodidad en las interacciones profesionales. Use títulos y sustantivos neutrales en cuanto al género si es posible y asegúrese de que los formularios y materiales utilizados durante la formación no supongan solo opciones binarias de género o no pidan marcadores de género innecesariamente.

Lenguaje inclusivo y afirmativo

Durante las formaciones, se debe evitar el lenguaje que suponga o imponga estereotipos de género. Por ejemplo, se pueden utilizar términos como "pareja" en lugar de términos específicos de género como "marido" o "esposa", a menos que la persona lo especifique. Se recomiendan términos que afirmen la identidad de género de la persona; por ejemplo, referirse a un procedimiento relacionado con la transición como "cirugía de afirmación de género" en lugar de "cambio de sexo".

Comunicación sensible

Forme a los profesionales sobre cómo manejar conversaciones sobre partes del cuerpo e historial médico con tacto y sensibilidad, especialmente en lo que respecta a la atención relacionada con la transición.

Hable sobre la importancia de la confidencialidad y la discreción en el manejo de información sobre la identidad de género de una persona en contextos médicos y legales.

Conocimiento de las consideraciones legales y éticas

Los profesionales deben conocer los derechos y las protecciones legales de las personas TGD, que pueden variar ampliamente según la ubicación. Conocimiento de las leyes y políticas locales, nacionales e internacionales que afectan a las personas TGD, incluidas las leyes contra la discriminación, los derechos de atención médica y el reconocimiento de la identidad legal. Se puede alentar a los profesionales legales a defender los derechos de las personas transgénero dentro de su sistema legal/judicial. Luego, se orienta a los profesionales médicos para que apoyen a las personas transgénero en su navegación por el sistema de atención médica, incluida la asistencia con el seguro y la documentación legal.

CONOCER A SU PÚBLICO OBJETIVO

Resulta beneficioso comprender quiénes son los participantes, sus antecedentes y su nivel de experiencia y conocimiento sobre las personas transgénero, de género diverso y, en general, LGBTQI. Hacerlo puede ayudar a adaptar el contenido y forma de impartir la formación para satisfacer sus necesidades, asegurando que la formación sea relevante y atractiva. Si es posible, pregunte sobre su nivel de conocimiento con anticipación y conozca sus experiencias con personas transgénero en su práctica o de manera más amplia.

Como la formación se brindará en varios países, es importante considerar el contexto cultural del público objetivo en cada lugar. Es fundamental estar informado sobre los marcos legislativos y de atención médica específicos con respecto a los derechos LGTBI y el reconocimiento legal de género para brindar información precisa y actualizada sobre el estado de las comunidades LGTBI dentro de los entornos sociales, legislativos y culturales específicos. Adaptar el contenido y la forma de impartir la formación a los antecedentes culturales de los participantes puede ayudar a garantizar que la formación siga siendo relevante y atractiva.

Profesionales de la salud

La información y los materiales presentados deben estar conforme con el conocimiento y el enfoque más actuales sobre las personas transgénero y de género diverso. Los principales documentos de referencia a este respecto son el Manual TRAIT especialmente diseñado y [Standards of Care 8](#) publicados por World Professional Association for Transgender Health así como la CIE-11 de la OMS. Además, la APA ha publicado recientemente la [Policy Statement on Affirming Evidence-Based Inclusive Care for Transgender, Gender Diverse, and Nonbinary Individuals, Addressing Misinformation, and the Role of Psychological Practice and Science](#).

Los profesionales de la salud deben estar bien familiarizados con el lenguaje y los conceptos específicos de la comunidad transgénero para poder respetar y responder con precisión a su identidad y necesidades. Es importante que los profesionales utilicen nombres y pronombres preferidos y sean conscientes de los impactos de la asignación incorrecta de género. También deben ser sensibles a los requisitos de atención médica específicos de las personas transgénero y trabajar por un entorno de atención médica inclusivo. Esto incluye comprender el contexto más amplio de discriminación y estigma que estas personas pueden enfrentar y tomar medidas activas para mitigar estos problemas. Además, garantizar que se respeten las protecciones legales y crear un entorno acogedor en los entornos de atención médica son esenciales para apoyar el bienestar y la dignidad de los clientes transgénero.

Profesionales jurídicos

La información y los materiales presentados deben reflejar los distintos niveles de participación profesional y los marcos legislativos en materia de derechos de las personas transgénero y de género diverso. Los principales documentos de referencia a este respecto son el Manual TRAIT especialmente diseñado y los [Yogyakarta Principles](#), [European Commission's Recommendation CM/Rec\(2010\)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity](#), [European Commission's Issue Paper on Human Rights and Gender Identity and Expression](#) y la Carta de Derechos Humanos.

Los profesionales jurídicos deben familiarizarse con las protecciones legales para las personas transgénero y LGTBI en su país, incluidas las leyes contra la discriminación y los derechos relacionados con el empleo y la atención médica. Es crucial respetar la identidad de género de los clientes transgénero mediante el uso de sus nombres y pronombres preferidos y comprender los efectos nocivos del misgendering o del deadnaming durante los procedimientos legales. Además, es esencial abordar y prevenir la discriminación dentro de los entornos legales, lo que puede implicar la implementación de políticas inclusivas, educar al personal y colaborar con organizaciones lideradas por personas transgénero para mejorar el acceso y los resultados legales. Los profesionales jurídicos también deben brindar asistencia jurídica personalizada para cuestiones como cambios de nombre, acceso a la atención médica y discriminación, al tiempo que garantizan un entorno seguro y acogedor que proteja contra posibles acosos o violencia.

