



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



Herramienta de evaluación para la planificación de la tercera edad - marco

active elders
well being



Desarrollado por Alma Mater Europaea - ECM

Noviembre de 2021

"Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene".



Índice

1. Introducción	2
2. Marco teórico	4
2.1. Autorreflexión	4
2.2. Fijación de objetivos y búsqueda de soluciones	6
2.3. Preparación y planificación para la tercera edad	7
3. Marco metodológico - autorreflexión y evaluación de la vida posterior	8
3.1. Concepto	8
3.2. Modelo conceptual	18
4. Resumen	19
Pie de imprenta	20



1. Introducción

La preparación para la vida posterior depende de la situación vital específica de cada individuo y está impulsada por concepciones, esperanzas y temores personales sobre cómo uno quiere prepararse y vivir en la vejez. Sólo un pensamiento y una reflexión exhaustivos sobre la vida futura permiten realizar actividades adecuadas que ayuden a alcanzar los objetivos individuales para envejecer con éxito. En el proyecto SenQuality, por lo tanto, planeamos el desarrollo de una herramienta de evaluación basada en una autorreflexión en los nueve dominios diferentes de la vida:



Finanzas



Urgencias y circunstancias excepcionales



Aptitud física y mental



Vivienda



Aspecto y apariencia



Relaciones sociales



Salud



Actividades de ocio y estilo de vida



Trabajo y empleo.

En un primer paso, la AMEU revisó las herramientas de evaluación y reflexión ya existentes y analizó la metodología correspondiente.

La segunda actividad fue el desarrollo de una herramienta - marco de evaluación. En este paso, la AMEU forma su propio concepto que está diseñado para una autorreflexión basada en preguntas y autoevaluación. La autorreflexión es un método de diálogo interior, de pensamiento basado en preguntas sobre uno mismo, sus características, estado, objetivos, y conduce a la autoevaluación. La autorreflexión permite analizar el status-quo, el pasado, y reflexionar sobre el futuro y las posibles conclusiones para los planes de acción individuales.

Hay que motivar a la gente basándose en el estado actual, las acciones pasadas y pensando en el futuro. Esto es importante porque sólo una visión clara de las expectativas, las opciones, las oportunidades y también los riesgos permitirá planificar. La vida posterior y las expectativas de cómo se quiere vivir al envejecer se incluyen en las circunstancias vitales concretas particulares de los distintos ámbitos de la vida.

En el documento se prepara una herramienta de evaluación que sirve de marco para la autorreflexión y la autoevaluación en la plataforma en línea www.senquality.eu, pero la metodología también puede ser utilizada por expertos cuando ofrecen apoyo a personas en situación de cambio.

Basándose en el marco descrito en este documento, habrá enfoques y contenidos específicos de cada ámbito. Se estimulará la autorreflexión con preguntas y escenarios específicos del ámbito que conduzcan a una mayor concienciación, pero también a un plan de acción concreto para la vida posterior.

2. Marco teórico

Este capítulo pretende presentar los antecedentes teóricos, que son la base para crear un marco metodológico. El capítulo incluye los antecedentes teóricos sobre la autorreflexión, la autoevaluación, el establecimiento de objetivos, la búsqueda de soluciones para alcanzar los objetivos y la preparación para la vida posterior.

2.1. Autorreflexión

La autorreflexión es un proceso deliberado y sistemático de pensar sobre uno mismo, sus propias características, estado, objetivos, que tiene lugar a diferentes niveles (Brock, 2015). La autorreflexión superficial abarca el pensamiento sobre las propias acciones, mientras que la autorreflexión profunda se refiere al pensamiento sobre las palancas de las acciones y se centra principalmente en los motivos, las emociones, los valores y las creencias. Es un diálogo interno, una mirada hacia uno mismo, una búsqueda de respuestas a las preguntas que uno se hace: ¿Qué estaba pasando? ¿Cómo entiendo los hechos recopilados? ¿Puedo entender los hechos de otra manera? ¿Cómo utilizaré los conocimientos en mí mismo? (Rupnik, et al, 2018).

La autorreflexión es la capacidad de analizar la propia experiencia concreta, el comportamiento y el proceso y sacar conclusiones para las acciones futuras.

