



Manual de la formación SEE ME

Inclusión social a través de un envejecimiento significativo
'SEE ME' (Mírame)

Sarah Dury, Liesbeth De Donder, Daan Duppen, Tinie Kardol, Maurice de Greef, Anja Machielse, Wander van der Vaart, Daniela Grignoli, Margherita Di Paolo, Dieter Zisenis, Rosemarie Klein, Julia Thissen, Sara Marsillas and Álvaro García

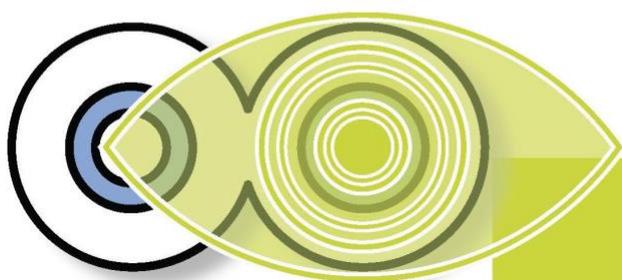
Lay-out: Lydia Heringa



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Índice

Introducción.....	4
Proyecto SEE ME.....	4
Grupo destinatario	6
Vista general de la formación SEE ME y utilización de la guía formativa SEE ME.....	7
Mejorar la formación.....	16
Módulos.....	21
Módulo 1	21
Módulo 2	34
Módulo 3	46
Módulo 4	54
Módulo 5	61



Introducción

1. Proyecto SEE ME

El proyecto SEE ME¹ ("Mírame", en castellano) tiene como objetivo mejorar la calidad del cuidado y la inclusión social de las personas mayores. Esto se realiza a través de una guía de herramientas de formación que aumenta las habilidades y competencias de diferentes grupos de personas cuidadoras (voluntarias, cuidadoras no profesionales y profesionales) y formadoras de cuidadores/as para ofrecer un cuidado de calidad a las personas mayores. En esta guía formativa, a través de cinco módulos, las personas participantes exploran diferentes formas de ver e identificar mejor las necesidades sociales y de construcción de significado de las personas mayores.

SEE ME desafía los estereotipos sobre las personas mayores mediante una formación que pretende ayudar a ver los talentos y las fortalezas de la ciudadanía de más edad. Las competencias de las personas cuidadoras deben ser mejoradas mientras se innova en la capacitación para "VER a las personas mayores":

- Ver a la persona mayor detrás de la necesidad de ayuda
- Ver el cuidado como algo más que la vertiente física o médica, ver el cuidado incluyendo la atención a las necesidades sociales a las que dan sentido a la vida, las llamadas necesidades de significado
- Ver los talentos y sueños de las personas mayores, no solo sus necesidades

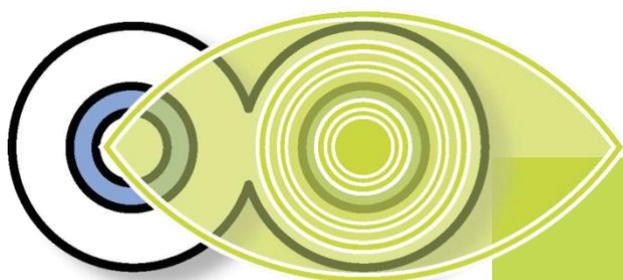
El proyecto presta especial atención a las personas mayores con historias de migración o en situación económica precaria.

El proyecto ha sido financiado por la Unión Europea y desarrollado por seis entidades internacionales:

la Vrije Universiteit Brussel (VUB) en Bélgica, la Fundación Active Ageing y la Universidad de Estudios Humanísticos (UvH) en los Países Bajos, la Universidad de Molise en Italia, el Büro für berufliche Bildungsplanung en Alemania y Matia Instituto en España.

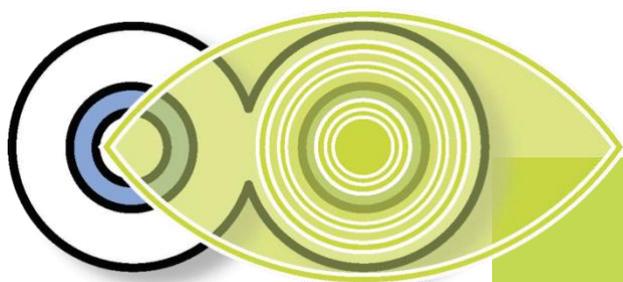
El manual formativo SEE ME fue desarrollado para alcanzar los objetivos del proyecto homónimo. Esta guía, que reúne varias herramientas formativas organizadas en módulos, fue elaborada a partir de (1) el informe de investigación sobre la mejora de las habilidades y competencias de las

¹ Se mantiene la nomenclatura del proyecto original para facilitar la vinculación de los materiales derivados con el proyecto de origen.



personas cuidadoras mediante “la visión o percepción de las necesidades sociales y de significado, los talentos y los ideales de las personas mayores” y (2) el “Modelo formativo para SEE ME”. Toda la información, la guía formativa y los materiales pueden encontrarse en <https://www.matiainstituto.net/es/publicaciones/manual-de-formacion-see-me> y <https://en.sarlab.be/publications/books-reports-1>.

Tras su desarrollo, la guía formativa SEE ME fue implementada, probada, evaluada y adaptada durante el proyecto (de 2020 a 2023) junto con las seis entidades asociadas, tanto en proyectos residenciales como comunitarios: Het SamenToujours (Bélgica), Compartijn, September Care y Stichting Humanitas Rotterdam (Países Bajos), Don Carlo Pistilli (Italia), Graftschafter Diakonie (Alemania) y Grandes Amigos (España).



2. Grupo destinatario

La guía de la formación SEE ME está diseñada para todas aquellas personas que participan en la prestación de cuidados, apoyo y servicios a las personas mayores y que se esfuerzan por mejorar su calidad de vida. Esto incluye a familiares y amistades, personas voluntarias, pequeñas asociaciones locales o regionales e instituciones nacionales y organizaciones europeas. Por lo tanto, la formación no solo está pensada para profesionales de organizaciones de atención residencial y comunitaria, sino también para personas cuidadoras no profesionales, familiares y voluntarias.

¿Quiénes son las personas cuidadoras profesionales o formales?

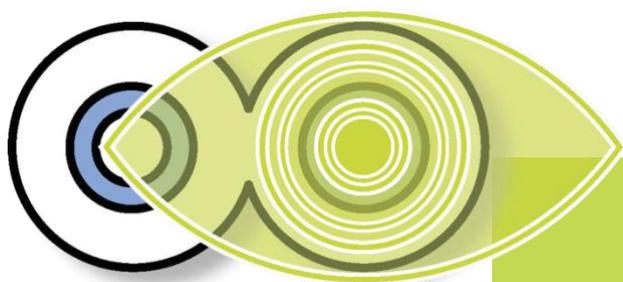
Se trata de aquellas personas cuidadoras profesionales, que ejercen una profesión y cobran por sus servicios. Deben seguir protocolos y procedimientos específicos para garantizar la legitimidad de los servicios. En diversidad de puestos profesionales se exigen títulos que acrediten competencias y conocimientos, incluyendo conocimiento especializado para problemas específicos. Las personas cuidadoras profesionales son responsables de manera formal de la calidad de la atención prestada.

¿Quiénes son las personas cuidadoras informales?

Se trata de la principal fuente de ayuda y cuidados a las personas mayores en Europa. Las personas cuidadoras informales (o cuidadoras familiares/afectivas) tienen una relación personal con la persona a la que cuidan. Quien recibe los cuidados puede ser una persona con la que existe una relación de parentesco (incluyendo cónyuges), amistad o vecindad.

¿Quiénes son las personas voluntarias?

Las personas voluntarias constituyen un grupo muy diverso; las razones por las que las personas deciden ser voluntarias varían mucho, al igual que los tipos de actividades que realizan y el tiempo que están dispuestas a invertir. En este informe, el término "voluntariado" hace referencia a todas las formas de esfuerzo voluntario que suponen una valiosa contribución al cuidado y atención a las personas mayores, ya sean organizadas o no, obligatorias o no, remuneradas o no.



3. Vista general de la formación SEE ME y utilización de la guía formativa SEE ME

3.1. Vista general de la formación SEE ME

El manual formativo consta de cinco módulos de 3 horas, cada uno con varios ejercicios obligatorios y varias alternativas a elegir. El primer módulo comienza con una introducción y los tres siguientes profundizan de manera incremental en el reconocimiento de las necesidades y el refuerzo de las competencias personales hasta el quinto módulo, sobre la sostenibilidad de las acciones y el cambio organizacional.

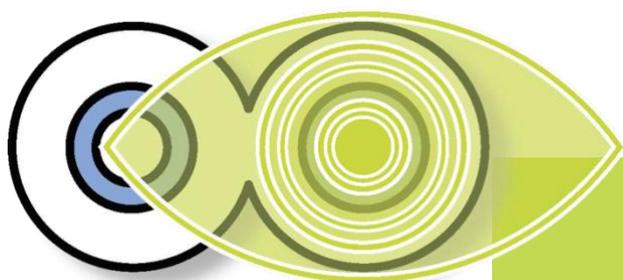
En la formación SEE ME, nos centramos en la **amplificación**, nos basamos en las competencias que ya tienen las personas participantes. Para reforzar estas competencias, se diseñaron cinco módulos que incluyen variedad de actividades. La persona facilitadora puede explorar junto con las participantes de forma co-creativa qué módulos se ajustan mejor a sus necesidades de cambio personal y de **cambio** organizativo. De este modo, pueden hacer sus propias elecciones (**escoger y mezclar**) entre las diferentes actividades propuestas, creando así un itinerario más adaptado a su realidad.

Cada módulo consta de varios pasos basados en investigaciones científicas. Algunos pasos incluyen diferentes actividades (a **escoger**) para aumentar la flexibilidad de la formación, por lo que la duración y el contenido de la formación en su conjunto pueden adaptarse al grupo que se esté formando. También puede **mezclar** las actividades y realizar varias o incluso todas las actividades de cada paso. En ese caso, el módulo durará más de tres horas.

Cada sesión de formación debería incluir al menos una actividad de cada uno de los pasos indicados en orden, pero ciertos pasos son esenciales en la trayectoria de SEE ME para lograr los objetivos SEE ME de forma óptima. Por lo tanto, estos pasos son considerados obligatorios y están marcados con el logotipo .

A lo largo de los cinco módulos, las personas participantes aprenden a mejorar de forma **transformadora** la calidad de la atención y la inclusión social de las personas mayores. El aprendizaje transformador implica:

- Aprendizaje crítico o expansivo: las personas participantes ponen en cuestión su forma de trabajar.
- Aprendizaje situado: se identifican las competencias específicas de las personas participantes y se abordan situaciones realistas en las que suelen encontrarse en el trabajo. Estos conocimientos pueden aplicarse posteriormente en situaciones de la vida real.

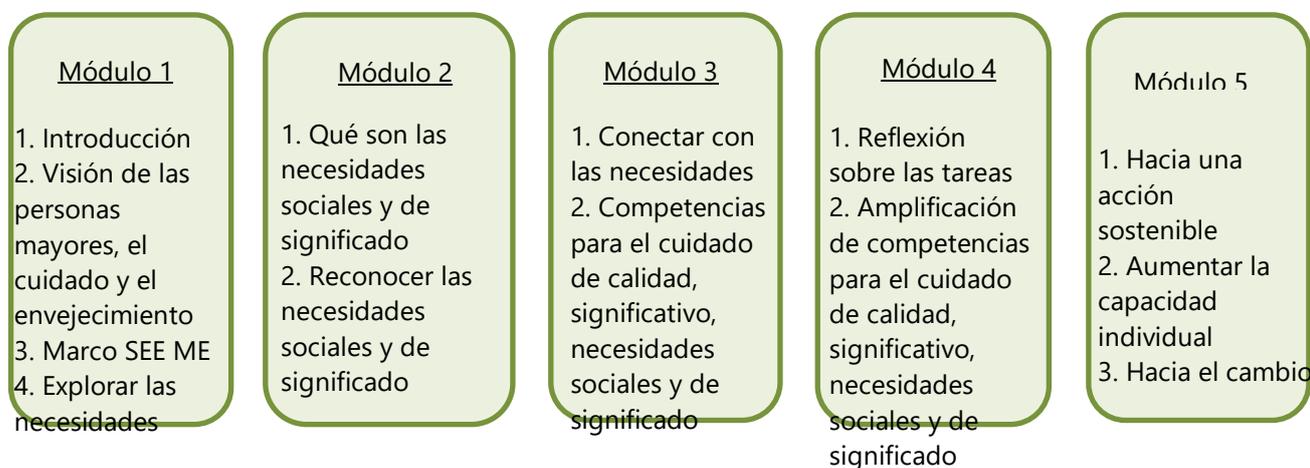


- Aprendizaje experiencial: aprender haciendo. Al reflexionar sobre las actividades de la formación, se pueden obtener nuevos conocimientos que pueden ser aplicados en la práctica.

Aprendizaje transformador

Amplificación

Foco en la co-creación durante los cinco módulos



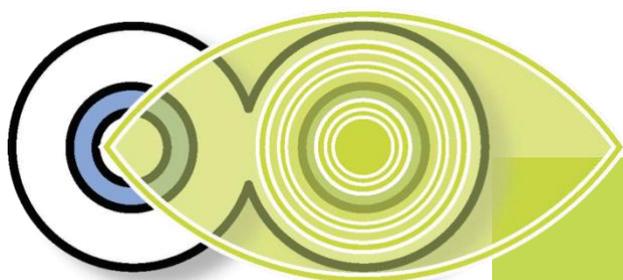
Foco en el cambio personal y organizacional durante los cinco módulos

Escoger y mezclar

Figura 1: Vista general de los cinco módulos.

Además del objetivo principal, la meta de la formación SEE ME es provocar un **cambio a nivel personal y organizacional**. El proyecto SEE ME pretende:

- Cambiar la forma de VER de las personas participantes: que después de la formación, las personas participantes vean que hay mucho bajo la superficie y apariencia de las personas



mayores, vean más sus necesidades sociales y de significado. Vean a las personas mayores con una mirada abierta, sin dogmas y con espacio para la interpretación. Vean las cosas de forma diferente a como estaban acostumbradas a verlas hasta que empezó la formación. Cuando se enfrentan a problemas, vean las cosas de otra manera, "fuera de la caja".

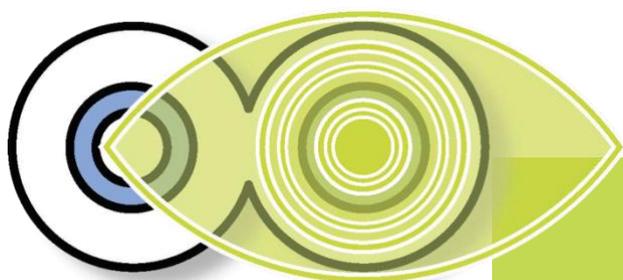
- Hacer que las personas participantes aprendan algo diferente a lo que sabían: que aprendan a enfocar de otra manera, a mejorar y a cambiar su enfoque o contexto. Aprendan a reconocer otras posibilidades y a conectar y responder a las necesidades sociales y de significado en lugar de centrarse únicamente en las necesidades físicas.
- Hacer que las personas participantes se sientan diferentes: durante y después de la formación, que sientan que pueden ser agentes de cambio al reconocer y responder a las necesidades sociales y de significado de las personas mayores. Que se sientan animadas y creativas y crean que seguir la formación no ha sido una pérdida de tiempo.
- Cambiar la forma de trabajar de las personas participantes y de la organización: durante la formación, que las personas trabajen en equipo para lograr un cambio sostenible en la organización. Después de la misma, que trabajen en una organización que haya adoptado o sea más afín a los objetivos de SEE ME.

Por último, la formación SEE ME está diseñada para distintos grupos de personas cuidadoras (voluntarias, informales, formales) y formadoras de cuidadoras. Sin embargo, muchas de estas actividades también pueden realizarse con personas mayores que necesitan cuidados. Sabemos que también habrá personas en la formación con experiencia previa en el cuidado de una persona mayor; la formación está diseñada para que no sea necesario que "empiecen de cero", sino para que su experiencia acumulada a lo largo de los años pueda utilizarse a lo largo de los módulos. Esta formación no es un proceso de aprendizaje tradicional en el que la persona facilitadora se pone delante de un aula y las personas participantes se limitan a escuchar, más bien al contrario.

3.2. Utilizar la guía formativa SEE ME

Para utilizar la guía formativa SEE ME le aconsejamos que trabaje con una persona facilitadora. Se puede elegir para ello a personal experimentado a tiempo completo o voluntario de su institución u organización o también profesionales externos. Las experiencias de la fase piloto del proyecto SEE ME señalan que los materiales formativos son suficientemente claros y que la persona facilitadora podría diseñar los módulos individuales de forma independiente. Al mismo tiempo, quedó claro que la persona encargada de la facilitación debe tener ciertas competencias y que hay que tener en cuenta varios aspectos a la hora de seleccionarla. Por ejemplo:

- Conocimientos, experiencia y compromiso personal con las inquietudes básicas de SEE ME en relación con las necesidades sociales y de significado de las personas que necesitan cuidados y apoyo.



- Experiencia en el trabajo con y en el acompañamiento de grupos, así como conocimiento acerca de dinámicas grupales.
- Conocimiento del marco institucional en cuanto a las oportunidades y limitaciones para poner en marcha nuevas medidas y actividades innovadoras en el trato con personas que precisan cuidados y apoyo. Las personas facilitadoras también desempeñan un papel de intermediarias en este sentido, garantizando la transmisión de las sugerencias e ideas de las participantes a la organización.

En cuanto al número de personas facilitadoras, algunas han preferido dos para llevar mejor el proceso formativo, pero se trata de una preferencia y no tanto de una necesidad. Trabajar en parejas tiene varios beneficios, ya que permite apoyarse mutuamente, intercambiar ideas, detectar mejor lo que sucede durante las sesiones y beneficiarse de las impresiones y experiencias de las demás personas en reflexiones posteriores a la formación.

