

Cómo mejorar la motivación y el compromiso

Soluciones en equipo y Soluciones para el bienestar



Por la Dra. Alice Medalia, Ph.D.

Sobre la autora

Alice Medalia tiene un título de doctorado (Ph.D.), es profesora de psiquiatría clínica y directora de los Servicios de Rehabilitación Psiquiátrica en el Departamento de Psiquiatría del Colegio Universitario de Columbia de Médicos y Cirujanos, Universidad de Columbia. Es reconocida como líder internacional en el tratamiento de disfunciones cognitivas en trastornos psiquiátricos y cuenta con numerosas publicaciones en su haber.

La Dra. Medalia ha recibido el Premio de Reconocimiento a la Contribución Educativa de la Alianza Nacional de Enfermedades Mentales (NAMI) 2003 y el premio Marie Kessel 2007 por sus destacadas contribuciones a la rehabilitación psiquiátrica. Eli Lilly and Company ha sido honrada por la sugerencia de la Dra. Medalia de utilizar el método IRIMM para los programas Soluciones en equipo y Soluciones para el bienestar.

Editora principal

Kathy Puskar, doctora en salud pública (DrPH), es profesora contratada de la Universidad de Pittsburgh y directora interina del Departamento de Salud y Sistemas Comunitarios de la Escuela de Enfermería. La Dra. Puskar tiene una maestría en enfermería psiquiátrica, una maestría en salud pública y un doctorado en salud pública con especialización en salud mental comunitaria de la Universidad de Pittsburgh. Es directora de un programa de maestría en enfermería psiquiátrica y enseña y supervisa a estudiantes de enfermería de diplomaturas, maestrías y doctorados en la práctica clínica de la enfermería psiquiátrica.

La Dra. Puskar ha dirigido tratamientos de psicoterapia individual, grupal y familiar con diversos pacientes. Sus principales intereses se concentran en la esquizofrenia, la enfermedad bipolar, la depresión, la promoción de la salud mental, la resiliencia y los métodos para enfrentar las necesidades diarias. La Dra. Puskar tiene más de 100 publicaciones relacionadas con la salud mental en revistas científicas interdisciplinarias y se desempeña en varias juntas editoriales. La Dra. es miembro de *Who's Who of American Women*.

La Dra. fue elegida miembro de la Academia Nacional de Práctica y la Academia Americana de Enfermería y fue presidenta de la Asociación Americana de Enfermeras Psiquiátricas (APNA). Ha sido homenajeada con el Premio Nightingale a la Investigación de Pennsylvania y el Premio a la Investigación de la Asociación Americana de Enfermeras Psiquiátricas. Ha recibido fondos de los Institutos Nacionales de Salud, el Instituto Nacional de Investigación de Enfermería, Eli Lilly and Company y la Fundación Staunton Farm para el estudio de la salud mental, el estrés, el enfrentamiento de las necesidades diarias y el cumplimiento de la medicación.

Revisores y colaboradores

Karen C. Tugrul, enfermera diplomada (RN) y licenciada en enfermería (BSN), es una enfermera psiquiátrica de Cincinnati, Ohio. Durante sus 22 años de carrera se ha desempeñado en ámbitos de atención comunitaria, cuidados intensivos y emergencias en puestos clínicos y administrativos. Durante la mayor parte de su carrera se ha dedicado a participar en la investigación de las causas biológicas y el tratamiento de trastornos del estado de ánimo y la esquizofrenia, y ha participado en más de 40 ensayos clínicos en los que se investigaron nuevos agentes e indicaciones para los medicamentos actuales.

Karen Tugrul ha dado conferencias en el ámbito nacional e internacional y es autora y coautora de más de 30 artículos sobre el tratamiento del trastorno bipolar, la esquizofrenia y el trastorno esquizoafectivo. Ha colaborado en las Juntas Editoriales de Indicaciones sobre Enfermería Psiquiátrica y Trastornos Bipolares y como consultora independiente durante 15 años.

