Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Carrera de Psicología Organizacional

MANUAL DE FORMACIÓN DE FORMADORES EN DESARROLLO PERSONAL APLICADO EN EL CENTRO DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR

Autores:

Melina Muñoz Orellana

Ricardo Seade Mejía.

Director:

Mgts. Mario Moyano Moyano.

Cuenca – ecuador

2020

DEDICATORIA

A mis padres, y mi hermano que son mi pilar fundamental para lograr cada meta en mi vida que han estado en cada paso conmigo y han sabido darme fuerza para seguir adelante. A mis abuelitos y mi ángel en el cielo; que han aportado con su granito de arena para poder llegar tan lejos.

Melina Muñoz

DEDICATORIA

Este trabajo dedico a mi familia; Javier, Mariana, Carolina, Renata, Zoila y Bertha, que siempre me han apoyado a lo largo de mi vida y que han permitido que cada día sea una persona de bien.

Ricardo Seade

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a la Mgts. Cira Tapia, directora del CAAM y a todos sus representantes; muchas gracias por la confianza.

A nuestro director de tesis Mgts. Mario Moyano por todo el apoyo brindado durante la realización de nuestra investigación, gracias a sus conocimientos y su guía nos ayudó a la creación de este manual.

RESUMEN

La presente investigación consiste en la creación de un Manual de Formación de Formadores en desarrollo personal, dicha herramienta está dirigida para los formadores del Centro de Atención al Adulto Mayor del IESS. El tipo de investigación se basa en un enfoque mixto con diseño no experimental, la muestra fue de 22 participantes, a los que se les aplicó una encuesta de diagnóstico para conocer cuáles son las necesidades o expectativas en la metodología que requieran los formadores. El manual es el producto final de la investigación, donde el formador además de la metodología presentada encontrará actividades que pueden emplearse en el ámbito de desarrollo personal con los adultos mayores.

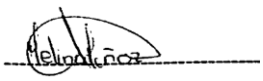
Palabras Clave: Adultos Mayores, Desarrollo Personal, Formadores, Manual.

ABSTRACT

This research supposed the creation of a "Training Manual for Trainers in Personal Development". This tool is aimed at trainers at the Center for the Elderly Care at IESS in Cuenca. The research possessed a mixed approach with non-experimental design. The sample consisted of 21 participants, to whom a diagnostic survey was applied to know the results on the needs or expectations that trainers require on methodology. The manual is the final product of the research, which includes the trainer in addition to the search presented will find activities that can be used in the field of personal development with older adults.

Key Words: **Older Adults, Personal Development, Trainers, Manual.**

Translated By



Melina Muñoz Orellana & Ricardo Seade Mejia

Índice

DEDICATORIA ..... **II**

AGRADECIMIENTOS ..... **IV**

RESUMEN ..... **III**

ABSTRACT ..... **IV**

Introducción **1**

Capítulo I: Marco Teórico **3**

1. Introducción **3**

1.1. Desarrollo personal **3**

1.2.1. Importancia del Desarrollo Personal **4**

1.2.2. Dimensiones y Factores que influyen en el Desarrollo Personal **5**

1.2.2.1. Factores que intervienen en el Desarrollo Personal 6

1.2.2.2. Dimensiones que intervienen en el Desarrollo Personal 6

1.2.3. El Desarrollo Personal en los adultos mayores **8**

1.3. Formación de formadores **8**

1.3.1. Importancia de la Formación de Formadores en las Organizaciones **9**

1.3.2. Objetivos de la Formación de formadores **10**

1.3.3. Metodología de enseñanzas para la formación de formadores **10**

1.3.3.1. Formación innovación y evaluación 11

1.3.3.2. Estructura del proceso de enseñanza-aprendizaje 11

1.3.3.3. Simulación de Juegos 12

1.3.3.4. Técnicas en relación a los métodos de enseñanza en formación 12

1.4. La Formación de los Adultos Mayores **13**

1.4.1. Técnicas para la formación de los adultos mayores **15**

Capítulo II: Método y Resultados **20**

2.1. Introducción **20**

2.2. Objetivos de la Investigación **20**

2.2.1 Objetivo general: **20**

2.2.2 Objetivos específicos: **20**

2.3. Tipo de investigación **20**

2.4. Lugar de estudio. **21**

2.5. Población **21**

2.6. Procedimiento **21**

2.7. Instrumentos **22**

2.8. Análisis de resultados **22**

2.8.1. Características sociodemográficas de los participantes. **22**

2.8.2. Análisis de cada una de las preguntas planteadas en la herramienta aplicada **23**

2.8.2.1. Importancia sobre el desarrollo del Manual De Formación de Formadores en Desarrollo Personal. 23

2.8.2.2. Beneficio para las actividades 24

2.8.2.3. Áreas de mayor beneficio 24

2.8.2.4. Valoración de la propuesta planteada 25

2.8.2.5. Aspectos y actividades que le gustaría que cuente el manual 25

Capítulo III: Manual **28**

3.2.1. Objetivos **94**

3.2.2. Procedimiento **94**

3.2.3. Retroalimentación **95**

CONCLUSIONES GENERALES **96**

RECOMENDACIONES **97**

REFERENCIAS **98**

ANEXOS **106**

Introducción

El desarrollo personal es considerado un proceso donde el individuo puede reconocer sus fortalezas y debilidades para poder potencializarlas o mejorarlas. Para saber que se ha logrado un óptimo desarrollo personal es necesario que la persona se conozca a sí misma, ya que de esta forma podrá identificar los aspectos que considere importantes en su vida y a partir de esto plantear una meta que los motive a aprovechar sus virtudes.

En investigaciones realizadas en la Formación de Formadores sobre adultos mayores, se evidencia que con el pasar de los años este grupo de personas se enfrentan a nuevas situaciones, las mismas que pueden ser; expresiones de emociones o corpóreas, demostrando debilidad o poca actividad física en sus rutinas diarias, pero en esa etapa de su vida los formadores se involucran y son compañía de algunas personas y crean de forma conjunta métodos para adaptarse a su vida.

La formación de formadores demuestra que son personas que se han preparado para dirigir de forma dinámica e innovadora a los individuos, ya que se vuelven guías y motivadores de los mismos, de tal manera que la educación o capacitación no se imparta de forma tradicional y que cada uno de ellos pueda desarrollar habilidades para trabajar con herramientas nuevas que se adapten a diferentes situaciones. Como parte del proceso desarrollo personal de los adultos mayores, los formadores deberán adaptarse a las necesidades de cada persona, es por eso que se considera pertinente la creación de grupos o subgrupos con las mismas características, ya que en el momento que se realicen técnicas logren ser adaptables para cada participante.

La presente investigación consta de tres capítulos que fueron divididos de la siguiente manera: el primer capítulo, se refiere a toda la revisión teórica acerca del desarrollo personal, su importancia, dimensiones y factores que intervienen, seguido por formación de formadores con sus objetivos y metodología aplicadas, donde se presentan algunas técnicas para el trabajo con adultos mayores y se concluye con una breve investigación sobre formación de formadores.

El segundo capítulo contiene la metodología utilizada en la investigación, con sus respectivos objetivos, procedimientos y análisis de los resultados, que se obtuvo con la encuesta aplicada.

El tercer capítulo está la creación del Manual de Formación de Formadores basado en desarrollo personal, el mismo que consta de seis técnicas divididas en: Psicodrama, Expresión Corporal, Metáforas, Expresión de Emociones, Técnicas de superación personal y Recreativa/Lúdica. Finalmente, el estudio cierra con las conclusiones y recomendaciones sobre la investigación.

Capítulo I: Marco Teórico

1. Introducción

En esta sección se da a conocer las bases teóricas del desarrollo personal, de la formación de formadores y de los adultos mayores. De esa manera conoceremos la importancia de este tema, los aspectos que influyen, y cómo esto puede ayudar en el ámbito de los adultos mayores. Por otro lado, se conocerá los beneficios que pueden brindar los formadores, quiénes son, qué funciones cumplen, cuáles son sus objetivos, la metodología de enseñanza y varias técnicas de aplicación.

Con esta fundamentación teórica se podrá conocer más cercanamente las necesidades de un proceso formativo; cuáles son las necesidades al momento de guiar un proceso, desarrollar destrezas, de qué manera se pueden aplicar algunos métodos, herramientas y técnicas para poder lograr un buen proceso de enseñanza y aprendizaje con los adultos mayores.

1.1. Desarrollo personal

El Desarrollo Personal (DP) es un proceso, mediante el cual, el ser humano llega a poner en evidencia todas sus fortalezas, habilidades y potencialidades, para de esta manera cumplir sus objetivos de vida (Rose, 2018).

Está influenciado de manera directa por un factor de interés de superación, que de alguna manera, da sentido a la vida (Grit, 2019); pues tal como lo señalan Cortés et al. (2017), una persona se siente desarrollada personalmente cuando ha cumplido sus objetivos de vida. Sin embargo, vale la pena mencionar que el pleno desarrollo personal, en todos los aspectos de la vida, suele ser difícil y muy pocas personas lo han alcanzado (Sánchez, 2017).

Por otro lado, no depende únicamente de las cosas que se han conseguido a lo largo de la vida, sino que también depende, en gran medida de la percepción, los objetivos y la perseverancia de la persona (Campos, 2006), por tal motivo, el desarrollo satisfactorio en alguna etapa de la vida, que la persona la considere importante, suele ser suficiente para sentirse desarrollado personalmente (Marhuenda, 2018).

En este punto, es necesario citar al famoso psicólogo de la motivación Maslow (2012), quien ordenó de manera jerárquica, por medio de una pirámide, los motivos que intervienen en el DP de la persona.

En la base de la pirámide, se colocó a los motivos de orden fisiológico (alimentarse, beber, respirar y dormir), estos motivos se encuentran regulados biológicamente según la edad. En el segundo escalón de la pirámide, se ubican los motivos de protección / seguridad, influenciado por el sistema endocrino del ser humano. En un siguiente nivel, se encuentran los motivos de afecto y afiliación. Aquí se crean vínculos afectivos con las personas más importantes, produciendo un desarrollo psicoemocional y una sensación de apego. En el cuarto escalón se encuentran las necesidades de estima, que se relacionan con los sentimientos de la persona, la confianza y el reconocimiento social. Finalmente, se encuentra el factor motivacional de autorrealización, mismo que es reconocido por el sentido que da a la vida (Gavilanes, López y Fuentes, 2017); es por esto que Golovina y Valle (2013), señalan este último escalón es el más importante pues es sinónimo de crecimiento personal.

Maslow nos plantea cómo deberíamos ir logrando nuestro desarrollo personal pero consideramos que estos conceptos pueden ser subjetivos ya que cada persona puede irse desarrollando como desee, ya que cada ser humano se traza metas de diferentes maneras es por eso que creemos que el desarrollo personal se lo debe ver de diferentes puntos de vista.

1.2.1. Importancia del Desarrollo Personal

Para iniciar este apartado, es necesario citar a López-Calva y Székely (2006), quienes mencionan que para hallar el sentido verdadero de la vida es necesario conocer lo importante que es el DP.

Cottier (2019), al hablar sobre este tema, primero menciona las características del ser vivo, manifestando que la semilla siempre buscará convertirse en una planta; y, que de igual manera cada persona, día a día, busca convertirse en algo más grande. Así, cada vez que un individuo genere un nuevo pensamiento, este conducirá a otros cada vez más elaborados llevando a que la persona aprenda cada vez más y más.

El tema sobre el cual estamos tratando, permite que el individuo se conozca a profundidad más allá de sus debilidades y fortalezas. Para Rivera, Berbesi y Ramírez (2018), la persona viene al mundo para desarrollar sus habilidades y potencialidades,

entre las que destacan la energía, la conciencia y el amor. El desarrollo óptimo de estos aspectos permitirá un verdadero autoconocimiento (Maza, 2015).

Peláez (2012), en su estudio, expresa que el DP permite que la persona aprenda, mediante la conciencia de sí mismo. Permite que la persona aproveche todas sus posibilidades de pensar, actuar y sentir para que de esta manera pueda tener libertad para ser su propio líder y tener una buena salud mental y emocional (Bermeo, Londoño y Mur, 2015).

En el proceso, la persona aumenta paulatinamente sus conocimientos, su potencial, su desarrollo espiritual, emocional y biológico, y todas sus habilidades, por lo tanto, tal como lo mencionan Fernández, Rávida, Orriols y Garbayo (2018), el permite que la persona llegue a la plenitud, con un equilibrio suficiente que le permitirá ampliar su capacidad de ser eficiente, creativo y disfrutar de su propia vida.

Luis, Hernández y Hurtado (2016), expresan que el DP permite que el individuo adquiera nuevos conocimientos, pensamientos, acciones y actitudes que mejoran la identidad, la conciencia y permite desarrollar y potencializar todo el talento.

En este punto vale la pena enfatizar, que el DP es sumamente importante, pues permite que las personas se salgan de su zona de confort (García-Lirios, 2019), como zona de confort, se entiende como un estado mental de la persona donde el individuo evita situaciones que probablemente pueden causar miedo y ansiedad en su vida cotidiana (Dubois, 2005). Además, Ferrero y Rico (2010), manifiestan que es importante pues permite que la persona se relacione directamente con la adquisición de pensamientos positivos y los aplique en su día a día

1.2.2. Dimensiones y Factores que influyen en el Desarrollo Personal

Existen varios factores que intervienen en el DP. Pues bien, el ser humano es un ser maleable, que viene al mundo con el potencial de expandirse en el ámbito psicológico, físico y social. En palabras de González y Cubillán (2012), nacemos, crecemos, nos reproducimos y envejecemos con la potencialidad de crecer.

1.2.2.1. Factores que intervienen en el Desarrollo Personal

Autores plantean que los principales factores son la personalidad, la influencia de la sociedad, la época, la edad y los factores ambientales (Rodríguez, De Prado y Mayo, 2016). Mientras que para Giraldo, Jaramillo y Castillo (2006); Mejía, Bravo y Montoya (2013) y Pérez (2011), entre los factores que intervienen se destacan:

- El tiempo que la persona dedica para hacerse un autoanálisis.
- Las metas personales, ya sean estas a corto, mediano y largo plazo.
- Los planes de vida.
- La preparación académica y su nivel.
- Los defectos y las virtudes de cada persona.
- La sociedad.
- Autoestima.
- Las amistades.
- La pareja, en el caso de tenerla.

En este punto, creemos que también es necesario mencionar algunos factores, que de una u otra manera impiden el DP. Según Fullana, Pallisera, Palaudarias y Badosa (2014), estos son:

- Ignorar las oportunidades que la vida pone en nuestro camino.
- La falta de preparación académica.
- Dar importancia únicamente a lo material.
- La falta de autoconocimiento.
- Las malas amistades.
- Los conflictos psicológicos.
- El exagerado egocentrismo.
- Las relaciones tóxicas.

1.2.2.2. Dimensiones que intervienen en el Desarrollo Personal

Según (Martínez, 2009), el ser humano debe lograr un nivel de integración armónica de esa forma se conoce el grado de desarrollo y madurez de su personalidad, de modo que lograr lo antes dicho está influenciado bajo la educación y madurez personal.

Las dimensiones del desarrollo personal nos ayudan para que podamos entender que todos estos aspectos interactúan entre sí y que forman parte de nuestro perfil personal. Por consiguiente, consideramos que debemos encontrar un equilibrio entre las dimensiones para que podamos lograr nuestra autorrealización y así lograr satisfacer las necesidades propias de las personas.

Según Para Suleimenov, Adilbayev y Sandykbaeva (2020), existen cinco dimensiones fundamentales en el DP:

1. **El aspecto emocional – sentimental:** si la persona no trabaja su área sentimental y emocional difícilmente crecerá personalmente. Al respecto, estudios han demostrado que cientos de personas no ha podido desarrollarse personalmente debido a situaciones emocionales que no se han podido resolver a tiempo como por ejemplo un trauma, la falta de perdón, los miedos, etc. (Lázaro, 2017).
2. **El aspecto intrafamiliar:** si el ambiente familia donde vive la persona, es tóxico, y está conformado por personas estancadas en cualquier aspecto de la vida; difícilmente la persona podrá logar un adecuado DP, además, tendrá que luchar contra los hábitos de su familia o, dependiendo de la situación, cambiar de ambiente (López y Guiamaro, 2017).
3. **El aspecto intelectual / cognitivo:** este aspecto suele ser muy importante, pues proporciona a la persona un sin número de recursos útiles para el DP, pues mientras más se conoce y se sabe, más y mejores oportunidades tendrá el individuo para crecer en el ámbito personal (Barón y Rotundo, 2018).
4. **El aspecto profesional:** el tener claras las metas de vida y los talentos y virtudes que nos ayudarán a ser profesionales, fácilmente se logrará un buen DP. Además, una persona que ha logrado sus metas profesionales, ha logrado ya un DP (Zacarías y Hernández, 2019).
5. **El aspecto social y cultural:** para Alonso y Martínez (2018), la cultura y la sociedad, de alguna manera determina los valores, los conocimientos e influyen en el DP. Por eso es necesario que la persona conozca los aspectos socioculturales que le permiten crecer personalmente (Gómez, 2017).

1.2.3. El Desarrollo Personal en los adultos mayores

En los adultos mayores, instintivamente, se desata un cierto grado de angustia emocional, que muchas de las veces está se relaciona con la manera de reflexionar e interpretar los sucesos ocurridos en el transcurso de su vida (Calero et al., 2016).

Cuando un adulto mayor hace un recuerdo de su vida y sus experiencias, la persona puede desencadenar una sensación de sosiego, de tranquilidad, pero, por otro lado, también puede sentirse atormentado cuando recuerda algún hecho negativo o traumático (Chong, 2012). Chong (2012), también manifiesta que el impacto psicosocial de hechos pasados depende de las experiencias positivas o negativas que la persona ha vivido; pero, también depende de cómo estas experiencias se interpretan y de cómo se recuerdan.

Si la persona no puede manejar de una forma adecuada sus recuerdos negativos, difícilmente se sentirá bien y satisfecho con su vida (Hernández, 2015). Las personas que no pueden manejar adecuadamente sus recuerdos negativos, necesitarán un apoyo psicológico, para qué desde el ámbito profesional, se intervenga sobre las secuelas psicológicas (Uribe, Orbegozo y Linde, 2010).

El adulto mayor debe entender cómo funcionan sus emociones para que se sienta desarrollado personalmente, y de no ser así, se necesitará que una persona externa le ayude a entender sus emociones (Uribe et al., 2010).

1.3. Formación de formadores

Para Follari (2014), la formación a formadores (FF), es capacitar a un personal determinado, dentro de una empresa, con la finalidad de que ellos puedan convertirse en facilitadores de enseñanza dentro de una organización determinada.