La autorreflexión es un proceso sistemático y profundo de autocuestionamiento y autodescubrimiento del individuo. Al hacerlo, el individuo se plantea preguntas como: ¿Qué es importante para mí? ¿En qué creo? ¿Qué dirige mis acciones? ¿Hasta qué punto soy competente? ¿Cómo afectan los comportamientos al entorno?

Cuando la autorreflexión se centra en la autoevaluación, se convierte en autoevaluación, por ejemplo: ¿Hasta qué punto soy competente? ¿Dónde están mis puntos fuertes, dónde mis puntos débiles? (Rolfe et al., 2001).

Ahora realizamos una autorreflexión abierta, semiestructurada y estructurada. La autorreflexión estructurada tiene lugar a lo largo de una serie de preguntas y afirmaciones abiertas. Si las respuestas a estas preguntas y afirmaciones se evalúan en una escala, la autorreflexión transita a la autoevaluación (Rupnik et al, 2018).

La espiral de reflexión en la autorreflexión comprende los siguientes pasos (Admiraal & Wubbels, 2005):

1. **Experiencia concreta.** El individuo forma en su mente una experiencia/comportamiento pasado concreto.
2. **Mirar hacia atrás. El individuo** analiza su experiencia/comportamiento pasado. El individuo mira hacia atrás y se hace preguntas como:
 - ¿Qué quería yo? ¿Qué querían los demás?
 - ¿Qué he hecho yo? ¿Qué hicieron los demás?
 - ¿Cómo pensaba yo? ¿Cómo pensaban los demás?
 - ¿Qué experimentaba yo? ¿Qué experimentaban los demás?
3. **Desarrollo de percepciones básicas y comprensión de la situación actual** en el ámbito de la identificación de la experiencia/comportamiento. Un individuo se hace preguntas como
 - ¿Cuál es mi estado actual?
 - ¿Qué es importante para mí?
4. **Búsqueda de nuevas soluciones en el campo identificado.** La base para encontrar nuevas soluciones es un análisis del pasado y de la situación actual. El individuo se plantea preguntas como:
 - ¿De qué otra forma podría trabajar en una experiencia concreta?

- ¿Cuáles son las posibles soluciones?
- ¿Cómo utilizaría estos conocimientos en el futuro?
- ¿Cuáles son los puntos fuertes y débiles de cada solución?
- ¿Cómo actuaré en el futuro?

5. Probar la solución elegida en una nueva situación.

Referencias y lecturas complementarias

Admiraal, W. & Wubbels, T. (2005). Múltiples voces, múltiples realidades, ¿qué verdad? Student teachers' learning to reflect in different paradigms. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 11(3), 315-329.

Brock, A. (2015). *Qué es la reflexión y la práctica reflexiva?* V: Brock, A. (ur). Manual de práctica reflexiva para los primeros años. Londres y Nueva York: Routledge.

Rolfe, G., Freshwater, D. y Jasper, M. (2001). *Critical reflection in nursing and the helping professions: a user's guide*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Rupnik Vec, T., Gros, V., Mikeln, V. & Drnovšek, M. (2018). *Spodbujanje razvoja veščin kritičnega mišljenja s formativnim spremljanjem*. Ljubliana: Zavod Republike Slovenije za Šolstvo.

Autoevaluación

La autoevaluación es un proceso complejo basado en varios pasos, etapas. Yan y Brown (2017) definieron la autoevaluación como un proceso en el que los individuos recogen información sobre su rendimiento, evalúan y reflexionan sobre la calidad de ese proceso y sus logros de acuerdo con determinados criterios. Eva y Regehr (2008) definen la autoevaluación como la capacidad o habilidad de un individuo para evaluar su resultado y hacer una evaluación de sus conocimientos, habilidades y comprensión de un campo específico.

Los últimos descubrimientos se basan en el hecho de que la autoestima es una habilidad importante de un individuo con la que dirige su comportamiento. Este comportamiento se regula en las distintas etapas del proceso de aprendizaje y autorreflexión. Antes de llevar a cabo una autoevaluación, es importante que el individuo entienda qué criterios utilizar para autoevaluarse.