DEFINIR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Para maximizar la eficacia de cualquier programa de formación, es esencial definir objetivos de aprendizaje claros y mensurables. Estos objetivos deben guiar la estructura del contenido y el diseño de las actividades, asegurando que se alineen estrechamente con los resultados deseados de la formación. Un conjunto de objetivos bien definido también ayuda a evaluar el éxito de la formación, proporcionando puntos de referencia con los que se puede medir el aprendizaje de los participantes. Además, es fundamental adaptar el contenido de la formación a los contextos locales específicos en los que se impartirá. Reconocer e integrar las diferencias culturales, sociales y económicas de las regiones garantiza que la formación sea relevante y resonante. Al personalizar los materiales y ejemplos para reflejar las realidades particulares de los participantes de diversos orígenes, la formación se vuelve más atractiva e impactante, mejorando así su efectividad general y garantizando que satisfaga las diversas necesidades de todos los asistentes.

PREPARACIÓN DE LA FORMACIÓN

Formar a los formadores

Al seleccionar formadores para programas sobre temas de personas transgénero y de género diverso, es fundamental evaluar sus calificaciones, experiencia y conocimientos especializados en diversidad e inclusión de género, así como su capacidad para involucrar a los participantes de manera efectiva y fomentar entornos de aprendizaje interactivos. Los formadores deben demostrar sólidas habilidades de comunicación, la capacidad de adaptarse a diversos estilos de aprendizaje y un profundo compromiso con el tema. Incluir formadores de diversos orígenes puede enriquecer el programa al introducir múltiples perspectivas y mejorar la relevancia de la formación en diferentes contextos.

Si la formación se va a impartir a nivel internacional, asegúrese de que los formadores estén bien preparados para manejar los matices de la transmisión de contenido a través de las fronteras culturales. Esta preparación podría implicar una formación especializada en el contenido específico, los métodos de impartición y las habilidades de facilitación para garantizar resultados de formación coherentes y efectivos en cada lugar.

Pilotando las formaciones

Las formaciones pilotos son un paso fundamental en el diseño y desarrollo de programas de formación, particularmente para temas sensibles como la concientización sobre personas transgénero y de género diverso. La etapa piloto implica probar el programa de formación con un grupo pequeño de alumnos antes de implementarlo a una audiencia más amplia. Este proceso permite a los formadores identificar cualquier área problemática dentro del programa, como contenido poco claro o actividades que pueden no lograr los resultados previstos. También ofrece la oportunidad de recopilar comentarios de los participantes, lo cual es inestimable para refinar y mejorar la formación para garantizar que sea eficaz y atractiva. Al realizar sesiones piloto, los formadores no solo mejoran la calidad y el impacto de sus programas de formación, sino que también ganan confianza en su capacidad para entregar el contenido de manera efectiva a grupos más grandes.

Monitoreo y evaluación de la formación

El monitoreo y la evaluación continua del programa de formación son esenciales para garantizar que cumpla con sus objetivos e identificar áreas de mejora, especialmente en la formación centrada en la concientización sobre personas transgénero y de género diverso. El monitoreo implica seguir el progreso de la formación a medida que se desarrolla, mientras que la evaluación analiza los resultados generales y el impacto después de su finalización. Los formadores pueden emplear varios métodos para medir la efectividad de su programa, como utilizar formularios de comentarios, realizar evaluaciones previas y posteriores a la formación y organizar grupos focales. Al recopilar activamente los comentarios de los participantes y analizar estos datos, los formadores pueden identificar aspectos de la formación que son efectivos y aquellos que requieren mejoras. Este proceso continuo permite a los formadores ajustar la formación, asegurando que satisfaga adecuadamente las

necesidades de los participantes y logre los resultados de aprendizaje previstos. Mediante un monitoreo y una evaluación diligentes, los formadores pueden mejorar continuamente la calidad y la eficacia de su formación, fomentando mejores resultados educativos para los participantes.

Lugar

Al seleccionar un lugar para la formación, se deben tener en cuenta varios factores para garantizar que se alinee con las necesidades y los objetivos de la formación. En primer lugar, el tamaño del lugar debe ser adecuado para acomodar cómodamente a todos los participantes, brindando asientos apropiados y espacio para cualquier actividad o ejercicio participativo y de evaluación planificados. La accesibilidad también es crucial; el lugar debe ser fácilmente accesible para todos los asistentes. Además, se debe verificar la disponibilidad de instalaciones y equipos esenciales, como sistemas audiovisuales, conexión a internet confiable y servicios de catering.

Material de referencia

Es beneficioso distribuir materiales de referencia, enlaces y otros recursos a los participantes antes de la sesión de formación. Esta provisión anticipada permite a los asistentes familiarizarse con el marco del tema y obtener conocimientos preliminares. Brindar estos materiales de antemano no solo ayuda a los participantes a comprender el contexto y el contenido de la formación de manera más profunda, sino que también les ofrece orientación sobre dónde encontrar más detalles, mejorando su preparación y participación general.

Cumplimiento de GDPR y Consentimiento Informado

Como formadores, es fundamental comprender y cumplir con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) al manejar datos personales durante las sesiones de formación. Es esencial garantizar que todos los participantes, incluidas las personas transgénero, estén plenamente informados sobre cómo se utilizará, almacenará y protegerá su información personal.

PARTES DE LA FORMACIÓN

Para lograr los objetivos de la formación del modelo TRAIT, los módulos de formación deben incluir componentes esenciales que comuniquen de manera efectiva el mensaje y los objetivos de brindar atención y servicios sensibles y de apoyo a las personas TGD.

Introducción y expectativas

Presentación de los ponentes, información técnica sobre el desarrollo de las formaciones (hojas de asistencia, instalaciones, descansos, etc.), evaluación final y certificado obtenido al finalizar. La presentación y las expectativas de los participantes para que participen se pueden

realizar en forma de actividad para romper el hielo (notas adhesivas, actividad en parejas o en grupo). Las expectativas se pueden escribir en el rotafolio y se pueden abordar durante la formación.