Los formadores son personas con conocimientos habilidades y actitudes adecuadas para acompañar a un grupo en su proceso de aprendizaje, facilitando la información hacia los miembros de grupos, creando un clima óptico de aprendizajes y de interacción entre el, el grupo y entre los miembros para aprovechar al máximo las capacidades del grupo (Dabaj, 2017).

El concepto de formador es una persona que tiene relación con la formación conocida como responsabilidad de la concepción o de la realización de la misma. Los

grupos de trabajo pueden ser heterogéneo de personas, con profesionales y perfiles diversos pero que de alguna u otra forma lo debemos acoplar (Jimenez, 1996).

Por esta razón consideramos que un formador debe ser un motivador, mediador, guía y lograr empatía con su grupo de trabajo, ya que ellos son los que convierten la enseñanza en conocimientos que tal vez no tenían claro o que se les había olvidado, por lo tanto se debe tener un previo acercamiento o conocimiento sobre el grupo con el que vayamos a interactuar ya que debemos adecuar temas, lugares, materiales, etc. para que la impartición de conocimientos se lo realice de forma precisa.

1.3.1. Importancia de la Formación de Formadores en las Organizaciones

Hoy en día, la FF ha ido adquiriendo más importancia, pues es una fuente indispensable para el éxito de las empresas, centros u organizaciones (Andrés, 2012). La FF, brinda herramientas y fundamentos claves para que las personas, en formación, desarrollen un talento determinado, con fundamentos sólidos para que estos, con el tiempo puedan convertirse en nuevos instructores bajo una misma modalidad (Porta y Yedaide, 2014).

Nicoletti (2014), manifiesta que las empresas se vuelven mejores y más competitivas cuando forman y capacitan a su personal, pues de esta manera se da más valor a los resultados . En este punto, vale la pena mencionar que las organizaciones, día a día sufren desafíos, pues sus planes y políticas deben cambiar permanentemente según las condiciones que lo ameriten (Izard, 2014).

La Formación de Formadores está destinada al personal de las empresas consciente del beneficio de compartir, a los propietarios, gerentes y supervisores, quienes tienen a su cargo comisiones de trabajo, a formadores que quieran perfeccionar y mejorar sus conocimientos y aptitudes, y a todos aquellos profesionales que deseen prepararse para ser capacitadores – formadores de una organización (Mira y Boggio, 2018).

1.3.2. Objetivos de la Formación de formadores

Porta y Yedaide (2014), expresan que la FF busca hacer de la capacitación una verdadera inversión, pues al formar sus propios formadores se multiplica el efecto de aprendizaje.

Autores como Minguet, Ull, Piñero y Martínez (2017); Mira y Boggio (2018) y Vaillant y Marcelo (2001), mencionan que los principales objetivos de la FF son:

- Desarrollar destrezas específicas para diseñar y, posteriormente, impartir capacitaciones, de acuerdo a las necesidades y debilidades de cada empresa.
- Manejar, comprender y manipular los métodos, herramientas y técnicas para conseguir una adecuada transferencia de las habilidades y de los conocimientos, comprendiendo de esta manera, cuál es el principal rol del formador.
- Encontrar las particularidades que el adulto tiene en sus procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Entender los elementos psicológicos que se vinculan con el comportamiento de los grupos.
- Trabajar con el uso de técnicas que mejoren la comunicación con las personas en proceso de formación.
- Disponer de herramientas que permitan seleccionar, preparar y desarrollar los contenidos.
- Crear una cultura formativa dentro de una empresa.
- Lograr que los sujetos asuman con responsabilidad y con gusto su compromiso de capacitar y capacitarse, dependiendo de caso.

1.3.3. Metodología de enseñanzas para la formación de formadores

Respecto a la metodología de la FF, esta debe desarrollarse mediante grupos focales o reuniones participativas donde se realicen demostraciones, estudios de caso, exposiciones, además se debe entregar a cada participante, el respectivo material de manera física (Andrés, 2012).

Por este motivo, nos vemos en la necesidad de mencionar finalizada la FF, todos los participantes estarán en la capacidad de poner en práctica las técnicas para brindar sesiones, transmitiendo de manera efectiva una capacitación (Birkenbihl, 2008), aplicando las bases prácticas y teóricas de la educación para personas adultas (Vaillant y Marcelo, 2001).

1.3.3.1. Formación innovación y evaluación

Estas tres pautas generan una implicación social y comunitaria dentro de la formación del formador, busca analizar los espacios que operan en el profesor y sus interrelaciones. Mediante esta investigación se encuentra que dentro de la formación se da una acción participativa que es:

- El paso previo para establecer un modelo de formación del profesorado, es el de resolver el sistema relacional existente entre ambos conjuntos de necesidades (Andrés, 2012).
- La relación entre la institución y el profesorado ha de ser dinámica y el principio de lo que es bueno para la institución es bueno para el profesorado y viceversa (Andrés, 2012).

1.3.3.2. Estructura del proceso de enseñanza-aprendizaje

Para (De La Cruz Rubio, 2015), en este proceso de enseñanza y aprendizaje se crear una transferencia de conocimiento para que de esa manera se cree una modificación o actualización de los temas dictados. En esta estructura la enseñanza que proporciona el formador es brindar conocimientos, ideas, hábitos y habilidades.

- Formador, es quien inicia la actividad.
- Contenidos es lo que se puede enseñar o aprender.
- Los instrumentos que se van a utilizar.
- A quien corresponde la actividad del aprendizaje.
- El contexto, donde se produce la interacción.
- Objetivos del formador y el receptor de aprendizaje.

1.3.3.3. Simulación de Juegos

Autores como Piaget y Ausubel reconocen que el aprendizaje ocurre cuando la persona que interactúa con la información de forma sustancial.

Con el aporte de Rivero y Souza (1995), podemos conocer 3 aspectos importantes sobre metodologías de enseñanza y aprendizaje con un material de apoyo dinámico he innovador. De tal forma se presentan 3 argumentos que nos ayudaría la aplicación de los juegos de simulación:

- **La motivación:** como los conocimientos adquiridos se debe realizar una actividad lúdica.
- **El Aprendizaje:** en juegos de simulación se crea un enlace entre lo individual y lo social.
- **La Complejidad:** se puede ir aumentando progresivamente el número de información relevante que puede estar influyendo en situaciones, lo que se busca aquí es enfrentarlas.

Con estos 3 argumentos que se presentan, podemos observar que ya que no es un aprendizaje de solo escuchar, es un aprendizaje donde podemos poner en práctica lo que aprendemos y de esa forma enfrentar errores y corregirlos.

1.3.3.4. Técnicas en relación a los métodos de enseñanza en formación

Las técnicas de aprendizaje nos pueden ayudar a estimular nuestros conocimientos y conocer varios puntos de vista de esa manera podemos interactuar con nuestros compañeros también aceptar críticas constructivas a nuestros puntos de vista y toma de decisiones.

Para (Sáenz, 2018) las técnicas en relación a los métodos de enseñanza se clasifican de la siguiente manera:

1. Exposición: en esta técnica la información se demuestra de forma organizada a todos los asistentes. El formador entrega la información ya sea para una retroalimentación o revisión de temas.

2. Lluvia de Ideas: se toma las respuestas de varios problemas, para ayudar a una mejor interacción del grupo aquí se promueve la participación y la creatividad. El grupo puede ayudar a resolver problemas, buscar ideas y tomar decisiones.

3. Aprendizaje basado en problemas: el Formador entrega un problema y los participantes se reúnen y sintetizan contenidos y resuelven. Estoy ayuda para lograr un buen desarrollo de habilidades de análisis y síntesis.

4. Juego de Roles: esta actividad promueve una discusión desde diferentes tipos de roles donde se promueve la empatía en el grupo.

5. Foros de Discusión: ayuda a estimular el pensamiento crítico y contrastar diferentes puntos de vista.

1.4. La Formación de los Adultos Mayores

La formación en adultos mayores es un proceso en el cual estos grupos de personas pueden enfrentarse a varias situaciones, como por ejemplo expresión de emociones, expresiones corpóreas, entre otros. Es importante mencionar que la formación ayudará a los adultos mayores a sentirse activos, acompañados y demostrar que aún son capaces de realizar actividades que puedan adaptarse a su vida diaria.

De modo que al momento de hablar de la formación del adulto mayor se debe considerar algunos elementos que se relacionan con el proceso de enseñanza y aprendizaje, entre los que destacan:

a. El adulto mayor tiene esquemas mentales preestablecidos y muchas de las veces no modificables, por lo que los formadores tienen un gran desafío, que es poder introducir nuevos aspectos que modifiquen sus pensamientos, sin que esto se convierta en una amenaza para las personas (Faba-Pérez y Patiño-Agudo, 2017).
b. Se debe considerar que el adulto mayor tiende a ser autónomo y muchas de las ocasiones les cuesta aceptar la autoridad del formador (Acuña y Pezzoli, 2018).
c. Las expectativas del adulto mayor son altas, por lo tanto, durante sus clases pueden generar emociones tales como: la impaciencia y la ansiedad, pues todo el esfuerzo puesto en su trabajo, no mostrará los

mismos resultados que tenía en años anteriores (De la Torre Cruz, Rico, Cámara, Eguizábal y Fraíz, 2017).

d. Ligado a lo mencionado en el epígrafe anterior, aparece un nivel elevado de exigencia hacia el formador (Regmi, 2015).
e. Es común que el adulto mayor desarrolle un cierto miedo a actuar en público, pues piensan que harán el ridículo frente a sus compañeros, por lo que el formador tiene que apagar esas ganas de competir que aparecerán en las clases (De la Torre Cruz et al., 2017).
f. El formador tiene que motivar a sus alumnos. La motivación puede hacerse mediante dos factores:
   · *Los factores internos*: satisfacción personal tras aumentar los conocimientos.
   · *Los factores externos*: motivarlos promocionando puestos de trabajo, venta de los elementos elaborados, etc (Cordero y De Río Piedras, 2012).

En una de sus investigaciones (Álvarez, Bayarre y Pérez 2018), destaca que los centros de atención al adulto mayor deben tener en cuenta aspectos como:

- Tener grupos reducidos, pues la formación debe ser lo más personalizada posible, además de esta manera se crearán lazos emocionales, que en esta etapa suelen ser muy necesarios.
- El formador debe hacer una evaluación previa para conocer la formación, las condiciones y los intereses de sus alumnos.
- La información se debe dar de una manera clara y precisa. Se debe destacar la información más importante, misma que además debe seguir una lógica.
- Los ejercicios deben ser activos y precisos para que la persona se sienta activa y no como espectador.
- Se debe respetar el ritmo de cada alumno.

Para Nogueira, Labegalini, Carreira y Baldissera (2018), es una prioridad que el adulto mayor tenga un envejecimiento exitoso y sano, con una vida digna por lo que sus cursos y talleres deben ajustarse a sus necesidades biológicas, psicológicas y sociales.

1.4.1. Técnicas para la formación de los adultos mayores

Para la formación de adultos mayores existen tiene varias técnicas, mismas que serán descritas a continuación:

a. ***Las técnicas interpersonales,*** que permiten que el individuo fortalezca sus cualidades de aceptación, empatía, calidez y comprensión. Aportan auto seguridad y favorecen las relaciones interpersonales (Tarragona, 2013). Entre estas destacan:

- El análisis transaccional: que consiste en una técnica psicoterapéutica que puede ser colectiva o individual. Es parte de la psicología humanista. Su finalidad es que el individuo cambie su forma de pensar, de sentir y su forma de comportamiento (De la Fuente, 2012).
- El coaching: consiste en enseñar al individuo o entrenarlo para que este mejore, de alguna manera, su vida, mediante el desarrollo de habilidades y/o competencias (Serra, 2010).
- El psicodrama: esta técnica consiste en una terapia colectiva/grupal profunda, donde se actúa sobre acontecimientos de la vida (Moreno y Moreno, 2014).

b. ***Las técnicas corpóreo-emocionales,*** cuya finalidad es que la persona tome conciencia de sus emociones y las exprese mediante movimientos del cuerpo (Tarragona, 2013). Entre estas destacan:

- La terapia primal: esta es una rama de la psicoterapia, cuyo objetivo es sanar algunos traumas psicológicos que pueden estar reprimidos desde la infancia o adolescencia (Algar, 2017).
- La vegetoterapia: esta técnica se enfoca en mejorar o recuperar el equilibrio entre el Sistema Nervioso parasimpático y simpático (Boadella, 2016).
- El análisis bioenergético: considerado una rama de la psicoterapia, donde el eje central es la personalidad, misma que es considerada la unidad funcional entre el cuerpo y la mente (Lowen, 2010).
- El renacimiento: esta técnica consiste en que la persona realice ejercicios de respiración. Esta debe ser consiente y debe estar conectada a los pensamientos (Bassets, 2017).

- La somaterapia: consiste en realizar movimientos del cuerpo, también se la puede alternar con dinámicas grupales autogestionarias (Ferraz, 2018).

c. ***Las técnicas de autoconciencia,*** que permite al individuo reconocer y entender sus emociones, permitiendo que la persona tenga un mejor autocontrol y puedan manejar adecuadamente su estrés. Entre estas técnicas destacan:

- El eneagrama: técnica que clasifica a los individuos en nueve tipos diferentes de personalidad y permite que la persona se autoentienda de mejor manera (Gutiérrez, 2016).
- La sofrología: en esta técnica la persona trata de equilibrar su cuerpo con la mente, mediante los distintos estados de la consciencia y la relajación.
- El ensueño: esta técnica se centra en la imaginación en condiciones de conducción e inducción (Souzzo, 2016).
- La terapia de la Gestalt: esta terapia tiene como objetivo que el individuo se libere de bloqueos, para que de esta manera pueda crecer y autorrealizarse como persona (Patrón, Aguilar, Centeno y Verdugo 2017).
- La técnica del control de la mente: que busca cambiar o modificar los procesos de la mente con el fin de que la persona mejore sus habilidades y pueda superarse (Kaku, 2014).
- La técnica de psicosíntesis: esta técnica busca integrar los fragmentos que hacen que la persona viva aislada o separada de los demás o de sí misma. La finalidad de la psicosíntesis es que la persona logre autorealizarse (Kaku, 2014).

A continuación, presentamos una lista de estudios, realizados en los últimos años, cuyos objetivos y hallazgos son útiles para el desarrollo de este estudio.

Aparicio, Corrado y Echaniz (2019), realizaron un estudio denominado Formación de formadores de líderes para equipos de trabajo en PyMES en vía de desarrollo. “Los líderes no crean seguidores, crean más líderes.” El objetivo fue apoyar el desarrollo general de los empleados, mejorando sus conocimientos para que contribuyan a la mejora de la organización. La metodología empleada fue de tipo cualitativa. Los resultados fueron una capacitación de formación dirigida a formadores.

Arias (2015), en uno de sus estudios realizó una investigación sobre Red de Apoyo Social y bienestar Psicológico en personas de Edad, el objetivo aplicado es evaluar y caracterizar la red de apoyo social de personas de edad e identificar si existe relación entre cada una de las características de las misma (estructurales, funcionales y atributos de los vínculos que la componen) y en el bienestar psicológico de personas mayores de 65 años de edad. El método aplicado fue de un diseño transversal/correlacional y una triangulación inter e intrametodológica, como resultado se demostró que la mayoría de redes de apoyo social no cumplían con las funciones establecidas.

Fajardo et al. (2019), realizaron una investigación denominada sobrecarga del cuidador del adulto mayor en el barrio Tierra Firme de Ibagué, con el objetivo de dar a conocer sobre cuál es el nivel de sobrecarga del cuidador primario del adulto mayor. La metodología aplicada es un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, donde se empleó la herramienta de escala de Zarit. Como resultado se obtuvo que no existe sobrecarga en el cuidado.

Marcos (2015), en sus estudios sobre Actividades recreativas en adultos mayores internos en un hogar de ancianos, con el objetivo de valor la realización de actividades recreativas en un hogar geriátrico. La metodología utilizada en el estudio cualitativo y correlacional, como resultado las actividades más beneficiosas fueron las que se realizaban con los familiares los fines de semana.

Manosalvas y Dukova (2019), investigaron sobre la formación de formadores para el desarrollo de emprendedores, con el objetivo de desarrollar emprendedores en diferentes niveles y contextos. La metodología aplicada es basada en la vivencial, los resultados fueron realizar una capacitación y el respectivo manual.

Nicoletti, Perissé y García (2019), investigaron sobre la formación de formadores en el campo de la salud, con el objetivo de fortalecer los sistemas de salud a nivel mundial. El método fue cualitativo. Con respecto a los resultados, se desarrolló un programa dirigido a la formación de formadores en salud para dar respuesta a la realidad de la sociedad.

Rojas (2017), desarrolló una estrategia del proceso de formación de formadores para el desarrollo local en el municipio de Consolación del Sur con el objetivo de dar a conocer las estrategias del proceso de formación de formadores para el desarrollo local del respectivo municipio. El método del estudio fue cualitativo, como resultados se

mostró la elaboración de un documento con las estrategias del proceso de formación a formadores.

Segura y Castañeda (2017), realizaron una investigación denominada Narrarse y narrar a otros: una perspectiva analítica para la formación de formadores. El objetivo fue Narrar desde un punto analítico un proceso de formación de formadores de profesores de Escuelas Normales. El método fue cualitativo. Con respecto a los resultados se puede mencionar que la narración se convirtió en un medio de impacto para la mejora educativa.

Silva et al. (2017), realizaron una investigación denominada self-study como proceso de formación de formadores/as: reflexiones en medio del camino; con el objetivo de hacer visible la ejecución de un proyecto que muestre la metodología Self-Study. El método fue cualitativo y como resultados se elaboró un documento que visualizó las preguntas e inquietudes que surgieron a lo largo de la elaboración del mismo.

Zamora (2016), elaboró un manual de formación a formadores para la fundación Sendas; para enseñar y capacitar a formadores mediante un proceso de enseñanza y aprendizaje vivencial, con el apoyo de técnicas alternativas. La metodología fue cualitativa y como resultado se elaboró un manual de formación de formadores con los recursos, herramientas, técnicas y estratégicas necesarias.

1.5. Conclusiones

El Desarrollo Personal, permite a las personas poder satisfacer las necesidades físicas, espirituales, el desarrollo mental, relaciones interpersonales para así lograr un equilibro emocional satisfactorio sin importar los obstáculos que se interpongan en su camino. Se considera importante recalcar a Maslow y la pirámide de necesidades donde podemos recalcar que las personas comprometen con uno mismo para así poder lograr metas y su crecimiento personal.