La autoevaluación puede dividirse en 3 fases:

1. **Fase de preparación:** en esta fase, tratamos de encontrar e identificar nuestros recursos personales, internos y del entorno, externos, para alcanzar el objetivo deseado.
2. **Fase de aplicación:** en esta fase controlamos nuestra conducta para asegurarnos de que nuestras estrategias son correctas para alcanzar el objetivo.
3. **Fase de evaluación:** en esta fase podemos identificar nuestros valores, puntos fuertes y carencias. Además, también podemos evaluar la corrección de la elección de los objetivos y la estrategia para alcanzarlos.

Referencias y lecturas complementarias

Yan, Z., y Brown, G. T. (2017). Un proceso cíclico de autoevaluación: Hacia un modelo de cómo los estudiantes se involucran en la autoevaluación. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(8), 1247-1262.

Eva, K. W., y Regehr, G. (2008). "Nunca jugaré al fútbol profesional" y otras falacias de la autoevaluación. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 28(1), 14-19.

2.2. Fijación de objetivos y búsqueda de soluciones

Los objetivos forman parte de todos los aspectos de la vida y proporcionan un sentido de dirección, motivación, un enfoque claro y aclaran la importancia (Meyer, 2003). La teoría del establecimiento de objetivos de Locke y Latham demostró que unos objetivos claros y una retroalimentación adecuada motivan a las personas. Afirmaron que trabajar para conseguir un objetivo es también una fuente importante de motivación, que a su vez mejora el rendimiento (Locke & Latham, 2002).

Según Locke y Latham, cinco objetivos, principios pueden mejorar las posibilidades de éxito (Locke & Latham, 2002):

- Claridad
- Desafío
- Compromiso
- Comentarios
- Complejidad de la tarea.

Un objetivo SMART se utiliza para orientar el establecimiento de objetivos. SMART es el acrónimo de Specific (específico), Measurable (medible), Achievable (alcanzable), Realistic (realista) y Timely (oportuno). Por lo tanto, un objetivo SMART incorpora todos estos criterios para ayudar a centrar sus esfuerzos y aumentar las posibilidades de alcanzar su objetivo.

Los objetivos SMART son declaraciones de los resultados importantes que uno está trabajando para lograr y se diseñan de una manera que fomente un entendimiento claro y mutuo de lo que constituye los niveles esperados de rendimiento y desarrollo profesional exitoso.

Los criterios SMART son (MindTools, 2021):

- S - Específico: ¿Qué se va a conseguir? ¿Qué acciones se llevarán a cabo?
- M - Mensurable: ¿Qué datos medirán el objetivo? (¿Cuánto? ¿En qué medida?)
- A - Alcanzable: ¿Es factible el objetivo? ¿Dispone de las competencias y los recursos necesarios?
- R - Pertinente: ¿Cómo se alinea el objetivo con objetivos más amplios? ¿Por qué es importante el resultado?
- T - Limitado en el tiempo: ¿Cuál es el plazo para alcanzar el objetivo?

Para alcanzar los objetivos fijados, es necesario encontrar soluciones adecuadas que garanticen su consecución. La estrategia de resolución de problemas y fijación de objetivos incluye estos pasos:

- Fijar con precisión el objetivo
- Crear una lista de todas las soluciones posibles para alcanzar el objetivo
- Evaluación de las ventajas e inconvenientes de cada solución
- Selección de las mejores soluciones
- Diseño de planes de acción y aplicación de soluciones
- Revisión de la consecución del objetivo.

Un plan de acción es un documento en el que se exponen las tareas que hay que realizar para alcanzar un objetivo fijado. Una vez fijados los objetivos, es necesario:

- Crear una lista de acciones
- Establecer un calendario
- Recursos diseñados

- Supervisa los progresos.

Es necesario definir un plan de acción: ¿Qué? (Pasos de la acción), ¿Quién? (Persona responsable), ¿Recursos? (Qué se necesita), ¿Cuándo? (Calendario).

Este contenido se presenta con más detalle en el Capítulo 3. Consejos para el proceso de planificación en Una guía práctica para la preparación de la vida posterior en diferentes ámbitos.

Referencias y lecturas complementarias

Locke, E. A. y Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Meyer, P.J. (2003). *La actitud lo es todo: Si quieres triunfar por encima de todo*. Texas: Meyer resource Group.