Diana Streevey King tiene una maestría en ciencias (MS), es terapeuta de matrimonio y familia acreditada (LMFT) y trabaja en Eli Lilly and Company en la Unidad Comercial de Neurociencia. Antes de incorporarse a Eli Lilly and Company se especializó en el trabajo con personas que tenían enfermedades mentales graves, adicciones y en la defensoría de menores, utilizando un método de recuperación basado en las fortalezas para los individuos y sus familias.

Betty Vreeland tiene una maestría en ciencias de enfermería (MSN), es enfermera médica certificada (NP-C), certificada por la junta (BC), es enfermera diplomada en prácticas avanzadas (APRN) con autorización para recetar y trabaja como directora de programa en la Universidad de Medicina y Odontología de Nueva Jersey (UMDNJ), Universidad de Atención de la Salud Conductual (UBHC). Posee doble certificación nacional de la junta en salud mental y psiquiátrica y en enfermería de atención primaria. Tiene más de 25 años de experiencia en el trabajo con personas a quienes se les han diagnosticado enfermedades mentales y es una ferviente impulsora de mejoras para la salud y el bienestar de las personas con afecciones de salud

mental. Betty Vreeland es una investigadora activa que ha escrito y publicado materiales educativos que abordan temas de salud física y mental.

Betty Vreeland, junto al personal de su universidad, ha capacitado a más de 650 organizaciones de atención de la salud conductual de 47 estados, en la implementación de los programas psicoeducativos Soluciones en equipo y Soluciones para el bienestar.

Anna Marie Toto, quien tiene una maestría en educación (EdM), cuenta con más de 20 años de experiencia en capacitación y desarrollo curricular y de programas. Con una extensa trayectoria en educación psicológica individual y familiar, educación para la salud y prevención del abuso de sustancias, la carrera de Toto se ha concentrado en la implementación de modelos de servicio y de apoyo basados en la comunidad y la educación en ámbitos urbanos y suburbanos. Su experiencia clínica comenzó hace más de una década, a través del trabajo con adolescentes y adultos con trastornos psiquiátricos, adicciones primarias y otros trastornos presentes. Anna Marie Toto ha dirigido capacitaciones en todo el país sobre la implementación de Soluciones en equipo y Soluciones para el bienestar; ha realizado presentaciones sobre los resultados de los programas y ha sido coautora de materiales educativos relacionados. Anna Marie ha ofrecido servicios de consultoría a organizaciones de salud conductual sobre estos programas a fin de mejorar los resultados del personal y los clientes, y se dedica a crear asociaciones de colaboración a fin de ayudar a reducir los estigmas y elevar el nivel de concientización, servicio y atención.

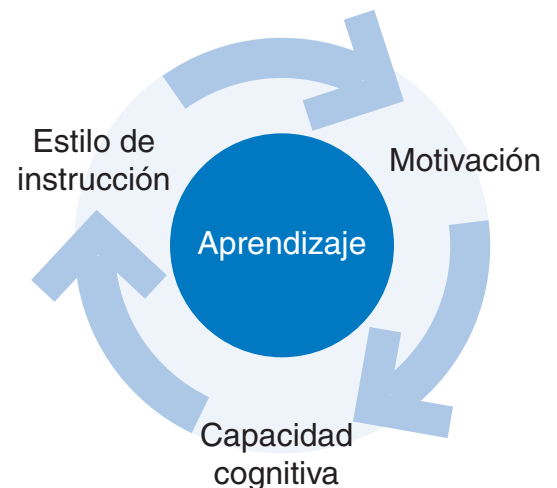
Introducción

¿Cuál es la mejor manera de llegar a cada persona en sus sesiones de Soluciones en equipo y Soluciones para el bienestar? ¿De qué manera se puede infundir en cada participante un sentido de entusiasmo y confianza respecto del uso de la información y las herramientas aprendidas?