Se debe compartir el programa y el cronograma de las formaciones y discutir posibles cambios menores. Se debe proporcionar información sobre el proyecto TRAIT, sus resultados y los socios del proyecto.

Introducción al tema, conceptos principales y terminología

Al menos un bloque de formación (90 minutos) debe dedicarse a la introducción del tema y a la explicación de los principales conceptos y terminología relacionados con LGTBI+ y, en particular, las personas transgénero y de género diverso, con especial atención a las particularidades del país y al interés particular del grupo objetivo de los participantes. El contenido de esta sesión introductoria debe basarse en los conocimientos y conceptos más recientes utilizados, e incluir y difundir entre los participantes solo una terminología respetuosa y sensible.

Contenido relevante para el grupo objetivo (específico del país)

Esta parte constituye la principal contribución a la formación, proporcionando información relacionada con el tema (personas transgénero y de género diverso) a los diferentes grupos destinatarios de los participantes en función de sus necesidades.

Recomendaciones para la comunicación

Los principios y recomendaciones para la comunicación con personas transgénero y de género diverso deben ser parte integral de cada formación, ya que ayudan a los participantes en su rol de profesionales a establecer y mantener un contacto respetuoso con los clientes transgénero y de género diverso. Para recomendaciones específicas, consulte el Manual TRAIT.

Panorama de los recursos (recursos comunitarios, grupos y organizaciones LGTBI, otros servicios de apoyo)

Es fundamental proporcionar un panorama de los recursos comunitarios, otros servicios y materiales de referencia a los participantes. De esta manera, obtendrán conocimientos y recursos valiosos que podrán utilizar para mejorar su comprensión del tema en cuestión y su capacidad para aplicar lo aprendido. Los recursos comunitarios, como los grupos de apoyo locales, las agencias gubernamentales y las organizaciones sin fines de lucro, pueden brindar a los participantes la ayuda y el apoyo prácticos que puedan necesitar. Además, los materiales de referencia, como libros, sitios web y revistas, pueden ayudar a los participantes a mantenerse actualizados sobre las tendencias actuales, las mejores prácticas y las investigaciones relacionadas con el tema que están aprendiendo. Al proporcionar una descripción general de estos recursos, los formadores pueden ayudar a sus participantes a tener más confianza, competencia y eficacia en su trabajo, lo que conduce a mejores resultados.

Cierre

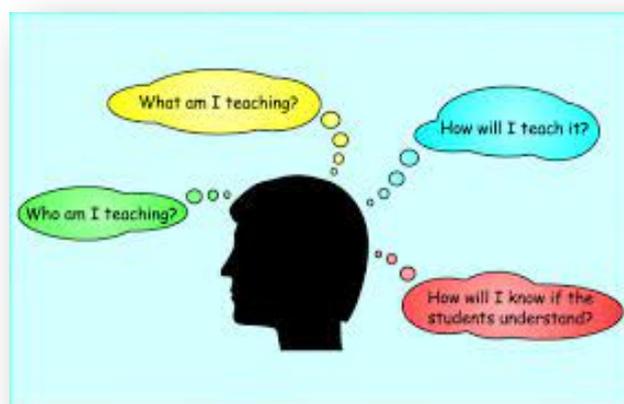
Como formador, cerrar una sesión de formación es tan importante como comenzarla. Para garantizar que los participantes se vayan con una comprensión clara de lo que han aprendido y cómo aplicarlo, debe resumir los puntos clave de la formación y destacar los pasos a seguir que pueden seguir. Tómese el tiempo para revisar toda la información importante que se haya tratado y aclarar las preguntas que puedan tener los participantes. Además, bríndeles la oportunidad de brindar comentarios y hacer las preguntas finales que puedan tener. Por último, agrádezcáles su participación y recuérdelos los pasos a seguir o los recursos que puedan tener a su disposición. Si se toma el tiempo para finalizar una sesión de formación de manera eficaz, puede ayudar a que los participantes se vayan con una impresión positiva y una mayor sensación de confianza y competencia.

Evaluación

Realice la evaluación de la formación en la forma acordada de antemano. Las formas pueden ser diferentes a las de los formularios de retroalimentación, mediante evaluaciones previas y posteriores a la formación sobre el cumplimiento de las expectativas y grupos de discusión. Asegúrese de que los participantes estén informados sobre la forma de evaluación antes o al inicio de las formaciones.

Autorreflexión

La reflexión ayuda a analizar críticamente las experiencias, acciones y decisiones en el contexto de las prácticas de enseñanza y aprendizaje antes, durante y después de la formación. Cuanto más capaces seamos de autorreflexión, mejor entenderemos nuestro papel como educadores. Reflexionar sobre la enseñanza implica una profunda introspección sobre nuestras prácticas docentes, puntos de vista sobre el aprendizaje y sesgos personales. Nos ayuda a comprender nuestras fortalezas y debilidades en la enseñanza y nuestros valores. Esta autoconciencia nos permite alinear los métodos de enseñanza con los objetivos educativos y tomar decisiones informadas.



MÉTODOS DE IMPARTICIÓN DE FORMACIÓN

Consideraciones generales

Formato presencial vs. formato en línea

Al seleccionar los métodos de impartición de formación más eficaces para el público objetivo y el contenido, es importante tener en cuenta las ventajas de los diferentes formatos. La formación presencial ofrece el beneficio de la interacción cara a cara, lo que permite una retroalimentación inmediata, aclaraciones y atención personalizada, junto con oportunidades de formación práctica y ejercicios prácticos. La formación en línea, por el contrario, ofrece la comodidad de acceder a la formación desde cualquier lugar y en cualquier momento, la capacidad de trabajar a su propio ritmo y la opción de volver a revisar el material varias veces. Los métodos en línea suelen implicar la interacción a través de videoconferencias, chat o correo electrónico, que pueden carecer del toque personal de los entornos en vivo, pero ofrecen una mayor flexibilidad.