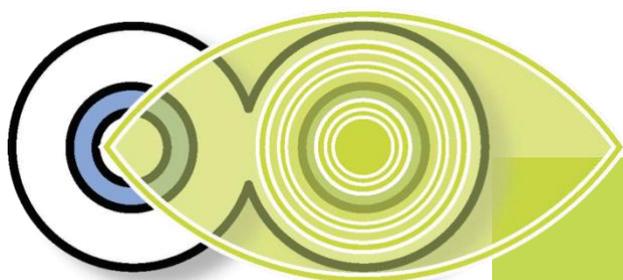
¿Cómo proceder como facilitador/a?

Preparación de la formación SEE ME:

La figura 2 muestra algunos aspectos que las personas facilitadoras pueden tener en cuenta en el contexto de un programa de formación para que pueda adaptarse a la organización y/o al grupo destinatario. Partiendo de la filosofía base de SEE ME y de los objetivos generales de la formación, el concepto práctico ayuda a las personas usuarias a responder a varias preguntas antes de iniciar la formación y la vincula a los retos a los que se enfrentan las personas participantes o los grupos destinatarios en su contexto laboral específico. Es el órgano directivo o gestor de la organización de cuidados residencial o comunitaria quien supervisa la elaboración y la aplicación del concepto práctico. Las personas participantes deberían implicarse en su desarrollo para que puedan aportar sus experiencias, valoraciones y preguntas desde el principio - la formación no adquiere el carácter de un "seminario teórico" - de este modo, las personas facilitadoras ya pueden incluir las preguntas y temas específicos de las participantes durante la preparación.

Para cada módulo:

Aconsejamos preparar un calendario y una agenda concreta de aplicación para cada módulo. Puede presentarse en forma de tabla, por ejemplo, e incluir notas para la persona facilitadora, además de información sobre el horario, el método, los materiales necesarios y la responsabilidad de cada tarea. Del mismo modo, se puede diseñar el inicio de cada módulo para que las personas participantes empiecen con buen pie y "se metan en faena". Otras cuestiones son la dinámica de grupo. ¿Cómo se puede realizar de manera más distendida la dinámica de grupo y animar el contenido? ¿Hay objetos, música, etc. que pueda utilizar y que apoyen temáticamente el módulo o la actividad?



Cree un entorno de aprendizaje atractivo y protegido en el espacio disponible, en el que las personas puedan hablar libremente, experimentar y sentirse animadas en el desarrollo de sus capacidades, sin juicios ni evaluaciones de rendimiento. El **diálogo y la comunicación** son esenciales para liberar el potencial de aprendizaje y experiencia del grupo, así como para ampliar las oportunidades de transferir la práctica a la vida cotidiana y no sólo durante las actividades. En lo que respecta al marco temporal, además de las actividades deben incluirse pausas. Un descanso ofrece a las personas participantes la oportunidad no sólo de relajarse, sino también, lo que resulta muy importante, de intercambiar e interactuar en un entorno informal.

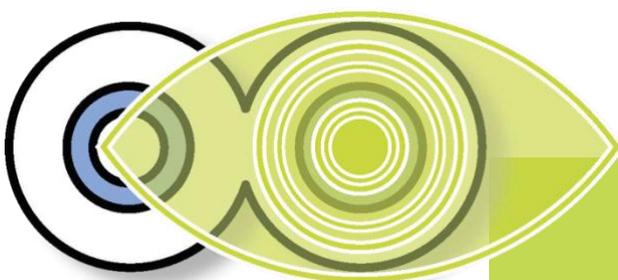
Considere la oportunidad de crear un "tema central" a lo largo de los diferentes módulos. Para ello puede utilizar, por ejemplo, un rotafolio como elemento recurrente que se revisa conjuntamente al principio del módulo y se puede utilizar en la fase final, tras los módulos, para registrar los resultados y transferirlos a la práctica. En este sentido, al final de cada módulo se elabora un plan de acción que puede contribuir a este fin.

Recuerde, como facilitador, la **práctica cotidiana** y vincule los conocimientos aprendidos durante la formación con las actividades y rutinas habituales de cuidado diario de las personas participantes. Puede que estas sean voluntarias que acompañan o realizan algunos recados a personas mayores, o que sean cuidadoras profesionales que prestan cuidados en una residencia. El vínculo específico con estas actividades ayudará a las personas participantes a visualizar cuándo y cómo poner en práctica el conocimiento adquirido.

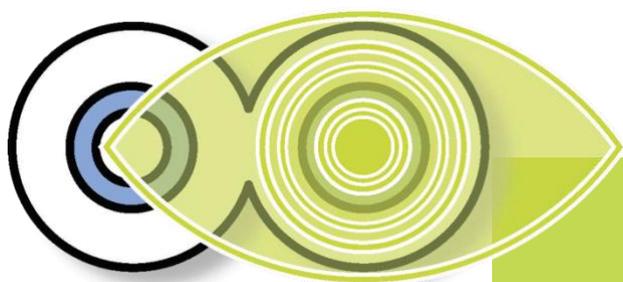
Las conclusiones deberían ayudarles a reconocer su propio aprendizaje y a establecer objetivos formativos personales, es decir, plantearse la pregunta ¿Qué he aprendido hoy? ¿Cómo puedo utilizarlo mañana? Como persona facilitadora, **deje claro que las personas participantes no son sólo consumidoras, sino también embajadoras de la filosofía SEE ME.**

Después de cada módulo:

Como persona encargada de la formación, reflexione después de cada módulo sobre su forma de trabajar con el grupo: ¿Qué funcionó bien? ¿Qué le hubiera gustado hacer de otra manera? Utilice estas experiencias para la siguiente puesta en práctica. Puede resultarle de utilidad para reflexionar sobre su propio rol las preguntas de reflexión para personas facilitadoras que se incluyen al final de las actividades individuales.



Concepto práctico			
 Involucradas en su elaboración: equipo directivo o gestor, personas empleadas, voluntarias, familiares y, si es aplicable, personas mayores de la organización, destinatarias del cuidado.			
 Tiempo requerido: Máximo 90 minutos.			
 Documentación: Los resultados deben ser resumidos en un protocolo breve.			
<p>Temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué quiere decir la "vida significativa en la vejez" para la situación vital de las personas mayores de nuestra organización o en nuestra área de trabajo o proyecto? • ¿Cuáles son actualmente los mayores desafíos en nuestro trabajo para tener en cuenta las tres perspectivas SEE ME en el día a día de la organización? • A pesar de los problemas y dificultades que surgen una y otra vez, siempre hemos tenido éxito en... 	<p>Algunas decisiones necesarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Para qué ámbito de trabajo de nuestra organización debe planificarse la formación (atención hospitalaria, atención ambulatoria, proyecto comunitario o...)? • ¿A qué colectivos se dirige (personas voluntarias, cuidadoras formales, informales, personas mayores que reciben cuidados, otros...)? • ¿Quién puede asumir el papel formador/facilitador? 	<p>Objetivos o metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué queremos lograr con esta formación? • ¿Cuáles son los objetivos concretos para las personas participantes? • ¿Cuáles son los objetivos concretos para nuestra organización? • Después de la formación, ha habido un cambio en nuestra organización/área de trabajo/proyecto, que es... <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Los objetivos se describen a menudo con el modelo SMART:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Específico • Medible • Alcanzable/aceptado • Razonable / Realista • De duración limitada </div>	<p>Preguntas prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué condiciones disponemos para implementar la formación? Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Podemos liberar a las personas empleadas en su tiempo de trabajo para la formación? - ¿Disponemos de salas atractivas en las que pueda llevarse a cabo la formación? - ¿Podemos crear un ambiente agradable? - ¿Tenemos los medios económicos para llevar a cabo la formación, etc.?

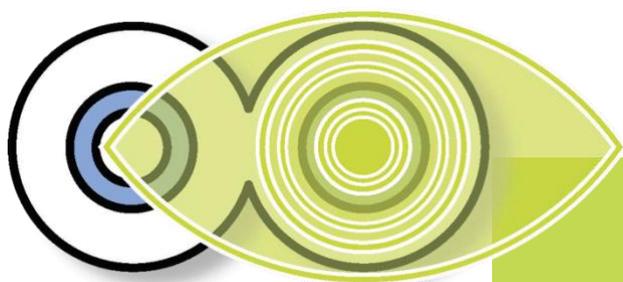


<ul style="list-style-type: none"> • Nuestro personal es bueno en... • Nuestra organización reúne buenas condiciones para cumplir estos principios SEE ME porque... 			
---	--	--	--

Figura 2: Concepto práctico para la formación SEE ME

3.3 Factores de éxito

Es importante que conozca varios factores de éxito antes de poner en práctica la formación de SEE ME en su organización y antes de co-crear el itinerario concreto a partir de la guía formativa. Al fin y al cabo, cada organización trabaja en un contexto local específico y con un grupo



destinatario concreto, y el manual que recoge las herramientas formativas puede facilitar su adaptación a sus necesidades.

1. Adaptación del contenido a la situación local

Antes de utilizar la guía formativa, recomendamos adaptarlo a las respectivas condiciones marco de la organización donde se vaya a utilizar o a las personas participantes en la formación. Se anima a las personas facilitadoras a presentar las actividades con relación con el contexto local y a vincular el contenido a las situaciones particulares. Cada actividad y combinación de actividades puede ajustarse a la localidad y a las necesidades de las personas participantes o del grupo destinatario. Añada a las actividades ejemplos locales, estadísticas, etc. Por tanto, al seleccionar la actividad, tenga en cuenta el grupo destinatario con el que trabaja; pregúntese: "¿Qué significa este módulo para el trabajo práctico y cotidiano de las personas participantes y qué referencias se pueden hacer?" "¿Pueden adaptarse las actividades a las particularidades regionales y/o culturales?".

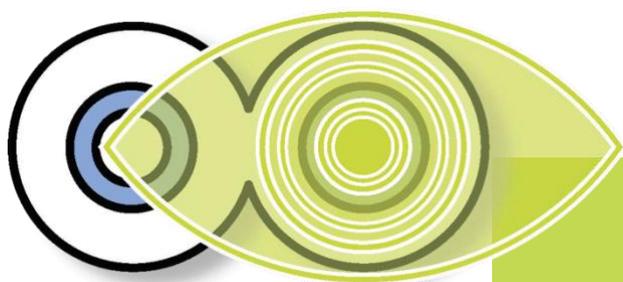
2. Adaptación al grupo destinatario

La guía que recoge las herramientas formativas se puede ajustar en función del grupo destinatario y proporciona orientación y un marco que puede adaptarse individual, regional y contextualmente, y puede complementarse de forma creativa para crear referencias que la vinculen a la vida cotidiana. Este marco debe utilizarse de forma que las actividades individuales permitan a las personas participantes procesar sus propias experiencias, pensamientos y sentimientos, así como crear un esquema propio sobre el que adquirir nuevos conocimientos, percibir conscientemente las situaciones y desarrollar posibilidades de acción. Las actividades deben contribuir al intercambio, a la reflexión crítica sobre el propio pensamiento y los procesos de trabajo, y a estimular y promover la comunicación. De este modo, se pueden crear intereses comunes sobre la filosofía SEE ME.

Nuestra experiencia con la formación SEE ME ha demostrado que es útil ponerse de acuerdo dentro de la propia organización sobre los temas de interés y los fines para los que se quiere utilizar la herramienta antes de ponerla en marcha. En el pilotaje, ha resultado de utilidad registrar este valioso concepto por escrito utilizando palabras clave. Los objetivos autoformulados constituyen una base importante para los procedimientos de autoevaluación propuestos.

3. Tomarse el tiempo necesario

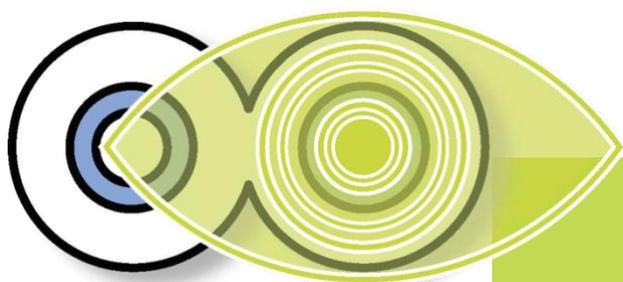
La guía formativa proporciona una estimación del tiempo que puede llevar cada actividad, pero si el tema es nuevo o emocionalmente desafiante puede llevar más tiempo. Compartir testimonios y ejemplos es una parte importante de la formación, por lo que puede merecer la pena dedicar



algo más de tiempo a ello o a seguir debatiendo. Si es necesario, amplíe la duración de la actividad. Adapte la formación a los hábitos del grupo: pregunte a qué tipo de formación están acostumbradas las personas participantes, por ejemplo, media jornada o jornada completa.

4. La organización y su dirección

Como persona encargada de la facilitación de la formación, resulta importante mantener intercambios regulares con la dirección y contar con su apoyo. Cuando se selecciona a personas facilitadoras entre el personal, también es fundamental discutir qué recursos de tiempo se les puede proporcionar (fuera de su trabajo diario en la organización) y cómo se puede valorar esta tarea adicional.



4. Mejorar la formación

Le recomendamos evaluar y mejorar la formación de manera sistemática. Para ello, le indicamos algunas herramientas que le pueden ser de utilidad; bien durante la propia formación utilizando el diario de aprendizaje, bien al final de esta, usando tres herramientas de autoevaluación.

4.1. Diario de aprendizaje

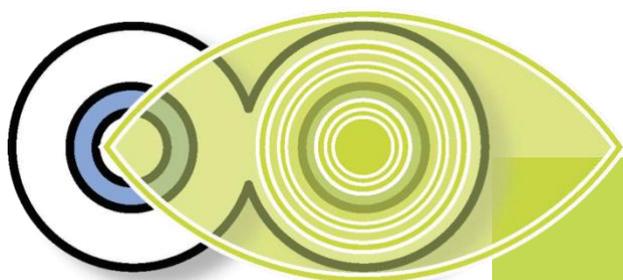
El diario de aprendizaje es un componente importante de la guía formativa:

- Está pensado para uso individual de cada participante.
- Se puede utilizar como un "cuaderno de notas", un "cuaderno de bocetos".
- Es un diario personal para tomar notas, bocetos, ideas, recoger información importante y no importante e incorpora puntos específicos para anotar, registrar preguntas, recordatorios, etc.
- Se propone bajo una modalidad de responsabilidad individual.
- Puede apoyar la reflexión continua del proceso de aprendizaje común.

El diario de aprendizaje puede ser un acompañante constante durante el curso y entre módulos o sesiones. También se puede utilizar el diario de aprendizaje durante las horas de trabajo. Todas las preguntas formuladas en el diario de aprendizaje son sugerencias, no tareas.

Al comienzo de cada módulo se hace referencia al diario de aprendizaje. Las notas escritas por las personas participantes proporcionan algunas indicaciones sobre sus valoraciones acerca del transcurso de la formación al responder, por ejemplo, ¿qué le ha resultado novedoso? ¿qué le ha hecho pensar? ¿qué ha sido interesante? ¿qué fue sorprendente? ¿qué fue inspirador? ¿sobre qué le gustaría saber más? ¿Qué es importante para él/ella? No es obligatorio que compartan sus anotaciones de su diario de aprendizaje. No obstante, alguna que otra vez se hará referencia a ello en el intercambio grupal. Tal vez usted, como facilitador/a, pueda tomar algunas notas sobre los comentarios de las personas participantes al final de cada módulo, que luego podrá incluir en la evaluación final.

Como se ha mencionado, el diario de aprendizaje es un componente importante de las herramientas formativas. En la fase piloto del proyecto SEE ME se evidenció que muchas personas participantes eran reacias a utilizarlo. En parte porque muchas tenían poca práctica en llevar un diario, pero también porque este se percibía como una exigencia elevada y había muy poco tiempo disponible en la jornada laboral normal para trabajar con él. Sin embargo, nuestras experiencias previas con diarios de aprendizaje en diferentes entornos demuestran que este puede ser un elemento importante para acompañar el propio proceso de aprendizaje. Tiene éxito si este se presenta como una oferta basada explícitamente en la voluntariedad y la responsabilidad



personal. Por lo tanto, la pregunta al comienzo de cada módulo no iría en el sentido "Saquen sus diarios de aprendizaje. ¿Qué han anotado en sus diarios en este tiempo?", sino por ejemplo "Antes de empezar el nuevo módulo, tenemos tiempo para atender sus preguntas y comentarios. ¿Hay algo que le haya surgido desde la última reunión? Quizá haya escrito algo en su diario de aprendizaje que le gustaría compartir con las demás personas participantes".

Puede encontrar un ejemplo de diario de aprendizaje en el sitio web de SEE ME, en el material necesario para el módulo 1.

4.2. (Auto)evaluación

Esta guía formativa SEE ME también incluye una herramienta de (auto)evaluación. Se ofrece a las personas usuarias de la misma una guía sobre cómo pueden observar y reflexionar sobre los posibles efectos de esta formación en su contexto laboral. No se trata de una evaluación en tanto a criterios científicos estrictos, sino de una serie de sugerencias sobre cómo se pueden documentar de forma sistemática y estructurada las observaciones y autoevaluaciones, lo que puede ser útil para una evaluación de la formación en relación con los cambios observados en la práctica diaria.

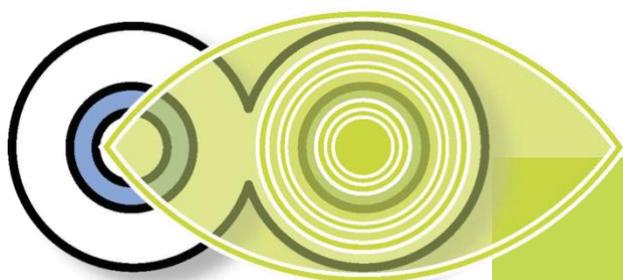
La herramienta de (auto)evaluación incluye:

- A. Un cuestionario para las personas participantes al finalizar la formación;
- B. Un cuestionario final para las personas responsables de la organización y realización de la formación;
- C. Una propuesta de un mecanismo para observar y reflexionar sobre la "eficacia de la formación" en las organizaciones de las personas usuarias de la misma. En el contexto de la autoevaluación, no se trata de constataciones de causa-efecto estrictamente científicas, se trata siempre de reflexionar sobre los efectos en términos "de explicaciones plausibles de la hipótesis de los efectos, especialmente con la participación de las propias personas destinatarias, y por tanto implicando una cualificación profesional", en nuestro caso de los distintos perfiles de personas cuidadoras.

