

Debriefing (Periodo de Reflexión)

Dr. Juan Manuel Fraga S.

No existe una traducción exacta de la palabra ‘debriefing’ al español por lo que la utilizaremos textualmente en este documento o bien con el concepto de ‘periodo de reflexión’. El Debriefing es un momento utilizado para analizar y reflexionar en lo vivido durante un “juego” o simulación, así como para descubrir lo aprendido. También es útil utilizar esta estrategia después de la vivencia de experiencias reales con el mismo fin.

Durante este proceso el facilitador debe estar concentrado en el proceso. No deben darse conferencias o exposiciones. Es fundamental fomentar el intercambio de ideas entre los participantes y propiciar la reflexión de los participantes a cerca de sus experiencias y que expresen la reflexión de modo que se analicen grupalmente.

Algunos tips para facilitar mejor este proceso son:

- Documentarte sobre lo que se considera correcto actualmente en relación al evento simulado.
- Evitar expresar lo que piensas, deben aprender en medida de lo posible de sus propias experiencias y sus reflexiones. Normalmente los estudiantes son los que hablan el 75% del tiempo. No hagas críticas directamente y permite que sean ellos los que descubran sus errores y aciertos. En ocasiones tendrás que utilizar frases como “yo sé que el procedimiento adecuado es _____, ¿que opinan ustedes sobre lo que sucedió en la simulación”, pero de esa manera no se está evidenciando a nadie, y se está haciendo un comentario constructivo. Se corrige el error, sin atacar al individuo (utiliza el buen juicio). En ocasiones tendrás que dar tu opinión, pero hazlo después de que los participantes ya se expresaron.
- Asume que lo que aprendan en ese momento de sus vidas será algo valioso para ellos (inclusive si es distinto a lo que tú pensabas)
- Confirma a todo el que contribuye, puede ser repitiendo las palabras clave o repitiendo en tus propias palabras lo que entendiste.
- Si una pregunta funciona, continúa repitiéndola, quizá parafraseadola ligeramente cada vez
- Utiliza los silencios para permitir el pensamiento y la interpretación de tus preguntas. Ayuda a que los participantes también respeten estos silencios.
- Ayuda a aquellos que ‘dominan’ la discusión a ser mas sensibles a la necesidad de participación del resto del grupo y a aquellos con tendencia a ‘evitar’ participar a que compartan sus experiencias. Puedes hablar de esto abiertamente con el grupo.
- Acepta los comentarios, incluso aquellos que cuestionan tus comentarios o la actividad en sí. Acéptalo como una opinión y pregunta al resto que piensan sobre lo que acaba de decir el otro participante.
- Asigna suficiente tiempo al debriefing. Normalmente lo mismo e incluso hasta el doble de lo que fue la experiencia previa (la simulación o juego).
- Identifica analogías, áreas relevantes o situaciones que puedas tener “bajo la manga” en caso de requerirse

- Prepara una serie de preguntas que te ayuden a facilitar la transición entre las tres fases de manera suave. Por lo menos ten una pregunta por cada fase.
- Haz un resumen que puedas utilizar durante el debriefing. Cuida tanto la planificación del debriefing como la propia preparación del escenario simulado.
- Propicia un ambiente seguro para el aprendizaje: envía con tiempo el formato del curso a los participantes, planea interacciones sociales al inicio del mismo que permitan conocerse entre sí, muestra interés en las experiencias reales de los participantes, explica el formato y objetivos de la sesión, habla abiertamente de las expectativas de los participantes y facilitadores, clarifica situaciones de confidencialidad incluyendo el borrado de videos.
- Antes de la primer simulación familiariza a los participantes con el simulador y el escenario.
- Ten cuidado de no “interrogar” a los participantes, ten cuidado de como haces las preguntas.
- Se flexible, a pesar de que tienes que tener una agenda no te “amarres” a ella.

El debriefing puede usualmente pasar por 3 etapas: Descripción, Analogía/Análisis y Aplicación (o transferencia). En ocasiones es difícil que el debriefing se mueva por estas etapas por sí solo por lo que el papel del facilitador, entre otras cosas, es el de asegurar que se asigne un tiempo adecuado a cada una de estas fases.

Inicialmente acomoda a todo el grupo en un círculo, en el que no haya mesas y puedan verse todos de frente. Evita que queden espacios ‘vacíos’. Este acomodo hace que todos participen en términos de igualdad y ayuda a que la participación sea más activa. Si el grupo es demasiado grande, digamos, más de 20 o 25 personas, entonces quizá sea conveniente dividirlo en grupos más pequeños con un facilitador cada uno. Una segunda opción es hacer un círculo pequeño interior y uno más grande exterior. Participan los miembros del círculo interior dejando un espacio para que se integren miembros del círculo exterior para participar. Si se llenan las sillas del círculo interior y alguien del círculo exterior quiere participar se para detrás de una silla ocupada y en cuanto haya oportunidad cambia de rol con quien está sentado ahí.