Este capítulo proporciona a los facilitadores las estrategias y técnicas para mejorar la motivación y el compromiso de los participantes en el programa. Los participantes motivados y comprometidos tienen más posibilidades de implementar cambios en su conducta y estilo de vida que mejorarán su salud física y mental, así como su bienestar.

Los participantes de Soluciones en equipo y Soluciones para el bienestar aprenderán una gran cantidad de información nueva. Por lo tanto, es importante tener en cuenta las necesidades de aprendizaje de los participantes.

¡El aprendizaje es un proceso interactivo! Su estilo de instrucción, junto con la motivación y la capacidad cognitiva de los participantes, siempre se combinan para promover un mayor conocimiento y cambio en la conducta. El siguiente diagrama ilustra esta importante interacción.



Objetivos de aprendizaje

Después de leer esta sección, los facilitadores podrán:

- A. Identificar tres razones básicas por las que las personas tienen la motivación de aprender.
- B. Identificar barreras para el aprendizaje y el cambio.
- C. Identificar y aplicar técnicas de instrucción para mejorar la motivación y el compromiso.
- D. Identificar y utilizar el método IRIMM para las sesiones de Soluciones en equipo y Soluciones para el bienestar.

Información introductoria

Consideremos la manera en que los adultos abordan las situaciones de aprendizaje, algunas verdades y mitos comunes sobre el modo en que las personas aprenden nueva información y qué motiva a la gente a aprender y hacer cambios en sus vidas.

Los alumnos adultos son diferentes.

- A. **La edad cuenta.** Los adultos pueden tardar más en aprender, pero la buena noticia es que cuando aprenden, procesan en un nivel más profundo porque tienen muchas experiencias con las cuales enlazar la nueva información.
- B. **Los objetivos cuentan.** Los adultos desean poder aplicar lo que han aprendido e inmediatamente darle un uso práctico.
- C. **Los hábitos están establecidos.** Los alumnos adultos pueden tener modalidades establecidas que pueden ser contrarias al contenido que estaremos presentando. Es posible que no quieran cambiar porque puede dar la impresión de que les demandará un tremendo esfuerzo e incluso pueden sentirse amenazados cuando se les dice que deben cambiar esas conductas. Es necesario que sepan que respetamos sus opiniones y experiencia. Aprender sobre el bienestar generalmente involucra cambios en actitudes, acciones y conductas. El respeto hacia el valor de los cambios graduales hará que los alumnos adultos se sientan más en control.
- D. **La simple presentación de ideas probablemente no conduzca a cambios en la conducta.** ¿Por qué? Por muchas razones, pero algunas importantes son:
 - Los adultos que no tienen enfermedades mentales recuerdan menos del 10% de lo que leen y el 50% de lo que ven o escuchan. Las personas que padecen enfermedades mentales tienen más dificultad para recordar. Sin embargo, todos recuerdan mucho más de lo que ellos mismos dicen y hacen. Por esta razón el aprendizaje más profundo se produce cuando el material nuevo se aplica en forma activa a situaciones de la vida real.
 - Incluso cuando las personas saben lo que deberían estar haciendo, es posible que no se den cuenta de la necesidad de cambio o no estén preparados para el cambio.

Mitos y verdades sobre el aprendizaje

Verdades:

- Diferentes individuos aprenderán cosas diferentes, de maneras diferentes y a ritmos diferentes.
- El aprendizaje a través de la comprensión se retendrá mejor que lo aprendido de memoria.
- Las personas recuerdan más de lo que aprenden si se involucraron en forma activa en una experiencia de aprendizaje emocionalmente gratificante.
- La repetición generalmente mejora el aprendizaje.
- La instrucción multisensorial que involucra oportunidades de escuchar, ver, incluso tocar, saborear u oler, mejora el aprendizaje.
- Los alumnos que están internamente motivados a aprender, aprenderán más.
- Las personas recuerdan la nueva información de una mejor manera cuando se da en un contexto que es personalmente relevante. Esto se logra al relacionar la nueva información con sus conocimientos y experiencias existentes.