Métodos de formación tradicionales

Conferencia con presentación: método tradicional de enseñanza frontal en el que el formador imparte información a los estudiantes mediante una presentación. Es útil cuando se necesita presentar información de forma rápida y eficaz.

Demostración con ejemplos prácticos o historias: ilustrar el tema con historias y ejemplos de ponentes invitados (puede ser en forma de contenido de vídeo o audio, testimonios escritos). Esto ayuda a comprender el tema desde un punto de vista personal.

Contenido de vídeo/audio: vídeos y grabaciones o clips de los mismos que ilustran el tema con historias y testimonios personales o muestran diversas situaciones con respecto al asunto discutido durante las formaciones.

Actividades grupales como:

Juego de roles: es decir, crear un escenario para que los participantes individuales desempeñen un determinado papel permite que los participantes practiquen y apliquen nuevas habilidades en un entorno realista. Por ejemplo, la prestación de atención médica a clientes transgénero. El juego de roles fomenta el aprendizaje activo, lo que ayuda a los participantes a comprender y retener mejor la información. Puede crear escenarios realistas que simulen situaciones del mundo real, lo que permite a los participantes practicar sus habilidades en un entorno seguro y controlado. Puede hacer que las sesiones de capacitación sean más divertidas y atractivas. También ayuda a los participantes a mantenerse concentrados e interesados en el material.

El **estudio de caso** generalmente presenta un escenario realista que los participantes analizan y discuten, considerando los diversos factores involucrados y explorando posibles soluciones. Al examinar situaciones del mundo real, los estudios de caso ayudan a los participantes a aplicar conceptos y modelos teóricos a situaciones prácticas, mejorando su comprensión de problemas complejos y mejorando sus habilidades de toma de decisiones.

Los estudios de caso también se pueden utilizar para estimular el debate grupal, promover el aprendizaje activo y alentar a los participantes a trabajar en colaboración.

El **debate grupal** facilita un mejor aprendizaje y la comprensión de diferentes perspectivas y puntos de vista que de otro modo se omitirían. Profundiza el interés y fomenta la participación activa.

Autoestudio: aprendizaje independiente sin la guía de un maestro o instructor. El autoestudio tiene varias ventajas, incluida la flexibilidad, la autonomía y la capacidad de aprender a su propio ritmo. Permite a los estudiantes elegir lo que quieren aprender, cómo quieren aprenderlo y cuándo quieren aprenderlo, lo que lo convierte en un enfoque altamente personalizable.

Métodos de formación basados en el enfoque de TRAIT

Metodología de visualización participativa

El proyecto TRAIT enfatiza el uso de metodologías de enseñanza y aprendizaje participativas y prosociales para promover la participación activa, la colaboración y el empoderamiento entre los participantes. En consonancia con este enfoque, el proyecto aboga por la adopción de la **metodología de visualización participativa** (PVM), inspirándose en el trabajo de LIPA NET (lipa-net.org)

¿Qué es la metodología de visualización participativa?

La metodología de visualización participativa (PVM) es un enfoque colaborativo para crear y utilizar representaciones visuales con el fin de facilitar la comprensión, la comunicación y la toma de decisiones. Hace hincapié en la participación activa de los participantes en el proceso de visualización, fomentando un sentido de pertenencia y aprendizaje compartido.

Principios clave de la metodología de visualización participativa:

- **Co-creación:** las visualizaciones son creadas en colaboración por los participantes, en lugar de ser impuestas por el formador.
- **Diversidad de perspectivas:** se fomentan y valoran diferentes perspectivas e ideas en el proceso de visualización.
- **Comprensión emergente:** las visualizaciones sirven como una herramienta para explorar y descubrir nuevos conocimientos en lugar de simplemente presentar información predeterminada.
- **Orientada a la acción:** las visualizaciones se utilizan para informar y guiar la acción, lo que conduce a un cambio positivo.

Beneficios de la metodología de visualización participativa:

- **Mayor comprensión:** las visualizaciones pueden ayudar a los participantes a comprender mejor los conceptos y las relaciones complejas.

- **Mejora de la comunicación:** las visualizaciones pueden facilitar la comunicación eficaz entre los participantes, superando las barreras lingüísticas y culturales.
- **Empoderamiento:** los participantes se sienten empoderados para hacerse cargo de su aprendizaje y contribuir a la toma de decisiones.
- **Creatividad e innovación:** las visualizaciones pueden estimular la creatividad y la innovación al alentar a los participantes a pensar de manera innovadora.

Aplicación de la metodología de visualización participativa prosocial:

La visualización participativa prosocial (PPV) se puede aplicar de manera eficaz en la formación en trabajo social para abordar una amplia gama de objetivos de aprendizaje, entre los que se incluyen:

- **Comprender los problemas sociales:** visualizar problemas sociales complejos, como la pobreza, la desigualdad y la discriminación, puede ayudar a los participantes a comprender mejor sus causas y consecuencias.
- **Trazar un mapa de las redes sociales:** crear representaciones visuales de las redes sociales puede revelar patrones de relaciones, dinámicas de poder y distribución de recursos.
- **Analizar las intervenciones sociales:** visualizar el impacto de las intervenciones sociales puede ayudar a evaluar su eficacia e identificar áreas de mejora.
- **Desarrollar planes de acción:** mediante técnicas de visualización, los participantes pueden desarrollar de manera colaborativa planes de acción para abordar los desafíos sociales.