Fase de descripción: durante esta fase los alumnos “salen” de la situación simulada gradualmente y son llevados a describir lo que les pasó. Este es un espacio para intercambiar experiencias e impresiones y para escuchar al resto para poder “cubrir los espacios vacíos”. Es una oportunidad para que cuenten “su historia” y compartan sus sentimientos. Las siguientes preguntas pueden ayudar a facilitar la discusión durante esta etapa: ¿Que pasó durante la simulación? ¿Que fué lo que mejor hicieron? ¿que fué lo que les faltó hacer mejor? ¿cuál fué su reto principal? ¿como lo enfrentaron? ¿Que pensamientos/sentimientos tuvieron durante la simulación? ¿Que decisiones se tomaron? ¿Porqué se tomaron dichas decisiones? ¿Que hacías tú mientras _____ hacía _____ ?

Etapas de Análisis/Analogía: durante esta etapa los participantes analizan sistemáticamente la simulación, identificando paralelismos con el mundo real. Permite identificar que se hizo bien y que se puede hacer mejor. Facilita esta etapa promoviendo la reflexión sobre los problemas encontrados. Por ejemplo: “Durante la simulación encontraron algunas situaciones. ¿Cuales

fueron?” y siga con preguntas como ¿A que situación del mundo real se parece esto? ¿Que puede hacerse diferente en otra ocasión? ¿Que causas subyacentes fueron causantes de las situaciones o problemas que describieron? ¿De la experiencia que vivieron hoy, que puedes llevar hacia el mundo real? ¿Que faltó dentro de la simulación? ¿que otros aspectos de la vida real se tienen que considerar que no se vivieron aquí?

Etapas de Aplicación (Transferencia): durante esta etapa los participantes se enfocan en la realidad representada por la simulación. Consideran los nuevos conceptos que les sean particularmente relevantes y quizá cambios que quisieran realizar como resultado de esta experiencia en la vida real, su práctica diaria. Las siguientes preguntas pueden ayudar a facilitar la discusión durante esta etapa: ¿Que lección te llevas a casa? ¿Como te gustaría vivir esta experiencia en la vida real? ¿Que tienes que hacer para incrementar tus posibilidades de hacerlo mejor la próxima vez que te suceda algo así? ¿De la experiencia de hoy, cual es el principio más importante que aprendiste?

Después de estas tres etapas es momento de terminar la sesión o pasar a la siguiente parte de un programa más extenso.



Durante el debriefing:

- Utilice las notas que haya tomado durante el periodo de simulación. Estas notas pueden hacerse de muchas maneras. Pero entre más se tengan mejor. No importa que no se utilicen todas, pero serán muy útiles durante el debriefing. Una manera de “etiquetar” estas notas es poniendo marcas que nos indican como utilizarlas durante el debriefing. Por ejemplo “+” denotando un aspecto positivo de la experiencia (desempeño adecuado desde un punto de vista técnico o no-técnico), “-” para un aspecto negativo, “!” un evento importante que posiblemente sea muy provechoso durante el debriefing, “v” un segmento de video que puede ser útil (sugerencia: etiquete esta última nota con el tiempo en que está de acuerdo al sistema de video que utilice).

- Observe además a los participantes también durante la fase de descripción y continúe tomando notas. Particularmente es muy provechoso escucharlos y observarlos inmediatamente después del ejercicio de simulación en que entre ellos se hacen comentarios sobre su desempeño. Observe las reacciones de otros participantes cuando alguien está hablando en ocasiones sus reacciones pueden ser un punto importante de donde partir para utilizar una experiencia útil en el aprendizaje.
- Puede dar descansos pero es aconsejable que sean después de la etapa de descripción
- Utiliza el video grabado (si se hizo) pero no lo utilices todo (puede ser muy aburrido y consumir mucho tiempo). Selecciona momentos representativos de aspectos de aprendizaje que se tenían considerados (de acuerdo al objetivo de la experiencia) y permite que los participantes observen sin que tu realices ninguna descripción. Después inicia preguntando “¿que observaron?” o “¿como cambian sus opiniones previas después de esto?” un buen momento para utilizar el video es para pasar de la fase de descripción a la de análisis o incluso durante la etapa de análisis. NUNCA utilices el video para demostrar que tenías la razón o para recalcar los errores de alguien “vez como si lo hiciste mal”, permite que los participantes lo descubran por sí solos.

Características de un buen debriefing (Flanagan 2008):

- Había un espíritu de discusión en el grupo
- Los facilitadores no hablaban demasiado y facilitaban la discusión más que “dar lecciones”
- Todos en el grupo estaban involucrados en la discusión
- Todos, incluyendo participantes “callados”, sentían que contribuían en un ambiente seguro
- Los participantes más activos se manejaron cortésmente
- La discusión se enfocó mas en los intereses de los participantes más que en la agenda del facilitador
- Los participantes aprendieron unos de otros: cuando una discusión relevante ayudo a promover el entendimiento inter-personal
- Hubo un prefacio al video y se utilizó apropiadamente
- Hubo una discusión a cerca de manejos efectivos e inefectivos. Los puntos de aprendizaje más importantes se clarificaron a todo el grupo.
- Al final nadie estaba demasiado decepcionado de sí mismo
- Todos los participantes aprendieron al menos una cosa a cerca de ellos mismos y/o la manera en que actúan y dejan la sesión inclinados a reflexionar en este nuevo aprendizaje de una manera continua con la intención de incorporar el aprendizaje en su actuar cotidiano.

Referencias.-

- Steinwachs B. How to Facilitate a Debriefing. Simulation Gaming 1992; 23; 186
- Flanagan Brendan. 2008. Debriefing: Theory and Techniques. In: Riley RH. Manual of Simulation in Health Care. Oxford. Pp 155-170.