Mitos:

- Todos comienzan con la misma base de conocimientos.
- Todos aprenden al mismo ritmo.
- Todos aprenden mejor escuchando.
- Todos pueden vincular el nuevo conocimiento con la experiencia de inmediato.
- Todos aprenderán por sus propios medios.
- El aprendizaje es la transmisión de conocimientos de un maestro a un alumno relativamente pasivo.

Qué motivaciones tienen las personas para aprender y cambiar

La motivación no es un fenómeno de todo o nada. Más bien, las personas por lo general avanzan a través de etapas de preparación para el cambio, que reflejan el creciente compromiso para el cambio. Según The Stages of Motivational Readiness for Change Model (SOC) desarrollado por Prochaska & DiClemente, 1983, existen cinco etapas que se describen en la tabla de la próxima página.

Información introductoria (cont.)

Etapas de cambio

<i>Etapas</i>	<i>Definición</i>	<i>Intervención</i>
Contemplación previa	Actitud que demuestra no tener intención de cambio	Aumento de la concientización
Contemplación	Reflexionar sobre el cambio	Motivar, inclinar la balanza
Preparación	Preparación de un plan	Plan de acción concreto
Acción	Implementación del plan	Asistir con comentarios de apoyo
Mantenimiento	Continuidad de las acciones deseables	Recordatorios, cómo evitar deslices

Prochaska J., DiClemente C., Norcross, J. (1992). *Amer Psychologist*.47:1102-1114

Los líderes de grupo tienen múltiples oportunidades de ayudar al progreso de las personas de una etapa a la otra a través de:

- el aumento del conocimiento sobre bienestar y nutrición;
- el uso de estrategias de enseñanza que aumentan la motivación;
- la obtención de apoyo social; y
- la ayuda para desarrollar un sentido de autoeficacia en torno a las conductas de bienestar.

Un importante principio motivador planteado por Rollnick y Miller (1995) es que la preparación para el cambio no es un rasgo del participante, sino que es un producto en continuo cambio de la interacción interpersonal. Por lo tanto, el facilitador del grupo debe ser muy receptivo y estar atento a los signos motivadores de los participantes. La resistencia al cambio por parte del participante se interpreta como señal de que el facilitador del grupo debe modificar las estrategias motivadoras.

Motivación para aprender

¿Qué se puede decir sobre la motivación para aprender? Las personas aprenden más cuando están motivadas. La motivación para aprender sobre el bienestar puede provenir de diferentes fuentes.

- Crecimiento personal: sentirse mejor o saber que pueden enfrentarse de manera efectiva a los cambios en el estado de salud.
- Interés inherente: aprender por aprender; buscar el conocimiento por el mero hecho de saber.

- Relaciones sociales: la participación en un grupo brinda la posibilidad de conocer gente.
- Expectativas externas: cumplir con las indicaciones de otra persona o satisfacer las expectativas de alguien con autoridad. Esta motivación generalmente aporta la menor cantidad de aprendizaje y cambio en la conducta duraderos.

Barreras y motivación

La mayoría de las personas también tiene obstáculos hacia el aprendizaje y el cambio. Por más que deseen aprender sobre el bienestar y realizar cambios para tener un estilo de vida más saludable, también pueden enfrentarse a barreras para alcanzar el cambio. Esas barreras pueden ser:

- falta de confianza en su capacidad de aprender o tener éxito en la tarea;
- falta de interés porque no se percibe un beneficio;
- falta de tiempo, dinero o problemas de horarios; y
- falta de la capacidad cognitiva necesaria para prestar atención y recordar.

La coexistencia de motivaciones positivas y negativas se denomina ambivalencia. Esto significa que por más que alguien desee cambiar y aprender, también puede enfrentarse a obstáculos y resistirse. Es importante conocer por qué la gente desea o no desea aprender, para que podamos ayudarlos a resolver su ambivalencia de una mejor manera. En las siguientes secciones describimos formas de mejorar la motivación de los participantes para aprender y cambiar.