A. Cuestionario para las personas participantes al final de la formación

En el módulo 5 de la guía formativa, encontrará una sugerencia para una "evaluación general de la formación completa". Junto con las personas participantes en la formación, se realizará una evaluación de todo el recorrido compuesto por los cinco módulos. Todas las personas participantes pueden dar su opinión e intercambiar experiencias, por ejemplo:

- Para mí ha sido particularmente emocionante...



- El tema X o Y no me interesaba tanto porque...
- Me he sentido especialmente comprometido en este módulo porque yo...
- Recuerdo perfectamente este módulo porque fue...

Además, las personas participantes pueden realizar evaluaciones personales acerca de en qué medida han observado avances y cambios en ellas mismas, pero también en su organización, derivadas de la formación. El cuestionario es un complemento para este paso. Puede entregarles el cuestionario al final del curso y pedirles que lo contesten de forma anónima. Así, tendrá la oportunidad de obtener un feedback, unas aportaciones más detalladas de las personas participantes en la formación.

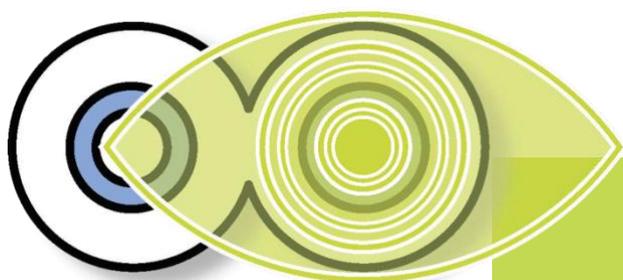
A veces es útil pedir a las personas participantes su opinión cuando ha pasado un poco de tiempo desde el final del curso. Esto proporciona la oportunidad de relacionar la experiencia adquirida en la formación con la vida laboral o la práctica cotidiana. Es posible que entonces algunas cosas se vean de forma diferente -o de manera más realista- que en el contexto especial de despedida al finalizar la misma. Como alternativa, también se les puede pedir que le envíen el cuestionario cumplimentado unas dos semanas después de finalizar la formación, o darles la oportunidad de rellenarlo vía internet tras ese período temporal. La experiencia demuestra, sin embargo, que debe tener en cuenta que no todas las personas cubrirán la encuesta, aunque las respuestas pueden ser más interesantes e impactantes.

Puede encontrar un modelo de cuestionario en el sitio web, en la sección de materiales generales necesarios. La propuesta de cuestionario también contiene la posibilidad de añadir preguntas propias al final. Para recibir aportaciones y respuestas sobre los objetivos individuales formulados en el concepto práctico, es aconsejable formular preguntas específicas relativas a los mismos.

B. Cuestionario final para las personas responsables de la organización y realización de la formación

Esta es una propuesta para reflexionar por escrito sobre la formación SEE ME dirigida a usted como persona encargada de la facilitación de la formación.

Su revisión de la guía formativa: ¿En qué medida es útil, práctica y clara la guía formativa? ¿En qué medida es útil y apropiada es la selección de contenido? ¿Qué actividad funcionó bien, qué actividad fue difícil de realizar? ¿Hasta qué punto están bien vinculadas la "teoría" y la "práctica"? ¿En qué medida es adecuado el presupuesto de tiempo para los pasos de trabajo propuestos? ¿Cómo de atractiva es la propuesta de "escoger y mezclar" actividades en la formación? ¿A cuál se le da demasiado peso? ¿Qué echa en falta?



¿Qué comentarios o feedback de las personas participantes le agradaron, cuáles le sorprendieron y cuáles le resultaron difíciles de comprender? Para responder esto puede consultar sus notas de los módulos individuales (por ejemplo, los comentarios de las personas participantes en relación con el diario de aprendizaje) y especialmente los resultados de la "Evaluación general de la formación completa" del último módulo.

¿Qué experiencias con respecto a la implementación de la formación SEE ME en su organización son significativas para usted? - por ejemplo, en relación con la selección y la motivación de las personas participantes, o los desafíos prácticos (como la organización del tiempo, salas, tecnología y servicio, organización del trabajo, tiempo libre para las personas empleadas, etc.), o con los desafíos reales actuales en la organización ¿Cómo encaja la formación SEE ME en su concepto de desarrollo de personal?

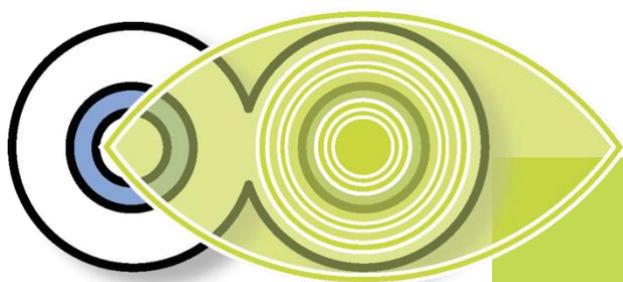
¿Qué observaciones ha hecho en su organización que asocia con la formación SEE ME, como por ejemplo en relación con las actitudes del personal, con nuevas actividades y medidas, con las conversaciones en el equipo, quizás también en relación con las personas que reciben cuidados en su organización?

¿Cómo puede utilizar ahora la experiencia de llevar a cabo la formación SEE ME para avanzar en su trabajo dentro de su organización?

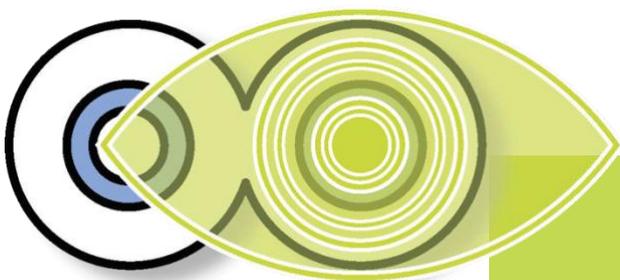
C. Mecanismo para observar y reflexionar sobre la "eficacia de la formación"

Esta propuesta está inspirada en el método de evaluación "Most Significant change" (MSC) o "El cambio más significativo"². Para la herramienta de (auto)evaluación, la idea consiste en describir efectos o cambios asociados a una medida o intervención concreta (aquí: participación en la formación SEE ME) a través de historias de cambio. Otro elemento importante en este proceso es el intercambio entre las personas participantes sobre cuál de las historias de cambio recopiladas refleja mejor los efectos observados. En este intercambio, todas las personas tienen que enumerar los criterios por los que eligen una historia concreta en lugar de otra. Esto una vez más pone sobre la mesa todas las expectativas, metas y experiencias de tantas personas participantes como sea posible. El proceso completo de evaluación de MSC es mucho más complejo, consta de diez pasos y es adecuado para identificar cambios significativos en el contexto de un proceso de desarrollo caracterizado por interdependencias de efectos multicapa y complejas. Para la formación SEE ME, solo utilizamos la idea básica y proponemos un procedimiento muy simplificado.

² Inventado originalmente por Rick Davies en el contexto de programas de cooperación al desarrollo en Bangladesh en la década de 1990, se ha aplicado principalmente en los sectores del desarrollo rural, la educación y la sanidad. En 2005, Rick Davies y Jess Dart publicaron una guía del proceso, que actualmente sólo está disponible en inglés: <https://mande.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MSCGuide.pdf>



En el sitio web de SEE ME, en la sección de materiales generales necesarios, se puede encontrar un ejemplo de cómo diseñar un proceso de recogida y evaluación de historias de cambio.

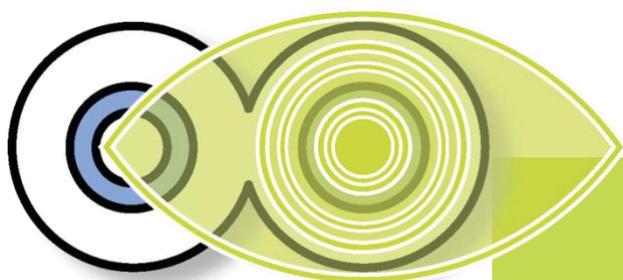


Módulos

Módulo 1

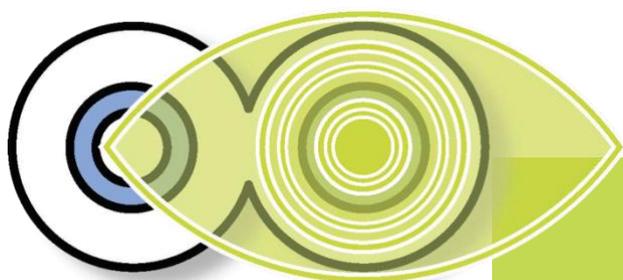
PASO 1: Romper el hielo, conocerse unos a otros

1. Introducción (actividad a)	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo se conocen entre sí y comienzan sintiéndose cómodas.
Ejercicio:	<p>Bienvenida por parte de la persona facilitadora.</p> <p>Ejercicio en grupo 1:</p> <p>Se trata de una simple presentación para las personas participantes que aún no se conocen o no se conocen bien. Se pide a los/las participantes que se sienten en círculo.</p> <p>Cuando todas las personas hayan tomado asiento, estas hablarán de una en una. En la primera ronda, cada participante dice su nombre, si ha venido a través de una organización, y de cuál se trata, además de comentar sus puntos fuertes o en qué es bueno. La persona que facilita se presenta primero, para luego pasar el turno a las personas participantes: «Mi nombre es ..., trabajo para ... y en mi trabajo soy bueno en ...»</p> <p>En la segunda ronda, cada persona que participa puede decir en qué es única. De esta manera, aprendemos sobre algunos de sus talentos o aficiones y tal vez descubramos intereses compartidos. La persona que facilita el grupo comienza con un ejemplo propio. "Hola, mi nombre es... y yo soy el único que..."</p> <p>Ejercicio en grupo 2:</p> <p>Este ejercicio es un poco más difícil. Las personas participantes se ponen de pie y se ordenan dentro del grupo según los temas que se indican a continuación. Durante este ejercicio no se puede hablar. Todas las personas tienen que colaborar, no hay un líder. Los temas propuestos son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ordenar el grupo según los años de experiencia en la organización.• Ordenar el grupo alfabéticamente por nombre.

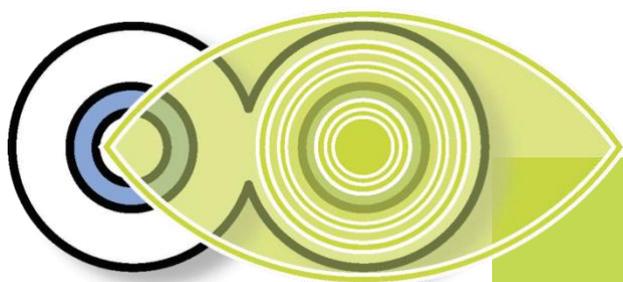


Material necesario:	Ninguno.
Tiempo sugerido:	30 minutos.

1. Introducción (actividad b)	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo se conocen entre sí y comienzan sintiéndose cómodas.
Ejercicio:	<p>Bienvenida por parte de la persona facilitadora.</p> <p>Este ejercicio puede ser realizado tanto por participantes que ya se conocen como por las que aún no se conocen. Todas caminan por la sala, llevando tres tarjetas con preguntas. Mientras pasean, se reproduce música. Cuando la música se para, cada una debe hacer una pregunta a la persona más cercana.</p> <p>Se recomienda que la persona que facilita el grupo dé el primer paso y responda una de las preguntas ella misma. De esta manera, se crea una zona segura.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál ha sido el momento más bonito de su vida que le gustaría volver a vivir? 2. ¿De qué rasgo de su carácter se siente más orgulloso/a? 3. ¿Cuál ha sido el fallo más grande que ha cometido en el trabajo? 4. ¿Qué le ayuda a sentirse mejor cuando no se siente bien? 5. ¿Qué tiene grabado en su memoria, pero preferiría olvidar? 6. ¿Qué es lo que le parece lo más especial o extraordinario del mundo? 7. ¿Qué es lo más difícil que ha hecho? 8. ¿Qué ha querido hacer durante años, pero aún no ha hecho? 9. ¿Qué se pregunta a menudo, a qué le da vueltas? 10. ¿Ha experimentado alguna vez algo que parecía malo al principio pero que al final resultó ser bueno? 11. ¿Qué mal hábito adquiriría si dejara de ser malo de repente? 12. ¿Cuál cree que es la edad ideal? 13. ¿Qué es lo que siempre quiso de niño, pero nunca consiguió? 14. ¿Qué le pone la piel de gallina?
Material necesario:	Escriba o imprima las preguntas en tarjetas antes de iniciar la actividad. Las preguntas se pueden encontrar en el sitio web de SEE ME en el módulo 1. Altavoz (bluetooth) para la música.
Tiempo sugerido:	30 minutos.

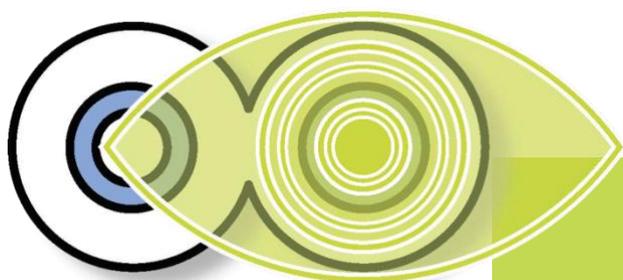


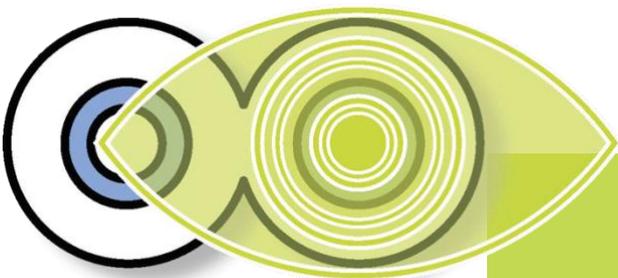
Reflexión para la persona facilitadora:	Estas preguntas pueden utilizarse con personas mayores y pueden ayudar a conocerse mejor y establecer las bases de una relación de cuidado que facilite la identificación de las necesidades, talentos y sueños de las personas mayores.
---	--



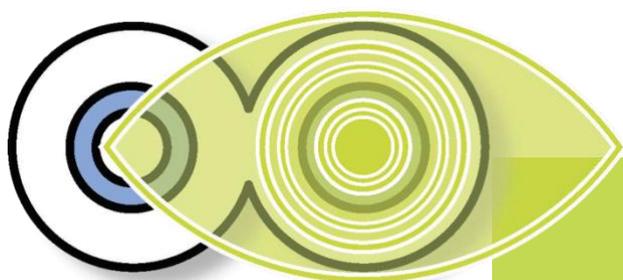
PASO 2: Visión de las personas mayores, los cuidados y el envejecimiento

2. Visión de las personas mayores, los cuidados y el envejecimiento (actividad a)	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo definen lo que son para ellas cuidados de calidad.
Ejercicio:	<p>Divida el grupo en subgrupos de aproximadamente 4 participantes. Entregue a cada subgrupo entre 10 y 20 fotos. Pida a las personas participantes que observen bien todas las fotos y que su grupo elija aquellas tres que mejor representen para ellas los cuidados de calidad.</p> <p>Cuando cada grupo haya hecho su elección, comentad las fotos elegidas con el grupo entero. ¿Qué fotos han elegido y por qué?</p> <p>La persona facilitadora sujeta las imágenes y escribe las respuestas utilizando palabras clave en un rotafolio o pizarra.</p> <p>Al final de la conversación grupal, la facilitadora pregunta al grupo entero cuáles son las 5 palabras/ideas clave de la lista que, según su perspectiva, representan mejor los cuidados de buena calidad. Subraya estas ideas.</p>
Preguntas guía:	<p>Algunas de las preguntas para facilitar el debate pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Por qué ha elegido esta foto?• ¿Por qué esta imagen representa un ejemplo de buen cuidado?• ¿En qué consiste para usted el cuidado de buena calidad?• ¿Qué imagen representa un ejemplo de cuidados de mala calidad?• ¿En qué consisten para usted el cuidados de mala calidad?• ¿Cómo cree que se pueden ofrecer cuidados de buena calidad?
Material necesario:	Un conjunto de imágenes, disponibles en el sitio web de SEE ME. Se recomienda imprimir estas fotos antes de la actividad, e imprimirlas varias veces para que haya suficientes fotos para todas las personas. Pizarra o rotafolio y rotuladores.
Variación:	¿Por qué no llevar fotos propias o utilizar revistas? Puede pedir a cada participante que traiga una foto que represente lo que es para él o ella un ejemplo de buen cuidado. Cada participante puede mostrar y explicar su foto en el grupo y debatirlo en conjunto. Enseñe y hable de cada foto con las personas en lugar de pedir que elijan solamente una fotografía.
Material necesario (variación):	Comunique a las personas participantes por adelantado que traigan una foto que represente lo que es para ellas un ejemplo de buenos cuidados. Pueden traer la foto en papel o mostrarla en su portátil / teléfono móvil.
Tiempo sugerido:	Entre 30 y 90 minutos.