MindTools (2021). Objetivos SMART: Cómo hacer que tus objetivos sean alcanzables. Disponible en: <https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>

2.3. Preparación y planificación para la tercera edad

La preparación para la tercera edad depende de la situación vital específica del individuo y está influida por las percepciones, deseos, valores, expectativas y temores personales sobre cómo quiere pasar su vejez. Sólo un pensamiento y una reflexión completos sobre el futuro garantizan unas actividades adecuadas que aseguren la consecución de los objetivos.

A la hora de prepararse para la vida adulta, el individuo debe motivarse en función de la situación actual, las experiencias pasadas y pensando en el futuro. Esto es importante porque sólo una visión clara de las expectativas, oportunidades, posibilidades y también peligros permite una planificación adecuada. La edad y las expectativas de cómo quiere vivir el individuo en este periodo se incluyen en su situación dentro de cada ámbito.

Antes de que un individuo determine la planificación de su vida posterior, debe ser consciente de por qué está pensando en prepararse para la vida posterior y cuáles son sus sueños y su visión de la edad. Intereses, sueños y visión, le motivan a realizar su planificación de la vida posterior.

Referencias y lecturas complementarias

Kornadt, A. y Rothermund, K. (2014). Preparación para la vejez en diferentes ámbitos de la vida: Dimensiones y diferencias de edad. *International Journal of Behavioral Development*, 38(3), 228-38, doi:10.1177/0165025413512065.

Preston, C., Drydakis, N. Forwood, S., Ellen-Hughes, S. & Burch, S. (2018). *Planificación y preparación para la vida posterior*. Londres: Center fo Ageing Better. Disponible en: <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Planning-and-preparing-for-later-life-research-report.pdf>

Rowe, J. W. y Kahn, R. (1998). *Envejecimiento exitoso*. New York: Random House.

3. Marco metodológico - autorreflexión y evaluación de la vida posterior

Este capítulo incluye el concepto de evaluación de la preparación y planificación de la vida posterior, que se formó sobre la base de un marco teórico.

El concepto se basa en la autorreflexión, en la que el individuo utiliza preguntas para analizar y autoevaluar su situación actual, sus experiencias pasadas y sus acciones, y esto le lleva a pensar en el futuro.

Basándose en la autorreflexión y la autoevaluación, la persona realiza una evaluación según los niveles establecidos. A continuación se realiza una autorreflexión sobre el futuro, se fijan objetivos y se definen y eligen soluciones. Por último, se elabora un plan de acción para el futuro.

Cada paso incluye instrucciones más detalladas que cada socio sigue en su(s) ámbito(s) al formular el concepto (puntos de partida, preguntas, ejemplos, soluciones, recomendaciones, ...). Cada socio debe tener en cuenta principalmente los fundamentos teóricos a la hora de formular preguntas para la autorreflexión y la autoevaluación. Cada ámbito debe diseñarse de la forma más amplia posible para que sea transferible y utilizable en todos los entornos nacionales europeos.

Todas las escalas de medición cuantitativa que figuran a continuación deben ser una escala de 5 puntos.

3.1. Concepto

El concepto de evaluación de la preparación y planificación de la vida posterior incluye los 5 pasos siguientes:

1. Introduzca

En este primer paso¹, el individuo aprende la importancia general de la preparación para la vida posterior y la planificación para la vida posterior. Los puntos de partida preparados en la Guía son presentados. El individuo aprende sobre los diferentes dominios de preparación para la vida posterior en los cuales él/ella puede planear su vejez. Al hacerlo, el individuo responde a varias preguntas generales:

- **¿Por qué es importante prepararse para la vida adulta?**

Un individuo autoevalúa la importancia de la preparación para la vida posterior basándose en una pregunta autorreflexiva. Se utiliza el método cuantitativo.

Ejemplo:

¿Qué importancia tiene para mí la preparación para la vida adulta?				
1	2	3	4	5

**Legend:*

¹El primer paso se aplica a todos los dominios. Por lo tanto, se formará al final, cuando todos los socios hayan preparado un concepto para su dominio.