Métodos de tratamiento

Por esta razón, el facilitador del grupo expresa sus objetivos, “Espero que puedan...” y luego se invita a los participantes a comentar por qué están allí, qué sienten respecto del tema y cuáles son sus expectativas. El facilitador puede tratar de relacionar la lección grupal con los intereses y experiencias de los participantes.

En la medida en que el logro del objetivo pueda medirse con las evaluaciones de resultados, este puede ser un buen momento para que los participantes hagan una preevaluación. Pueden evaluar luego lo que efectivamente han aprendido y comparar el rendimiento con sus objetivos.

Presentación del material:

Ahora que todos han acordado un tema y han adquirido motivación para aprender, es hora de empezar la tarea. Éste es un momento clave. Como facilitador, tendrá más posibilidades de mantener la atención del grupo y estimular el aprendizaje si involucra a los participantes en un proceso de aprendizaje activo. En este capítulo se presentan sugerencias sobre cómo lograr esto y también se incluyen en las secciones específicas.

Motive a los participantes a actuar según lo que han aprendido:

Ahora se presenta el desafío de poner en práctica lo que se analizó y aprendió.

Las personas sin incapacidades psiquiátricas tienen dificultades para mantener la motivación de seguir los programas de tratamiento y bienestar. Es aún más difícil para las personas con trastornos psiquiátricos, ya que la enfermedad puede afectar su capacidad de motivación.

Un motivo por el que las personas pierden la motivación es que pierden de vista el objetivo. Un simple replanteo de la expectativa a menudo es suficiente para volver a encaminar a alguien.

La entrega de certificados de finalización de las tareas promueve la autoeficacia y sirve como recordatorio visual de un objetivo que fue establecido. Básicamente, cada vez que se mira el certificado se recuerda lo aprendido.

Los participantes estarán motivados si se sienten apoyados y encuentran que la tarea es entretenida. El facilitador puede preguntar a cada participante: “¿Qué lo motivaría a hacer esto?”. Diviértanse con esta pregunta y también analicen lo difícil que es mantener la motivación. A partir de las respuestas de los participantes se puede aprender lo que ellos valoran y usarlo para movilizarlos hacia un deseo de cambio.

Éste podría ser el momento de dar la evaluación posterior, pero asegúrese de que cada uno califique la propia. Luego, compartan como grupo la sensación de las personas de haber cumplido o no sus objetivos.

Consejo sobre el aprendizaje a través de la risa
“¿Qué es lo más sorprendente que aprendió hoy?”

IRIMM ofrece un propósito para conducir cada sesión y divide cada encuentro en cinco partes. Dentro de cada una de las sesiones IRIMM, existen muchas oportunidades para continuar mejorando la motivación y el aprendizaje. Además, las estrategias organizacionales generales para formar el grupo pueden promover el aprendizaje óptimo. A continuación se presenta una lista de pautas organizativas útiles para el facilitador del grupo:

- Entre seis y diez personas es un número ideal para conformar el grupo a fin de que todos puedan participar.
- La disposición de sillas en círculo y semicírculo mejora el nivel de participación. Asegúrese de que la sala y los asientos sean cómodos.
- Brinde a los participantes la oportunidad de dejar de lado otras preocupaciones para poner toda su mente allí.
- Fomente la participación, pero no la imponga a nadie. El silencio o la posibilidad de “pasar”, siempre deben ser una opción.
- Ofrezca a las personas tranquilas la posibilidad de participar de manera no verbal, escribiendo en la pizarra, distribuyendo los materiales o tomando notas.

Métodos de tratamiento (cont.)