Nota: Este capítulo ofrece un panorama de la metodología de visualización participativa y su aplicación en la formación en trabajo social. Para obtener orientación más detallada sobre la implementación de la visualización participativa en contextos de formación específicos, se recomienda consultar con formadores y facilitadores experimentados.



Enfoque participativo a través de la visualización prosocial

El trabajo en equipo no siempre es sinónimo de una participación eficaz de todos los miembros de un grupo. Compartir ideas puede dificultar que todos los miembros participen de forma activa y equitativa en el proceso de toma de decisiones.

Por otra parte, un trabajo en equipo eficaz puede favorecer una mejor gestión del tiempo invertido en reuniones, la mejora de la calidad de los documentos redactados en conjunto, el desarrollo de proyectos representativos de la opinión del grupo, la evaluación eficaz tanto de los procesos como de los resultados, el fomento de la participación y la creatividad individual y colectiva.

La Visualización Participativa Prosocial (PPV) es una metodología de diálogo escrito que integra una perspectiva de psicología prosocial para generar procesos altamente participativos, empatía grupal, y promover el pensamiento conjunto, la visualización de ideas globales, respetando la identidad, dignidad y autonomía de cada persona del grupo. Como método, favorece espacios seguros de intercambio y es altamente productivo para generar resultados complejos en periodos cortos de tiempo. Es un método que puede utilizarse para visualizar ideas, generar mapas comunes, hacer diagnósticos y análisis, generar preguntas o líneas de acción. Se puede utilizar de forma uno a uno para hacer entrevistas y en grupos. Es un método recomendado para trabajar temas en los que se requiere anonimato y alta participación grupal.



Requisitos:

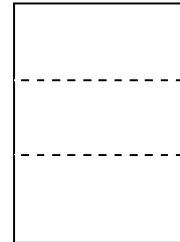
Número de participantes: Mínimo 6 máximo 20

Espacio con sillas móviles y paredes con ventanas donde se puedan colocar las tarjetas



Materiales

1. Altavoces conectados al ordenador y música adecuada a la actividad y al grupo
2. Un rotulador negro o azul de 5-6 mm para cada participante (IMPORTANTE: todos los rotuladores deben ser del mismo color)
3. 500 Tarjetas para dinámicas de grupo de color blanco. Como referencia, en una hoja A4 si la cortas en tres partes iguales, te salen 3 tarjetas. Mide aproximadamente 9,5 x 20,5 cm También se pueden comprar online <https://ftcvisual.es/es/180-tarjetas>
4. 50 tarjetas de otro color (verde, azul, amarillo)
5. Papel de embalaje (aproximadamente 5 rollos)
6. Rollos de cinta de pintor
7. Cinta adhesiva de espesor normal
8. Tijeras
9. Pegatinas de puntos rojos o verdes (un rollo o 10 hojas)



Ejemplo de materiales

EJEMPLO: Programación de una Visualización Participativa Prosocial (grupo de 10-12 participantes, duración entre 1 y 1,5 horas)

Preparación:

- *¿Qué pregunta quiero hacer? ¿El grupo es capaz/tiene el conocimiento para responderla?*
- *¿Cuántos participantes somos (o estoy invitando)? ¿Quiénes son?*
- *¿Cuánto tiempo quiero dedicar a este proceso? ¿Un estilo de facilitación más directivo o más permisivo?*
- *¿Cuántas ideas (tarjetas) puedo visualizar en este período de tiempo?*
- *¿Cuál es mi papel como facilitador?*

Esquema de la sesión de visualización participativa prosocial	
5-10min	<p>Introducción del facilitador sobre los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Qué vamos a hacer y por qué?</i> • <i>¿Cómo vamos a proceder?</i> • <i>¿Cuál es el objetivo de la sesión?</i> <p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explica la pregunta y se asegura de que: <i>¿los participantes han entendido la pregunta? Explica tu papel como facilitador</i> • Explica cómo funciona el anonimato (escribir en mayúsculas, por ejemplo. Además: no identificar al autor de una tarjeta, sino interpretarla como un grupo)
5-10min	<p>“Lluvia de ideas”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribuya una tarjeta por participante (ejemplo) • Cada participante escribe en una tarjeta la respuesta a la pregunta de plata (una idea), la que le parezca más importante

<p>15 or more minutes</p>	<p>El facilitador recoge tarjetas de los participantes. Lee una tarjeta en voz alta y la coloca en el panel.</p> <p>Luego lee en voz alta la siguiente tarjeta y pregunta al grupo: “¿Esta tarjeta está relacionada con la anterior o creen que es una idea nueva?”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la idea de la tarjeta representa el mismo contexto que la primera, la coloca al lado, es decir, en una fila con la primera. • Si la tarjeta no representa el mismo contexto que la primera, la coloca debajo de la primera tarjeta abriendo así una nueva fila <p>Así, de la misma manera continua con las demás tarjetas: 1) lee en voz alta 2) pregunta si pertenece a alguna de las filas que ya existen en el panel, o si es una idea nueva, así se abre una nueva fila.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procede así hasta que todas las tarjetas estén colocadas en el panel. • Si el grupo no se pone de acuerdo en dónde colocar una tarjeta, se puede escribir la tarjeta una segunda vez y colocarla en dos filas diferentes.
<p>5min</p>	<p>Una vez finalizada la visualización, el facilitador pide a los participantes que propongan un título para cada fila. El facilitador (o un participante) escribe este título en una tarjeta y la coloca al principio de la fila respectiva.</p> <p>Al final, el facilitador ha logrado los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha promovido la participación de todos, ya sean tímidos o extrovertidos • ha permitido la creatividad (sin censura, salvo insultos, ataques personales, etc.) • se ha organizado una estructura visual para las ideas/tarjetas • los participantes han resumido explicaciones largas en una sola frase corta (una idea en una tarjeta) • el facilitador ha ayudado a resumir filas de varias ideas en un solo título, lo que da una mejor visión general