- *Importancia: 1- completamente irrelevante, 5- completamente importante*

Ejemplo:

¿Por qué es importante para mí la preparación para la vida adulta?

Razón	Selección
Motivo 1	
Motivo 2	X
Motivo 3	
...	

*Leyenda: *son posibles varias respuestas*

- **¿Por qué es importante planificar la vejez?**

Un individuo autoevalúa la importancia de planificar su vida posterior basándose en una pregunta autorreflexiva. Se utiliza el método cuantitativo.

Ejemplo:

¿Qué importancia tiene para mí la planificación de la tercera edad?				
1	2	3	4	5

**Legend:*

- *importancia: 1- completamente irrelevante, 5- completamente importante*

y

Ejemplo:

¿Por qué es importante para mí la preparación para la vida adulta?

Razón	Selección
Motivo 1	
Motivo 2	X
Motivo 3	
...	

*Leyenda: *son posibles varias respuestas*

- **¿Cuáles son mis intereses?**

El individuo autorreflexiona sobre sus **intereses**, haciéndose preguntas como las siguientes ¿Qué me interesa? ¿Qué me inspira? ¿Cómo se relacionan mis intereses con la planificación de la vida futura?

El individuo escribe sus respuestas a las preguntas formuladas. En la plataforma web se crean ventanas para crear las respuestas. Se trata de un enfoque metódico cualitativo, por lo que

es necesario para el funcionamiento de la plataforma crear y determinar la posibilidad de analizar los resultados mediante codificación.

Ejemplo:

<i>Preguntas</i>	<i>Texto</i>
<i>¿Qué me interesa?</i>	
<i>¿Qué me inspira?</i>	
<i>¿Cómo se relacionan mis intereses con la planificación de la vejez?</i>	

- **Mi visión del futuro**

El individuo continúa autorreflexionando su **visión**². La visión es importante para fijar correctamente los objetivos, ya que proporciona un marco más amplio para el futuro. Al crear una visión, el individuo se hace preguntas como las siguientes ¿Cuál es mi visión de la vejez? ¿Qué necesito para hacer realidad mi visión?

El individuo escribe sus respuestas a las preguntas formuladas. En la plataforma web se crean ventanas para crear las respuestas. Se trata de un enfoque metódico cualitativo, por lo que es necesario para el funcionamiento de la plataforma crear y determinar la posibilidad de analizar los resultados mediante codificación.

Ejemplo:

<i>Preguntas</i>	<i>Texto</i>
<i>¿Cuál es mi visión de la vejez?</i>	
<i>¿Qué necesito para hacer realidad mi visión?</i>	

- **¿Cuáles son mis objetivos?**

El individuo establece algunos **objetivos generales** para la vejez. Para ello, se le pregunta: "¿Cuáles son mis objetivos generales para la vejez?"

² Una visión es una representación poderosa y dinámica de lo que un individuo quiere en el futuro. Es una imagen del futuro con raíces en el presente. La visión consiste en mirar hacia delante, hacia un futuro positivo factible, creíble y deseado, hacia un estado mejor que el actual. La visión es un acto o poder de anticipar lo que será o puede llegar a ser. La visión da dirección y una visión a nuestra vida para hacer realidad nuestros objetivos y propósitos.

El individuo escribe sus respuestas a las preguntas formuladas. En la plataforma web se están creando ventanas para crear las respuestas. Se trata de un enfoque metódico cualitativo, por lo que es necesario para el funcionamiento de la plataforma crear y determinar la posibilidad de analizar los resultados mediante codificación.

Ejemplo:

<i>Preguntas</i>	
<i>¿Cuáles son mis objetivos generales para el futuro?</i>	

Después de que el individuo responda a las preguntas generales enumeradas anteriormente, se procede a la presentación de los ámbitos. La persona selecciona el ámbito en el que desea trabajar. El contenido de cada dominio se presenta con texto, imágenes, gráficos, vídeos, etc.

2. Identifique

En este paso, el individuo aprende sobre el dominio seleccionado y evalúa su estado actual. El dominio se presenta al individuo, partiendo del punto de partida en la Guía.

Un individuo conoce bien algunos ámbitos, otros no tanto. Ya tiene experiencia en algunos ámbitos y ha realizado determinadas actividades y prácticas. Ya ha realizado actividades en algunos ámbitos pero no era consciente de ello. Este paso ayudará al individuo a saber en qué ámbitos tiene que trabajar en el futuro.