Los aportes de varios autores nos demuestran que en el campo de la formación y de la educación han contribuido para que se exista innovación y nuevos conocimientos y que la metodología de impartición de conocimientos sea más dinámica y atractiva a los participantes.

De este modo las personas desarrollan sus habilidades y conocimientos creando una nueva información para que puedan seguir desarrollándose personalmente, en el ámbito que ellos deseen; ya sea laboral, familiar o social.

Finalmente, cuando hablamos sobre adultos mayores descubrimos, su proceso de enseñanza y aprendizaje, el mismo que ha cambiado con los años. Es por eso que se debe crear empatía para poder lograr su atención y que ellos sepan que lo que el formador apoyará para que siga desarrollando sus habilidades y a pesar de su edad siga creciendo personalmente.

Capítulo II: Método y Resultados

2.1. Introducción

En esta sección se explicará cuál fue la metodología aplicada; se presentarán los objetivos generales y específicos, el tipo de investigación, la población con la cual se realizó la investigación, el instrumento aplicado para poder obtener la información necesaria y las distintas fases que presenta la investigación.

2.2. Objetivos de la Investigación

2.2.1 Objetivo general:

Diseñar un manual de formación de formadores en Desarrollo Personal en el Centro de Atención al Adulto Mayor.

2.2.2 Objetivos específicos:

- Realizar un análisis bibliográfico sobre formación en adultos mayores.
- Identificar cuáles son las necesidades que presentan los facilitadores que trabajan con la población.
- Elaborar el manual de formación de formadores en Desarrollo Personal en el Centro de Atención al Adulto Mayor.
- Socializar y validar el manual con dos expertos en el tema.

2.3. Tipo de investigación

La investigación propuesta es un enfoque mixto. El diseño de la investigación fue no experimental, ya que no se manipuló ninguna variable y se analizó el fenómeno tal como se da en su contexto.

2.4. Lugar de estudio.

Para la obtención de los datos de la investigación se realizó en el Centro De Atención Al Adulto Mayor, perteneciente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en la ciudad de Cuenca.

El centro de Atención al Adulto Mayor trabaja con jubilados y jubiladas donde brinda talleres de terapia ocupacional, socio-recreativas y de integración, donde motivan a 3 factores importantes que son la promoción, prevención y cuidado de salud de esta población.

2.5. Población

El universo de la investigación fueron todos los formadores del Centro no se realizó una selección previa ya que no fue necesaria.

Es por eso que la muestra está conformada por 22 facilitadores del Centro de Atención al Adulto Mayor de la ciudad de Cuenca.

2.6. Procedimiento

A continuación, se explicará cuáles fueron las distintas fases que se llevaron a cabo para poder realizar la presente investigación:

1. Se presentó el tema de investigación con los respectivos objetivos, metodología, población y muestra, recolección de datos, problemática, delimitación del tema.
2. Delimitación de la población la misma que conforman 22 formadores del Centro de Atención al Adulto Mayor.
3. En un primer momento se realizó un acercamiento a los formadores del centro para poder realizar la recolección de datos.
4. Se procedió a realizar una prueba piloto para poder conocer qué aspectos se deberían mejorar en dicha herramienta y sacar conclusiones previas a la aplicación de los formadores.

5. Para poder realizar la aplicación de las encuestas se solicitó a la Directora del centro que nos brinde los correos electrónicos de los 22 facilitadores para poder realizar el envío de la herramienta por medio de una plataforma virtual.
6. Con los resultados obtenidos se procedió a realizar el informe el mismo que ayuda a conocer los aspectos importantes para la creación del manual basados en nuestros objetivos.
7. Finalmente se realizará la validación del manual para esto se cuenta con el apoyo de dos expertos en facilitación.

2.7. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue encuestas semiestructuradas, las mismas que fueron elaboradas previamente para obtener la información necesaria. (Ver Anexo 1 Encuesta aplicada para los Formadores del Centro de Atención al Adulto Mayor).

El instrumento constó de nueve ítems, divididos en tres grupos; el primer grupo corresponde a los datos sociodemográficos. Un segundo plano donde se presenta el tema que trata sobre la importancia del manual de formación de formadores en desarrollo personal, concluyendo con los aspectos y actividades con los que debería contar el manual. De esa manera se cumplirían con los objetivos establecidos.

2.8. Análisis de resultados

El análisis de los resultados obtenidos de la presente investigación, en función de los objetivos planteados son los siguientes: la primera parte con la que cuenta el análisis son los datos sociodemográficos.

2.8.1. Características sociodemográficas de los participantes.

En la tabla 1, se puede observar que, de los 22 formadores, participantes en este estudio, el 81,8% son de género femenino y el 18.2% son de género masculino. El 59,1% de los formadores bordean los 30 y 39 años. Lo que respecta al nivel de educación de formadores el 59,1% corresponde a un cuarto nivel. Por último, los años

de experiencia que tienen los formadores trabajando en el centro son de 6 a 10 años que representa el 40,9%.

Tabla 1
Datos sociodemográficos de los participantes

Variables	N	%
Sexo		
Masculino	4	18,2
Femenino	18	81,8
Edad		
De 20 a 29 años	2	9,1
De 30 a 39 años	13	59,1
De 40 a 49 años	2	9,1
Más de 50 años	5	22,7
Nivel de educación		
Primaria	0	00,0
Secundaria	2	9,1
Tercer nivel	7	31,8
Cuarto nivel	13	59,1
PhD	0	00,0
Años de experiencia		
De 1 a 5 años	8	36,4
De 6 a 10 años	9	40,9
De 11 a 15 años	1	4,5
Más de 15 años	4	18,2

Fuente: Elaboración Propia

2.8.2. Análisis de cada una de las preguntas planteadas en la herramienta aplicada

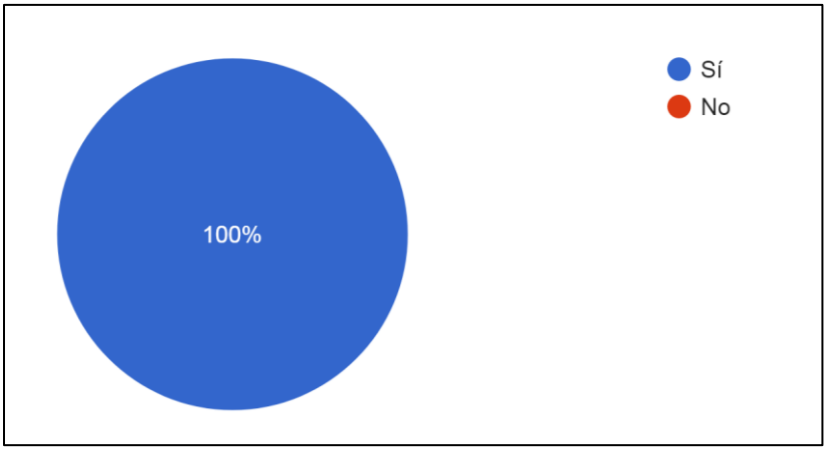
2.8.2.1. Importancia sobre el desarrollo del Manual De Formación de Formadores en Desarrollo Personal.

Se realizó una pregunta para conocer si se consideraba importante la creación del manual de Formación de Formadores, las siguientes preguntas fueron para identificar cuáles son las áreas de mayor beneficio y de qué forma se valora la propuesta del manual. Se puede apreciar en los siguientes gráficos, que los encuestados si consideran importante la creación de este manual, de tal manera que perciben que es satisfactoria dicha propuesta y que el área de mayor beneficio que tendría nuestro manual sería afectiva.

2.8.2.2. Beneficio para las actividades

En cuanto a conocer si consideran beneficioso en sus actividades contar con un manual de formación se les presentaron dos respuestas obteniendo un resultado del 100% es decir que si se considera beneficioso dicha herramienta. (Véase Figura 1 "Beneficio para sus actividades).

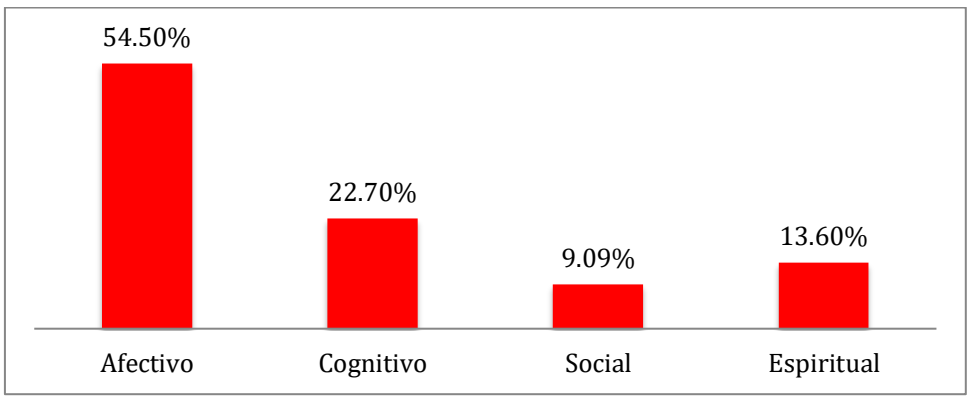
Figura 1
Beneficio para sus actividades



2.8.2.3. Áreas de mayor beneficio

En cuanto a las áreas que se debería trabajar con los adultos mayores se obtuvo un porcentaje representando que; el área de mayor beneficio sería afectiva (54,50%), siguiendo por cognitivo (22,70%), espiritual (13,60%) y por último social (9.09%). (Véase Figura 2 "Áreas de mayor Beneficio).

Figura 2
Áreas de Mayor Beneficio

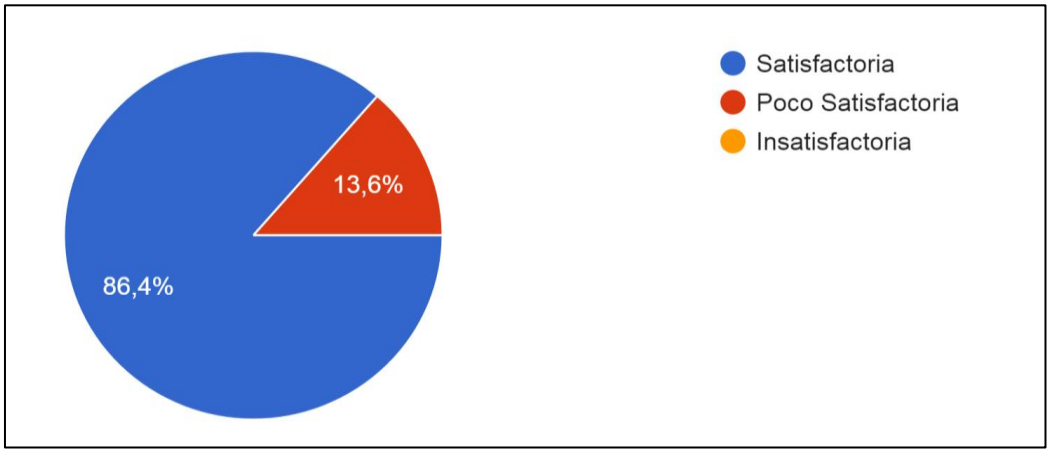


Fuente: Elaboración Propia

2.8.2.4. Valoración de la propuesta planteada

En cuanto a la valoración de un Manual de Formación de Formadores en Desarrollo Personal los resultados obtenidos fueron; satisfactorio (86,4%), poco satisfactorio (13,6%), (Véase Figura 3"Valoración de la propuesta planteada).

Figura 3
Valoración de la propuesta planteada



Fuente: Elaboración Propia

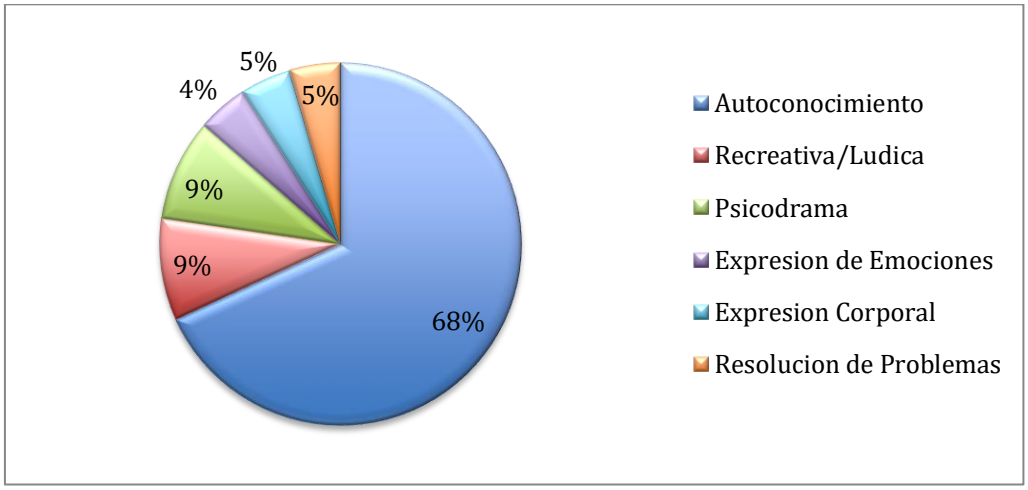
2.8.2.5. Aspectos y actividades que le gustaría que cuente el manual

En este apartado se tomaron dos temas relevantes para la creación del manual de formación, los mismos que fueron divididos en dos secciones, la primera sección cuenta con las actividades que se consideran de mayor agrado y la segunda sobre los aspectos que le gustaría que cuente el manual. Los porcentajes obtenidos en cada pregunta se representan en cada figura de la siguiente sección.

2.8.2.5.1. Actividades que considera de mayor agrado

Se presentaron varias opciones a los encuestados donde debían ordenar según su criterio las actividades que consideran de mayor agrado poniendo en una escala de 1 mayor beneficio y 6 menor beneficio. Los resultados obtenidos fueron los siguientes en primer orden tenemos autoconocimiento, (68%), siguiente recreativa/lúdica (9%) y por último psicodrama (9%) (*Véase Figura 4. Actividades que considera de mayor agrado).*

Figura 4
Actividades que considera de mayor agrado

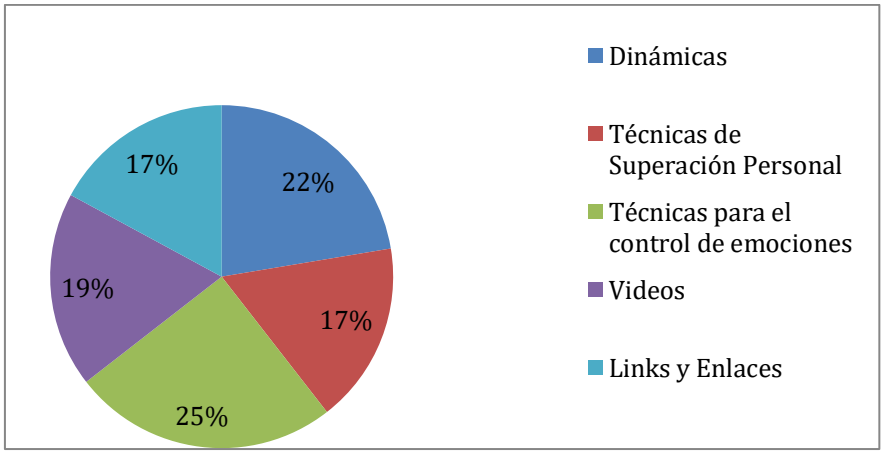


Fuente: Elaboración Propia

2.8.2.5.2. Aspectos que le gustaría que cuente el manual

De un total de 22 encuestados se les presentó la opción de elegir cuatro aspectos que les gustaría que cuente el manual de formación. El 86,4% señaló que técnicas para el control de emociones sería el aspecto que más les gustaría que cuente el manual. Seguido por dinámicas (77,3%) videos (63,6%) y por último con un igual porcentaje contamos que el 59,1% considera que técnicas de superación personal, Links y enlaces son un aspecto importante. *(Véase Figura 5. Aspectos que le gustaría que cuente el manual).*

Figura 5
Aspectos que le gustaría que cuente el manual



Fuente: Elaboración Propia

2.9. Conclusiones

Pues bien, para finalizar este segundo apartado, es necesario recapitulizar, a manera de conclusión los resultados hallados tras la aplicación de la herramienta.

Todos los participantes coincidieron en que es de suma importancia la creación del manual; pues beneficiará a la población de la tercera edad. Además se halló que para los participantes el área de mayor beneficio es la afectiva, mientras que la de menor beneficio es el área social. También se halló que las actividades que los participantes consideran de mayor agrado son aquellas que se relacionan con el autoconocimiento. Finalmente vale la pena destacar que los aspectos que les gustaría, a los participantes, que cuente el manual, recae sobre las técnicas de control de emociones, seguido de dinámicas grupales.

Capítulo III: Manual

3.1. Elaboración del manual

MANUAL DE FORMACIÓN DE FORMADORES EN DESARROLLO PERSONAL PARA ADULTOS MAYORES

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- **Desarrollo personal…. 1**
- **Técnicas para trabajar el Desarrollo Personal... 2**
- **Simbología… 3**
- **Antes de empezar cada sesión… 4**
- **Técnica N.1: Recreativas y lúdicas…. 5**
  - Actividad N. 1: Toca, toca, toca, pasa.
  - Actividad N. 2: Un puzzle de dichos y refranes.
  - Actividad N. 3: Imito, adivinan, me muevo.
  - Actividad N.4: Árbol de colores.
  - Actividad N.5: Rojo – Verde
- **Técnica N. 2: Expresión de emociones…. 18**
  - Actividad N.1: Sin miedo a sentir
  - Actividad N. 2: Música, pintura y emciones.
  - Actividad N. 3: Emocionario.
  - Actividad N. 4: El Curioso.
- **Técnica N. 3: Expresión corporal…. 30**
  - Actividad N. 1: Empecemos a bailar.
  - Actividad N. 2: Diálogo con las manos.
  - Actividad N. 3: Es Hora de crear.
- **Técnica N. 4: Metáforas…. 38**
  - Actividad N.1: ¿Dragón o sandía?
  - Actividad N. 2: Energía emocional.
  - Actividad N. 3: Metáfora.
- **Técnica N. 5: Psicodrama…. 46**
  - Actividad N.1: El desmayo
  - Actividad N. 2: Diálogo padres – hijos.
- **Técnica N. 6: Superación personal…. 52**
  - Actividad N.1: Reforzando mi atención.
  - Actividad N. 2: Sensación de paz.
  - Actividad N. 3: Visualiza tu vida.
- **Conclusiones…. 60**
- **Anexos…. 61**

DESARROLLO PERSONAL

Es un proceso de transformación personal mediante el cual la persona adopta nuevas y mejores ideas y maneras de pensar. Entre las áreas de Desarrollo Personal, se destacan:

- ✓ **El autoconocimiento:** conocimiento de uno mismo.
- ✓ **El cuerpo y la salud:** hace referencia al cuidado del cuerpo, a la buena alimentación y a la salud en general.
- ✓ **Las emociones:** reacciones psicofisiológicas que el cuerpo experimenta.
- ✓ **Las relaciones interpersonales:** relaciones con un grupo de personas.
- ✓ **Las relaciones intrapersonales:** relaciones con uno mismo.
- ✓ **La trascendencia:** pasar de un ámbito a otro.