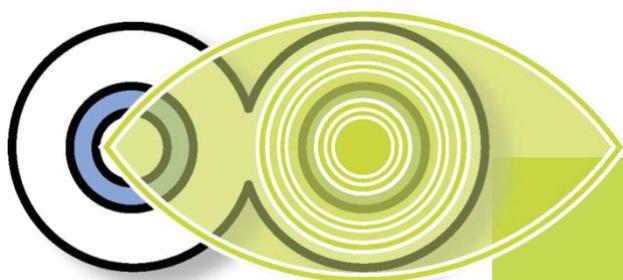




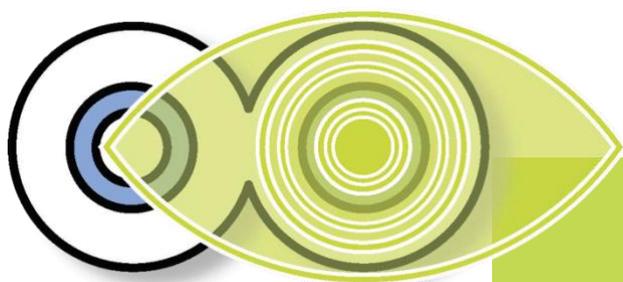
2. Visión de las personas mayores, los cuidados y el envejecimiento (actividad b)	
Objetivo didáctico:	<p>1. Las personas que componen el grupo definen lo que significa, para ellas, un cuidado de calidad, un buen cuidado.</p> <p>2. Las personas que componen el grupo evalúan la calidad de los cuidados en su organización.</p> <p>3. Las personas que componen el grupo conocen diferentes perspectivas con respecto al envejecimiento.</p> <p>4. Las personas que componen el grupo evalúan su propia organización con respecto a cómo perciben los potenciales de las personas mayores.</p>
Ejercicio:	<p>Empiece proyectando el vídeo SEE ME. A continuación, realice un breve debate basado en una o dos de las siguientes preguntas. Anote las respuestas utilizando palabras clave en una pizarra o rotafolio.</p> <p>Tras el debate, pregunte al grupo cuáles son las cinco palabras/ideas clave de la lista que, según su perspectiva, expresan mejor qué son cuidados de calidad o buenos cuidados. Subraye estas palabras/ ideas.</p> <p>Puede utilizar las siguientes preguntas para el debate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué le ha parecido el vídeo? ¿Cómo se siente? - ¿Ha experimentado algo de lo que sucede en el vídeo? - ¿Llamaría a esto cuidados de buena o mala calidad? - ¿Cómo cree que este vídeo refleja los cuidados de calidad? - ¿Qué entiende usted por cuidados de calidad? - ¿Qué cree que son los cuidados de mala calidad? - ¿Cómo cree que se pueden prestar cuidados de calidad?
Material necesario:	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - ordenador portátil. - Rotafolio o pizarra. - Rotuladores. - El vídeo, disponible a través del sitio web de SEE ME en el módulo 1.
Tiempo sugerido:	30 minutos.
	También es posible incluir esta actividad en el módulo 5 para la evaluación.



2. Visión de las personas mayores, los cuidados y el envejecimiento (actividad c)			
Objetivo didáctico:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las personas que componen el grupo definen lo que significa, para ellas, un cuidado de calidad, un buen cuidado. 2. Las personas que componen el grupo evalúan la calidad de los cuidados en su organización. 3. Las personas que componen el grupo conocen diferentes perspectivas con respecto al envejecimiento. 4. Las personas que componen el grupo evalúan su propia organización con respecto a cómo perciben los potenciales de las personas mayores. 		
Ejercicio:	<p>Organice un debate en grupo. El objetivo consiste en conocer las perspectivas de las personas participantes y de la sociedad sobre el envejecimiento. En primer lugar, pídale que respondan individualmente a la pregunta principal de la primera parte y que escriban sus respuestas en post-its o se las comuniquen verbalmente. Se puede completar la pregunta principal con algunas preguntas adicionales. A continuación, las personas participantes deben responder individualmente a la pregunta principal de la segunda parte, que también se puede completar con preguntas adicionales. La persona facilitadora ha de recoger los post-its de las participantes después de cada parte o escuchar las respuestas verbales y anotarlas en una pizarra o rotafolio.</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>Parte 1</i></p> <p><u>Pregunta principal:</u> 1. ¿Cómo ve la sociedad a las personas mayores?</p> <p><u>Preguntas adicionales:</u> 1.1. Un término utilizado habitualmente es el de «envejecimiento exitoso». ¿Qué significa este término para usted? 1.2. ¿Conoce a personas mayores que están envejeciendo de forma exitosa? ¿Qué hace que una persona envejezca de forma exitosa? ¿Cuáles son los estigmas sobre la dependencia y la discapacidad? 1.3. ¿Cuándo considera que una persona mayor es activa? ¿Y cuándo deja de ser activa?</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>Parte 2</i></p> <p><u>Pregunta principal:</u> 2. ¿Cómo debería ver la sociedad a las personas mayores?</p> <p><u>Preguntas adicionales:</u> 2.1. ¿Hoy en día, de qué manera las personas mayores son mentoras o educadoras de las jóvenes? 2.2. ¿Cómo podemos garantizar que las personas mayores que necesitan cuidados se sientan incluidas en nuestra sociedad? 2.3. ¿Cómo se pueden seguir desarrollando las personas mayores en nuestra sociedad? 2.4. ¿Qué obstáculos presenta</p> </td> </tr> </table>	<p><i>Parte 1</i></p> <p><u>Pregunta principal:</u> 1. ¿Cómo ve la sociedad a las personas mayores?</p> <p><u>Preguntas adicionales:</u> 1.1. Un término utilizado habitualmente es el de «envejecimiento exitoso». ¿Qué significa este término para usted? 1.2. ¿Conoce a personas mayores que están envejeciendo de forma exitosa? ¿Qué hace que una persona envejezca de forma exitosa? ¿Cuáles son los estigmas sobre la dependencia y la discapacidad? 1.3. ¿Cuándo considera que una persona mayor es activa? ¿Y cuándo deja de ser activa?</p>	<p><i>Parte 2</i></p> <p><u>Pregunta principal:</u> 2. ¿Cómo debería ver la sociedad a las personas mayores?</p> <p><u>Preguntas adicionales:</u> 2.1. ¿Hoy en día, de qué manera las personas mayores son mentoras o educadoras de las jóvenes? 2.2. ¿Cómo podemos garantizar que las personas mayores que necesitan cuidados se sientan incluidas en nuestra sociedad? 2.3. ¿Cómo se pueden seguir desarrollando las personas mayores en nuestra sociedad? 2.4. ¿Qué obstáculos presenta</p>
<p><i>Parte 1</i></p> <p><u>Pregunta principal:</u> 1. ¿Cómo ve la sociedad a las personas mayores?</p> <p><u>Preguntas adicionales:</u> 1.1. Un término utilizado habitualmente es el de «envejecimiento exitoso». ¿Qué significa este término para usted? 1.2. ¿Conoce a personas mayores que están envejeciendo de forma exitosa? ¿Qué hace que una persona envejezca de forma exitosa? ¿Cuáles son los estigmas sobre la dependencia y la discapacidad? 1.3. ¿Cuándo considera que una persona mayor es activa? ¿Y cuándo deja de ser activa?</p>	<p><i>Parte 2</i></p> <p><u>Pregunta principal:</u> 2. ¿Cómo debería ver la sociedad a las personas mayores?</p> <p><u>Preguntas adicionales:</u> 2.1. ¿Hoy en día, de qué manera las personas mayores son mentoras o educadoras de las jóvenes? 2.2. ¿Cómo podemos garantizar que las personas mayores que necesitan cuidados se sientan incluidas en nuestra sociedad? 2.3. ¿Cómo se pueden seguir desarrollando las personas mayores en nuestra sociedad? 2.4. ¿Qué obstáculos presenta</p>		

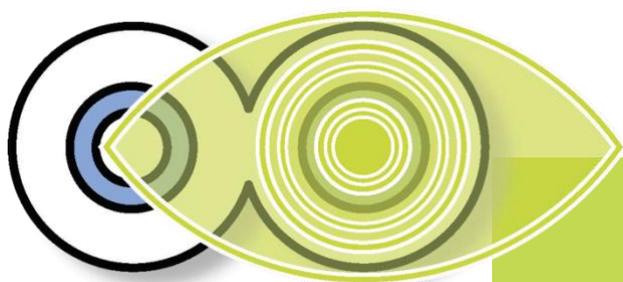


	1.4. ¿Puede alguien que necesita cuidados seguir envejeciendo de forma exitosa o activa? ¿Qué tipo de cuidados necesitará esta persona para ello?	la sociedad actual para que las personas mayores puedan seguir desarrollándose?
Material necesario:	Rotafolio o pizarra. Rotuladores.	
Tiempo sugerido:	1 hora.	
Reflexión para el/la facilitador/a:	Sugerimos concluir el debate relacionando las respuestas de las personas participantes con el objetivo de la formación. Pregúnteles qué creen que es necesario cambiar para conseguir una mayor inclusión social de las personas mayores.	



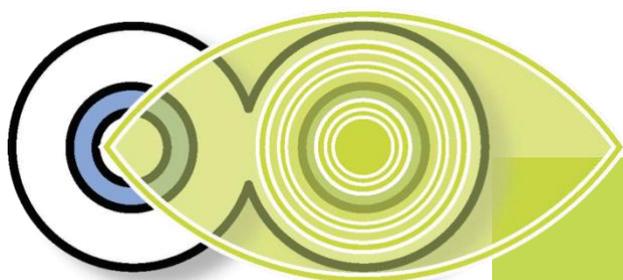
PASO 3: Marco SEE ME y vídeo

3. Antecedentes del marco SEE ME (una sola versión)	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo conocen los antecedentes del proyecto SEE ME y saben que este ha sido promovido en la Unión Europea.
Charla:	Explique el proyecto SEE ME utilizando las diapositivas de PowerPoint ya preparadas o muestre el vídeo realizado con las mismas diapositivas.
Material necesario:	PowerPoint, ordenador, proyector. La información en la que se basa el marco y el vídeo de SEE ME está disponible como un informe de dos páginas que se encuentra, junto con la presentación del marco y el vídeo, en el sitio web de SEE ME en el módulo 1.
Tiempo sugerido:	15 minutos.



PASO 4: Explorar las necesidades y demandas de las personas y de la organización: utilizando la INDAGACIÓN APRECIATIVA (appreciative inquiry)

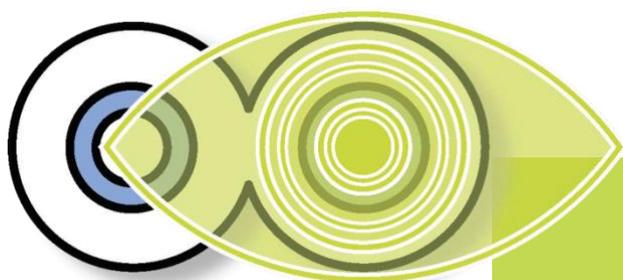
4. Explorar las necesidades y demandas (actividad a) 	
Objetivo didáctico:	Para conocer las necesidades y demandas de las personas participantes, no partimos de las deficiencias sino de la amplificación a través de la indagación apreciativa.
Ejercicio:	<p>La Indagación Apreciativa es un enfoque positivo basado en los puntos fuertes para el desarrollo del liderazgo y el cambio organizacional. La Indagación Apreciativa puede ser utilizada por individuos, equipos, organizaciones, así como a nivel de sociedad. En cualquier caso, ayuda a las personas a avanzar hacia una visión compartida del futuro al involucrar a otras en la innovación estratégica.</p> <p>Ejercicio de indagación apreciativa:</p> <p><i>Paso 1:</i> Divida el grupo en subgrupos de 3 o 4 personas. Entregue a cada grupo una hoja grande de papel. En el primer paso vamos a «Descubrir». Esto significa que vamos a identificar los puntos fuertes en la organización de las personas participantes. Estos pueden ser éxitos pasados o situaciones actuales que estén yendo bien para ellas, sus compañeras o su organización.</p> <p>Pídales que escriban los puntos fuertes y los éxitos. Procure que tengan tiempo suficiente para hablar de sus experiencias. Visite cada grupo mientras están trabajando. Haga preguntas de seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué ha elegido este ejemplo? - ¿Cómo se produjo este éxito? <p><i>Paso 2:</i> Entregue a cada grupo una hoja grande de papel. En la segunda fase tenemos los «sueños». Continúe la fase de descubrimiento y pídales que se imaginen que están en el futuro y que su imagen ideal en cuanto al trabajo se ha hecho realidad.</p> <p>Pídales que escriban sus sueños. Procure que tengan tiempo suficiente para hablar de sus sueños. Mientras están trabajando, realice una visita a cada grupo, haciendo preguntas adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo sería su sueño? - ¿En qué consiste o qué implica?



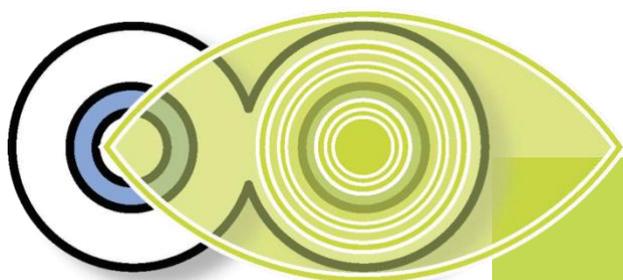
	<p>- ¿Qué más podría haber?</p> <p><i>Paso 3:</i> Entregue a cada grupo una hoja grande de papel. En la tercera fase tenemos los «Diseños». Pídales que tracen líneas de desarrollo entre las situaciones de descubrimiento y de sueño y que reflexionen sobre lo que necesitan crear para dar forma a sus diseños. Pídales que anoten sus diseños. Procure que tengan tiempo suficiente para hablar de ellos. Termine con una presentación en grupo de los diseños.</p>
Recomendado por las personas del consorcio SEE ME:	Para este ejercicio, intente que participen diversos perfiles de personas empleadas de su organización, no sólo cuidadoras o en puestos directivos. El ejercicio también puede hacerse sin papel, verbalmente. La información de esta actividad se puede volver a utilizar más adelante en el Módulo 3, paso 2, versión 2.
Material necesario:	Rotafolio (3 páginas en blanco, una para «Descubrir», otra para «Sueños», etc.). Rotuladores.
Tiempo sugerido:	45 minutos.
	También es posible incluir esta actividad en el módulo 5 para la evaluación.

4. Explorar las necesidades y demandas (actividad b)

Objetivo didáctico:	Para conocer las necesidades y demandas de las personas participantes, no partimos de las deficiencias sino de la amplificación a través de la indagación apreciativa.
Ejercicio:	<p>La Indagación Apreciativa es un enfoque positivo basado en los puntos fuertes para el desarrollo del liderazgo y el cambio organizacional. La Indagación Apreciativa puede ser utilizada por individuos, equipos, organizaciones, así como a nivel de sociedad. En cualquier caso, ayuda a las personas a avanzar hacia una visión compartida del futuro al involucrar a otras en la innovación estratégica.</p> <p>Divida al grupo en subgrupos de 3 o 4 personas. En esta versión utilizaremos dibujos o fotos en lugar de escribir.</p> <p><i>Paso 1:</i> Entregue a cada grupo una hoja grande de papel, tijeras, pegamento o cinta adhesiva y revistas con muchas imágenes. En el primer paso vamos a «Descubrir». Esto significa que vamos a identificar los puntos fuertes en la organización de las personas participantes. Estos pueden ser éxitos pasados</p>

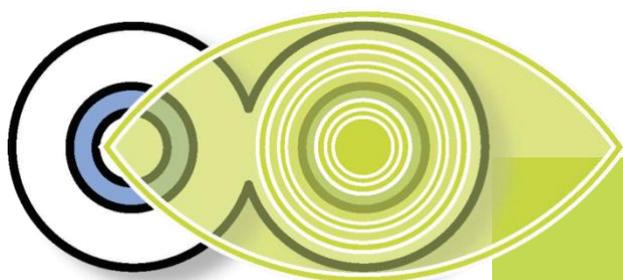


	<p>o situaciones actuales que estén yendo bien para ellas, sus compañeras o su organización.</p> <p>Pídale que busquen en las revistas imágenes o que hagan un dibujo que representen sus puntos fuertes y éxitos. Procure que tengan tiempo suficiente para hablar de sus experiencias.</p> <p>Visite cada grupo mientras están trabajando y haga preguntas de seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Por qué ha elegido este ejemplo? - ¿Cómo se produjo este éxito? <p><i>Paso 2:</i></p> <p>Entregue a cada grupo una hoja grande de papel, tijeras, pegamento o cinta adhesiva y revistas. En la segunda fase tenemos los «sueños». Continúe la fase de descubrimiento y pídale que se imaginen que están en el futuro y que su imagen ideal en cuanto al trabajo se ha hecho realidad.</p> <p>Pídale que busquen en las revistas imágenes que representan sus sueños o que hagan un dibujo de sus sueños. Procure que tengan tiempo suficiente para hablar de ellos. Mientras están trabajando, realice una visita a cada grupo, haciendo preguntas adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es su sueño? - ¿En qué consiste? - ¿Qué más podría haber? <p><i>Paso 3:</i></p> <p>Entregue a cada grupo una hoja grande de papel. En la tercera fase tenemos los «Diseños». Pídale que tracen líneas de desarrollo entre las situaciones de descubrimiento y de sueño y que reflexionen sobre lo que necesitan crear para dar forma a sus diseños.</p>
Material necesario:	Rotafolio (3 páginas en blanco, una para «Descubrir», otra para «Sueños», etc.) Rotuladores, lápices, pegamento, varias tijeras...
Tiempo sugerido:	45 minutos.
	También es posible incluir esta actividad en el módulo 5 para la evaluación.



PASO 5: Resumen - ¿Qué hemos aprendido?