Un individuo averigua cuáles son las características de un ámbito, cuáles son las áreas clave, hasta qué punto lo conoce y comprende, cuál es su situación actual. Responde a preguntas específicas en función de diferentes características, en las que se utiliza el método cuantitativo de evaluación de las respuestas.

Las preguntas para la autorreflexión del estado actual del dominio seleccionado deben centrarse principalmente en la identificación de las características individuales en relación con el dominio y el individuo en términos de preparación para la vida posterior.

Instrucciones adicionales:

A continuación se ofrecen instrucciones para formular preguntas y un ejemplo de preguntas con una escala de evaluación. El número de preguntas debe limitarse a 15 debido al alcance, la trazabilidad de los resultados y el posterior análisis de los mismos. El número de preguntas debe ajustarse en función del alcance y las necesidades del análisis de cada dominio. Si el dominio tiene varios subdominios o áreas, se formarán unas 5 preguntas por subdominio individual (ejemplo: DOMINIO seleccionado → 3 SUBDOMINIOS → 5 preguntas por subdominio → (15 preguntas finales dentro del dominio).

En el ejemplo siguiente, sólo se presentan algunas características posibles. Si el interlocutor incluye alguna otra característica o pregunta, elige la escala de valoración más adecuada.

Ejemplo:

Característica	Pregunta (Ejemplo de posibles preguntas)	Escala de medición*				
		1	2	3	4	5
Importancia	¿Qué importancia tiene un dominio?					
Conocimiento Comprender	¿Conoces bien el dominio?					
Desarrollo	¿Cómo se desarrolla el dominio en su caso?					
Satisfacción	¿Cuál es su grado de satisfacción con el dominio?					
Actividad	¿Cómo de activo eres en el dominio?					
Adecuación de los recursos	¿Cuáles son sus recursos actuales en este ámbito?					
...	...					
...	...					
...	...					

**Legend:*

- Importancia: 1-completamente irrelevante, 5-completamente importante
- Conocimiento / comprensión: 1- completamente inapropiado, 5-completamente apropiado
- Satisfacción: 1-Completamente insatisfecho, 5-Completamente satisfecho
- Desarrollo: 1- totalmente sin desarrollar, 5 totalmente desarrollado
- Actividad: 1-completamente inactivo, 5-completamente activo
- Disponibilidad de recursos: 1-nada adecuada, 5-completamente adecuada
- ... (otras opciones de respuesta para la característica recién añadida)

3. Describe

En este paso, el individuo autorreflexiona y autoevalúa su pasado, sus experiencias pasadas y sus acciones en el ámbito elegido. Al hacerlo, describe detalladamente lo que ya ha hecho en un ámbito concreto, de qué manera y cuáles han sido los resultados.

Responde a preguntas específicas en función de diferentes características, en las que se utiliza el método cuantitativo de evaluación de las respuestas.

Las preguntas para la autorreflexión del pasado del dominio seleccionado deben centrarse principalmente en la identificación de las características individuales en relación con el dominio y el individuo en términos de preparación para la vida posterior.

Instrucciones adicionales:

A continuación se ofrecen instrucciones para formular preguntas y un ejemplo de preguntas con una escala de valoración. El número de preguntas debe limitarse a 10 debido al alcance, la trazabilidad de los resultados y el posterior análisis de los mismos. El número de preguntas debe ajustarse en función del alcance y las necesidades del análisis de cada ámbito. En este caso, sólo se presentan algunas características posibles. Si el socio incluye alguna otra característica o pregunta, elige la escala de valoración más adecuada.

Al diseñar las características, deben centrarse en la experiencia previa del individuo en el ámbito.

Por ejemplo:

Característica	Pregunta (Ejemplo de posibles preguntas)	Escala de medición*				
		1	2	3	4	5
Importancia	¿Qué importancia tienen sus actividades pasadas para el estado actual del dominio?					
Importancia	¿Qué importancia tienen sus actividades pasadas para el futuro del dominio?					
Satisfacción	¿Cuál es su grado de satisfacción con su actividad anterior en este ámbito?					
Satisfacción	...					
Actividad	¿Hasta qué punto ha sido activo en el dominio en el pasado?					
Actividad	...					
Recursos	¿Cuál ha sido la disponibilidad de sus recursos en el dominio en el pasado?					
Recursos	...					
...	...					
...	...					
...	...					