¿PARA QUÉ SIRVE EL DESARROLLO PERSONAL?

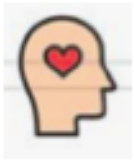
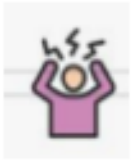
- ✓ Para que el sujeto genere nuevas actitudes y comportamientos.
- ✓ Para mejorar la calidad de vida de las personas.
- ✓ Para favorecer la realización de aspiraciones, metas y sueños.

6 técnicas para trabajar el Desarrollo Personal

1. Recreativas y lúdicas
2. Expresión de emociones
3. Expresión corporal
4. Metáforas
5. Psicodrama
6. Superación personal

SIMBOLOGÍA: símbolos que hacen referencia a algo específico.

EN ESTE MANUAL RECUERDA GUIARTE CON LA SIGUIENTE SIMBOLOGÍA

TÉCNICA	SÍMBOLO
Recreativas y lúdicas	
Expresión de emociones	
Expresión corporal	
Superación personal	
Psicodrama	
Metáforas	

Esta es una pequeña ayuda para poder iniciar cada una de las sesiones

- El **facilitador** será quien guíe las sesiones.
- Recuerda tener en cuenta la **participación** de todo el grupo.
- Empieza dando un breve **resumen** de la sesión.
- Haz énfasis en el **objetivo.**
- Define y planifica los **tiempos** de trabajo.
- Propicia un buen clima de trabajo, además de motivar al grupo con **buena energía.**

j

Técnica N.1 Recreativas y

Las actividades lúdicas generalmente se utilizan para divertirse y ejercitarse. Tienen mucha importancia en el bienestar de las personas de la tercera edad, pues sus beneficios son afectivos, físicos y psicológicos (Cabrera, 2017).

El juego ayuda a que el adulto mayor tenga mayor control sobre su cuerpo, su mente y sus

"El juego nos mantiene vivos y vitales. Nos da un entusiasmo por la vida que es insustituible. Sin ello, la vida no tiene un buen sabor"

(Capacchione, 2000)

ACTIVIDAD N.1

TOCA

TOCA

TOCA

PASA

OBJETIVO: activar su cuerpo, el equilibrio, la coordinación y la condición física.

RECURSOS:

- 1 cuerda o hilo.
- 2 globos grandes.
- 8 sillas.
- 8 participantes.
- 8 bolitas de papel.
- 4 premios.

PROCEDIMIENTO:

1. Forme equipos, de 4 personas.
2. Pida al equipo que se ponga un nombre que los identifique.
3. Atraviese el hilo, en una pared, de extremo a extremo; simulando una red de voleibol. La altura debe ser aproximadamente de 150 centímetros.
4. Coloque 4 sillas del un lado del hilo y 4 sillas del otro lado. Pedir a los equipos que se ubiquen en las respectivas sillas.
5. Entregue a cada equipo 8 bolitas de papel.
6. Hinchar el globo con agua y aire.
7. Empezar la partida.
8. Cada vez que el equipo haga caer el globo al piso, pierde una bolita de papel.
9. Pierde el equipo que primero se queda sin bolitas de papel.
10. Se puede aumentar los niveles de dificultad, agregando un globo extra a la partida.

ÁREAS A TRABAJAR: cuerpo y salud, relaciones interpersonales.

(Marcos, 2015).

ACTIVIDAD N.2

UN PUZLE DE DICHOS Y REFRANES

OBJETIVO: estimular la capacidad lógica y la memoria.

RECURSOS

- Tiras de cartulina de 15 centímetros por 8 centímetros
- Marcadores
- 4 tinas.
- Premios

PROCEDIMIENTO

1. Selecciona 10 refranes.
2. En cada tira de cartulina escribe una palabra del refrán, hasta completar todas las palabras de los 10 refranes.
3. Mezcla las palabras y coloca en 4 tinas diferentes.
4. Forma equipos de tres personas.
5. Explicarles a los equipos que existen 10 refranes desarmados y que ellos deberán buscar las palabras para armar el refrán completo. Pedirles que mantengan el orden y la disciplina.
6. El grupo que más refranes haya armado en 12 minutos es el ganador.

ÁREAS A TRABAJAR: interpersonal, cuerpo y salud.

(Calero et al., 2016).

ACTIVIDAD N.3

IMITO

ADIVINAN

ME MUEVO

OBJETIVO: crear movimientos con el cuerpo.

RECURSOS:

- Globos.
- Música.

PROCEDIMIENTO:

1. Dividir a los participantes en dos equipos.
2. Colocar dentro de los globos, papelitos con diferentes oraciones simples.
3. Inflarlos y colocarlos en una caja grande.
4. Los dos equipos se colocan al otro extremo de la caja. El primer participante sale, revienta el globo, lee la oración (para él mismo).
5. Con movimientos expresa la oración para que su equipo adivine.
6. Gana el equipo que más puntos tenga.

ÁREAS A TRABAJAR: interpersonal, cuerpo y salud.

(Salas, 2010).

ACTIVIDAD N.4

ÁRBOL DE COLORES

OBJETIVO: ejercitar los músculos involucrados en el proceso de respiración.

RECURSOS:

- Pinturas líquidas.
- Sorbetes.
- Cartulinas A3.

PROCEDIMIENTO:

1. Colocar gotas grandes de pinturas en la cartulina.

2. Soplar mediante el sorbete, de tal manera que el aire le mueva a la pintura y que esta se expanda por la cartulina.

3. Controlar la intensidad del soplo y la posición del sorbete, de tal manera que se forme una especie de árbol con ramas.

4. Hacer una exposición de los trabajos.

ÁREAS A TRABAJAR: cuerpo y salud, interpersonal.

(Barudy y Dantagnan, 2011).

ACTIVIDAD N.5

ROJO

VERDE

OBJETIVO: trabajar la ubicación viso-espacial y la velocidad de reacción ante los estímulos.

RECURSOS:

- Espacio abierto

PROCEDIMIENTO

1. Delimitar un espacio abierto.
2. Elegir un participante que hará la función de un semáforo.
3. El participante "semáforo" se coloca en la línea de llegada, mientras que los otros participantes se ubican en el otro extremo, es decir, en la línea de partida.
4. El juego consiste en llegar a la línea dónde se encuentra el jugador "semáforo", respetando las leyes del mismo.
5. Cuando el "semáforo" esté de espalda, es "luz verde", entonces todos pueden correr y avanzar; si está de frente es "luz roja" y hay que detenerse.
6. El participante que no logra detenerse a tiempo sale del juego y se ubica a los lados como "agente de tránsito" que ayudará al semáforo a detectar quiénes se mueven con luz roja.
7. El jugador "semáforo" debe cambiar constantemente de luz verde a roja para sorprender a los otros participantes.

ÁREAS A TRABAJAR: cuerpo y salud, interpersonales.

(Salas, 2010).

Técnica N. 2

Expresión de emociones

Las emociones son las respuestas que genera nuestro organismo ante determinadas situaciones. El control de las emociones desempeñan un papel sumamente importante en la mejora de la calidad de vida de las personas de la tercera edad.

ACTIVIDAD N.1

SIN MIEDO A SENTIR

OBJETIVO: aprender a gestionar las emociones, reacciones, actitudes y pensamientos.

RECURSOS:

- Un espacio tranquilo.
- Una mesa amplia.
- Una silla para cada participante.
- Un recipiente con crema hidratante para cada participante.
- Música instrumental suave.

PROCEDIMIENTO:

1. Pedir a los participantes que se sienten en un espacio cómodo.
2. Entregar a cada participante un recipiente con crema hidratante.
3. Pedirles a los participantes que cierren sus ojos y que no los abran hasta el final de la sesión.
4. El facilitador empezará a leer de forma pausada el siguiente texto:

   Estamos haciendo un ejercicio, para vivir el presente, el aquí y el ahora, momento a momento.
   Te invito a que realices tres respiraciones profundas; inspirando por la nariz te llenas de vida y espirando lentamente por la boca te vas relajando más y más a medida que sale el aire de tu cuerpo.
   Siente la vida que hay en ti.
   Conecta con este hermoso momento único e irrepetible y valora con gratitud cada uno de los soplos de aire que entran en ti, que te nutren, que te dan la vida y te comunican con todos los seres que vivimos y respiramos este mismo aliento de vida.
   Ahora te invito que abras tu palma izquierda y deposites en tu palma una pequeña cantidad de crema
   ¿qué sensaciones experimentas?
   ¿puedes oler el aroma de la crema?
   ¿qué efectos te produce ese olor?
   ¿puedes decirte para ti mismo el nombre de la sensación?

Tal vez agradable, bienestar, aromas de la infancia o cualquier cosa que sientas en tu cuerpo.
Presta ahora atención a tu mano libre de crema y acerca el dedo índice de esas mano poco a poco a la mano que tiene la crema.
Con el dedo índice toma un poco de es cremita y te la vas acercando muy despacio a la frente con mucha atención, y pones esa crema en tu frente.
Date cuenta si eres capaz de sentir esa crema en tu cara.
Ahora acercas el dedo índice poco a poco a la crema, una vez más, y coges otro poquito, vas despacio acercando esa crema a la nariz y colocas ahí otro poquito
¿la sientes?
¿puedes observar y sentir sus frescura?
¿qué sensación experimentas?
Y con mucha atención y disfrutando de este momento de presencia toma un poco más de crema y te la vas acercando a la mejilla izquierda y la colocas ahí, y haces lo mismo con la mejilla derecha.
Ahora puedes darte cuenta que ya tienes un poco de crema en la frente, en la nariz y en las dos mejillas
¿la observas?
¿qué sensaciones tienes?.
Vuelves a coger un poquito de crema y la colocas en la zona del bigote y la colocas ahí
¿puedes olerla?
¿qué aroma tiene?
¿puedes ponerle nombre a ese aroma?
Ahora puedes colocar un poquito de crema en tu mentón.
Ya tienes toda tu cara, pero no olvides del cuello, así que podemos colocarnos un poquito de crema en el cuello.
Antes de esparcir la crema de la cara, vamos a esparcir la que nos queda en las manos.
Poco a poco pones una mano encima de la otra y vas masajeando una mano sobre la otra, sintiendo como la crema nutre tus dedos, tus palmas, el dorso de la mano, puedes llegar también a las muñecas
¿qué sensaciones sientes?
Saborea este momento intensamente y una vez que la crema de las manos ya la tienes esparcida, acerca ahora tus manos poco a poco a la frente y vas a esparcir tu crema de derecha a izquierda, desde el centro hacia los lados, con las dos manos y vas masajeando tu frente y sintiendo como la crema penetra suavemente sobre tu piel.

Nota el contacto de las manos y los dedos sobre la frente, la frescura de la crema, la suavidad, su aroma y el rose de tus manos moviéndose sobre la frente como una dulce caricia. Y ahora poco a poco vas a pasar a la nariz y con las dos manos esparce la crema desde la nariz hacia las dos mejillas, juntas las manos en las aletas de la nariz y las separas hacia los lados suavemente, observando y dándote cuenta de las sensaciones que te provoca este masaje en el rostro, puedes hacer pequeños círculos en tus mejillas con cada una de tus manos y sigue ahora recorriendo el contorno de los ojos con movimientos circulares alrededor de ellos ¿cómo lo sientes? ¿qué sensaciones tienes en este momento? Puedes ahora masajear suavemente, la parte superior de la cara, la frente, de la nariz, de las mejillas y poco a poco vas bajando y te aproximas a la zona del bigote y haces círculos con los dedos alrededor de la boca, pasando por el bigote y por el mentón y notando el tacto de la crema y la frescura que te aporta.

Y ya por último esparce la crema del cuello con las dos manos, moviéndolas de arriba hacia abajo ¿cómo te encuentras? Siente como tienes la piel de tu rostro y de tu cuello

¿está mas nutrida?

¿más fresca?

¿relajada?

¿cómo la sientes?

¿qué sensaciones experimentas?

¿y a nivel emocional, te encuentras relajado, en paz, contento?.

Puedes poner en palabras tus sensaciones y emociones es posible que también tengas algún pensamiento o recuerdo, observa atentamente en tu interior. Y ahora puedes descansar unos instantes en este estado en el que te encuentras, aprovecha para agradecer por tu vida. Pon en palabras mentales tus deseos para que así puedas enfocar tu atención en vivir tu día a día con plenitud y alegría. Y ahora haz una respiración profunda y abrir lentamente los ojos, mientras recuerda que la verdadera felicidad está en vivir el presente, disfrutar momento a momento con serenidad en la mente y alegría en el corazón

5. Pedirles a los participantes que voluntariamente cuenten su experiencia.
6. Agradecerles por su participación.

ÁREAS A TRABAJAR: intrapersonal, autoconocimiento, cuerpo y salud.

(Schwarz y Schwarz, 2017).

ACTIVIDAD N.2

MÚSICA, PINTURA Y EMOCIONES

OBJETIVO: procesar de mejor manera las emociones, tomar mejores decisiones, auto-reconocerse para ayudar a identificar los sentimientos.

RECURSOS

- 1/2 pliego de cartulina para cada participante.
- 1 pincel para cada participante.
- Tempera o pintura líquida lavable.
- Cinta masking.
- Música alegre.

PROCEDIMIENTO:

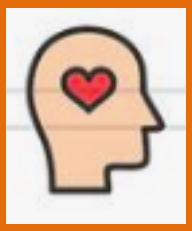
1. Colocar los pliegos de cartulina en una pared a la altura de cada participante.
2. Ambientar el espacio con música.
3. Pedirles a cada participante que empiecen hacer su propia obra de arte que exprese sus emociones. Se les puede dar las siguientes instrucciones:
    - Usa los colores que desees.
    - Baila mientras pintas.
    - Concéntrate en tu obra de arte.
    - Tómate el tiempo necesario
    - Al finalizarla, ponle un nombre relacionado con las emociones.
4. Socializar los trabajos, para esto puedes guiarte en las siguientes preguntas:
    - ¿Cómo te sentiste?
    - ¿Qué es lo que más te gusto?
    - ¿Qué te ha parecido esta actividad?
5. Agradecer la participación de cada persona.

ÁREAS A TRABAJAR: autoconocimiento, intrapersonal.

(Barudy y Dantagnan, 2011).

ACTIVIDAD N.3

EMOCIONARIO



OBJETIVO: reconocer y controlar las emociones.

RECURSOS:

- Revistas usadas.
- Hojas de colores (amarilla, verde, rosada, naranja y azul).
- Pegamento.
- Tijeras.

PROCEDIMIENTO:

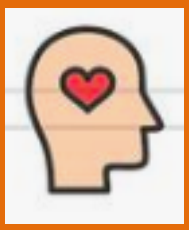
1. Entregar a cada participante una revista.
2. Pedirles que recorten imágenes o fotografías de personas que expresen emociones (15 minutos).
3. Entregar a cada participante varias hojas de colores (amarilla, verde, rosada, naranja, azul y negra).
4. Pedirles que clasifiquen las imágenes en felicidad, tristeza, ira, miedo, sorpresa.
5. Una vez clasificadas, tendrán que pegar en las hojas según el color con las que ellos mismo se identifiquen.
6. Una vez finalizado este trabajo, todos los participantes se colocaran en un espacio tranquilo y cómodo; entonces el facilitador preguntará:
    a. ¿Cuáles fueron las emociones elegidas?
    b. ¿Puedes mostrarnos tus hojas con esas emociones?
    c. ¿Por qué las colocaste en ese color de hoja?
    d. ¿Por qué elegiste estas emociones?
    e. ¿Qué significan en tu vida esas emociones?
    f. ¿Qué cosas te hacen experimentar esas emociones?
7. Una vez que todos hayan verbalizado sus emociones, el facilitador pedirá a todos que cierren sus ojos y que recuerden dos momentos de su vida en donde experimentaron felicidad absoluta.
8. Con los ojos cerrados escucharan una canción de música relajante.
9. El facilitador pedirá que abran sus ojos y agradecerá por su participación.

ÁREAS A TRABAJAR: intrapersonal y autoconocimiento.

(Schwarz y Schwarz, 2017).

ACTIVIDAD N.4

EL CURIOSO



OBJETIVO: identificar las emociones y sus detonantes.

RECURSOS:

- Anexo 1, 2 y 3.
- Lápices.
- Pegamento.

PROCEDIMIENTO:

1. Se empezará la actividad con diez minutos de yoga simple. Para esto usa el Anexo 1. Te recomendamos que elijas 5 ejercicios para que los pongan en práctica durante 1 minuto cada uno.
2. Ambientar el espacio con música relajante.
3. Entrega a cada participante la hoja de trabajo del Anexo N.2 (Mi opinión sobre mi); y un lápiz
4. Pedirles que completen la hoja de trabajo del Anexo 2.
5. Ahora entrega a cada participante la hoja de trabajo del Anexo N.3 (Yo puedo entrenar mi cerebro); un lápiz, una tijera y pegamento.
6. Pedirles que recorten los desprendibles de la parte inferior de la hoja de trabajo y que peguen en la casilla que corresponde.
7. Al finalizar la sesión, el mediador pedirá a los participantes que se acomoden alrededor de una mesa, para socializar el trabajo. Y guiará con las siguientes preguntas:
    a. ¿Por qué?
    b. ¿Cuándo?
    c. ¿Qué puedes hacer para?
    d. ¿Cómo se puede solucionar?
    e. ¿Qué puedes hacer?
8. Agradecer la participación y cerrar con la siguiente frase "Al menos un 80% del éxito en la edad adulta, proviene de la inteligencia emocional".

ÁREAS A TRABAJAR: intrapersonal, interpersonal, autoconocimiento.

(Davrou, 2007).

Técnica N.3
Expresión corporal

Es una forma en la que podemos expresar lo que sentimos y construimos nuestro propio lenguaje para poder expresarnos, ya que lo hacemos de varias maneras, uno de ellos puede ser la danza porque lo creamos de una forma libre y divertida.