- Intente utilizar actividades que compilen y extiendan los logros de aprendizaje de las sesiones anteriores.
- ¿Coinciden las actividades con los estilos de aprendizaje de los participantes?
- ¿Está el grupo entretenido y orientado a la acción? Intente el aprendizaje a través de la risa. Sea creativo. Elija lo que funciona para usted y su grupo, aunque su metodología sea diferente de la de otros.
- Los facilitadores de grupo eficaces guían a los participantes hacia su propio conocimiento en lugar de impartirles datos.
- Las personas aprenden más cuando pueden conectar la nueva información con su conocimiento y experiencias de vida. Para ayudarles a hacer esa conexión, el facilitador del grupo debe hacer resurgir los conocimientos y las experiencias de los participantes que sean relevantes para el tema.
- Siempre demuestre respeto por el estilo de aprendizaje de cada persona y el bagaje de experiencias que los participantes traen al grupo.

Algunos consejos para ofrecer una buena experiencia de aprendizaje

El estilo de enseñanza puede marcar una diferencia en la cantidad de aprendizaje y el cambio de conducta que toma lugar.

Haga que el aprendizaje sea divertido. El comienzo de la sesión en el grupo debe dedicarse a COMPROMETER a los miembros, es decir a motivarlos a aprender sobre el bienestar y practicarlo. Algunas veces, los participantes están naturalmente entusiasmados con el aprendizaje, pero con más frecuencia necesitan que el facilitador del grupo los inspire, desafíe y estimule.

No existe una única fórmula para motivar a las personas a que asuman comportamientos relacionados con el bienestar. Muchos factores influyen en la motivación de una persona para aprender y practicar principios de bienestar: el interés en el tema, la percepción de su utilidad, la preocupación general por la salud, la autoconfianza y la autoestima, además de la paciencia y la perseverancia.

No todos los participantes del grupo están motivados por las mismas necesidades, deseos o valores. Algunos participantes del grupo estarán motivados por los pedidos o la aprobación de terceros, otros por la superación de desafíos personales. En última instancia el objetivo del instructor es ayudar a los participantes a automotivarse e independizarse en su aprendizaje y práctica de estilos de vida saludables.

Estrategias generales de enseñanza para motivar a los participantes

- Cree un ambiente abierto, cordial y positivo.
- Motive a los participantes mediante el refuerzo de sus motivos para participar en el grupo y la eliminación de obstáculos.
- Averigüe por qué los participantes están en el grupo (los motivadores) y dedique tiempo a descubrir los obstáculos para el aprendizaje. Utilice esa información para planificar estrategias de motivación.
- Una estrategia de motivación exitosa incluye el mostrar a los participantes la relación entre la realización de las actividades y un resultado deseado o esperado.
- Ayude a los participantes a encontrar un significado y valor personal en el material.
- Ayude a los participantes a sentirse miembros valorados del grupo.
- Asegure una experiencia positiva para el participante, ofreciéndole oportunidades para el cumplimiento satisfactorio de las tareas que no son ni demasiado fáciles ni demasiado difíciles.
- Ofrezca comentarios frecuentes, positivos y sin demorarse que apoyen la convicción de los participantes de que pueden hacer bien las cosas.
- Ofrezca a los participantes oportunidades de tener algo de control sobre los aspectos del proceso de aprendizaje mediante la elección de tareas o la expresión de opiniones.

Métodos de tratamiento (cont.)

Más consejos para una enseñanza eficaz

Consejo 1: proporcione a los participantes herramientas de aprendizaje multisensorial para explicar conceptos abstractos. La presentación visual acompañada de una explicación verbal es mejor que el debate por sí solo. Una imagen vale más que mil palabras.

Consejo 2: utilice actividades en la clase y repetición para reforzar la nueva información. Después de la presentación de nueva información al grupo, permita a los participantes poner las ideas en práctica mediante la ejecución de una tarea en clase. Estas tareas pueden ser cortas, pero deben permitir al instructor observar si todos comprenden las ideas importantes subyacentes del material.

Consejo 3: ayude a los participantes a “vincular” la información nueva con algo que ya conozcan. Esto aumentará las posibilidades de aprender el nuevo material.

Consejo 4: utilice vocabulario que todos comprendan.

Consejo 5: trate a los participantes con respeto. Esto significa que usted respeta el hecho de que existe una razón por su método de aprendizaje, sea efectiva o no.