5min	<p>Votación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El facilitador distribuye un gomet (autoadhesivo) a cada participante del grupo, si hay menos de 7 filas en el panel, y dos gomets si hay más de 7 filas. • Se escribe y muestra una nueva pregunta: “¿Qué línea de ideas/temas les parece más relevante/...que quieren trabajar?”
	<p>Los resultados de la votación permiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • priorizar ciertos temas sobre otros • dividir el grupo en pequeños grupos. Cada pequeño grupo puede trabajar sobre un tema/resultado.
30-45min	<p>Después de 30-45 minutos, los grupos pequeños presentan sus resultados a todo el grupo (plenaria).</p>
	<p>Fin del PPV</p>

Grupos focales desde una perspectiva prosocial

Introducción: El valor de los grupos focales prosociales con profesionales legales y sanitarios que atienden a personas trans

En la sociedad actual, las personas transgénero siguen enfrentándose a importantes desafíos para acceder a servicios legales y sanitarios equitativos y afirmativos. Para abordar estas disparidades, es crucial entablar un diálogo y una colaboración continuos con los profesionales que trabajan directamente con las comunidades transgénero. Los grupos focales, cuando se conducen desde una perspectiva prosocial, ofrecen una herramienta valiosa para recopilar información, fomentar la comprensión y promover cambios positivos en esta área crítica.

Beneficios de los grupos focales prosociales:

Los grupos focales prosociales, caracterizados por la empatía, el respeto mutuo y un compromiso compartido con el bien social, proporcionan un espacio seguro y de apoyo para que los profesionales legales y sanitarios puedan:

1. **Compartir experiencias y perspectivas:** Los participantes pueden compartir abiertamente sus experiencias de trabajo con personas transgénero, ofreciendo valiosas perspectivas sobre las necesidades únicas, los desafíos y los éxitos encontrados en estas profesiones.
2. **Identificar brechas y barreras:** Al examinar colectivamente sus experiencias, los participantes pueden identificar brechas y barreras comunes en los servicios legales y sanitarios para las personas transgénero, lo que conduce a intervenciones y mejoras específicas.
3. **Desarrollar mejores prácticas:** A través de discusiones colaborativas, los participantes pueden generar y compartir las mejores prácticas para proporcionar servicios legales y sanitarios afirmativos e inclusivos a las personas transgénero.
4. **Promover la empatía y la comprensión:** El formato de grupo focal prosocial fomenta la empatía y la comprensión entre los participantes, rompiendo estereotipos y conceptos erróneos sobre las personas transgénero y sus experiencias.
5. **Identificar áreas para futuras investigaciones:** Los conocimientos obtenidos de los grupos focales prosociales pueden servir de base para futuras iniciativas de investigación destinadas a mejorar la vida de las personas transgénero.

Aplicaciones de los grupos focales prosociales en entornos legales y sanitarios:

Los grupos focales prosociales se pueden utilizar eficazmente en diversos entornos legales y sanitarios para:

1. **Evaluar los servicios existentes:** Evaluar la eficacia de los servicios legales y sanitarios actuales para las personas transgénero, identificando áreas de mejora y expansión.
2. **Desarrollar programas de formación:** Informar del desarrollo de programas de formación para profesionales legales y sanitarios, garantizando que estén equipados con los conocimientos y habilidades necesarios para prestar una atención competente y afirmativa.
3. **Orientar el desarrollo de políticas:** Informar el desarrollo de políticas a nivel local, estatal y nacional para garantizar que los sistemas legales y sanitarios sean inclusivos y apoyen a las personas transgénero.
4. **Fomentar la participación de la comunidad:** Reforzar la colaboración entre los profesionales legales y sanitarios y las comunidades transgénero para promover la comprensión y abordar las necesidades de la comunidad.
5. **Promover el cambio social:** Contribuir a un cambio social más amplio mediante la sensibilización sobre las cuestiones transgénero y la defensa de un trato y unas oportunidades equitativos.

Garantizar la prosocialidad en la facilitación de grupos focales:

Para aprovechar plenamente los beneficios de los grupos focales prosociales, es esencial que los facilitadores:

1. **Establezcan un entorno seguro e inclusivo:** Crear una atmósfera acogedora y respetuosa en la que los participantes se sientan cómodos para compartir sus perspectivas sin temor a ser juzgados o discriminados.
2. **Fomenten la escucha activa y la empatía:** Propiciar un entorno de escucha activa, animando a los participantes a escuchar con atención y a empatizar con las experiencias de los demás.
3. **Promuevan la responsabilidad compartida:** Destacar la responsabilidad compartida de crear una dinámica de grupo positiva y productiva, donde todas las voces sean valoradas y respetadas.
4. **Mantengan la neutralidad y la objetividad:** Permanecer neutral y objetivo durante todo el proceso de facilitación, evitando opiniones o sesgos personales que puedan influir en la discusión.
5. **Protejan la confidencialidad:** Garantizar que todas las contribuciones de los participantes se mantengan confidenciales, protegiendo su privacidad y fomentando el diálogo abierto.

Al adherirse a estos principios, los facilitadores pueden crear un entorno de grupo focal prosocial que fomente un diálogo significativo, promueva la comprensión e impulse cambios positivos en el panorama legal y sanitario para las personas transgénero.