*Legend:

- *Importancia: 1-completamente irrelevante, 5-completamente relevante*
- *Satisfacción: 1-Completamente insatisfecho, 5-Completamente satisfecho*
- *Actividad: 1-completamente inactivo, 5-completamente activo*
- *Disponibilidad de recursos: 1-completamente inadecuado, 5-completamente adecuado*
- *... (otras opciones de respuesta para la característica recién añadida)*

4. Evalúe

En este paso, se evalúa a un individuo basándose en los resultados de los **pasos 2 y 3**. La evaluación del dominio está influida y determinada tanto por la situación actual como por la experiencia pasada. La evaluación proporciona una respuesta al grado de desarrollo del dominio en el individuo. Se utilizan 5 niveles. El resultado en cada nivel depende de la nota media de 2. y 3. paso. El proceso concreto de cálculo del resultado se ultimaré con los socios tras la creación de los dominios.

A continuación se presenta la evaluación en cinco niveles.

Instrucciones adicionales:

A continuación se ofrecen instrucciones para crear niveles. Cada socio detalla los niveles del 1 al 5 para su dominio. El nivel 1 significa la peor valoración y el nivel 5 la mejor valoración del estado de desarrollo del dominio. La descripción de cada nivel debe tener entre 500 y 700 caracteres.

Por ejemplo:

Nivel	Resultado	Descripción del nivel
Nivel 1		Descripción detallada del nivel (importancia, desarrollo, satisfacción, actividades, disponibilidad de recursos y/u otras características) del ámbito.
Nivel 2		Descripción detallada del nivel (importancia, desarrollo, satisfacción, actividades, disponibilidad de recursos y/u otras características) del ámbito.
Nivel 3	X	Descripción detallada del nivel (importancia, desarrollo, satisfacción, actividades, disponibilidad de recursos y/u otras características) del ámbito.
Nivel 4		Descripción detallada del nivel (importancia, desarrollo, satisfacción, actividades, disponibilidad de recursos y/u otras características) del ámbito.
Nivel 5		Descripción detallada del nivel (importancia, desarrollo, satisfacción, actividades, disponibilidad de recursos y/u otras características) del ámbito.

5. Activar

En este paso, la base es el nivel de evaluación del **paso 4, que se formó** a partir de la autorreflexión de la situación actual y la experiencia pasada.

La persona reflexiona sobre sus conocimientos y su evaluación del ámbito en el futuro. Para ello, es importante averiguar lo que sabe y lo que puede hacer en el futuro. A continuación, diseña y establece una serie de objetivos, que son la base para definir y seleccionar soluciones. Por último, elabora un plan de acción para el futuro.

Para la autorreflexión del futuro, se plantean preguntas específicas, como:

- ¿Qué importancia tiene el desarrollo del dominio en el futuro?

Para obtener los datos se utiliza un método cuantitativo.

Instrucciones adicionales:

A continuación figura un ejemplo de pregunta para evaluar un dominio en el futuro. La pregunta es la misma para todos los dominios.

Por ejemplo:

<i>¿Qué importancia creo que tendrá el dominio en el futuro?</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

**Legend:*

- Importancia: 1- completamente irrelevante, 5- completamente relevante

- **¿Cuáles serán mis funciones, actividades y recursos?**

Para desarrollar un dominio en el futuro, un individuo deberá llevar a cabo determinadas actividades y dotarse de los recursos necesarios. Para ello, el individuo deberá evaluar su **papel, la realización de actividades y los recursos** en el futuro. Para obtener los datos se utiliza un método cuantitativo.

Instrucciones adicionales:

*La siguiente tabla muestra un ejemplo de diseño de **funciones, actividades y recursos** en el futuro. Las tres primeras preguntas son las mismas para todos los ámbitos. Un socio puede añadir algunas preguntas más al diseñar su dominio, pero no más de tres.*

Por ejemplo:

Declaración	Escala de medición*				
	1	2	3	4	5
<i>En el futuro, tendré que participar activamente en el desarrollo del dominio.</i>					
<i>En el futuro, tendré que realizar actividades y tareas para el desarrollo del dominio.</i>					
<i>En el futuro, el dominio necesitará recursos adecuados.</i>					
...					