Módulo 1: Plan de acción 	
Objetivo didáctico:	El grupo evalúa el primer módulo en sesión plenaria.
Ejercicio:	<p><i>Paso 1: Evaluación del módulo</i></p> <p>Pida a las personas participantes que reflexionen sobre las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué me ha hecho sentir curiosidad durante este módulo? - ¿Qué me ha hecho pensar sobre mi experiencia cotidiana? - ¿En qué quiero trabajar más o de manera más intensa? - ¿Cómo he vivido las actividades de este módulo? <p>A continuación, comente las preguntas de forma grupal.</p> <p><i>Paso 2: Uso de un diario de aprendizaje</i></p> <p>Entregue a todas las personas participantes un diario en blanco. Este diario se utilizará durante todo el periodo de formación. El diario puede contener las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué va a hacer con toda la información que ha recibido hoy de aquí al siguiente módulo? <ul style="list-style-type: none"> o Voy a hablar del contenido de este módulo con alguien de mi organización. o Voy a compartir la información en una reunión de mi equipo. - ... <p>El diario también ofrece espacio para notas, apuntes, ideas o preguntas que cada participante quiera plantear en los siguientes módulos.</p>
Material necesario:	Un diario de aprendizaje en blanco, disponible en el sitio web en el módulo 1 y que se puede imprimir fácilmente.
Sugerencia:	Instale un buzón de comentarios en algún lugar del edificio de la organización donde las personas participantes puedan compartir sugerencias sobre cómo proceder con la formación.
Tiempo sugerido:	15 minutos.
Reflexión para la persona facilitadora:	<p>¿Fueron satisfactorios los ejercicios de este módulo?</p> <p>¿Se conocían las personas participantes y pudieron empezar sintiéndose cómodas?</p> <p>¿Pudieron definir lo que significa para ellas una atención o cuidado de calidad?</p>

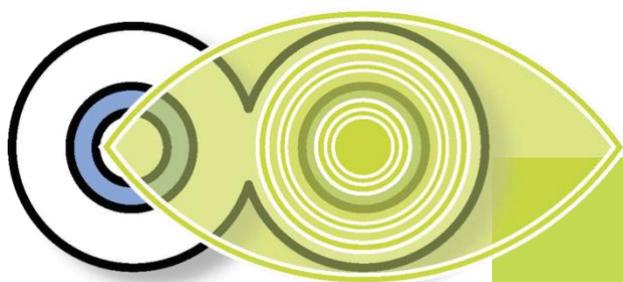


	¿Qué actividad fue bien? ¿Cuál no tanto? ¿Podemos sacar algo de esta experiencia y llevarlo con nosotros/as para el próximo módulo?
--	---

Módulo 2

PASO 0: Preparar el plan de acción

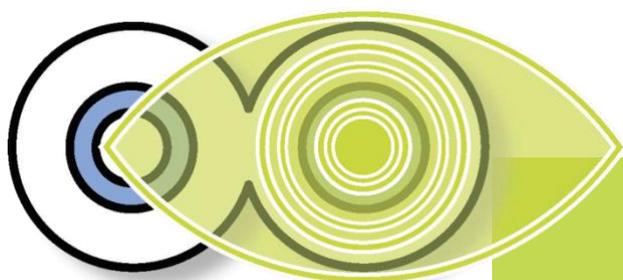
0. Preparar el plan de acción (se repetirá en cada módulo de la formación) 	
Ejercicio:	<p>Comenzamos este módulo con una recapitulación del módulo anterior. Después se dispondrá de tiempo para anotar ideas para la evaluación al final del módulo.</p> <p><i>Paso 1:</i> Pida a las personas participantes que recuerden su experiencia cotidiana tras el primer módulo y plantéales las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Con quién han hablado de la formación SEE ME? ¿Qué han destacado? - ¿Han puesto en práctica algo relacionado con el módulo 1? En caso afirmativo, ¿qué han conseguido de forma diferente? En caso negativo, ¿por qué? <p>Optativo: Pida a las personas participantes que saquen sus diarios y hágalas las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Con quién han hablado de SEE ME dentro de la organización? - ¿Con quién han hablado de SEE ME fuera de la organización? - ¿Hay alguna idea que hayan anotado en sus diarios y que quieran compartir con el grupo? - Pregúnteles si recuerdan qué son las necesidades sociales y de significado. Si es necesario, haga referencia al vídeo y a la infografía. <p><i>Paso 2:</i> Comenzamos este módulo con un papel o rotafolio en blanco. Durante todo el módulo, este rotafolio debe estar a la vista de todas las personas. Ahora, explíqueles que durante el módulo pueden anotar nuevas ideas para su plan de acción en un post-it y pegarla en la hoja de papel o rotafolio durante los ejercicios. Las personas participantes serán libres de compartir cualquier</p>



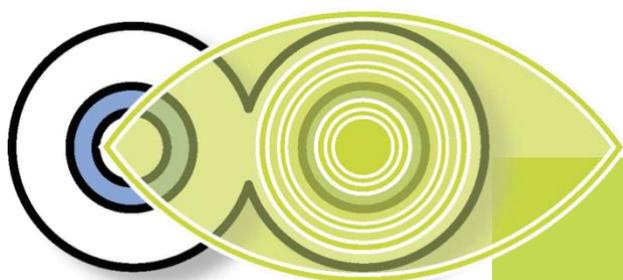
	<p>cosa que añade valor a esta formación en la hoja de papel. Puede que usted tenga que recordarles que pueden utilizar la hoja blanca para fomentar su uso. Deje que las personas decidan dónde colocar esta hoja de papel o el rotafolio.</p>
Material necesario:	<p>Rotafolio o papeles blancos grandes. Rotuladores. Notas adhesivas o post-its.</p>
Tiempo sugerido:	10 minutos.
Reflexión:	<p>Durante la formación, recuerde a las personas participantes que el rotafolio tiene un planteamiento de uso libre, esto ayudará a tener en cuenta diferentes opciones de uso de esta herramienta, cuyo fin es mantener las ideas que el módulo inspira para los cambios en la vida cotidiana de los cuidados.</p>

PASO 1: Conocer las necesidades sociales y de significado de las personas mayores

1. Conocer las necesidades sociales y de significado (actividad a)	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo conocen las necesidades sociales y de significado.
Ejercicio:	<p>Cuente a las personas participantes la historia de Juana. Es una historia ficticia de la vida de una mujer de 60 años con necesidades de cuidado. Repita brevemente las necesidades sociales y de significado explicadas en el módulo 1. Es importante que quien facilita la formación conozca y diferencie bien las necesidades sociales y las de significado. Las personas participantes deberán tener a mano la infografía de necesidades.</p> <p><i>Ejercicio:</i> Divida al grupo en subgrupos de dos o tres personas. A continuación, pídale que dibujen las necesidades sociales de Juana en una hoja de papel y que cuelguen su dibujo en el rotafolio. Después, pídale que dibujen en otra hoja las necesidades de significado. Cuando hayan terminado los dibujos, muéstrelos uno al lado del otro.</p> <p>Después de que todas las personas participantes hayan colgado su dibujo, empiece una conversación con el grupo. Puede utilizar las siguientes preguntas para el debate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se podría saber si algo es una necesidad social? - ¿Cómo se podría saber si algo es una necesidad de significado? - ¿Por qué cree que es así?



	<p>- ¿Cómo se puede saber cuáles son las necesidades sociales y de significado de una persona que necesita cuidados?</p> <p>Como puede ocurrir que a las personas participantes les resulte difícil diferenciar entre necesidades sociales y de sentido o significado, la persona facilitadora puede explicar que, en las historias vitales, algunas actividades o rutinas cubren más de un tipo de necesidad, como beber un vaso de agua, que satisface la necesidad fisiológica básica de la sed, pero también otro tipo de necesidades (por ejemplo, una conversación en ese momento satisface una necesidad social). Identificar las necesidades es un primer paso. Puede ser difícil distinguirlas completamente en una historia de vida, pero pueden llegar a diferenciarse las necesidades sociales y de significado durante la formación mediante la práctica. Tendremos algunas actividades más para reforzar esa diferenciación.</p> <p>Si les resulta difícil diferenciarlas, recomendamos incluir la actividad de la persona (actividad b de este módulo).</p> <p><i>Ejercicio alternativo 1:</i> Utilice el vídeo SEE ME para encontrar las necesidades sociales y de significado.</p> <p><i>Ejercicio alternativo 2:</i> La persona facilitadora puede contar una historia alternativa, ficticia o no, basada en su propia experiencia. Esto le permite adaptar el caso a su público objetivo.</p>
Material necesario:	<p>Proyector y ordenador portátil.</p> <p>La película, disponible a través del sitio web de SEE ME en el módulo 2.</p> <p>Rotafolio o pizarra.</p> <p>Rotuladores.</p> <p>La historia de Juana, disponible a través del sitio web de SEE ME en el módulo 2.</p> <p>La infografía o informe resumen de dos páginas sobre SEE ME disponible a través del sitio web de SEE ME en el módulo 2.</p>
Tiempo sugerido:	30 minutos.
1. Conocer las necesidades sociales y de significado (actividad b)	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo conocen las necesidades sociales y de significado.
Ejercicio:	Mediante el uso de la metodología de <i>personas</i> , los/las participantes



aprenden qué tipo de necesidades sociales y de significado pueden tener las personas mayores, basándose en su propio conocimiento. Las *personas* son personajes ficticios que nos sirven de ejemplo para conocer las diferentes necesidades. La principal ventaja de usar esta herramienta es que permite a las personas participantes identificarse con las mayores, comunicarse eficazmente con ellas y recordar constantemente que deben integrar sus necesidades en los cuidados.

Paso 1:

Primero, repase las necesidades sociales con las personas participantes. Haga lo mismo con las de significado. Después, pídale que den un ejemplo de cada tipo de necesidad basándose en sus propias vidas o experiencias (consejo: utilice el resumen como base para explicar las necesidades de las personas mayores).

Paso 2:

Proyecte la persona de Carmen (o muéstrela en una pantalla). Explíqueles que se trata de un personaje completamente ficticio. Muestre cada sección de la *persona*.

Paso 3:

Divida el grupo en subgrupos de 3 personas. Primero, pídale que elijan un nombre y que dibujen un retrato de la persona ficticia. Tras ello pídale que añadan información adicional, centrándose en las necesidades sociales y de significado.

(Sugerencia: las necesidades sociales y de significado se apuntan por separado en los recuadros en la *persona*, pero no hace falta que se limiten a estos recuadros).

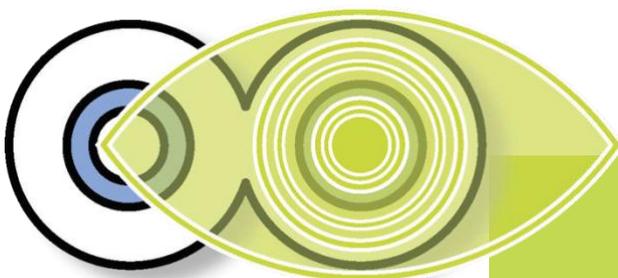
Mientras crean la *persona* en grupos más pequeños, visítelos y anímelos a añadir el mayor número posible de necesidades sociales y de significado. Estas preguntas pueden resultar de ayuda:

Necesidades sociales:

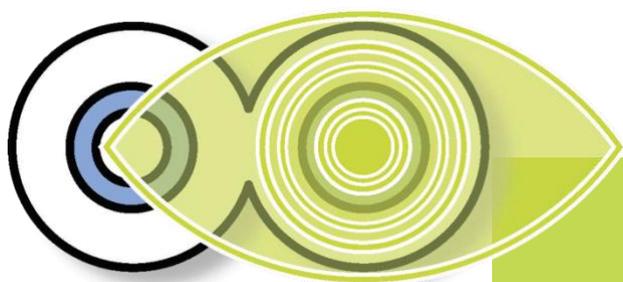
- ¿Cuáles son las relaciones personales de esta persona?
- ¿La persona se siente socialmente integrada?
- ¿De quién recibe esta persona apoyo social?

Necesidades de significado:

- ¿Qué objetivos tiene esta persona en la vida?
- ¿Qué valores son importantes para esta persona?

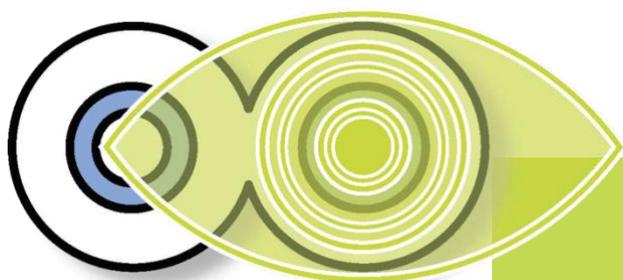


	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo mantiene esta persona el control sobre su vida? - ¿Qué es lo que le proporciona autoestima a esta persona? <p><i>Paso 4:</i> Para empezar, cada grupo presenta a su <i>persona</i>. Y, a continuación, se hace un reflexión sobre este ejercicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ¿Cómo puedo, como persona cuidadora o voluntaria, ayudar a satisfacer sus necesidades? b) ¿Cómo podemos, como organización, satisfacer las necesidades de esta persona?
Material necesario:	Proyector, ordenador portátil. Ejemplo de una <i>persona</i> , disponible en el sitio web de SEE ME en el módulo 2.
Recomendado por las personas del consorcio SEE ME:	Para ahorrar tiempo, rellene con anterioridad las columnas superiores de la <i>persona</i> y céntrese durante el ejercicio en los talentos y las necesidades. Las personas participantes deberían centrarse realmente en las necesidades.
Tiempo sugerido:	1 hora.



PASO 2: Cómo reconocer las necesidades sociales y de significado

2. Cómo reconocer las necesidades sociales y de significado (una versión, múltiples metodologías) 	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo reconocen las necesidades sociales y de significado.
Ejercicio:	<p>En este ejercicio la persona facilitadora elige dos de las tres actividades.</p> <p><i>Actividad 1: Exploración de talentos</i></p> <p>En esta actividad se utilizan las cartas para la explorar e identificar los talentos de las personas mayores, así como para averiguar dónde pueden hacer un mejor uso de estos talentos en su entorno. Para ello, se toman en cuenta los sitios a los que a la persona le gusta ir, cuáles son sus talentos y lo que le gustaría hacer por su entorno. Las tarjetas de este «juego» contienen talentos y deseos con los que la persona mayor se puede identificar. Las tarjetas comienzan siendo sencillas, pero gradualmente los temas se van haciendo más difíciles. ¿Le gustaría añadir sus propios temas con fotos a la búsqueda de talentos? Puede hacerlo.</p> <p><i>Paso 1:</i> Divida a los/las participantes en grupos de dos, o pida a dos personas que hagan el ejercicio mientras las demás observan. Una de ellas será la que lleve la conversación y la otra será la persona mayor.</p> <p>Hay 6 temas. Coloque para cada tema todas las tarjetas correspondientes al mismo sobre la mesa, incluida la tarjeta de introducción. Comience con el tema 1. Para el tema 1, la persona debe elegir varias tarjetas que, según su criterio, encajen con el tema. Repita este proceso con todas las preguntas, desde el tema 1 hasta el 6. Con cada tarjeta que elige la persona, se inicia una conversación. Intente seguir preguntando para saber qué piensa y siente realmente la persona.</p> <p><i>Paso 2:</i> Pregunte a quien representa a la persona mayor qué 3 tarjetas le llaman más la atención y por qué.</p> <p><i>Paso 3:</i> Inicie un debate en grupo: ¿qué necesidades sociales y de significado pueden identificar las personas participantes?</p>



Recomendado por las personas del consorcio SEE ME: Tenga siempre en cuenta a qué grupo de participantes va a facilitar y cuál es el objetivo de la formación. En función de las capacidades de cada grupo, elija más o menos temas de la exploración de talentos para trabajar.

También puede añadir algunas fichas adaptadas siguiendo criterios culturales (como el baile).

Actividad 2: Preguntas para profundizar

Durante esta actividad las personas participantes identificarán las necesidades sociales y de significado. Para ello se sentarán por parejas una enfrente a la otra.

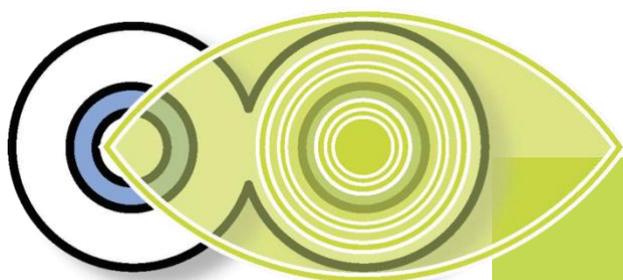
Paso 1:

Entregue a cada par de personas una pila de tarjetas con preguntas. Las tarjetas contienen preguntas profundas y no siempre son fáciles de responder. Asegúrese de que las personas participantes siempre puedan pensar su respuesta y de que tengan la posibilidad de no responder a una pregunta si así lo prefieren.

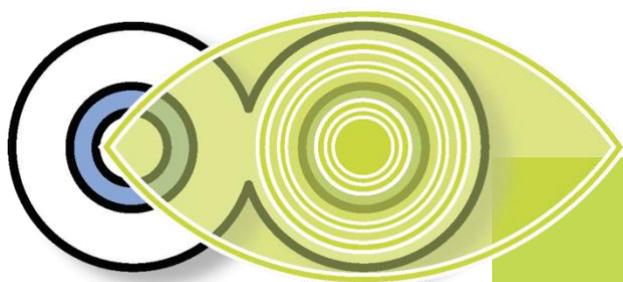
Paso 2:

Coloque las tarjetas entre cada par de personas. Ambas se turnan, haciendo una pregunta en cada turno. Con tres preguntas por participante sería suficiente.

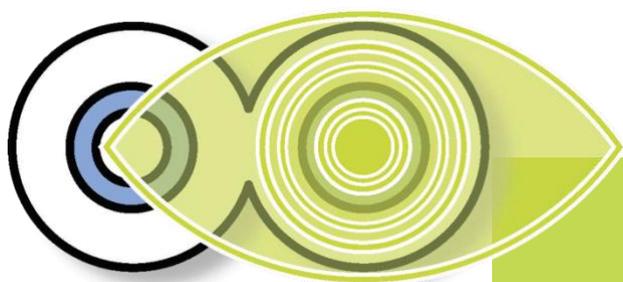
1. ¿Hay algo que le gustaría experimentar en una relación de cuidados, pero no puede? ¿El qué?
2. ¿Qué le parece prioritario cuando cuida a otra persona?
3. Si, de repente, se convirtiera en una persona que necesita cuidados, ¿qué es lo primero que le diría a su cuidador/a para que le tuviera en cuenta?
4. ¿Qué es lo que más valora en una relación de cuidado?
5. ¿Qué necesidades sabe detectar bien en las personas que necesitan cuidados?
6. ¿Cómo evolucionará el cuidado de personas mayores de aquí a diez años?
7. ¿Qué le preocupa en su relación de cuidado respecto a las personas mayores?
8. ¿Qué cree que puede mejorar su relación de cuidado actual?
9. ¿Cuándo supo que se quería dedicar a los cuidados?
10. ¿Cuáles son sus tres principales valores respecto al cuidado de las personas?