Consejo 6: exija un alto nivel a los participantes, pero sea realista. Esto significa que espera que ellos puedan aprender y cambiar; si no es posible ahora, al menos en algún momento futuro.

Consejo 7: ayude a los participantes a plantearse objetivos alcanzables. El fracaso en el logro de objetivos irrealistas puede resultar desalentador y frustrante.

Consejo 8: muestre entusiasmo en su tema; esto es un factor crucial en la motivación al cambio. Si usted se aburre o se muestra apático, los participantes harán lo mismo. Su entusiasmo surgirá de la confianza, el entusiasmo acerca del bienestar y el placer genuino por conducir un grupo.

Algunos comentarios sobre la comunicación de resultados...

Comunique los resultados a los participantes lo más rápido posible.

Elogie el esfuerzo o el éxito. Los comentarios positivos fomentan el aprendizaje más que los comentarios negativos, especialmente cuando el

elogio es específico. Siempre trate de estructurar la comunicación de resultados de manera positiva. Si considera que un comportamiento puede mejorarse, explique qué sugiere específicamente.

Sea específico cuando comunica los resultados. Los comentarios como “genial” son menos significativos que “Es genial que estés considerando cómo comer menos azúcar”.

Utilice evaluaciones que los participantes puedan autocalificar de inmediato.

Evite los comentarios degradantes. Las personas son muy sensibles acerca de sus capacidades, su aspecto y su cuerpo. Sea delicado en la forma de expresar sus comentarios y evite observaciones que puedan herir sentimientos.

Consejos para tratar disfunciones cognitivas

El 90% de las personas con esquizofrenia tiene dificultades para prestar atención y recordar información verbal nueva. Los problemas de atención y concentración son uno de los criterios de diagnóstico para las personas con trastornos afectivos. Es razonable suponer que casi todos los participantes del grupo, si tienen un trastorno psiquiátrico, también tendrán dificultades para prestar atención y recordar el nuevo material. Eso les dificulta la posibilidad de sentirse capaces de aprender el material que les está presentando.

¿Qué sucede cuando las personas no se sienten capaces de aprender? ¿Dejan de aprender!

Los siguientes son algunos consejos sobre maneras de ayudar a que las personas con deficiencias de atención, concentración y memoria sientan que pueden aprender.

1. Cree un ambiente tranquilo, seguro, ordenado y organizado.
2. Divida el material en unidades pequeñas.
3. Proporcione herramientas de aprendizaje multisensorial y recordatorios visuales coloridos.
4. Repita la información de diferentes maneras.
5. Motive a los participantes a hablar y vincular la nueva información con su experiencia.

Resumen

Resulta muy gratificante ver que las personas realizan cambios que los acercan a la recuperación. Cuando organiza las sesiones para motivar a los participantes, tendrán más posibilidades de hacer esos cambios. Ahora ha aprendido formas de organizar las sesiones y ha aprendido técnicas de facilitación específicas que refuerzan la motivación a aprender y cambiar. Los participantes motivados están abiertos a nuevas ideas y tienen más éxito para comprometerse con comportamientos de bienestar.

El éxito de los participantes es parte de lo que mantendrá su motivación y entusiasmo sobre su tarea de facilitador. ¡De eso se trata el círculo del aprendizaje! Su estilo de enseñanza, la motivación y las capacidades cognitivas de los participantes funcionan conjuntamente en el camino hacia el cambio positivo.

Referencias

Davis, B. G. (1993). *Tools for Teaching*. San Francisco: Jossey-Bass.

Forsyth, D. R., y McMillan, J. H. (1991). Practical Proposals for Motivating Students. In R. J. Menges y M. D. Svinicki (eds.), *College Teaching: From Theory to Practice. New Directions in Teaching and Learning*, no. 45. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 390-395.

Downing, J. P. (1997) *Creative Teaching: Ideas to Boost Student Interest*, Englewood, CO: Teacher Ideas Press.