ACTIVIDAD N.1

EMPECEMOS A BAILAR

OBJETIVO: lograr la expresión de movimientos nuevos sin limitantes enfocando la atención sobre el cuerpo lo que siente y expresa.

RECURSOS:

- ✓ Hojas.
- ✓ Música para bailar.

PROCEDIMIENTO:

1. Pedir a los participantes que se ubiquen en el espacio.
2. El facilitador dará las siguientes instrucciones:
   - Vamos poco a poco a sentir nuestro cuerpo, cerrar nuestros ojos, y darnos cuenta de cada una de sus partes que se quieren mover, la idea es que cada participante se sienta libre de moverse, ya sea de una forma graciosa, reservada, fluido etc.
   - Si en el momento que seguimos bailando sentimos que uno de nuestros brazos quiere hacer otro movimiento pues lo dejamos libre, si por nuestra mente empiezan a pasar imágenes o sonidos hagamos que se incluyan en nuestros movimientos esto sucede porque estamos conectando nuestro movimiento con expresiones.

3. Poco a poco o cuando ya se acabe la canción iremos descansando nuestro cuerpo sin dejar de sentirlo y sobre todo sin dejar de divertirnos.

Para Terminar:

El facilitador podrá realizar algunas preguntas:

- ¿Cómo se siente o se sintieron durante el proceso?
- ¿Qué pensamientos tuvieron y como lo sobrellevaron?

ÁREAS A TRABAJAR: interpersonal, intrapersonal y emocional.

(Broqué, Castro y Vázquez, 2018).

ACTIVIDAD N.2

DIÁLOGO CON LAS MANOS

OBJETIVO: expresar sentimientos, y a dialogar con nuestro grupo.

RECURSOS:

- Una silla.

PROCEDIMIENTO:

1. Empezaremos colocando nuestras manos en las piernas de una forma en la que estemos cómodos.
2. Ahora vamos sentir nuestras manos sobre las piernas y de una forma muy concentrada vamos a tener algunas sensaciones.
3. Vamos a empezar a escucharnos de forma interna y empezar a conversar primero con nuestra mano izquierda, después con la derecha lo haremos durante 3 o 5 minutos; por ejemplo, planearemos una conversación con nuestras manos:

-Hola Mano izquierda ¿Cómo estás? ¿Te sientes bien? ¿Qué sientes?

-¿En que nos diferenciamos?

Para finalizar

Vamos abrir ojos y entre todo el grupo vamos a reflexionar y cuando nos expresemos vamos a decir *"Yo soy"* Ejemplo; *"Yo soy una persona malhumorada" Yo soy distraído"* vamos a hablar de presente no hablar en pasado.

ÁREAS A TRABAJAR: intrapersonal, emocional, autoconocimiento.

(Sánchez, Coterón, Padilla y Ruano, 2008).

ACTIVIDAD N.3

ES HORA DE CREAR

OBJETIVO: reflexionar y expresar sentimientos.

RECURSOS:

- Pinturas o crayones de diferentes colores.
- Hojas blancas.
- Música para ambientar el espacio.

PROCEDIMIENTO:

1. Todos van a tomar una pintura o crayón color con la mano derecha, después elegimos otro color con nuestra mano izquierda. Y Miraremos nuestras manos y los colores durante un momento.

2. Vamos a cerrar nuestros ojos y a darles vida a los colores elegidos, dejando que nuestra mente imagine lo que quiere.

3. Ahora vamos a plasmar en un papel, lo que nuestra mente dibujó. Siempre utilizando las dos manos de manera alternada.

4. Para finalizar, vamos a hacer una reflexión sobre cómo nos sentimos dibujando, qué pensamos, qué sentimos con esos dos colores y con la alternación de las dos manos.

ÁREAS A TRABAJAR: autoconocimiento, intrapersonal, emocional.

(Broqué et al., 2018).

Técnica N.4
Metáforas

La metáfora nos presenta algunas lecturas en diferentes contextos, cada participante construirá su reflexión como mejor lo entienda. En esta técnica se podrá expresar emociones o sentimientos que se demuestren, debe ser un momento de reflexión y conocimiento interno.

ACTIVIDAD N.1

¿DRAGÓN O SANDÍA?

OBJETIVO: provocar una mejor comprensión de las ideas.

RECURSO:

- Una hoja y un esfero para poder responder las preguntas.

Procedimiento:

1. El facilitador dará lectura al siguiente texto:

¿DRAGÓN O SANDÍA?

Hace ya mucho tiempo, en las lejanas colinas de la Patagonia, había un pueblecito muy pequeño.
Sus habitantes pasaban hambre pero no se atrevían a recoger la cosecha porque vivían dominados por el temor a un dragón que habían visto en sus campos.
Un día, llegó al poblado un viajero y, cuando éste pidió comida, le explicaron que no podían darle nada porque el dragón les impedía salir a los campos. El forastero que era un hombre valiente, se ofreció a salir a matar el dragón. Cuando llegó al lugar en cuestión, después de tomar muchas precauciones, descubrió que aquello que temían los habitantes del pueblo no era un dragón sino una sandía enorme. Así que regresó al pueblo y les dijo:
—No tenéis nada que temer, no existe ningún dragón en vuestros campos, sólo es una enorme sandía.
Los lugareños no creyeron al viajero y pensaron que los tomaba por simples o ignorantes y se enfadaron tanto que lo expulsaron del pueblo.
Pasó el tiempo y los habitantes del pueblecito continuaban pasando hambre por miedo al dragón.
Cierto día, otro viajero llegó al pueblo. Como había ocurrido antes, al pedir éste la comida a los habitantes, la gente del pueblo le contó el problema que tenían. Este viajero también era valiente y además listo, así que se ofreció a matarlo. Los pueblerinos estaban contentos. Lo llevaron a la zona donde estaba el dragón y lo dejaron solo. El viajero avanzó, y al acercarse, se dio cuenta de que se trataba de una sandía y no de un dragón.
No obstante, sacó su espada y contundentemente dio golpes hasta destrozar totalmente a la sandía.
Después, regresó al pueblo y les dijo a sus habitantes:
—Me he deshecho de lo que vosotros temíais. Podéis volver al campo.
Los lugareños abrazaron al viajero, le pidieron que se quedara en el pueblo y lo acogieron con cariño. Así lo hizo y se quedó muchos meses más con ellos, los suficientes como para poder enseñar, de forma progresiva, la diferencia que hay entre un dragón y una sandía.

2. Ahora el facilitador preguntará, indistintamente a los participantes ¿qué entendieron de la lectura? ¿puedes decirlo con tus propias palabras?
3. Los participantes responderán de forma muy reflexiva y lo compartirá con sus compañeros.

ÁREAS A TRABAJAR: interpersonal, intrapersonal, cuerpo y salud.

(Maíllo y Acedo, 2019).

ACTIVIDAD N.2

ENERGÍA EMOCIONAL

OBJETIVO: provocar una mejor comprensión de las ideas; además de combinar términos que permitan entender los distintos aspectos de la idea.

RECURSOS:

- Una hoja y un esfero para poder responder las preguntas.

PROCEDIMIENTO:

1. El facilitador dará lectura al siguiente texto:

ENERGÍA EMOCIONAL

Había una anciana que tenía muchos años pero era muy vital. A pesar de que se movía apoyada en unas muletas, era como una dinamo. Ejercía de voluntaria en el ayuntamiento y siempre estaba dispuesta a ayudar a quien lo necesitara. Un día un nuevo amigo le preguntó qué enfermedad había padecido que le había dejado aquellas secuelas físicas. Ella le explicó que, de niña, había sufrido poliomielitis y que, durante unos años, estuvo casi paralizada. El amigo le dijo:

—Evidentemente aún tienes un importante problema de movilidad. ¿Cómo puedes hacer tantas cosas?

La anciana le respondió con una sonrisa:

—¡Ah, querido amigo, es que la parálisis nunca me ha afectado ni el corazón ni la mente!

2. Ahora el facilitador preguntará, indistintamente a los participantes ¿qué entendieron de la lectura? ¿puedes decirlo con tus propias palabras?
3. Los participantes responderán de forma muy reflexiva y lo compartirá con sus compañeros.

ÁREAS A TRABAJAR: : interpersonal, intrapersonal, cuerpo y salud.

(Queraltó, 2006).

ACTIVIDAD N.3

METÁFORA

OBJETIVO: provocar una mejor comprensión de las ideas; además de combinar términos que permitan entender los distintos aspectos de la idea.

RECURSOS:

- Una hoja y un esfero para poder responder las preguntas.

PROCEDIMIENTO:

1. El facilitador dará lectura al siguiente texto:

Metáfora

Se cuenta que un buen día, un padre de familia rica y muy acomodada, llevó a su hijo de viaje por una zona rural con el firme propósito de que el joven valorara lo afortunado que era de poder gozar de tal posición y se sintiera orgulloso de él.
Estuvieron fuera todo el fin de semana y se alojaron en una granja donde vivía gente campesina muy humilde. Al finalizar el viaje y ya de regreso a casa, el padre le preguntó:
al hijo:
—¿Qué te ha parecido el viaje que hemos hecho?
—¡Muy bonito papá!
—¿Te diste cuenta de lo pobre que puede llegar a ser la gente?
—¡Sí papá!
—¿Y qué aprendiste, pues?
—Muchas cosas papá: vi que nosotros tenemos un perro y que ellos tienen cuatro. Nosotros una piscina pequeña en el jardín y ellos todo un arroyo sin fin. Nosotros tenemos unas lámparas importadas en el patio y ellos tienen las estrellas. Nuestro patio está cerrado con vallas y ellos tienen todo el horizonte. Ellos tienen tiempo para hablar y convivir cada día en familia mientras que tú y mi mamá tenéis que trabajar tanto que casi nunca os veo.
Al terminar el hijo el relato de lo que había aprendido, el padre se quedó mudo. Su hijo añadió:
—¡Gracias papá, por enseñarme lo ricos que podemos llegar a ser!

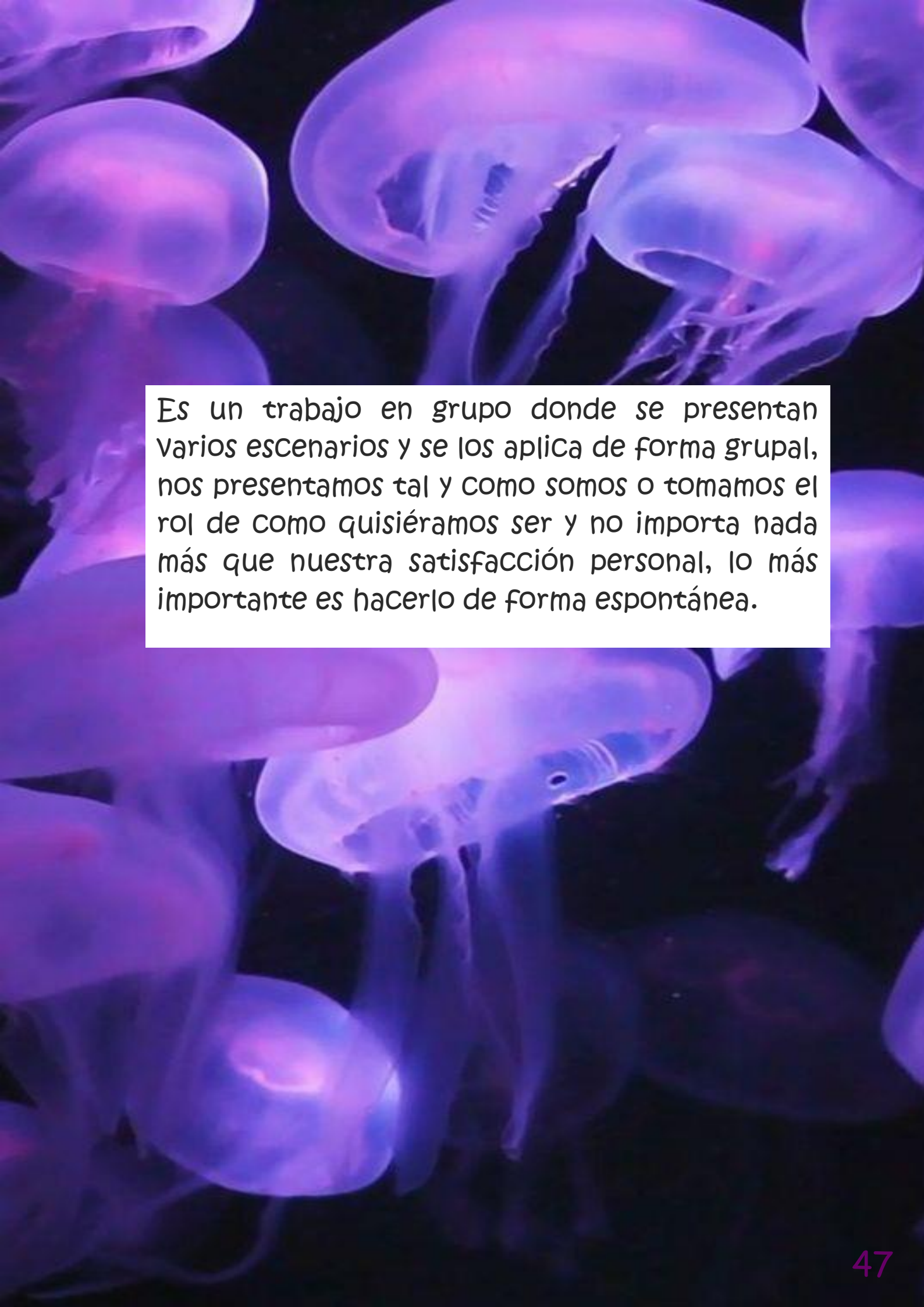
2. Ahora el facilitador preguntará, indistintamente a los participantes ¿Cuál es la moraleja de la lectura? ¿Qué cosas deberías valorar y agradecer?
3. Los participantes responderán de forma muy reflexiva y lo compartirá con sus compañeros.

ÁREAS A TRABAJAR: : interpersonal, intrapersonal, cuerpo y salud.

(Maíllo y Acedo, 2019).

Técnica N.5

Psicodrama



Es un trabajo en grupo donde se presentan varios escenarios y se los aplica de forma grupal, nos presentamos tal y como somos o tomamos el rol de como quisiéramos ser y no importa nada más que nuestra satisfacción personal, lo más importante es hacerlo de forma espontánea.

ACTIVIDAD N.1

EL DESMAYO

OBJETIVOS:

- Apertura a la escucha de comentarios y consejos sobre el problema que se presente
- Actuar en diferentes roles.

RECURSOS:

- Un espacio amplio.

PROCEDIMIENTO:

1. Todos los participantes deberán enumerarse según la cantidad que se encuentre en el ambiente de trabajo.
2. Ella de forma imprevista va a decir un numero de forma aleatoria cuando el participante escuche su número tendrá que hacer un ruido súper fuerte para que sus compañeros la socorran.
3. Después una persona voluntaria pondrá en escena una vivencia propia, si desea puede ser la protagonista principal o ser la directora del teatro y designar roles, en ese momento se empieza a realizar la obra.
4. La persona que este facilitando el ejercicio puede poner una pausa y hacer preguntas ¿Cómo te sientes ante eso? ¿qué recuerdos te trae a la mente? ¿cómo lo solucionaste o como los solucionarías? ¿cambiarias algo de tu personaje? ¿qué hubieras hecho tú?
5. Para poder finalizar la escena si la persona que lo propuso no participó de la obra, ella ahora debería involucrarse y empezar a solucionar el problema o la situación que ella mismo presento.

ÁREAS A TRABAJAR: : interpersonal, intrapersonal, cuerpo y salud.

(Fox, 2002).

ACTIVIDAD N.2

DIÁLOGO PADRES - HIJOS

OBJETIVOS:

- Lo que vamos a lograr en este ejercicio, es saber cual es el control que tienen los padres sobre los hijos y el respeto que ellos tiene a nosotros sobre lo que pedimos.
- Realizar una introspección profunda de como son nuestras conductas ante acciones que pueden molestarnos.

RECURSOS:

- Un espacio amplio.

PROCEDIMIENTO:

1. Tendremos dos roles y definiremos entre los participantes una pareja que cumpla el papel de padre o madre y la otra persona de hijo, cada uno de ellos responderá como si fuera un caso de su vida.
2. Empezarán a entablar una conversación cualquiera el tema que primero crean conveniente, tendrán 5 minutos para poder entablar aquella conversación y después de ese tiempo se cambiara el rol.
3. La idea es darse cuenta que sucede en esa conversación es decir que emociones, gestos, tono de voz, movimientos de brazos etc. se presentan.
4. Ahora van a pensar en que padre soy pueden realizar preguntas:
   a. ¿ Soy un padre atento, frio, intrigante etc?
   b. Vamos a reflexionar como hijo con esta interrogante. Soy ¿amable, atento, rebelde, descarado etc?
5. Nos vamos a dar cuenta como se sintió la otra persona cuando nosotros actuamos de buena o de mala manera y tendríamos que encontrar soluciones para nuestros defectos que pueden afectar en la comunicación familiar.

ÁREAS A TRABAJAR: : interpersonal, intrapersonal, cuerpo y salud.

(Fox, 2002).

Técnica N.6

Superación personal

La superación personal es el proceso de evolución y transformación que experimenta la persona al tomar nuevos hábitos, formas de pensar y estilos que le permiten alcanzar sus metas y desarrollar todo su potencial en varios ámbitos de la vida.

ACTIVIDAD N.1

REFORZANDO MI ATENCIÓN

OBJETIVOS: mejorar la concentración y aprender a vivir en el presente.

¿QUÉ NECESITAS?

- Un espacio amplio.
- Música relajante.

¿QUÉ HACER?

1. El facilitador dará las siguientes instrucciones:
- Empecemos a caminar lentamente y en todas las direcciones, mientras sentimos los sonidos de la música.
- Mientras camino, atiendo a mi respiración y las sensaciones de mi pie izquierdo (de 3 a 4 minutos).
- Ahora empiezo a atender a mis distracciones sin nombrarlas ni juzgarlas (de 2 a 3 minutos).
- Sigo atendiendo a mi respiración mientras siento mis manos (de 3 a 4 minutos).
- Atiendo cómo me siento. Me acepto tal y cómo soy (de 2 a 3 minutos).

2. El facilitador pedirá a los participantes que se sienten en un espacio cómodo y que verbalicen lo que sintieron durante la sesión.
3. Agradecerá la participación de todos.

ÁREAS A TRABAJAR: cognitiva, emocional e intrapersonal.

(Rodríguez, 2011).

ACTIVIDAD N.2

SENSACIONES DE PAZ

OBJETIVO: tener espacios de relajación en donde la persona pueda sentir paz, mejorar la concentración y aprender a vivir en el presente.