	<p><i>Paso 3:</i> Inicie un debate grupal: ¿qué necesidades sociales y de significado pueden identificar las personas participantes?</p> <p><i>Actividad 3: Biografía</i></p> <p>En este ejercicio se escribe la biografía de una de las personas participantes. De esta manera, se identifican las necesidades sociales y de significado de esta persona. Divida al grupo en parejas y pida que se sienten una frente a la otra en una mesa.</p> <p><i>Paso 1: (preparación)</i> Anote las necesidades sociales y las de significado en un rotafolio. Utilice, para ello, el material del vídeo.</p> <p><i>Paso 2:</i> Entrégueles un folio y un bolígrafo. La dinámica consiste en que mientras una persona habla, la otra escribe la biografía. La narradora cuenta que - hipotéticamente - ha enfermado y necesita cuidados. Después habla sobre su vida, sobre lo que ha hecho en el pasado y lo que le gustaría hacer en el futuro a pesar de su creciente necesidad de cuidados. La otra persona toma notas y hace las preguntas necesarias para identificar las necesidades sociales y de significado.</p> <p><i>Paso 3:</i> Inicie un debate en grupo. ¿Qué necesidades sociales y de significado han podido identificar las personas participantes?</p>
Material necesario:	<p>Las tarjetas para la exploración de talentos, disponibles en el sitio web de SEE ME en el módulo 2.</p> <p>Imprima el documento con las tarjetas en tamaño de papel A3 si desea utilizar tarjetas grandes. Si quiere utilizar las tarjetas a menudo, imprímalas en cartulina y plastifíquelas.</p> <p>Una baraja de preguntas, disponibles en el sitio web de SEE ME en el módulo 2.</p> <p>Papel y bolígrafos.</p> <p>Mesas y sillas.</p> <p>Rotafolio o pizarra y rotuladores.</p>
Tiempo sugerido:	90 minutos.

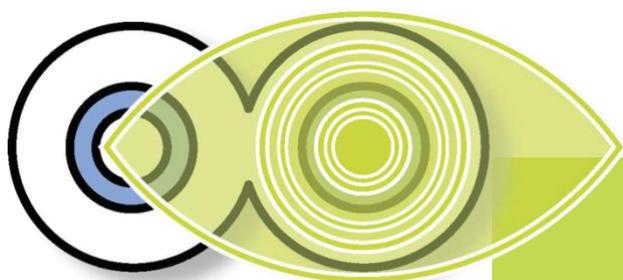


Reflexión para la persona facilitadora:	Aquí podemos indicar que la actividad 1 y 2 pueden ser utilizadas directamente con personas mayores. La tercera actividad se trata más bien de una actividad de reflexión.
---	--

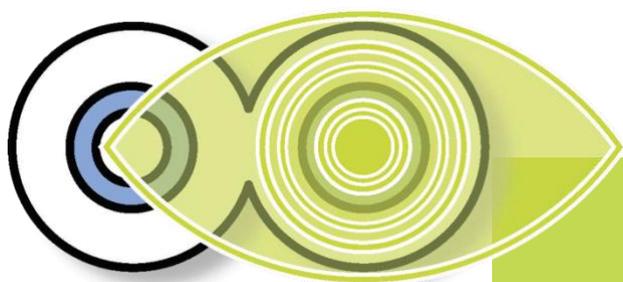


PASO 3: Resumen - ¿Qué hemos aprendido?

Módulo 2: Plan de acción 	
Objetivo didáctico:	En una sesión plenaria, el grupo evalúa el segundo módulo.
	<p><i>Paso 1: Evaluación del módulo</i></p> <p>Pida a las personas participantes que reflexionen sobre las siguientes preguntas, puede elegir una o dos para la reflexión grupal:</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Qué me ha hecho sentir curiosidad durante este módulo?- ¿Qué me ha hecho pensar sobre mi propia experiencia cotidiana?- ¿En qué quiero trabajar más o de manera más intensa?- ¿Cómo he vivido las actividades de este módulo? <p>A continuación, recoja las reflexiones de manera grupal.</p> <p><i>Paso 2: Elaborar el plan de acción</i></p> <p>Revise qué ideas se han anotado en la hoja blanca grande o en el rotafolio durante el módulo. Coméntelas con las personas participantes. Pregúnteles si han notado algún cambio en ellas mismas a lo largo de la sesión:</p> <p>¿Ha cambiado algo este módulo sus conocimientos sobre las necesidades sociales y de significado? ¿Qué han aprendido y qué se llevan con ellas? ¿Qué han aprendido y se llevan para su organización? ¿Qué pueden hacer mañana para que estos aprendizajes se conviertan en una realidad para la persona mayor con la que tiene una relación de cuidado?</p> <p><i>Paso 3: Diario de aprendizaje</i></p> <p>Recuerde a las personas participantes que pueden volver a utilizar su diario entre esta sesión y la del próximo módulo. Se puede preguntar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Qué va a hacer con toda la información que ha recibido hoy de aquí al siguiente módulo?<ul style="list-style-type: none">o Voy a hablar del contenido de este módulo con alguien de mi organización.o Voy a compartir la información en una reunión de mi equipo.- ... <p>El diario también ofrece espacio para notas, apuntes, ideas o preguntas que la persona participante quiera plantear en los siguientes módulos.</p>

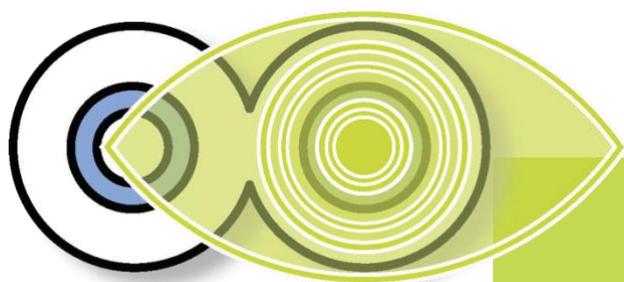


Material necesario:	El diario entregado al final del módulo 1.
Tiempo sugerido:	15 minutos.
Reflexión para la persona facilitadora:	<p>¿Fueron satisfactorios los ejercicios de este módulo?</p> <p>¿Las actividades eran apropiadas para el grupo destinatario? Por ejemplo, ¿ha sido posible crear una biografía?</p> <p>¿Conocen las personas participantes las necesidades sociales y de significado después de este módulo?</p> <p>¿Pueden reconocer estas necesidades?</p>



TAREA 1: Reconocer las necesidades sociales y de significado

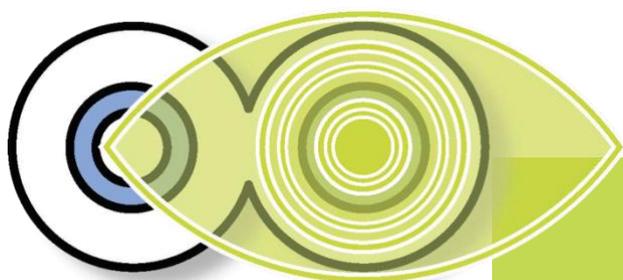
Módulo 2: Tarea 	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo reconocen las necesidades sociales y de significado.
Tarea individual:	<p>Para esta tarea, las personas participantes pueden elegir una de las tres actividades que practicaron en este módulo en el paso 2: la exploración de talentos, las preguntas para profundizar o la biografía.</p> <p>Explíqueles que pueden elegir una de estas actividades para realizarla con una de las personas mayores con las que tienen una relación de cuidado. El objetivo es reconocer y revelar las necesidades sociales y de significado de la persona mayor.</p>
Material necesario:	Entregue a cada persona participante el material necesario o explíqueles cómo descargarlo del sitio web de SEE ME.
Tiempo sugerido:	De 30 minutos a 1 hora.
Reflexión:	Explíqueles que esta tarea será el primer paso del siguiente módulo y necesitan realizarla por varias razones. Primero, uno de los principales objetivos de la formación consiste en proporcionar conocimientos para conectar con las necesidades sociales y de significado, los talentos y los sueños, para que luego puedan captar estas dimensiones cuando cuidan. Segundo, la práctica les ayudará a saber si encuentran algún reto o dificultad para identificar las necesidades sociales y de sentido. La práctica hace al maestro.



Módulo 3

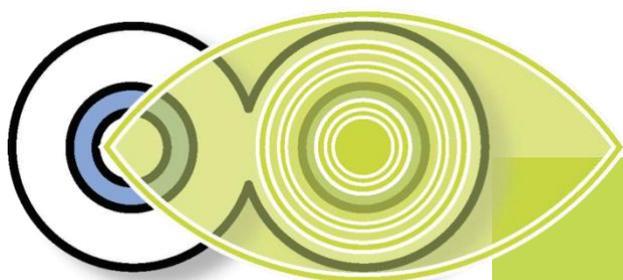
PASO 0: Preparar el plan de acción

0. Preparar el plan de acción. 	
Ejercicio:	<p>Comenzamos este módulo con una recapitulación del módulo anterior. Después se dispondrá de tiempo para anotar ideas para la evaluación al final del módulo.</p> <p><i>Paso 1:</i> Pida a las personas participantes que recuerden sus propias experiencias tras el segundo módulo y plantéelas las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Con quién han hablado de la formación SEE ME? ¿Qué han destacado?- ¿Han puesto en práctica algo relacionado con el módulo 2? En caso afirmativo, ¿qué han conseguido de forma diferente? Si no, ¿por qué?- ¿Con quién han hablado acerca del proyecto SEE ME dentro de la organización?- ¿Con quién más ha hablado del proyecto SEE ME fuera de la organización?- ¿Hay alguna idea que hayan anotado en sus diarios y que quieran compartir con el grupo? <p><i>Paso 2:</i> Se comenzará este módulo con un papel o rotafolio en blanco. Durante todo el módulo, este rotafolio deberá estar a la vista de todas las personas. Recuérdeles que pueden ir anotando nuevas ideas para su plan de acción en una nota adhesiva o post-it y pegarlas en la hoja de papel o en el rotafolio durante la realización de los ejercicios. Las personas participantes serán libres de compartir cualquier cosa que añada valor a esta formación en la hoja de papel. Recuérdeles de vez en cuando que el rotafolio es suyo y que pueden utilizarlo cuando les convenga.</p>
Material necesario:	Rotafolio o papeles blancos grandes. Rotuladores. Notas adhesivas o post-its.
Tiempo sugerido:	10 minutos.

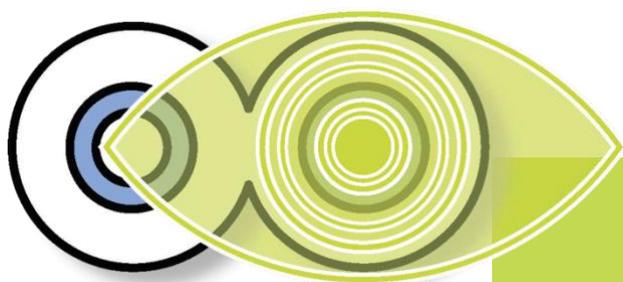


PASO 1: Comentar las tareas

1. Comentar las tareas (identificación de necesidades sociales y de significado). 	
Ejercicio:	Con esta tarea, todas las personas participantes tendrán la oportunidad de compartir su experiencia sobre la tarea. En la primera parte se evalúa la tarea con la persona mayor y en la segunda, se reflexiona sobre la metodología utilizada.
	<p>Parte 1: Comentar las tareas</p> <p><i>Paso 1:</i> Coja un rotafolio para anotar las experiencias de las personas participantes, mientras les pide que se sienten en círculo alrededor de una mesa. Primero, pregunte a cada una qué metodología y actividad utilizó. A continuación, comenten las experiencias obtenidas con cada metodología como se sugiere en el paso 2.</p> <p><i>Paso 2:</i> Plantee las siguientes preguntas a las personas participantes y anote sus respuestas utilizando palabras clave en el rotafolio:</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Cómo ha experimentado la actividad con la persona mayor?- ¿Está satisfecho/a con la respuesta de la persona mayor? ¿Por qué?- ¿Ha aprendido algo sobre las necesidades sociales o de significado de la persona? ¿Cuáles ha podido identificar que aún no conocía? ¿Y cuáles conocía ya?- ¿Ha notado algún cambio en su relación de cuidado?- ¿Qué ha aprendido durante esta tarea que no había aprendido durante la formación? <p>Tras escuchar todas las experiencias, intente establecer vínculos entre las respuestas y conectar entre sí las experiencias de las personas participantes. ¿Qué tienen en común? ¿Qué pueden aprender unas de otras? ¿Qué necesitamos hacer para incorporar los cambios en nuestra experiencia de cuidado?</p> <p><i>Paso 3:</i> La persona facilitadora recoge las necesidades sociales y de significado más comunes en el rotafolio.</p> <p>Parte 2: Reflexionar sobre la metodología</p>

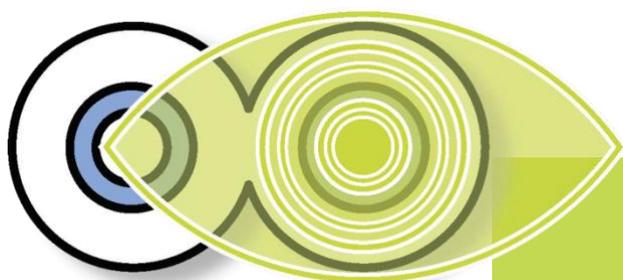


	<p><i>Paso 1:</i> Utilice un rotafolio para anotar las experiencias de las personas participantes. Primero, pregunte a cada una qué metodología utilizó. A continuación, compartan sus experiencias de cada actividad como se sugiere en el paso 2.</p> <p><i>Paso 2:</i> Plantéeles las siguientes preguntas y anote sus respuestas utilizando palabras clave en el rotafolio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Consiguió crear tiempo en su trabajo para realizar esta actividad? ¿Cómo? - ¿Cuáles fueron las ventajas y desventajas? ¿Qué método funcionó bien y cuál no? ¿Qué pasó? - ¿Qué le pareció la actividad a la persona mayor? - ¿Qué esperaba conseguir cuando usted eligió esta actividad? - ¿Cómo podría utilizarla en su trabajo diario?
Material necesario:	Mesas y sillas. Rotafolio y rotuladores.
Tiempo sugerido:	De una hora a hora y media.
Reflexión para la persona facilitadora:	Si las personas participantes no completaron la tarea, podrá utilizar la actividad alternativa disponible en el sitio web de SEE ME en el módulo 3.

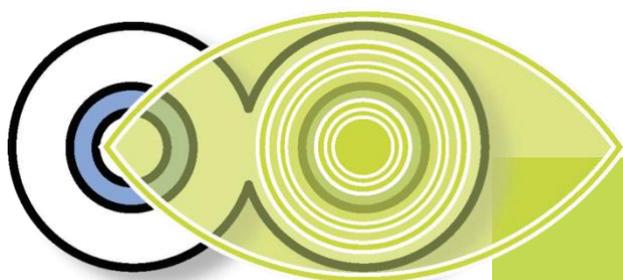


PASO 2: Adaptarse a las necesidades

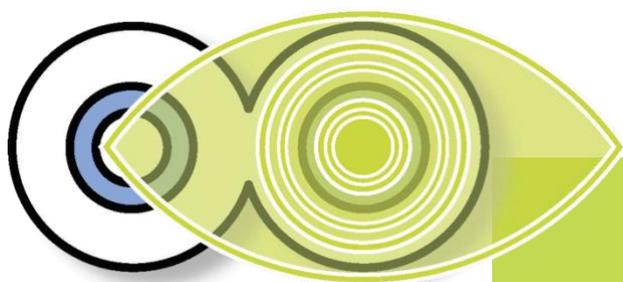
2. Adaptarse a las necesidades sociales y de significado (actividad a) 	
Ejercicio:	<p>Este ejercicio se llama: (No) es posible.</p> <p>Empiece contando la historia de Lucas (puede acceder a ella a través de la información en el apartado de materiales necesarios). Este es un ejemplo de una historia en la que se hizo posible algo que al principio parecía imposible porque, en teoría, estaba fuera del ámbito de las funciones del trabajador social.</p> <p>Después de escuchar la historia, las personas participantes buscarán en sus propias experiencias aquellas historias en las que vieron cómo algo que inicialmente parecía imposible se hizo posible para ayudar una persona.</p> <p><i>Paso 1:</i></p> <p>Divida el grupo en subgrupos de cuatro personas. Primero, pídeles que identifiquen ejemplos en sus propias experiencias en los que hayan dicho a una persona cuidadora: esto no es posible. Mientras tanto, la persona facilitadora dibuja un recuadro en el rotafolio. Anote ahí lo que es imposible (en el recuadro).</p> <p><i>Paso 2:</i></p> <p>Pregunte al grupo cómo se podría dar la vuelta a esta situación en el futuro. Pregúnteles cómo pueden responder más a menudo que, después de todo, pueden hacer algo. ¿Con qué frecuencia piensan fuera de la caja, es decir, fuera de lo habitual? Anótelos en el rotafolio, fuera del recuadro.</p> <p>Pídeles que piensen en respuestas que vayan más allá de "pedir más tiempo" o "se necesita más dinero" en esta actividad formativa. Señale que también que las pequeñas acciones cotidianas ya pueden marcar cierta diferencia.</p> <p><i>Paso 3:</i></p> <p>En este último paso, han de centrarse en cómo las personas participantes ya pensaban «fuera de la caja» antes de hacer este ejercicio. Pídeles que se sienten de nuevo en un círculo grande. Pregúnteles de qué manera han hecho alguna vez algo posible que al principio parecía imposible y anote también estas respuestas en el rotafolio.</p> <p>Si tienen dificultades para encontrar respuestas que se salgan de lo habitual, pídeles que realicen una lluvia de ideas durante 10 minutos sobre cómo solucionar las situaciones que citaron en el paso 1. Recuérdeles que</p>