Las siguientes directrices proporcionan recomendaciones a cada socio en lo que respecta a la inscripción del grupo objetivo seleccionado, la metodología a implementar para facilitar la discusión y la evaluación de la actividad que estará respaldada por transcripciones textuales de grabaciones de video y audio.

Metodología

- 2 miembros de los respectivos equipos de proyecto tendrán el rol de moderador (1) y observador (1) quienes, apoyados por estas pautas, procederán a realizar la actividad.
- El rol del moderador es introducir el tema a los participantes del grupo focal, guiar y encaminar a los entrevistados hacia los temas más importantes, asegurándose de que los entrevistados no se desvíen del tema, no eludan o malinterpreten el significado de las preguntas.
- La discusión dura, por lo general, dos horas, máximo dos horas y media; es responsabilidad del moderador evaluar el tiempo que se debe asignar a cada tema y la capacidad de los participantes para cumplir con la tarea.
- El rol del observador es brindar asistencia al moderador: anota indicaciones y comentarios sobre el funcionamiento del grupo focal, observa la dinámica y el clima que el grupo establece en su interior, anota notas personales y observaciones sobre la participación. Durante la planificación, el Observador realiza tareas logísticas y organizativas y también tiene la tarea de establecer el grupo de discusión.

Inscripción

- Remitir invitaciones por correo electrónico, WhatsApp u otros medios para acordar una fecha y hora convenientes para todos los participantes seleccionados.
- Confirmar, mediante llamada telefónica directa y segundo correo electrónico con los detalles de la reunión, el formulario de recolección de datos y el consentimiento informado.
- Las sesiones deben organizarse en un ambiente adecuado, sin interferencias; ninguna otra persona debe estar presente durante toda la duración de la discusión.
- Si se utiliza una plataforma en línea, es obligatorio elegir una plataforma que permita la grabación de las sesiones: Se debe informar a los participantes que la sesión será grabada (si no se necesita o no se desea grabar, el observador puede escribir las ideas principales en tiempo real)

Discusión

Esquema del Grupo Focal

1) Prólogo y presentación de moderadores y participantes

- Presentar al moderador y al observador indicando claramente cada función y agradecer a los participantes su ayuda y disposición para participar en el grupo focal;
- Garantizar el anonimato y la confidencialidad de los datos,
- Recomendar la participación activa de todos, destacando la importancia de registrar el punto de vista de cada participante,
- **Informar que la conversación será grabada, por lo que se pide no superponerse al hablar para tener una buena calidad de grabación;**
- Presentar el objetivo del grupo focal y aclarar los términos cruciales para establecer una base de conocimiento común.
- Sugerir a los participantes del grupo focal que se presenten (nombre, apellido, puesto/trabajo, lugar de trabajo, etc.); **recomendamos encarecidamente apagar la grabación –solo para este pasaje– para garantizar el anonimato.**
- Describir brevemente los temas que se abordaron en la encuesta.

2) Preguntas para el grupo focal de discusión

- Recuerde resumir los temas y las cuestiones planteadas en cada sección y pedir confirmación de la exactitud y la integridad de lo resumido.

3) Cierre del grupo focus

- Agradecer a todos los participantes por su valiosa contribución y participación.
- Recordar a todos los participantes que las evidencias, oportunamente formalizadas, serán enviadas a todos.

- Antes de despedir a los participantes, por favor asegúrese de recopilar toda la información requerida en el formulario de recolección de datos y, eventualmente, realizar las preguntas faltantes al final del grupo focal.

Instrucciones para el moderador

El moderador debe ser lo más neutral posible y limitarse a facilitar la discusión (sin expresar opiniones), explicar y comprender las diferentes participaciones. Al principio, el moderador comunicará a los participantes que está absolutamente bien no tener una opinión sobre el tema propuesto y obtener una durante el grupo focal. Durante la discusión, el moderador se asegurará de que todas las personas involucradas participen, de que no haya participantes demasiado dominantes, de que la discusión no se desvíe por las ramas y se mantenga dentro del tema.

El moderador debe ser un buen oyente y un buen orador, pidiendo a los participantes que reformulen sus palabras o reformulándose a sí mismo para asegurarse de haber entendido correctamente.

El moderador también debe comprender cuándo es el momento de pasar al siguiente tema y cuándo hacer preguntas directas si un tema no se aborda correctamente.

- En el caso de expresiones poco claras o ambiguas, el moderador debe dejarlas claras e instar al grupo a expresar sus opiniones y a definir las;
- Si durante la discusión alguien expresa una opinión muy fuerte o aborda un tema particularmente relevante, el moderador debe pedir a todos los miembros del grupo que den su opinión;
- Si ya con la primera pregunta surgen temas diferentes que se hubieran abordado en un segundo momento, el moderador debe posponer la discusión de estos temas y abordar un tema a la vez, indicando siempre claramente el tema abordado y orientando la discusión hacia él.
- Si un problema se aborda en dos niveles diferentes, el moderador debe dejarlos claros y sugerir al grupo que los aborde por separado (o que los aborde juntos si el grupo considera que no se pueden tratar por separado).
- Si un tema no se aborda, el moderador puede introducir un elemento que aún no haya sido resaltado por la discusión. El moderador debe saber, no obstante, que está interviniendo. El observador debe tomar nota de esto, así como de todo el resto del comportamiento del moderador.
- Verificar que todos los participantes tengan la oportunidad de hablar y expresar sus opiniones.
- No preocuparse por los momentos de silencio, ya que indican reflexión y análisis, pero intervenir si la situación se estanca.
- Intervenir si un miembro del grupo está monopolizando la discusión e impide que los demás participen.