RECURSOS:

- Un espacio amplio.
- Música para ambientar el espacio.

PROCEDIMIENTO:

El facilitador colocará una música relajante y dará las siguientes instrucciones:

a. Nos sentamos en un espacio amplio y cómodo.
b. Cerramos los ojos y empezamos a sentir nuestro cuerpo, sentimos esa armonía de cada parte de nosotros (de 3 a 4 minutos).
c. Ahora intentemos a respirar de manera sincronizada: cuando inspiro pienso en quién soy y cuando espiro siento una sensación de paz (de 3 a 4 minutos).
d. Pongo mucha atención a la sensación de paz, sin forzar, siento como recorre la sangre mi cuerpo.
e. Ahora atiendo a la sensación de quién soy mientras siento y pienso que tengo vida y soy parte de ella (de 3 a 4 minutos).

El facilitador pedirá a los participantes que verbalicen lo que sintieron durante la sesión. Agradecerá la participación de todos.

ÁREAS A TRABAJAR: interpersonal, intrapersonal, autoconocimiento cuerpo y salud.

(Polo, 2000).

ACTIVIDAD N.3

VISUALIZA TU VIDA

OBJETIVOS: visualizar y aprender a vivir en el presente.

RECURSOS:

- Lápiz.
- Papel.

PROCEDIMIENTO:

El facilitador ambientará el espacio con música relajante y dará las siguientes instrucciones:

- Busquen un espacio cómodo.
- Tomen el lápiz y el papel y empiecen a escribir todo que quieren para su vida en los próximos seis meses: en la familia, en la salud, en el ámbito económico y emocional (de 12 a 15 minutos).
- Ahora lean varias veces lo que acaban de escribir.
- Cierren los ojos y respondan, en su mente, las siguientes preguntas ¿qué puedo hacer o qué estoy haciendo para cumplir lo que acabo de escribir? (de 4 a 5 minutos).
- Pedir a los participantes que respiren profundamente y que abran los ojos.
- Se recomienda a los participantes que no desechen el papel y que lo lean todas las mañanas.

Agradecer la participación de todos.

ÁREAS A TRABAJAR: interpersonal, intrapersonal, autoconocimiento cuerpo y salud.

(Rodríguez, 2011).

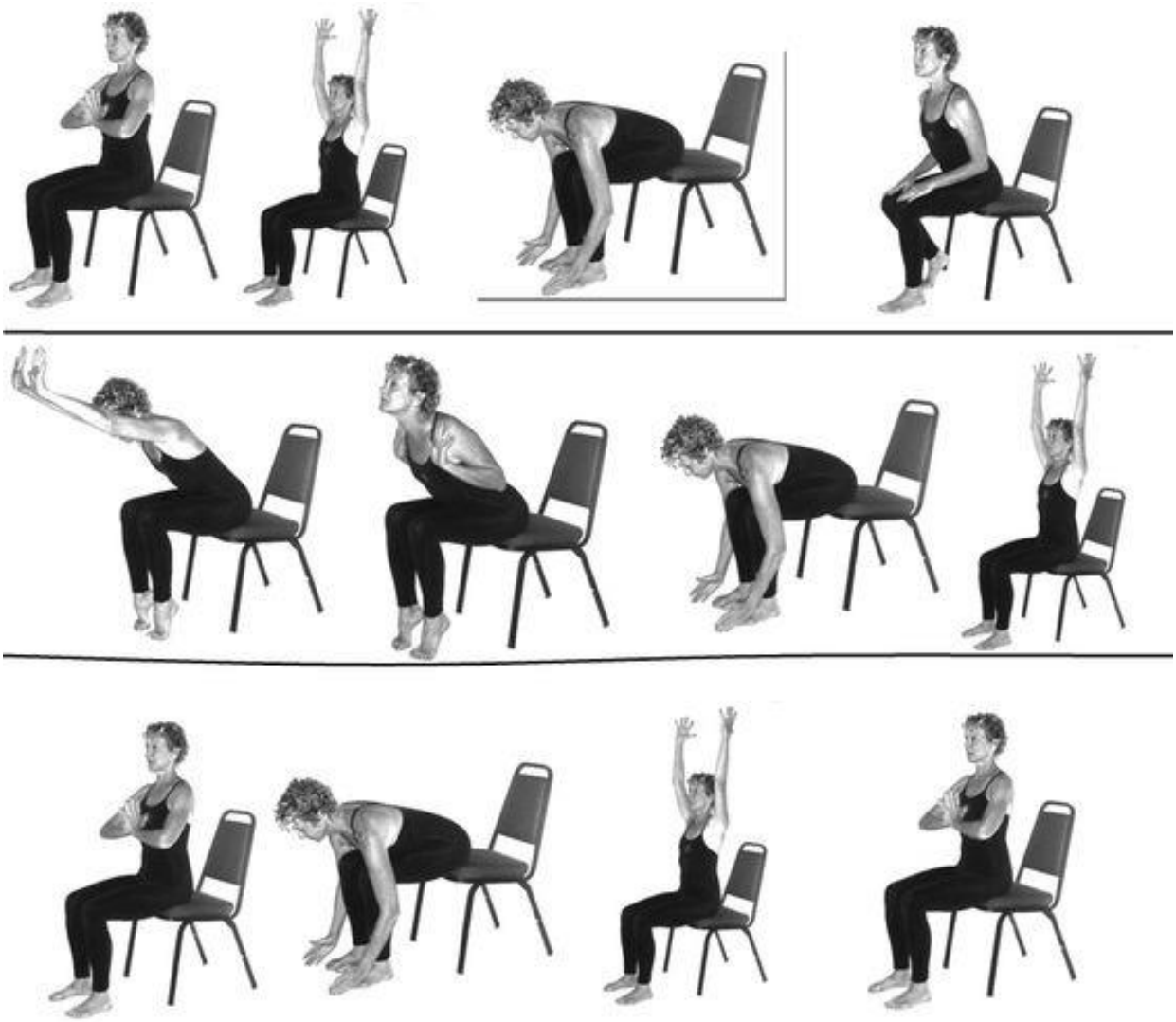
.

Conclusión

Esperamos que este manual te sirva como herramienta para una mejor impartición de tus talleres o capacitaciones y sacarle el mayor provecho a cada una de las técnicas.

Cada técnica ha sido basada en tus necesidades como formador para que lo apliques de una forma más divertida, reflexiva, y emotiva.

Anexo N.1

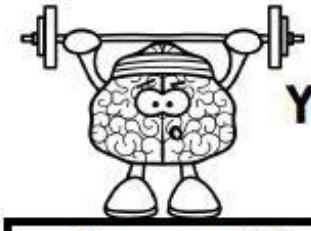


(Camargo, 2015)

Anexo N.2

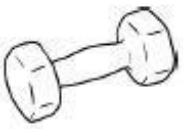
(Gómez, 2015)

Anexo N.3



Nombre_____

Yo puedo entrenar mi cerebro.



Lo que debo decir a mi cerebro.	Lo que no debo decir a mi cerebro.

Eso es muy difícil.	¡Aprender es divertido!	No puedo hacer eso.
No soy inteligente.	Trataré una estrategia diferente.	Aprenderé hacer eso.
Yo fallo en todo lo que hago.	No puedo hacer eso mejor.	Yo creo en mi mismo.

2018 © SpanishProfe.com

(Aldás, 2016)

3.2. Validación del Manual

3.2.1. Objetivos

Como parte del tercer objetivo de nuestra investigación se realizó la respectiva validación del Manual de Formación de Formadores para el trabajo con adultos mayores en Desarrollo Personal, se elaboró un material con pautas que guíen el proceso; dicho material contiene un ámbito teórico y de actividades.

3.2.2. Procedimiento

En primer lugar, se realizó la respectiva socialización del material, mediante la plataforma virtual Zoom; donde se leyó y presentó en diapositivas los contenidos del manual, con la finalidad que los participantes realicen el respectivo proceso de validación.

En este punto es importante mencionar que en el Anexo 2; se incluyen los oficios respectivos de cada una de las personas que participaron en la socialización y validación del Manual con las recomendaciones y las respectivas firmas de autorización

Los participantes del proceso de validación se describen en la tabla 2.

Tabla 2
Datos de los participantes de la validación del manual

Nombre	Profesión	Cargo
Yolanda Dávila P. PhD.	Psicóloga Clínica	Docente investigadora de la Universidad del Azuay y de la Universidad de Cuenca.
Fausto Andrade R. Md.	Médico	Médico geriatra Solca – Quito. (Geronto - geriátrico de atención primaria para el adulto mayor).
Silvia Tufiño S. Lcda	Licenciada	Formadora de adultos mayores. IESS - Quito

Con respecto al procedimiento de validación, se siguieron los siguientes pasos:

1. Nos contactamos con las tres personas expertas en la temática, una vez que ellos aprobaron realizar la validación, se les envió, vía e-mail el manual con el respectivo material para la calificación, este contaba con: análisis del ámbito teórico y análisis del ámbito referente a las actividades.

3.2.3. Retroalimentación

En un siguiente momento, se recibió, de vuelta la respectiva validación. Los participantes de la validación coincidieron en:

- Usar palabras menos técnicas.
- Que tenga una introducción y un índice que pueda guiar al lector.
- Que se utilice música clásica para ambientar los espacios.
- Que se coloque las áreas a trabajar en cada actividad.
- Que las actividades no sean mayores a 40 minutos.
- Que se use una simbología colorida y llamativa.

Con respecto a las actividades, todos coinciden en estar de acuerdo.

Con todo lo antes mencionado, se mejora el manual, teniendo como resultado final, el documento expuesto en esta investigación.

CONCLUSIONES GENERALES

Tal como ya se ha señalado en los apartados anteriores, el desarrollo personal es considerado un proyecto de vida, en el cual el ser humano trata de alcanzar un bienestar en todas sus áreas con el principal objetivo de llevar una vida armónica y llena de plenitud. En este punto vale la pena recalcar la importancia de que el adulto mayor tenga un buen estilo de vida pues de esta manera se retrasa el deterioro funcional y además se puede reducir el riesgo de enfermedades.

Con la creación del manual se demuestra que las investigaciones realizadas van de acorde a nuestras preguntas de investigación, es decir, se ha confirmado que los adultos mayores necesitan un guía para poder seguir logrando su desarrollo personal y que los formadores deben tener una metodología acorde a sus necesidades.

El manual logra un beneficio que demuestra cuáles son los aspectos positivos de que el adulto mayor acuda a sesiones de trabajo dirigidas, planificadas y con un objetivo a lograr; manifestando la relación positiva que debe existir entre el facilitador y el grupo ya que de esa forma se crea un buen dinamismo y relación entre ellos.

La presente investigación favoreció al cumplimiento de nuestros objetivos de investigación. El 100% de nuestros participantes estuvieron de acuerdo que el manual beneficiará de forma positiva su trabajo. El 54,50% considera que el área afectiva es la de mayor beneficio. Las necesidades con mayor prevalencia fueron autoconocimiento con el 68% y el 25% le agradaría que el manual cuente con técnicas para el control de emociones.

Como punto final con la validación de los expertos podemos decir que el manual cuenta con todas las actividades obtenidas del informe de resultados, que es un instrumento de uso fácil y que se puede realizar la aplicación con los adultos mayores.

RECOMENDACIONES

- Para los profesionales que trabajan en el ámbito de desarrollo personal, recomendamos que siempre tengan presentes sus valores, su humildad, su optimismo; además que recuerden siempre que la constancia, el compromiso y la organización son las principales herramientas para conseguir grandes objetivos.
- Para los formadores de adultos mayores, recomendamos que hagan uso del manual, y que además acoplen las actividades según las necesidades, fortalezas y debilidades de cada uno de los adultos mayores que se encuentren a su cargo; conjuntamente se recomienda hacer una evaluación periódica, para conocer si las actividades propuestas están dando buenos resultados.
- A los adultos mayores, que siempre mantengan una vida activa, pues es la mejor forma de lograr un envejecimiento satisfactorio.
- Finalmente, se recomienda que en futuros estudios se use el manual, de tal manera que se lo pueda ampliar y continuar con nuestra investigación.

REFERENCIAS

Acuña, B., y Pezzoli, S. (2018). Propuesta de comunicación intergeneracional entre tercera edad y jóvenes en la sociedad del conocimiento. *Revista de la SEECI*, *1*(45), 1-14.

Aldás, T. (2016, marzo). *Qué me pasa.* [Infografía]. Descripción física y emocional. https://eleconole.com/2017/02/01/descripcion-fisica-emociones/#jp-carousel-800

Algar, M. (2017). Constelaciones familiares y discapacidad. *Autonomía personal*, *1*(20), 36-43.

Alonso, R., y Martínez, A. (2018). Ecología social, cultura organizacional y valores humanos: revisión conceptual y su implicación en la práctica social. *Universidad&Ciencia*, *7*(2), 83-99.

Álvarez, M., Bayarre, H., y Pérez, J. (2018). Evaluación de la calidad de la atención al adulto mayor en el primer nivel de salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, *34*(2), 1-10.

Andrés, J. (2012). La Formación de Formadores en la Educación Superior. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, *10*(2), 211-223.

Aparicio, R., Corrado, Y., y Echaniz, D. (2019). *Formación de formadores de líderes para equipos de trabajo en pymes en vía de desarrollo: los líderes no crean seguidores, crean más líderes* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Perú.

Arias, C. J. (2015). Red de apoyo social y bienestar psicológico en personas de edad (Doctoral dissertation).

Barón, L., y Rotundo, G. (2018). Los sesgos cognitivos: de la psicología cognitiva a la perspectiva cognitiva de la organización y su relación con los procesos de toma de decisiones gerenciales. *Ciencia y Sociedad*, *43*(1), 31-48.

Barudy, J., y Dantagnan, M. (2011). *La fiesta mágica y realista: Manual y técnicas terapéuticas para apoyar y promover la resiliencia de los niños, niñas y adolescentes*. Chile: Editorial Gedisa.

Bassets, M. (2017). *Técnicas de relajación creativa y emocional 2*. España: Ediciones Paraninfo, SA.

Bermeo, S., Londoño, J. E., y Mur, F. (2015). Trabajo en equipo: ingrediente esencial del liderazgo empresarial. *Revista FACCEA*, *3*(2), 1-19.

Birkenbihl, M. (2008). *Formación de formadores*. Madrid – España: Editorial Paraninfo.

Boadella, D. (2016). Common Ground and Different Approaches in Psychotherapy–Biosynthesis a Somatic Psychotherapy. *Psychotherapy*, *11*(4), 44-60.

Broqué, Y., Castro, A., y Vázquez, L. (2018). La expresión corporal como alternativa del Deporte para Todos. Selección de ejercicios. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, *23*(239), 77-86.

Cabrera, N. (2017). La importancia del juego como función social a través del desarrollo del ser humano. *Ciencia y Actividad Física*, *3*(2), 30-40.

Calero, S., Díaz, T., Caiza, M., Rodríguez, F., Analuiza, A., y Fabián, E. (2016). Influencia de las actividades físico-recreativas en la autoestima del adulto mayor. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, *35*(4), 366-374.

Camargo, A. (2015, septiembre). *Rutina de yoga para empezar la semana.* [Infografía]. Vida instafit. https://www.profedeele.es/actividad/vocabulario/emociones/

Campos, B. (2006). La formación a lo largo de la vida: exigencias sociolaborales-desarrollo personal. *Educar*, *38*(1), 15-32.

Capacchione, L. (2000). *Recovery of Your Inner Child: The Highly Acclaimed Method for Liberating Your Inner Self*. EEUU: Selves.

Cordero, M. y De Río Piedras, R. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa, *Revista Griot. 5*(1), 50.

Cottier, P. (2019). El verdadero sentido del progreso. *Inicio*, *7*(2), 100-116.

Cortés, M., Petra, I., Acosta, E., Reynaga, J., Fouilloux, M., García, R., y Piedra, E. (2017). Desarrollo y crecimiento personal. Construcción y validación de un instrumento para evaluar esta competencia en alumnos de medicina. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, *20*(2), 65-73.

Chong, A. (2012). Aspectos biopsicosociales que inciden en la salud del adulto mayor. *Revista Cubana de medicina general integral*, *28*(2), 79-86.

Dabaj, A. L. (2017). *FORMACION DE FORMADORES SANITARIOS*. Ediciones diference.

Davrou, Y. (2007). *Aprendemos a relajarnos: ejercicios de relajación de 7 a 14 años*: España: Narcea Ediciones.

De la Cruz Rubio, M. (2015). *Formación de formadores avanzado. Manual teórico*. EDITORIAL CEP

De la Fuente, F. (2012). Cómo explicar científicamente el Análisis Transaccional. *Revista de análisis transaccional y psicología humanista*, *1*(66), 18-47.

De la Torre Cruz, T., Rico, M., Cámara, M., Eguizábal, J., y Fraíz, T. (2017). El modelo competencial del adulto en el siglo XXI y la formación inicial del Educador Social. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, *1*(89), 75-88.

Dubois, A. (2005). Nuevas tecnologías de la Comunicación para el desarrollo humano. *Cuadernos de Trabajo Hegoa*, *1*(37), 167-179.

Faba-Pérez, C., y Patiño-Agudo, R. (2017). La formación de profesionales universitarios en información y documentación desde una nueva perspectiva: la tercera edad. *Investigación bibliotecológica*, *31*(71), 17-51.

Fajardo-Ramos, E., Soto-Morales, A., & Henao-Castaño, Á. M. (2019). Sobrecarga del cuidador del adulto mayor en el barrio Tierra Firme de Ibagué. Revista Científica Salud Uninorte, 35(2).

Fernández, R., Ravidá, L., Orriols, J., y Garbayo, L. (2018). Desarrollo personal y aprendizaje: Desafíos a la escuela desde una mirada longitudinal a los patrones de aprendizaje. *Contextos de Educación*, *1*(25), 345-352.

Ferrero, I., y Rico, T. (2010). Psicología positiva y promoción de la salud mental. Emociones positivas y negativas. *Aplicaciones educativas de la psicología positiva*, *130*(5), 15-26.

Ferraz, G. (2018). Protomutantes na Era da Utopia: Os coiotes anarquistas da Somaterapia de Roberto Freire. *Revista Latino-Americana de História-UNISINOS*, *7*(19), 22-43.

Fox, J. (2002). *O essencial de moreno., Texto sobre psicodrama, terapia de grupo e espontaneidade*. México: Editora Agora.

Follari, R. (2014). Formación de formadores: contradicciones de la profesionalización docente. *Revista Integra Educativa*, *7*(1), 13-28.