	<p>la cantidad mejora la calidad y que el momento de filtrar las ideas llegará después. Las únicas palabras que no pueden decir son "no" o "imposible". Anímelos a que aporten ideas sobre cómo aplicar soluciones aparte de las estructuras organizativas. Tras la tormenta de ideas, deben seleccionar una que puedan poner en práctica durante la semana siguiente, y se les anima a que la hagan posible y compartan imágenes durante el siguiente módulo.</p>
Ejercicio adicional:	<p>En este ejercicio vamos a buscar los «momentos mango».</p> <p>La periodista belga Annemie Struyf realizó un documental en una unidad de cuidados intensivos. Durante una conversación con un paciente se enteró de que esta persona, tras una larga estancia, tenía muchas ganas de un mango. La periodista le llevó un mango que hizo las delicias del paciente. Así nació el término «momento mango».</p> <p>Un «momento mango», o «mangomoment», es un micromomento de relevancia positiva. El concepto fue introducido en 2018 y se define como acciones o gestos «pequeños e inesperados» que tienen un gran valor en la experiencia de cuidado de pacientes, residentes, familiares y profesionales de la salud.</p> <p>Tienen lugar durante las actividades habituales de cuidado y apenas necesitan recursos, tiempo o energía adicionales.</p> <p><i>Paso 1: Entregar un mango</i></p> <p>Entregue a cada persona participante un mango u otro tipo de fruta. Cuente el ejemplo de la paciente con cáncer de mama.</p> <p><i>Paso 2: Ejercicio individual</i></p> <p>Pida a todas las personas participantes que piensen en momentos Mango que podrían ofrecer a las personas mayores y que escriban o ilustren ese momento.</p> <p><i>Paso 3: Debate grupal</i></p> <p>Cada participante debe contar su momento Mango. Mientras una persona tiene la palabra, las demás apuntan en notas adhesivas cómo se han atendido las necesidades sociales y de significado de la persona mayor. Dígalas que se lleven el mango a casa y que recuerden el ejercicio cuando coman la fruta.</p> <p>Recoja las notas adhesivas y cuélguelas en el rotafolio.</p>
Recomendado por las personas del consorcio SEE	<p>En esta actividad puede utilizarse la información del ejercicio de indagación apreciativa (módulo 1).</p>

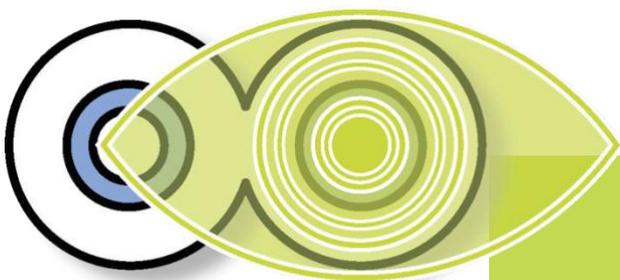


ME:	
Material necesario:	La historia de Luke, disponible en el sitio web de SEE ME en el módulo 3. La breve historia del momento mango, disponible en el sitio web de SEE ME en el módulo 3. Un mango u otro tipo de fruta para cada participante. Rotafolio y rotuladores.
Tiempo sugerido:	Una hora.



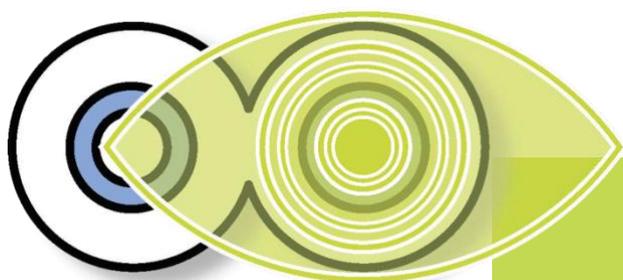
2. Adaptarse a las necesidades sociales y de significado (actividad b)

Ejercicio:	<p>En este ejercicio, la persona facilitadora comparte un dilema moral: una persona de 82 años llega a una residencia de mayores y ya no quiere vivir. La persona no tiene familia y a sus antiguos vecinos les resulta difícil venir a visitarla.</p> <p><i>Paso 1:</i> Divida al grupo en tres grupos más pequeños. Pregunte a cada grupo cómo pueden satisfacer, de manera ideal u óptima, las necesidades sociales de esta persona.</p> <p><i>Paso 2:</i> Inicie una conversación grupal. Pregunte a cada grupo cómo gestionarían esta situación. Mientras tanto, anote en un rotafolio cómo responderían a las necesidades sociales y de significado en esta situación. Tras el debate, pregúnteles qué han aprendido de los demás. ¿Están de acuerdo con las respuestas que han dado otros? ¿Por qué sí o por qué no?</p>
Material necesario:	Rotafolio y rotuladores.
Tiempo sugerido:	Una hora.



PASO 3: Resumen - ¿Qué hemos aprendido?

Módulo 3: Plan de acción 	
Objetivo didáctico:	En sesión plenaria, el grupo evalúa el tercer módulo.
	<p><i>Paso 1: Evaluación del módulo</i> Pida a las personas participantes que reflexionen sobre las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué me ha hecho sentir curiosidad durante este módulo? - ¿Qué me ha hecho pensar sobre mi propia experiencia cotidiana? - ¿En qué quiero trabajar más o de manera más intensa? - ¿Cómo he vivido las actividades de este módulo? <p>A continuación, recoja las reflexiones de manera grupal.</p> <p><i>Paso 2: Elaborar el plan de acción</i> Revise qué ideas se han anotado en la hoja grande o en el rotafolio durante el módulo. Coméntelas con las personas participantes. Pregúnteles si han notado cambios en ellas mismas a lo largo de la sesión: ¿Ha cambiado algo este módulo sus conocimientos acerca de las necesidades sociales y de significado? ¿Qué han aprendido y qué se llevan con ellos/as? ¿Qué han aprendido y se llevan para su organización? ¿Qué pueden hacer mañana para que estos aprendizajes se conviertan en una realidad para la persona mayor con la que tiene una relación de cuidado?</p> <p><i>Paso 3: Diario de aprendizaje</i> Recuérdeles que pueden volver a utilizar su diario entre esta sesión y la correspondiente al próximo módulo. Se puede preguntar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Tienen una idea de lo que quieren hacer con toda la información que han obtenido en esta sesión hasta el siguiente módulo? <ul style="list-style-type: none"> • Voy a hablar del contenido de este módulo con un/a compañero/a. • Voy a compartir la información en una reunión de equipo. • ... <p>El diario también ofrece espacio para notas, apuntes, ideas o preguntas que la persona participante quiera plantear en los siguientes módulos.</p>
Material necesario:	El diario entregado al final del módulo 1.

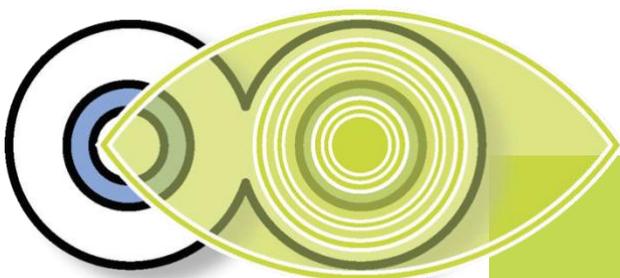


Tiempo sugerido:	15 minutos.
Reflexión para la persona facilitadora:	<p>¿Fueron capaces las personas participantes de hacer las tareas?</p> <p>¿Fueron capaces de alinear su trabajo con las necesidades sociales y de significado?</p> <p>¿Fueron capaces de pensar realmente fuera de la caja? ¿Les resultó fácil o difícil debatir un dilema moral?</p>

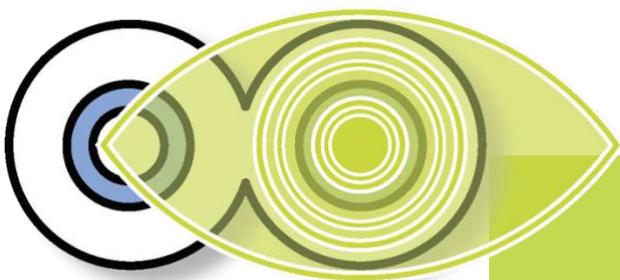
Módulo 4

PASO 0: Preparar el plan de acción.

0. Preparar el plan de acción. 	
Ejercicio:	<p>Comenzamos este módulo con una recapitulación del módulo anterior. Después se dispondrá de tiempo para anotar ideas para la evaluación al final del módulo.</p> <p><i>Paso 1:</i> Pida a las personas participantes que recuerden sus propias experiencias tras el tercer módulo y plantéeles las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Han puesto en práctica algo relacionado con el módulo 3? En caso afirmativo, ¿qué han conseguido de forma diferente? Si no, ¿por qué? - ¿Con quién ha hablado acerca del proyecto SEE ME dentro de la organización? - ¿Hay alguien más con quien hayan comentado el proyecto SEE ME fuera de la organización? - ¿Hay alguna idea que hayan anotado en sus diarios y que quieran compartir con el grupo? <p><i>Paso 2:</i> Comenzamos este módulo con un papel en blanco o un rotafolio. Durante todo el módulo, este debe estar a la vista de todas las personas. Recuérdeles que pueden anotar nuevas ideas para su plan de acción en una nota adhesiva o post-it y pegarlas en la hoja de papel o en el rotafolio durante la realización de los ejercicios. Las personas participantes serán libres de compartir cualquier cosa que añada valor a esta formación en la hoja de papel. Recuérdeles de vez en cuando que el rotafolio es suyo y que pueden utilizarlo cuando les convenga.</p>

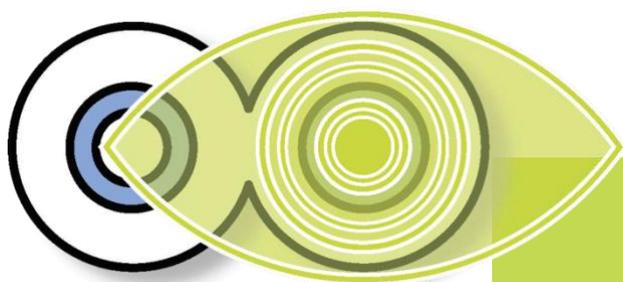


Material necesario:	Rotafolio o papeles blancos grandes. Rotuladores. Notas adhesivas o post-its.
Tiempo sugerido:	10 minutos.

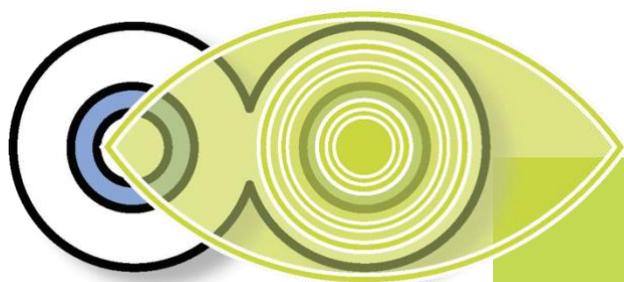


PASO 1: Competencias

1. Conocer y ser consciente de las competencias (una sola versión) 	
Objetivo didáctico:	Las personas que componen el grupo saben qué competencias son necesarias para proporcionar cuidados de calidad, cuidados significativos y atender a las necesidades sociales y de significado.
Explicación de las competencias:	<p>Entregue a cada participante el resumen sobre las competencias. Dígalos que cada persona participante tiene varias de estas competencias. Algunas estarán más desarrolladas que otras. Haga hincapié en que no todo el mundo tiene que tener todas las competencias, sino que siempre hay oportunidades de crecimiento para las competencias que no se hayan adquirido previamente. Con esta formación se pretende que las personas participantes sean conscientes de sus competencias ya existentes y de cómo pueden desarrollarlas más.</p> <p>Repase todas las competencias con el grupo. ¿Sabe todo el mundo qué competencias hay? Perfecto. A continuación, comience el ejercicio en grupo.</p>
Ejercicio:	<p>Ejercicio de la telaraña:</p> <p>Todas las personas reciben una hoja de papel en la que dibujan una telaraña representando sus competencias. Pueden elegir hasta cinco y hablarán sobre ellas con otra persona. Las telarañas en blanco están disponibles en el sitio web de SEE ME.</p> <p><i>Paso 1:</i></p> <p>Para empezar, complete el ejercicio de la telaraña con una de las personas participantes. Después, enséñales el ejemplo del ejercicio completado.</p> <p><i>Paso 2:</i></p> <p>Pídales que escriban una competencia sobre cada una de las cinco puntas. Después, pídale que se auto-califiquen en estas competencias en una escala de 0 a 4. Insista en que este ejercicio está dirigido a la toma de conciencia, no a la evaluación propia, de cada persona, ni de los demás. No tienen que ser buenas en todas. Sin embargo, pueden descubrir nuevas competencias en las que quieren mejorar gracias a este ejercicio. Pueden indicar esto también.</p> <p>Para responder a las preguntas pueden utilizar las tarjetas de respuesta (también disponibles en el sitio web):</p> <p>0 = la competencia no está presente.</p>

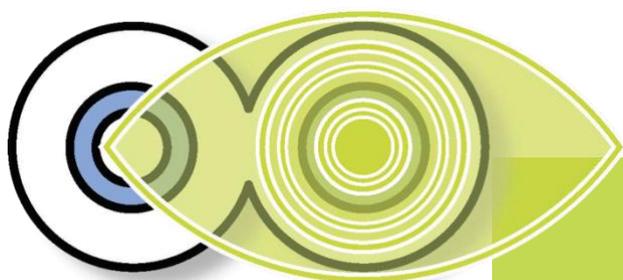


	<p>1 = la competencia está presente pero no se ha desarrollado suficientemente. Hay posibilidades de mejora.</p> <p>2 = la competencia está presente y con algunas instrucciones la persona participante puede fortalecerla.</p> <p>3 = la competencia está totalmente adquirida.</p> <p>4 = la persona participante es una experta en esta competencia.</p> <p><i>Paso 3:</i> Conecte los puntos para hacer una telaraña. Analice las telarañas de todas las personas participantes del grupo.</p> <p><i>Paso 4:</i> Ahora, las personas participantes van a hablar con otra persona sobre las competencias seleccionadas. Esta persona puede ser un familiar o compañero/a de trabajo. La otra persona debe indicar, en escala de 0 a 4, en qué medida la persona participante ha adquirido cada competencia. ¿Es esta telaraña diferente de la que hizo la propia participante? Pídales que lleven las dos telarañas al módulo siguiente.</p> <p><i>Variante:</i> En lugar de dibujar una tela de araña en papel, ¿por qué no hacer una tela de araña grande y realista con una cuerda? La persona participante puede ocupar literalmente un lugar en la telaraña y averiguar dónde se encuentra en relación con sus iguales.</p>
Material necesario:	Una telaraña en blanco, disponible en el sitio web de SEE ME en el módulo 4. Las tarjetas de respuesta están disponibles en el mismo módulo.
Tiempo sugerido:	Una hora.

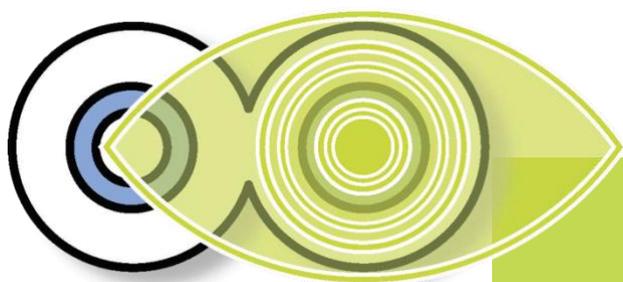


PASO 2: Amplificación de las competencias

2. Reforzar o amplificar las competencias identificadas (una sola versión) 	
Objetivo didáctico:	<ol style="list-style-type: none">1. Las personas participantes diferencian las distintas competencias para cuidar personas mayores.2. Las personas participantes utilizan las ideas existentes para crear otras nuevas.3. Las personas participantes reflexionan sobre sus competencias y reconocen sus puntos fuertes y débiles.
Ejercicio:	<p><i>Simulación de situación práctica</i></p> <p>Muchas personas se ponen nerviosas con los <i>role-play</i> o las simulaciones. Y no a todas les gustará participar en ellos en público. Como aprendemos mejor sintiéndonos cómodas, la persona facilitadora debe dejarles claro que se trata de un ejercicio del que todas las personas van a aprender y que no importa que cometan errores. (Duración aprox.: 5 minutos).</p> <p><i>Paso 1:</i> Divide a las personas participantes en dos grupos. Procure que tengan tiempo suficiente para que piensen en una situación real en la que una de sus competencias se muestre con claridad. Una persona representa a quien recibe los cuidados en una situación difícil pero reconocible. Las otras personas tienen un papel como cuidadoras, cada una respondiendo a la situación desde una competencia diferente. A veces, a las participantes les resulta difícil encontrar ejemplos propios de este tipo de situaciones. Si es así, proponga una situación propia y hágala lo más realista posible. (Duración, aprox. 20 minutos, cada actuación no debe durar más de 3 minutos).</p> <p><i>Paso 2:</i> Se presenta la situación al grupo. Pídales que se sienten alrededor de una mesa y estudien la situación. Como facilitador/a, asegúrese de que las personas participantes se sientan cómodas en todo momento. Deles la oportunidad de hacer una pausa o de recibir comentarios durante la simulación. (Duración, aprox. 15 minutos para todas las representaciones).</p> <p><i>Paso 3:</i></p>

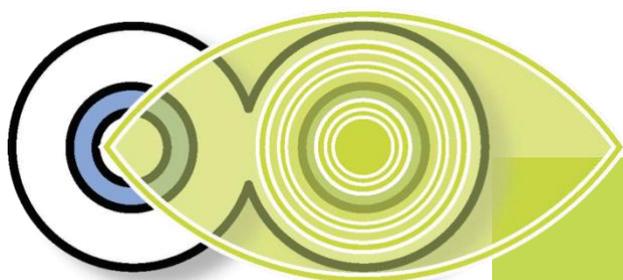


	Antes de seguir con la siguiente simulación, reconozca el trabajo de cada persona: cada espectadora menciona los puntos fuertes en el rotafolio/página en blanco. Pregunte en qué momento las competencias resultaron más evidentes (Duración, unos 25 minutos para todos los intercambios).
Variación:	También puede invitar a una persona mayor para realizar la simulación.
Material necesario:	Mesas y sillas. Rotafolio, rotuladores.
Tiempo sugerido:	Una hora.
Material adicional:	Para las personas cuidadoras y voluntarias que deseen ampliar su visión global de las necesidades de las personas mayores que necesitan cuidados, nos gustaría remitirles a un documento especial en la página web de SEE ME. En él nos centramos en siete aspectos de la vida a los que las personas cuidadoras deben prestar más atención para hacerse una mejor idea de la persona a la que cuida. Los siete aspectos son (1) ritmo de vida, (2) sexualidad, (3) funcionamiento psicológico, (4) funcionamiento expresivo, (5) funcionamiento del entorno vital/contexto social, (6) relaciones personales y (7) funcionamiento ideológico.