- De vez en cuando, es oportuno hacer un breve resumen utilizando las palabras que surgieron de la discusión.
- Antes de comenzar una nueva sección, hacer un resumen y pedir a los participantes que confirmen la corrección del resumen en sí.
- Verificar que todos los participantes expresen sus opiniones, también mediante gestos de aprobación y miradas de aprobación. Durante los momentos más interesantes de la discusión, el moderador puede preguntar si todos los participantes están de acuerdo, dejando algunos momentos de silencio para la reflexión.

Instrucciones para el observador

Durante el grupo focal, el observador gestionará las grabaciones de audio y vídeo y tomará nota de las sugerencias y comentarios sobre el funcionamiento del grupo, la dinámica y el clima en el grupo. Inmediatamente después de finalizar el grupo focal, el observador compartirá con el moderador, de forma inmediata, su impresión sobre el funcionamiento y la dinámica del grupo.

- Asignar a cada participante un número con el que se le identificará al transcribir las notas;
- Anotar los pasajes esenciales de la discusión, tanto los implícitos como los explícitos;
- Anotar las señales no verbales, la dinámica del grupo, el desarrollo, las impresiones y comentarios personales;
- Ser capaz de rastrear las influencias en el desarrollo de la discusión, identificar la dinámica del grupo y los posibles condicionamientos del grupo focal;
- Antes de despedir a los participantes, asegúrese de recopilar toda la información requerida en el formulario de recolección de datos.

Desarrollo del grupo focal

Tiempos: en el grupo focal online la capacidad de atención de los participantes es menor, por lo que sugerimos un máximo de 90 minutos de duración.

El entorno virtual puede inducir a los participantes a considerar al moderador como el interlocutor principal. Para facilitar la interacción entre los participantes es útil recordar que el grupo focal requiere la discusión entre los participantes y proponer una pequeña “prueba de interacción” al inicio del grupo focal (por ejemplo durante la presentación de cada participante) para romper el hielo. El entorno online puede propiciar un estilo de conversación más distanciado, por lo que es importante que el moderador fomente al máximo la interacción entre los participantes.

- apagar los teléfonos móviles y otros dispositivos
- elegir una habitación tranquila, sin ruidos ni ninguna otra perturbación
- apagar cualquier otra aplicación
- invitar a los participantes a mantener el micrófono apagado cuando no estén hablando

- recordar que el uso de la grabación de vídeo y audio se limita a los fines de la investigación y pedir a los participantes que **no** graben ninguna parte del grupo focal

Participantes

Dado que existe la posibilidad de que varios participantes no se conecten, es obligatorio establecer la condición para una posible reprogramación del grupo focal; por lo tanto, es fundamental la presencia de 5-8 participantes.

Consentimiento informado

La declaración de consentimiento informado debe ser presentada, ya firmada, por cada participante junto con el formulario de recolección de datos.

Recolección y procesamiento de datos

Durante la reunión, recomendamos tomar notas que puedan ayudar a sintetizar, resumir parcialmente o recordar una idea en particular.

Ejemplo

Estructura de la propuesta grupo focal TRAIT

ENCUESTA (mentímetro o VPP) (15 min)

- 1) Resume en una palabra cuáles son tus expectativas de esta formación.
¿Por qué?
- 2) ¿Cuál es la principal dificultad que experimentas al trabajar con personas transgénero en tu ámbito profesional?
- 3) Si piensas en una formación para profesionales de la salud y el derecho que trabajan con personas transgénero, y si piensas en lo que ya existe y lo que falta en tu país, elige una idea de máximo 5 palabras que responda a estas preguntas.
- 4) ¿Cómo debería innovar esta formación?

REFERENCIAS

Escotorin, P. y Roche, R. (2015) "Focus group participativos desde un enfoque prosocial". En Escotorin, P.; Brundelius, M; e Izquierdo, C. (Eds) Proyecto europeo Spring: Investigación, participación y acción prosocial. (54-75) España: Círculo Rojo. <https://cursoslipa.files.wordpress.com/2019/06/libro-par-prosocialidad-spring.pdf>

Brundelius y Escotorin (2010) "El método de Visualización Participativa Prosocial de Reuniones (VPP)". En Robert R. (Ed.) *Prosocialidad: Nuevos desafíos: métodos y pautas para la optimización creativa del entorno*. (133-143) Ciudad Nueva: Buenos Aires. <https://libros.ciudadnueva.com.ar/producto/prosocialidad-nuevos-desafios/>

American Psychological Association. (2012). Guidelines for psychological practice with lesbian, gay, and bisexual clients. *American Psychologist*, 67(1), 10–42. <https://doi.org/10.1037/a0024659>

GLSEN. "Educator Resources." Accessed 21.4.2024. <https://www.glsen.org/resources/educator-resources>.

The Safe Zone Project. Accessed 24.4.2024. <https://thesafezoneproject.com/>

World Professional Association for Transgender Health. Standards of Care for the Health of Transgender and Gender Nonconforming People. Version 8, 2022, <https://www.wpath.org/soc8>.

American Psychological Association. (2023). Policy Statement on Affirming Evidence-Based Inclusive Care for Transgender, Gender Diverse, and Nonbinary Individuals, Addressing Misinformation, and the Role of Psychological Practice and Science. Retrieved from <https://www.apa.org/about/policy/>

International Commission of Jurists and International Service for Human Rights. (2007). The Yogyakarta Principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity. Retrieved from <https://yogyakartaprinciples.org/principles-en/>

Council of Europe, Committee of Ministers. (2010). Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity. Retrieved from <https://www.coe.int>

European Commission. (2024). Issue Paper on Human Rights and Gender Identity and Expression. Retrieved from <https://rm.coe.int/issue-paper-on-human-rights-and-gender-identity-and-expression-by-dunj/1680aed541>