Fullana, J., Pallisera, M., Palaudàrias, J., y Badosa, M. (2014). El desarrollo personal y profesional mediante el aprendizaje reflexivo: una experiencia en el Grado de Educación Social. *REDU: Revista de Docencia Universitaria, 12*(1), 373-397.

García-Lirios, C. (2019). Dimensiones de la teoría del desarrollo humano. *Ehquidad*, *2*(11), 27-54.

Gavilanes, K., López, R., y Fuentes, V. (2017). La obsolescencia programada y la pirámide de las necesidades: un estudio exploratorio a partir de la percepción del consumidor. *Revista Publicando*, *4*(12), 730-751.

Giraldo, A., Jaramillo, M., y Castillo, B. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Guillermo de Ockham*, *4*(1), 213-222.

Gómez, M. (2017). *Educación Ambiental para el desarrollo humano*. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

González, G., y Cubillán, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias, 12*(1), 35-44.

Golovina, N., y Valle, E. (2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Negotium*, *9*(26), 5-18.

Grit, R. (2019). *Managing your competencies: personal development plan*. New York-EEUU: Routledge.

Hernández, A. (2015). Creencias como factor para potencializar el desarrollo personal en el adulto mayor. *Revista en Ciencias Sociales y Humanidades Apoyadas por Tecnologías*, *4*(7), 30-36.

Izard, G. (2014). *La Formación continua en empresas líderes de distribución comercial en España*. Barcelona – España: Universitat Autònoma de Barcelona,.

Jiménez, B. J. (1996). Los formadores. *Educar*, 13-27.

Kaku, M. (2014). *El futuro de nuestra mente: El reto científico para entender, mejorar, y fortalecer nuestra mente*. Madrid – España: Debate.

Lázaro, J. (2017). El cerebro emocional. *Folia Humanística*, *1*(6), 9-21.

Lowen, A. (2010). *Ejercicios de bioenergética*. Andalucía- España: Editorial Sirio.

López-Calva, F., y Székely, M. (2006). *Medición del desarrollo humano en México*. México: Fondo de Cultura Económica.

López, G., y Guiamaro, Y. (2017). El rol de la familia en los procesos de educación y desarrollo humano de los niños y niñas. *Ixaya. Revista Universitaria de Desarrollo Social*, *1*(10), 31-55.

Luis, D., Hernández, N., y Hurtado, L. (2016). La creatividad y el desarrollo del talento humano. *Revista Magazine de las Ciencias, 1*(2), 17-24.

Maíllo, H., y Acedo, S. (2019). *Cuerpo y espacio. 2ª Edición: Símbolos y metáforas, representación y expresividad en las culturas*. Argentina: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.

Manosalvas, O., y Dukova, D. (2019). Formación de formadores para el desarrollo de emprendedores. *Visión Empresarial*, *1*(9), 203-213.

Marcos, G. (2015). Actividades recreativas en adultos mayores internos en un hogar de ancianos. Revista Cubana de Salud Pública, 41(1), 0-0.

Marhuenda, F. (2018). Learning at work: Researching personal development and competence building in work integration companies. *Educar*, *54*(2), 491-509.

Martínez Miguélez, M. (2009). Dimensiones básicas de un desarrollo humano integral. *Polis Revista Latinoamericana*, (23).

Maslow, A. (2012). Pirámide de Maslow. *Thorie des besoins de lhomme selon*, *1*(1), 1-23.

Maza, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Empresarial, 9*(36), 11-16.

Mejía, A., Bravo, M., y Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial, 34*(1), 2-11.

Minguet, P., Ull, M., Piñero, A., y Martínez, M. (2017). La evaluación de la formación de formadores. Un catalizador en el proceso de cambio curricular hacia la sostenibilidad. *Revista Iberoamericana de Educación, 73*(1), 225-252.

Mira, N., y Boggio, A. (2018). Formación de Instructores del programa TecnoFem. (Tesis Doctoral). Universidad de Córdoba, Córdoba – España.

Moreno, J., y Moreno, Z. (2014). *Fundamentos do psicodrama*. México: Editora Agora.

Nicoletti, J. (2014). Aportes para la formación de formadores. *Rihumso: Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, 1*(5), 47-58.

Nicoletti, J., Perissé, M., y García, G. (2019). Formación de formadores en el campo de la salud. *Educación, salud y discapacidad, 1*(1), 55-61.

Nogueira, I., Labegalini, C., Carreira, L., y Baldissera, V. D. A. (2018). Planificación local de salud: atención al adulto mayor versus Educación Permanente en Salud. *Acta Paulista de Enfermagem, 31*(5), 550-557.

Patrón, A., Aguilar, E., Centeno, J., y Verdugo, V. (2017). Resiliencia en adolescentes institucionalizados. Intervención con terapia Gestalt. *PSICUMEX, 7*(1), 70-79.

Pérez, N.. (2011). *Psicología del desarrollo humano: del nacimiento a la vejez*. Alicante-España: Editorial Club Universitario.

Peláez, O. (2012). Análisis de los indicadores de desarrollo humano, marginación, rezago social y pobreza en los municipios de Chiapas a partir de una perspectiva demográfica. *Economía, sociedad y territorio, 12*(38), 181-213.

Polo, L. (2000). Tres aproximaciones al arte terapia. *Arte, Individuo y sociedad, 12*(2), 311-320.

Porta, L., y Yedaide, M. (2014). La investigación biográfico narrativa. Desafíos ontológicos para la investigación y la enseñanza en la formación de formadores. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, *1*(17), 177-192.

Queraltó, J. (2006). Las metáforas en la psicología cognitivo-conductual. *Papeles del psicólogo*, *27*(2), 116-122.

Regmi, K. (2015). Lifelong learning: foundational models underlying assumptions and critiques. *International Review of Education*, *61*(2), 133-151.

Rivera, D., Berbesi, Y., y Ramírez, M. (2018). Georreferenciación y su influencia en el liderazgo organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Espacios*, *39*(34), 2-15.

Rivero García, A., y Souza Lima, O. M. D. (1995). La complejidad de la enseñanza: un juego de simulación para la formación de profesores. *Investigación en la escuela*, *25*, *101-111*.

Rodríguez, M. (2011). Aprendiendo terapia narrativa a través de escribir poemas terapéuticos. *Revista de la universidad veracruzana*, *7*(1), 1-21.

Rojas, A. (2017). Estrategia del proceso de formación de formadores para el desarrollo local en el municipio de Consolación del Sur. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, *5*(1), 104-112.

Rose, C. (2018). *The personal development group: the student's guide*. Lodres-Inglaterra: Routledge.

Rodríguez, R., De Prado, M., y Mayo, I. (2016). Brecha digital: Impacto en el desarrollo social y personal. Factores asociados. *Tendencias Pedagógicas*, *28*(1), 115-132.

Salas, C. (2010). Actividades recreativas y sus beneficios para personas nicaragüenses residentes en Costa Rica. *Revista Electrónica" Actualidades Investigativas en Educación"*, *10*(1), 1-40.

Sánchez, A. (2017). Empoderamiento, liberación y desarrollo humano. *Psychosocial Intervention*, *26*(3), 155-163.

Sánchez, G., Coterón, J., Padilla, C., y Ruano, K. (2008). expresión corporal. *Investigación y acción pedagógica, 1*(4), 14 – 31.

Schwarz, A., y Schwarz, A. (2017). *Relajación muscular progresiva de Jacobson*. España: Editorial Hispano Europea.

Segura, M., y Castañeda, M. (2017). Narrarse y narrar a otros: una perspectiva analítica para la formación de formadores. En A. Castañeda. *XII congreso internacional de investigación educativa.* Conferencia llevada a cabo en el XII congreso internacional de investigación educativa, Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.

Serra, J. (2010). *Coaching y Liderazgo: para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Madrid-España: Ediciones Díaz de Santos.

Silva, I., Moreno, P., Santibañez, D., Gutiérrez, M., Flores, M., Orrego, C., y Nocetti, A. (2017). Self-study como proceso de formación de formadores/as: reflexiones en medio del camino. Revista de *Investigación para la formación de profesores, Universidad Católica Silva Henríquez, Santiago de Chile*, *1*(1), 115 – 136.

Suleimenov, D., Adilbayev, A., y Sandykbaeva, U. (2020). Socio-philosophical aspects of personal development of a human being. *Journal of Philosophy, Culture and Political Science*, *71*(1), 32-41.

Tarragona, M. (2013). Psicología positiva y terapias constructivas: una propuesta integradora. *Terapia psicológica*, *31*(1), 115-125.

Uribe, A., Orbegozo, L., y Linde, J. (2010). Intervención psicológica en adultos mayores. *Psicología desde el Caribe*, *1*(25), 246-258.

Vaillant, D., y Marcelo, C. (2001). *Las tareas del formador*. Málaga - España: Editorial Aljibe.

Zacarías, M., y Hernández, N. Conocimiento y desarrollo humano a través del Programa Integral de Formación Educativa. In *Conference Proceedings*, *3*(1), 77-89.

Zamora, J. (2016). *Elaboración de un manual del formación a formadores para la fundación Sendas* (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay, Cuenca – Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta aplicada a los formadores del Centro de Atención al Adulto Mayor (CAAM)

Estimados formadores, les solicitamos de la manera más comedida su participación en el desarrollo de la investigación: Manual de formación de formadores en desarrollo personal aplicado en el CAAM, cuyo objetivo es diseñar un manual de formación de formadores en Desarrollo Personal.
Este estudio se realiza con el respaldo de la Facultad de Filosofía y de la Escuela de Psicología Organizacional de la Universidad del Azuay.
A continuación, le pedimos que responda a las siguientes preguntas con toda sinceridad.
El carácter de esta investigación es eminentemente confidencial, de tal manera que su identidad se mantendrá en total reserva.
Agradecemos su colaboración.

1. Indique su sexo

Masculino: _____
Femenino: _____

2. Marque su rango de edad

De 20 a 29 años _____
De 30 a 39 años _____
De 40 a 49 años _____
Más de 50 años _____

3. Marque cuál es el nivel más alto de educación que usted posee

Primaria _____
Secundaria _____
Tercer Nivel _____
Cuarto Nivel _____
PhD _____

4. Indique los años de experiencia que tiene como formador.

De 1 a 5 años _____
De 6 a 10 años _____
De 11 a 15 años _____
Más de 15 años _____

5. Usted considera que sería beneficioso para las actividades que realiza en su trabajo el desarrollo de un "Manual de Formación de Formadores en Desarrollo personal".

Sí _____ No _____

6. Si su respuesta fue afirmativa, ordene según su criterio las áreas de mayor beneficio del 1 al 4. Siendo 1 la de mayor beneficio y 4 la de menor beneficio.

Afectiva ( )
Cognitiva ( )
Social ( )
Espiritual. ( )

7. ¿Cómo valora la propuesta planteada "Manual de Formación de Formadores en Desarrollo Personal"?

Satisfactoria ( )
Poco Satisfactoria ( )
Insatisfactoria ( )

8. Según su criterio ordene del 1 al 6 que actividades considera que serían más de su agrado para la formación con los adultos mayores; donde 1 se refiere al mayor beneficio y 6 el de menor beneficio.

Autoconocimiento ( )
Recreativa /lúdica ( )
Expresión de Emociones ( )
Psicodrama ( )
Expresión Corporal ( )
Resolución de Problemas ( )

9. Escoja 4 aspectos que le gustarían que cuente el Manual de Formación de Formadores en Desarrollo Personal.

Simbología en imágenes o dibujos ( )

Dinámicas ( )

Técnicas de superación personal ( )

Frases motivadoras ( )

Técnicas para el control de emociones ( )

Cuentos. ( )

Metáforas. ( )

Videos ( )

Links y enlaces ( )

Otros…….

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2

Cartas de los profesionales participantes en el proceso de socialización y validación

Quito, junio de 2020.

A quien corresponda:

Certifico,

Haber revisado el Manual "Formación de Formadores en Desarrollo Personal para el CAAM", elaborado por la Señorita Melina Muñoz y el Señor Ricardo Seade.

Una vez hecha la revisión pude hacer varias recomendaciones entre las que destacan:

- Colocar actividades que enriquezcan la parte social del adulto mayor.
- Usar palabras claras y de uso común.
- Colocar un índice respectivo.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo los interesados hacer uso del presente documento, para los fines que consideren pertinentes.

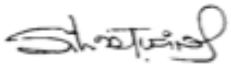
Muy atentamente

Dr. Fausto Andrade Recalde
Médico geriatra Solca – Quito
Cédula: 100159176-5

Quito, junio de 2020.

Yo, Silvia Catalina Tufiño, Formadora de Adultos Mayores en el IESS – Quito, he sido parte de la revisión del Manual "Formación de Formadores en Desarrollo Personal para el CAAM", para que los interesados hagan la respectiva validación.
He recomendado que las actividades se desarrollen en ambientes adecuados y ambientados, pues en está etapa se debe considerar mucho la parte emocional; además que se incluyan actividades lúdica y simples.

Atentamente,



Lcda. Silvia Tufiño
Cédula: 171215189-1

Cuenca, julio de 2020.

A quien corresponda:

Por medio de la presente me permito expresar que he sido partícipe de la validación del manual Formación de Formadores en Desarrollo Personal para el CAAM, realizado por los estudiantes de la Carrera de Psicología Laboral: Melina Mariuxi Muñoz Orellana y Ricardo Javier Seade Mejía; haciendo varias recomendaciones para la mejora del mismo.

Manifiesto lo anterior a petición de los interesados para los fines pertinentes.

Atentamente,

Yolanda Dávila Ponton. Ph.D.
Subdecana Facultad de Jurisprudencias – Universidad de Cuenca

Anexo 3

Solicitud para los respectivos permisos en el CAAM

Cuenca, 05 de Marzo de 2020

Lcda. Cira Tapia
COORDINADORA DEL CENTRO DE ATENCIÓN DEL ADULTO MAYOR
Su Despacho.

Nos dirigimos a usted, en nombre de la Escuela de Psicología Organizacional de la Universidad del Azuay, para comedidamente solicitarle su autorización, con el propósito que los estudiantes RICARDO JAVIER SEADE MEJIA con número de cédula 0106663818 y MELINA MARIUXI MUÑOZ ORELLANA con número de cédula 0105592885, alumnos del décimo ciclo, puedan realizar la aplicación de sus tesis en el Centro que usted acertadamente dirige.
El tema de tesis de los alumnos será la "Creación de un Manual de Formación de Formadores en Desarrollo Personal aplicado en el Centro de atención del adulto mayor", los resultados obtenidos en el proceso serán entregados en el CAAM.
En espera de que nuestra solicitud sea aceptada anticipamos nuestros sinceros agradecimientos a la vez que aprovechamos la oportunidad para expresarle sentimientos de alta consideración y estima.

Atentamente;

……
Mg. Mario Moyano
Director de Tesis

…….. ……..
Ricardo Sede Mejía Melina Muñoz Orellana

Anexo 4

Diseño del proyecto de tesis

GUIA PARA LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA/PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN[1]

1. DATOS GENERALES

Nombre del estudiante: Seade Mejia Ricardo Javier. Muñoz Orellana Melina Mariuxi.			
Código 71019 78187	Teléfono convencional 4114357 2839229	Teléfono celular 0996221906 0995910119	Correo electrónico ricardo.seade @hotmail.com melina.m14@hotmail.com
Director sugerido: Mgts. Mario Eduardo Moyano Moyano			
Teléfono celular 0999767039		Correo electrónico mariomoy@uazuay.edu.ec	
Tribunal designado (de acuerdo a la normativa de la Facultad)		Mgts. Daniel Bravo Mgts. Leonardo Carpio	
Fechas de Aprobación		Junta académica: MM/DD/AÑO Consejo de Facultad: MM/DD/AÑO	

DATOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN	
Línea de Investigación Intervención Psicológica, Social y Comunitaria	Código 0923
Tipo de trabajo (señala una de la opciones que prevé el Reglamento de Régimen Académico) (X)Proyecto de investigación ( )Estudio comparado ( )Producto artístico ( )Plan de negocios ( )Trabajo experimental ( )Proyecto integrador ( )Propuesta metodológica ( )Dispositivo tecnológico ( )Proyecto técnico	
Título propuesto: Manual de formación de formadores en desarrollo personal aplicado en el Centro de Atención al Adulto Mayor.	
Estado del Proyecto:	Proyecto Nuevo

1

2. CONTENIDO

2.1 Resumen:

La presente investigación pretende diseñar un manual de formación de formadores en desarrollo personal aplicado en el Centro de Atención al Adulto Mayor. El cual pretende cubrir las necesidades que se vayan presentando en los talleres o charlas que se dicten, para poder realizar la recolección de información, se aplicarán encuestas semiestructurada a 16 formadores del establecimiento, con los resultados obtenidos se realizará un informe y de esa manera se podrá diseñar dicha herramienta, la misma que pretende ayudar a resolver problemas intra-interpersonales que se presentan en la tercera edad.

2.2 Problemática:

Escobedo y Villalobos (2016), en uno de sus estudios nos enuncia que se llega una etapa de la vida en donde las personas llegan a depender de alguien más ya que nuestro autocuidado no es suficiente para satisfacer las necesidades y tener un óptimo estilo de vida. Entendiendo entonces que los formadores de la población de la tercera edad, son personas que se preparan a través de cursos-teóricos prácticos de formación, para brindar atención preventiva, asistencial y educativa al adulto mayor. Por ende, se busca ayudar a que los formadores tengan todas las herramientas necesarias para que sepan resolver problemas que se les presenta ya que no cuentan con un material específico. Por lo tanto, se ha visto pertinente crear un Manual de formación de formadores, con esta herramienta podremos brindar ayuda a los facilitadores para que puedan estar capacitados en el proceso de enseñanza de manera que ayude a mejorar la impartición de la formación que será dirigida a los miembros del grupo.

2.3 Estado del Arte y Marco Teórico:

2.3.1 Desarrollo Personal

El desarrollo de la persona, se da a medida que este interacciona con el ambiente, ya sea este físico o social; en esta interacción, la persona va adquiriendo experiencias y emociones que ayudaran a su desarrollo personal (Ireland, Cure y Hopkins, 2009).

Al referirnos al desarrollo personal, es también referirse a varios factores, entre los que destacan: la calidad de vida, la estabilidad emocional, el crecimiento en varias ramas en las que una persona puede desempeñarse; y todo aquello que puede influir en los procesos de superación de una persona (Mittendorff, Jochems, Meijers y Den Brok, 2008).