PASO 3: Resumen - ¿Qué hemos aprendido?

Módulo 4: Plan de acción 	
Objetivo didáctico:	En sesión plenaria, el grupo evalúa el cuarto módulo.
	<p><i>Paso 1: Evaluación del módulo</i> Pida a las personas participantes que reflexionen sobre las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué me ha hecho sentir curiosidad durante este módulo? - ¿Qué me ha hecho pensar sobre mi propia experiencia cotidiana? - ¿En qué quiero trabajar más o de manera más intensa? - ¿Cómo he vivido las actividades de este módulo? <p>A continuación, recoja las reflexiones de manera grupal.</p> <p><i>Paso 2: Elaborar el plan de acción</i> Revise qué ideas se han anotado en la hoja grande o en el rotafolio durante el módulo. Coméntalas con las personas participantes. Pregúntales si han notado cambios en ellas mismas durante la sesión: ¿Ha cambiado algo este módulo sobre sus conocimientos sobre las competencias de las personas cuidadoras? ¿Qué han aprendido y qué se llevan con ellas? ¿Qué han aprendido y se llevan para su organización?</p> <p><i>Paso 3: Diario de aprendizaje</i> Recuerde a las personas participantes que pueden volver a utilizar su diario entre esta sesión y la del próximo módulo. Se puede preguntar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Tienen una idea de lo que quieren hacer con toda la información que han obtenido en esta sesión hasta el siguiente módulo? <ul style="list-style-type: none"> • Voy a hablar del contenido de este módulo con alguien de mi organización. • Voy a compartir la información en una reunión de equipo. • ... <p>El diario también ofrece espacio para notas, apuntes, ideas o preguntas que la persona participante quiera plantear en los siguientes módulos.</p>
Material necesario:	El diario entregado al final del módulo 1.
Tiempo sugerido:	15 minutos.
Reflexión para la	¿Conocen las personas participantes las competencias necesarias para

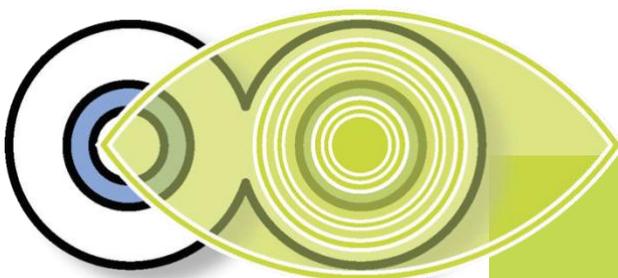


persona facilitadora:	prestar un cuidado de calidad y significativo? ¿Reconocen las distintas competencias necesarias para prestar cuidados a las personas mayores, consiguen crear nuevas ideas?
-----------------------	--

Módulo 5

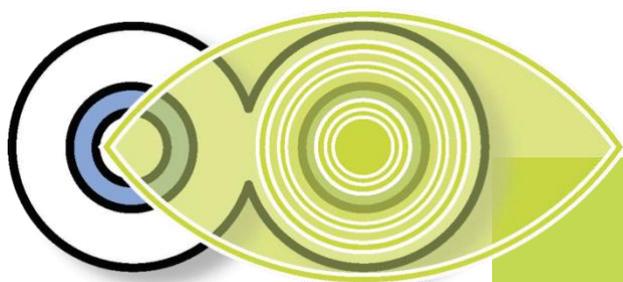
PASO 0: Preparar el plan de acción

0. Preparar el plan de acción. 	
Ejercicio:	Comenzamos este módulo con una recapitulación del módulo anterior. <i>Paso 1:</i> Pida a las personas participantes que recuerden sus propias experiencias tras el cuarto módulo y planteeles las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Han puesto en práctica algo relacionado con el módulo 4? En caso afirmativo, ¿qué han conseguido de forma diferente? Si no, ¿por qué? - ¿Con quién ha hablado acerca del proyecto SEE ME dentro de la organización? - ¿Con quién más ha hablado del proyecto SEE ME fuera de la organización? - ¿Hay alguna idea que hayan anotado en sus diarios y que quieran compartir con el grupo?
Material necesario:	Ninguno.
Tiempo sugerido:	10 minutos.



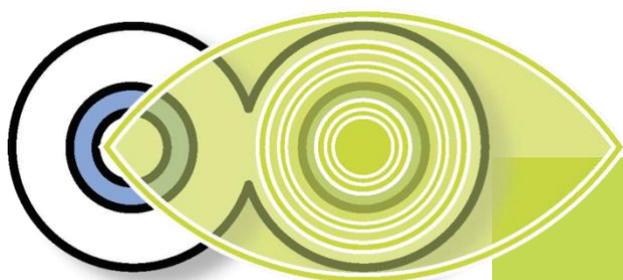
PASO 1: Resumen de los 4 módulos - ¿Qué hemos aprendido? ¿Qué puedo hacer?

1. Cómo aplicar las herramientas en la organización - cambio personal. 	
Objetivo didáctico:	Las personas participantes ven su cambio personal
Ejercicio:	Las personas participantes se sientan en círculo. Cada una coge su diario. Escriba en una pizarra o rotafolio los siguientes temas: necesidades sociales, necesidades de significado, adaptarse a las necesidades y competencias. Pregúnteles cómo han percibido el cambio en sí mismas para cada uno de estos temas.
Material necesario:	Mesas y sillas. Rotafolio / pizarra blanca y rotuladores.
Tiempo sugerido:	20 minutos.

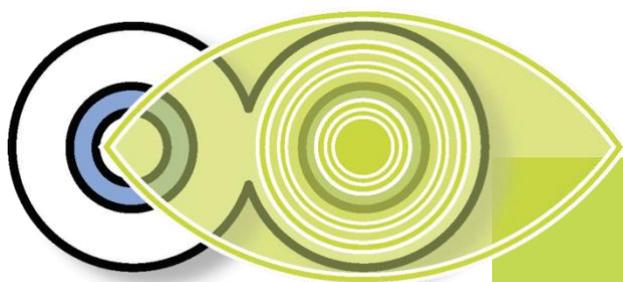


PASO 2: Resumen de los 4 módulos - ¿Qué hemos aprendido? ¿Qué puede hacer la organización?

2. Cómo aplicar las herramientas en la organización - cambio organizacional. 	
Objetivo didáctico:	Las personas participantes diseñan una estrategia para aplicar las herramientas.
Ejercicio:	<p>En este ejercicio evaluaremos nuestro trabajo con la «técnica de los seis sombreros para pensar». Esta es una técnica para entender y explorar los diferentes tipos de pensamiento.</p> <p><i>Paso 1: Conocer la técnica de los seis sombreros para pensar</i> Pida a las personas participantes que se imaginen cómo se aplicarán las herramientas aprendidas en la organización. Cada una recibe un sombrero de un color determinado; también puede ser cualquier objeto de ese color. El color representa una determinada forma de pensar (vea a continuación las diferentes representaciones por color).</p> <p><i>Paso 2: Preparar el ejercicio</i> Divide a las participantes en grupos de dos o máximo tres personas, de modo que haya seis grupos en total. Enseñe o dibuje los seis sombreros para pensar en una pizarra o rotafolio. Asigne un color a cada grupo: - Azul - Verde - Rojo - Amarillo - Negro - Blanco</p> <p><i>Paso 3: Ejercicio grupal</i> Plantee a cada grupo la pregunta principal: - ¿Qué se puede hacer para que la organización sea (aún) más afín con «SEE ME»? Cada grupo debe responder a esta pregunta desde el punto de vista que representa su sombrero. Incluso si un grupo quiere responder de forma optimista, si lleva, por ejemplo, el sombrero negro del juez, el grupo tendrá que dar una respuesta crítica.</p> <p>Si es posible, plantee también las siguientes preguntas adicionales: - ¿Cómo vamos a tener en cuenta las limitaciones de tiempo?</p>

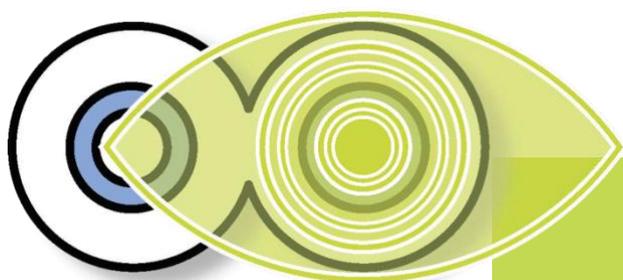


	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo vamos a tener en cuenta las emociones de las personas destinatarias o usuarias? - ¿Cómo vamos a tener en cuenta los diversos grados de disposición o apertura para esta nueva forma de trabajar? <p><i>Paso 4: Plan de acción</i></p> <p>Organice un debate grupal. Escriba los siguientes temas en una pizarra o rotafolio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué queremos hacer de inmediato? - ¿Qué queremos hacer a corto plazo? - ¿Qué queremos hacer a largo plazo? <p>En una primera ronda, pídeles que respondan a la pregunta de acuerdo con su sombrero correspondiente. En una segunda ronda, pregúnteles cómo piensan actuar. A continuación, pídeles que anoten su plan de acción en su diario.</p>
Material necesario:	<p>Rotafolio o pizarra blanca y rotuladores.</p> <p>Una presentación de los seis sombreros para pensar, disponible en el sitio web de SEE ME en el módulo 5.</p>
Tiempo sugerido:	Una hora.

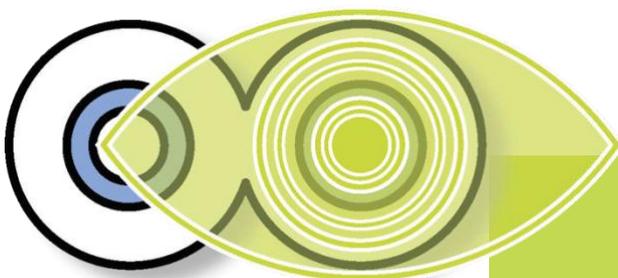


PASO 3: Evaluación general de la formación

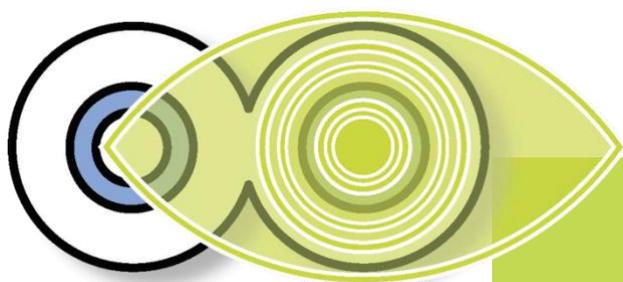
3. ¿Qué me ha cambiado? ¿Qué ha cambiado en mi organización? (una sola versión)	
Objetivo didáctico:	Las personas participantes evalúan los cinco módulos.
Ejercicio 1: El paseo	<p><i>Paso 1: Preparación y explicación</i></p> <p>Coloque una cuerda larga en el suelo de la sala donde se realiza la formación.</p> <p>Ponga varias fechas de la formación en determinados puntos de la cuerda. En esos puntos, coloque varias hojas de papel con palabras clave temáticas, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Día 1. Visión base de personas mayores/cuidados • Día 1. Indagación apreciativa • Día 2. Necesidades sociales y de significado • Día 3. Ejercicio «(No) es posible» • Día 4. Simulación <p>Pida a las personas participantes que se coloquen en uno de los extremos de la cuerda. Explíqueles que van a caminar a lo largo de ella con la persona facilitadora y que la cuerda es una metáfora del proceso por el que han pasado durante la formación.</p> <p><i>Paso 2: Repaso del curso - un paseo</i></p> <p>Camine con el grupo a lo largo de la cuerda. Deténgase en cada punto donde haya una hoja de papel. En cada parada, las personas participantes tendrán la oportunidad de hacer un breve comentario. Como ayuda, se pueden utilizar los siguientes ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para mí fue especialmente emocionante que ... • El tema X o Y no me interesó mucho, porque ... • En esta fecha, me involucré especialmente porque ... • Recuerdo bien esta fecha, porque en el grupo ... <p>De este modo, se forma una imagen conjunta de la secuencia de acontecimientos desde el principio hasta el final de la formación. Asegúrese de que no se sientan obligadas a hablar durante el paseo, pero que siempre puedan hacerlo y dispongan de tiempo suficiente en cada punto.</p>
Variación:	<p><i>Esta es una variación del paso 2 de este ejercicio:</i></p> <p>La cuerda y las hojas con palabras clave ya están colocadas («en el camino»). Las personas participantes pueden recorrer el camino ellas</p>



	<p>mismas y anotar sus comentarios en las hojas. Otra opción es que utilicen para ello el diario de aprendizaje. Así, todas pueden reflexionar primero en solitario sobre los módulos, lo que puede eliminar la barrera para luego compartirlo en grupo. Después de unos quince minutos, se puede recorrer juntas el camino y las personas pueden compartir sus comentarios, así como desarrollar lo que han escrito.</p>
<p>Ejercicio 2: Las cuatro esquinas</p>	<p><i>Paso 1: Preparación y explicación</i> Marque cuatro esquinas de la sala donde tiene lugar la formación con los cuatro objetivos de la formación SEE ME:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. VER: Vemos lo que se esconde bajo la superficie, la apariencia de las personas mayores: vemos sus necesidades sociales y de significado. Vemos a las personas mayores con una mirada abierta, sin dogmas y con margen para la interpretación. Vemos cosas diferentes: vemos fuera de la caja. 2. APRENDER: Aprendemos sobre las oportunidades para reconocer y adaptarse a las necesidades sociales y de significado. Aprendemos a enfocar de forma diferente, a mejorar, a cambiar de enfoque/fondo. 3. SENTIR: Sentimos que podemos ser agentes de cambio al reconocer y adaptarnos a las necesidades sociales y de significado. Nos sentimos animados/as y creativos/as. Sentimos que esta formación no es una pérdida de tiempo. 4. TRABAJAR: Trabajamos en equipo para lograr un cambio sostenible en la organización. Trabajamos en una organización que adopta los objetivos de SEE ME. <p><i>Paso 2: Posicionamiento</i> Repase los objetivos con las personas participantes. Pídeles que elijan la esquina que más les encaje y que se coloquen en ella. A continuación, pídeles que completen una de las siguientes frases:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estoy aquí porque en esta formación yo... • Esto fue posible porque ya teníamos una buena experiencia con ... • Fue un reto / difícil para mí / la organización porque ...
<p>Ejercicio 3: Posicionamiento</p>	<p><i>Paso 1: Preparación y explicación</i> Coloque una cuerda larga en el suelo de la sala donde se realiza la formación. Marca un extremo de la cuerda con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inicio: el comienzo de la formación. <p>Marca el otro extremo con:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> • En nuestra organización hemos logrado: «VER a la persona mayor detrás de la necesidad de cuidados, VER el cuidado como algo más que cuidados físicos y médicos, VER los cuidados sociales y significativos, y VER los talentos y sueños positivos de las personas mayores, no solo sus necesidades.» <p><i>Paso 2: Mi / nuestra organización en movimiento</i></p> <p>Pida a todas las personas participantes que se coloquen en el lugar de la cuerda donde creen que se encuentra su organización. Explíqueles que cuanto más cerca del final, más cerca estarían del objetivo. A continuación, las personas participantes deben completar las dos frases siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estoy aquí porque en nuestra organización ... Además, creo que ha sido posible porque ... • Se me ocurre la siguiente historia relacionada con esto ...
Material necesario:	<p>Los cuatro objetivos de la formación, disponibles en el sitio web de SEE ME en el módulo 5.</p> <p>Habitación suficientemente grande para hacer el ejercicio.</p> <p>Cuerda de al menos 20 metros. Puedes coger un ovillo de lana de un bonito color o una cuerda de escalada.</p>
Tiempo sugerido:	De una hora a hora y media.



PASO 4: Actividad de cierre (opcional)

4. ¿Ves a tu compañero/a? (una versión)	
Objetivo didáctico:	Las personas participantes finalizan la formación con una sensación agradable.
Ejercicio:	<p>En el primer ejercicio del Módulo 1, las personas participantes se presentaron y dijeron en qué eran buenas. En este ejercicio, veremos y compartiremos en qué lo son aquellas que conforman el equipo y cómo nos complementamos.</p> <p><i>Paso 1:</i> Entregue a cada participante unos post-its. Invíteles a que escriban un cumplido o cualidad positiva para otras personas del equipo. En el papel, pídale que nombren los talentos de esa persona e indiquen por qué piensan así.</p> <p><i>Paso 2:</i> Pida a las personas participantes que lleven sus cumplidos a quienes van dirigidos y que los lean. A continuación, pegue todos los elogios en una hoja blanca grande y repasen los que quieran compartir con el equipo.</p>
Materiales necesarios:	Post-its y bolígrafos. Una hoja grande de papel blanco.
Tiempo sugerido:	20 minutos o más.