Ayala y González (2017), en una de sus investigaciones, expresan, que el desarrollo personal, es un proceso en el que las personas deben mantenerse vigentes y reorientando su pasado. Es poder satisfacer, las necesidades básicas (físicas y espirituales/emocionales), tener derecho a disfrutar de manera equilibrada y

racional de los recursos naturales, poder disfrutar de la naturaleza y el medio que nos rodea, desarrollarse dentro de un núcleo familiar, acceder a un proceso educativo, tener un rol dentro de la sociedad y derecho a la recreación (Martínez, García, García y Martí. 2018).

Jiménez y Soto (2020), en una de sus investigaciones nos explican que existen diferentes actividades para mejorar el desarrollo personal, presentamos la opción de actividades lúdicas mediante estas actividades lograremos saber en qué dinámica demuestran más deficiencia, para los adultos de este grupo de edades, la actividad física consiste en actividades recreativas o de ocio, desplazamientos (por ejemplo, paseos caminado o en bicicleta), actividades ocupacionales (cuando la persona todavía desempeña actividad laboral), tareas domésticas, juegos, deportes o ejercicios programados en el contexto de las actividades diarias, familiares y comunitarias.
Las diferentes estrategias del desarrollo personal nos permiten lograr: Una autoestima positiva, un fortalecimiento de la identidad personal para conseguir una comunicación eficaz y el fortalecimiento de la familia que nos ayuda a envejecer de una manera eficaz (Dugan y Farrell.2020).

2.3.2 Adultos Mayores

Los adultos mayores son una realidad importante porque en su voluntad se engloban todas las sabidurías, son grandes porque han prolongado su existencia y contemplan con agrado las huellas marcadas en sus caminos, para ellos, su vida fue su más importante proyecto, es por eso que se considera importante que los adultos mayores deban tener la atención, actividades y planes necesarios, para que sientan que su vida aún sigue siendo su proyecto más importante.

En las personas de la tercera edad, se cree que este proceso, está dejado de lado, pues se tiene la concepción de que esta población ya no tiene planes a futuro (Mittendorff et al., 2008). Sin embargo, otros autores consideran que la etapa de la vejez es un gran desafío, las personas se vuelven más capaces de reflexionar acerca de la vida, saber que hay cosas buenas y malas y tener buena actitud para cualquier caso que se presente (Gorman, 2017); es lograr tener paz interior y con los demás (Shanas et al., 2017).

Folch, Torrente, Heredia y Vicens (2016), manifiestan que parte de este enfrentamiento es replantarse las siguientes preguntas, que surgen del ámbito intrapersonal y también interpersonal: ¿Qué actividades debo hacer? ¿Cómo puedo planear mi vida? ¿Quién soy yo ahora? ¿Cómo quiero conducir mi vida? ¿Cuáles son mis fortalezas? ¿Cuáles son mis debilidades? ¿Cuáles son mis sueños, mis deseos, mis metas? ¿Cómo puedo afrontar los cambios que se prevén en las distintas áreas de mí que hacer?

Parte del proceso de envejecer es disponer de posibilidades que ayuden a la creatividad y expresión, estimulación mental generada por el intercambio grupal en el transcurso de formación, esta estimulación permite valorar su vida con experiencias propias y de sus compañeros, se presentan escenarios positivos y negativos como, por ejemplo, desempleo de hijos, defunción de amigos cercanos,

ausencia de familiares, entre otros. Gracias a los grupos que se generan permite seguir manteniéndose firme con sus proyectos de vida (Bayarre, 2017).

2.3.3 Formación de Formadores

El proceso de formación es estar en un constante aprendizaje y actualización de conocimientos mediante la práctica diaria, ya que constantemente se realizan reajustes en cualquier ámbito formativo forjando actividades que se acoplen a la tercera edad (Mendez y Camacho, 2017).

Según Mancebo y Vaillant (2001) las formaciones de formadores no ha sido investigado ni hay una bibliografía que ayude a este tema de enseñanza es por eso que se presenta falencias en este campo que se debe considerar importante ya que ayuda a tener conocimientos.

La formación de formadores es una enseñanza donde son los encargados de impartir conocimientos en varias áreas a las que se dediquen, lo que ellos aprenden necesitan ponerlo en práctica ya que es parte de su crecimiento y desarrollo personal. Esta metodología de índole grupal puede ayudar a profesores o a distintos profesionales de áreas pedagógicas enfermería, trabajo social, entre otros (Loughran y Russell, 2016).

Los formadores se vuelven guías, familia y confidentes de los adultos mayores es por eso que su práctica profesional debe ser acoplada a lo que ellos requieran, se debe crear empatía. El formador debe comprometerlos, hacer que su equipo se conozca y creen redes de apoyo entre ellos ya que de esa manera será más sencillo poder llevar a cabo las diferentes actividades que se planeen. En una palabra, el formador de hoy, por las exigencias de su práctica, es un profesional que toma decisiones, es flexible y está libre de prejuicios (actitud de anteponerse y rectificar a tiempo), comprometido con su práctica (reflexiona sobre la misma y aporta elementos de mejora), que se convierte en un recurso más para el grupo (Reyes y Machado, 2017).

2.4 Preguntas de Investigación:

1. ¿De acuerdo con las investigaciones, ¿cuáles será los beneficios que brinda el manual en los formadores que trabajan con personas mayores?

2. ¿Qué temas se consideran necesarios para poder abordar los talleres en desarrollo personal?

3. ¿De acuerdo a la validación del manual, que puntos fueron fuertes y débiles de la propuesta realizada?

2.5 Objetivo general:

Diseñar un manual de formación de formadores en Desarrollo Personal en el Centro de Atención al Adulto Mayor.

2.6 Objetivos específicos:

1. Realizar un análisis bibliográfico sobre formación en adultos mayores.
2. Identificar cuáles son las necesidades que presentan los facilitadores que trabajan con la población.
3. Elaborar el manual de formación de formadores en Desarrollo Personal en el Centro de Atención al Adulto Mayor.
4. Socializar y validar el manual con dos expertos en el tema.

2.7 Metodología

2.7.1 Metodología

La metodología se aplica en un proceso de investigación para servir como soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación.

Presente investigación se va a desarrollar en el Centro de Atención Al Adulto Mayor, donde se aplicarán encuestas previamente elaboradas en donde se podrá saber necesidades de los formadores sobre temas que se pueden dictar, que se deban innovar entre otros. Los resultados que se esperan es que el manual sea de uso fácil e innovador para los formadores y se pueden sobrellevar ciertos temas emocionales y de desarrollo personal.

El tipo de investigación.- Es un conjunto de métodos que se aplican para conocer un asunto o problema en profundidad, de esa manera se genera nuevos conocimientos en el área que se está aplicando.

La investigación que se propone es un enfoque mixto, donde se va aplicar en base a un diagnóstico de necesidades y luego se elaborará un manual respectivo el cual será validado por expertos. Es un diseño no experimental, ya que no se va a manipular ninguna variable y solo se va a observar el fenómeno tal como se da en su contexto.

2.7.2 Población y muestra

La población estará conformada por 16 personas entre mujeres y hombres con calidad de facilitadores del Centro de Atención al Adulto Mayor de la ciudad de Cuenca.

2.7.3. Instrumentos y Métodos

Encuestas semiestructuradas: Este método ayuda a obtener información directa de una persona o un grupo pequeño mediante una serie de preguntas cerradas y abiertas. El instrumento se utilizará será semiestructuradas, las misma que fueron elaboradas previamente para obtener la información necesaria. (ver anexo)

Informe de validación: donde dos expertos en facilitación darán una retroalimentación sobre el manual, y se podrá canalizar las fortalezas, debilidades y recomendaciones de la propuesta elaborada.

2.7.4 Fases o etapas

Las fases o etapas de una investigación nos ayudarán a presentar unas etapas que llevan una secuencia lógica.

1. Se presentará el tema de investigación para poder proceder a presentar los objetivos, metodología, población y muestra, recolección de datos, problemática, delimitación del tema.

2. Se realizará una solicitud en el Centro de Atención al Adulto Mayor, para poder tener acceso a la información que vayamos a necesitar.

3. Delimitación de nuestra población y muestra, la misma que estará conformada por 16 formadores del Centro de Atención al Adulto Mayor.

4. Se realizará un primer acercamiento a los formadores del centro para poder realizar la recolección de datos, donde permitirá obtener información, y se aplicarán encuestas.

5. La elaboración del manual se dará en base a aspectos teóricos y resultados de las encuestas.

6. Validación de manual se establecerá con el apoyo de dos expertos en facilitación.

2.7.5 Recolección de datos

Es una actividad que consiste en recopilar información dentro de un contexto para poder tener más conocimiento sobre la investigación, las técnicas pueden ser encuestas, observación, entrevistas entre otros.

En esta investigación recolectaremos datos y se realizará la aplicación de encuestas (Véase Anexo)

2.7.6 Alcance

El alcance indica cual es el propósito de la investigación es decir el para qué del estudio que se va a realizar.

El alcance es de tipo exploratorio que sirve para conocer más la naturaleza de un fenómeno en un contexto determinado.

2.7.7 Análisis los datos

La recolección de información será mediante encuestas, el análisis será de manera descriptiva por lo tanto se hará un informe y se verán las problemáticas con más prevalencia y para poder mejorar algunas deficiencias presentadas.

3. PLAN DE TRABAJO

3.1 Esquema tentativo

Introducción

1. Marco Teórico
2. Metodología
3. Análisis de Resultados
4. Manual de Formación de Formadores

Conclusiones Generales

Recomendaciones

Bibliografía

Anexos

3.2 Resultados Esperados

Los resultados esperados es la elaboración de un manual de formación de formadores para adultos mayores en desarrollo personal.

3.3 Supuestos y Riesgos

INDICADORES	SUPUESTO
Mediante el uso de artículos científicos obtener la información adecuada para realizar el estudio	Se accede a la información a través de páginas web.
Recopilar la información de los temas que se van a tratar.	Contar con el material adecuado para realizar el manual
Compilar la información obtenida para poder realizar un informe con respecto a las necesidades que presentan	Se contará con el apoyo del centro
Cubrir y solucionar las necesidades que presentan los facilitadores	Facilitadores acepten las soluciones
Mejorar el proceso de capacitaciones	Tener el personal adecuado para realizar la capacitación
Conocer la satisfacción que han tenido los adultos mayores con respecto a este nuevo método de capacitación	El CAAM enviará un informe donde se presentará la satisfacción o insatisfacción acerca del manual.
Evaluar el manual y mejorar diferentes aspectos que sean los más débiles.	El personal creará los indicadores donde ayuden a saber debilidades y fortalezas.

3.4 Cronograma

Anexo 1

MARCO LÓGICO

Objetivo General	Diseñar un manual de formación de formadores en Desarrollo Personal para el trabajo con el Centro de Atención al Adulto Mayor.																		
Objetivo Específicos	**Acciones**	**S1**	**S2**	**S3**	**S4**	**S5**	**S6**	**S7**	**S8**	**S9**	**S10**	**S11**	**S12**	**S13**	**S14**	**S15**	**SN**	**Indicadores**	**Supuestos**
Realizar un análisis bibliográfico sobre formación en adultos mayores.	Socializar y validad el manual con los formadores en el Centro de Atención al Adulto Mayor.																	Mediante el uso de artículos científicos obtener la información adecuada para realizar el estudio	Se accede a la información a través de páginas web.
	Identificar los temas específicos para la construcción del manual																	Recopilar la información de los temas que se van a tratar.	Contar con el material adecuado para realizar el manual
Identificar cuáles son las necesidades que presentan los facilitadores que trabajan con la población	Mediante la aplicación de entrevistas conocer cuáles son las necesidades que presentan los facilitadores en el centro																	Compilar la información obtenida para poder realizar un informe con respecto a las necesidades que presentan	Se contara con el apoyo del centro
	Dar soluciones específicas que ayuden a cubrir dichas necesidades																	Cubrí y solucionar las necesidades que presentan los	Facilitadores acepten las soluciones

																		facilitadores	
Elaborar el manual de formación para formadores en Desarrollo Personal en el Centro de Atención al Adulto Mayor	A través de la información obtenida de la comparativa de manuales se empezara a desarrollar nuestro manual.																	Presentar una herramienta que ayude a los facilitadores a llevar un mejor desarrollo personal a las personas de la tercera edad.	Contar con las herramientas adecuadas para la elaboración del manual
	Se desarrollara el manual aplicando distintos formatos, como imágenes, dibujos, diagramas, gráficos y cuestionarios que ayuden a facilitar el uso del mismo.																	Mejorar el proceso de capacitaciones	Tener el personal adecuado para realizar la capacitación
Socializar y validad el manual con los formadores en el Centro de Atención al Adulto Mayor.	Realizar la aplicación del manual en un taller de desarrollo personal.																	Conocer la satisfacción que han tenido los adultos mayores con respecto a este nuevo método de capacitación	El CAAM enviara un informe donde se presentara la satisfacción o insatisfacción acerca del manual.
	Crear indicadores con varios puntos que nos ayuden a saber cuáles son los puntos que más se deben trabajar																	Evaluar el manual y mejorar diferentes aspectos que sean los más débiles.	El personal creará los indicadores donde ayuden a saber debilidades y fortalezas.

3.5 Presupuesto

El presupuesto establecido es alrededor de unos 1394 dólares donde se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Materiales	**Precio**
● Copias	$5
● Esferos	$4
● Impresiones	$15
● Anillados	$20
● Empastado	$20
● Manual	$15
● Transporte	$15
● Computadoras	$1000
● Capacitación	$20
● Proyector	$280
● TOTAL	$1394

4. Referencias y Anexos

Bibliografía

Ayala, M, y González, J. (2017). Las competencias socio–afectivas docentes y la formación para la práctica educativa del desarrollo personal y para la convivencia, en el marco de la educación inclusiva. *Revista de Educación Inclusiva*, *8*(3), 221-235.

Bayarre V., (2017). Múltiples perspectivas para el análisis del envejecimiento demográfico. Una necesidad en el ámbito sanitario contemporáneo. *Revista Cubana de Salud Pública*, *43*, 313-316.

Castiblanco, M., y Fajardo, E. (2017). Capacidad y percepción de autocuidado del adulto mayor del programa Centro día/vida, Ibagué, Colombia. *Revista Salud Uninorte*, *33*(1), 58-65.

Dugan, A., y Barnes, J., (2020). Working mothers' second shift, personal resources, and self-care. *Community, Work & Family*, *23*(1), 62-79.

Espinoza,. E. (2016). El envejecimiento saludable y el bienestar: un desafío y una oportunidad para enfermería. *Enfermería universitaria*, *13*(3), 139-141.

Folch, A., Torrente, M., Heredia, L., y Vicens, P. (2016). Estudio preliminar de la efectividad de la terapia asistida con perros en personas de la tercera edad. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, *51*(4), 210-216

García, P. (2009). Mayores ¿activos o pasivos? La importancia de la educación en la tercera edad. Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación, 1(19), 319-332.

García, F., y Díaz, A. (2015). Diseño de un programa de formación de usuarios aplicado al sector de población de la tercera edad: propuesta metodológica. Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios, 6(57), 1-13.

Gorman, M. (2017). Development and the rights of older people. *The ageing and development report, 2*(1), 3-21.

Hernández, R. F., & Baptista, C. P.(2010). *Metodología de la investigación*, *5*, 85.

Ireland, B., Cure, R., y Hopkins, L. (2009). Perfecting your personal development plan. *Vital*, *6*(2), 40-52.

Jiménez, M., y Soto. (2020). Envejecimiento saludable basado en el fortalecimiento de las capacidades cognitivas y el reforzamiento de prácticas saludables de un grupo de personas adultas mayores. *Población y Salud en Mesoamérica*.

Loughran, J., & Russell, T. (2016). Comenzando a entender la enseñanza como una disciplina1. formadores de formadores, 65.

Mancebo, E., & Vaillant, D. (2001). Uruguay: Las transformaciones en la formación del personal docente. *Los formadores de jóvenes en américa latina desafíos, experiencias y propuestas*, 67.

Martínez, R., García, L., García, J., y Martí, L. (2018). Desarrollo personal y aprendizaje: desafíos a la escuela desde una mirada longitudinal a los patrones de aprendizaje. *Contextos de Educación*, *20*(25), 45-57.

Méndez, S., y Camacho, M. (2017). intervención del adulto mayor en procesos socioculturales y desarrollo local en comunidades de Taguasco. *Márgenes*, *5*(1), 60-75.

Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F., y Den Brok, P. (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in The Netherlands. *Journal of Vocational Education and Training*, *60*(1), 75-91.

Pérez, A., Santiago, J. G., Merino, P., Sánchez, C.., Valverde, I. A., Valverde, B., y Cerrato, D. V. (2016). Beneficios de un programa de ejercicio físico con autocargas y materiales reciclados sobre la composición corporal y la condición física en tercera edad: estudio piloto. Revista Española de Educación Física y Deportes, 1(413), 21-32.

Pérez, A., Hernández, M., De Rojas, C., y González, I. (2012). Hacia una concepción desarrolladora en la calidad de la evaluación del aprendizaje. Propuesta de Manual. *Edumecentro*, *4*(3), 125-132

Puma, M. (2017). *Análisis de la calidad de vida del adulto mayor de la ciudad de Zamora, caso casa hogar Betania, en el periodo enero–julio 2015; y la intervención del trabajador social* (Bachelor's thesis).

Ramos, E. F., Andrade, L. C., & Luna, J. E. E. (2016). Calidad de vida en adultos mayores: reflexiones sobre el contexto colombiano desde el modelo de schalock y verdugo. Comunidad y Salud, 14(2), 33-41.

Rivera, J., Cárdenas, A., y Ramírez, M. (2017). Red de comunidades de aprendizaje, un espacio para la formación de formadores. Revista Q, 1(2), 222-231.

Reyes, F., y Machado, E. (2017). Fundamentos teóricos-metodológicos sobre la educación del adulto mayor en el contexto de la educación permanente. *Humanidades Médicas*, *17*(2), 291-305.

Shanas, E., Townsend, P., Wedderburn, D., Friis, H., Milhoj, P., y Stehouwer, J. (2017). *Old people in three industrial societies*. Inglaterra: Editorial Routledge:

Silva Escobedo, P. A., Y Valenzuela Villalobos, M. I. (2016). *Áreas en las que se ve afectada la vida cotidiana y la construcción de resisliencia en el tiempo de los*

cuidadores de personas en situación de dependencia severa (Doctoral dissertation, Universidad Andrés Bello).

Villafuerte Reinante, J., Alonso Abatt, Y., Alonso Vila, Y., Alcaide Guardado, Y., Leyva Betancourt, I., & Arteaga Cuéllar, Y. (2017). El bienestar y calidad de vida del adulto mayor, un reto para la acción intersectorial. Medisur, 15(1), 85-92.