**Legend:*

- 1-totalmente en desacuerdo, 5-totalmente de acuerdo

A continuación se establecen los objetivos, el plan de acción y la motivación:

- **Fijación de objetivos y plan de acción**

Se fijan objetivos y se genera un plan de acción. Una persona establece varios objetivos para un ámbito. El diseño y la fijación de objetivos deben basarse en el método SMART de fijación de objetivos. Una vez fijados los objetivos, se desarrolla un plan de acción que incluye:

- Selección de actividades y tareas (¿Qué?)
- Realizadores de actividades y tareas (¿Quién?)
- Calendario de tareas (¿Cuándo?)
- Recursos necesarios para alcanzar el objetivo (¿Qué se necesita?)

Un individuo puede elegir varias actividades/tareas, varios ejecutantes (la mayoría de las veces será él mismo) y varios recursos. Cada actividad debe estar limitada en el tiempo. Se utiliza un método cuantitativo para fijar objetivos y crear un plan de acción.

Instrucciones adicionales:

Cada socio prevé un número adecuado de objetivos y anticipa posibles actividades/tareas, ejecutantes, tiempo y recursos para cada objetivo creado. La siguiente tabla muestra un ejemplo de diseño de objetivos, actividades, ejecutantes, tiempo y recursos.

Por ejemplo:

Fijación de objetivos y plan de acción

<i>Objetivo</i>	<i>Actividad</i>	<i>Artista</i>	<i>Tiempo</i>	<i>Recursos</i>
<i>Objetivo 1</i>	<i>Actividad 1</i> <i>Actividad 2</i> <i>Actividad 3</i> ...	<i>Intérprete 1</i> <i>Intérprete 2</i> <i>Intérprete 3</i> ...	<i>Definición del tiempo 1</i> <i>Definición del tiempo 2</i> <i>Definición del tiempo 3</i> ...	<i>Recurso 1</i> <i>Recurso 2</i> <i>Recurso 3</i> ...
<i>Objetivo 2</i>	<i>Actividad 1</i> <i>Actividad 2</i> <i>Actividad 3</i> ...	<i>Intérprete 1</i> <i>Intérprete 2</i> <i>Intérprete 3</i> ...	<i>Definición del tiempo 1</i> <i>Definición del tiempo 2</i> <i>Definición del tiempo 3</i> ...	<i>Recurso 1</i> <i>Recurso 2</i> <i>Recurso 3</i> ...
<i>Objetivo 3</i>	<i>Actividad 1</i> <i>Actividad 2</i> <i>Actividad 3</i> ...	<i>Intérprete 1</i> <i>Intérprete 2</i> <i>Intérprete 3</i> ...	<i>Definición del tiempo 1</i> <i>Definición del tiempo 2</i> <i>Definición del tiempo 3</i> ...	<i>Recurso 1</i> <i>Recurso 2</i> <i>Recurso 3</i> ...
...

- Motivación

Para alcanzar con éxito el objetivo y cumplir el plan de acción, también es importante la motivación que anima y capacita al individuo para la autorreflexión y la autoevaluación permanentes. La motivación debe cambiar gradualmente de externa a interna. *Para diseñar los factores de motivación se utiliza un método cuantitativo.*

Instrucciones adicionales:

Para cada objetivo fijado, deben proporcionarse uno o varios incentivos en forma de frases motivadoras. Cada socio establece uno o varios incentivos para el objetivo fijado.

Ejemplo:

Fomentar la motivación para prepararse y planificar la vida posterior

<i>Objetivo</i>	<i>Motivación</i>
<i>Objetivo 1</i>	<i>Incentivo 1</i> <i>Incentivo 2</i> ...
<i>Objetivo 2</i>	<i>Incentivo 1</i> <i>Incentivo 2</i> ...
<i>Objetivo 3</i>	<i>Incentivo 1</i> <i>Incentivo 2</i> ...
...	...

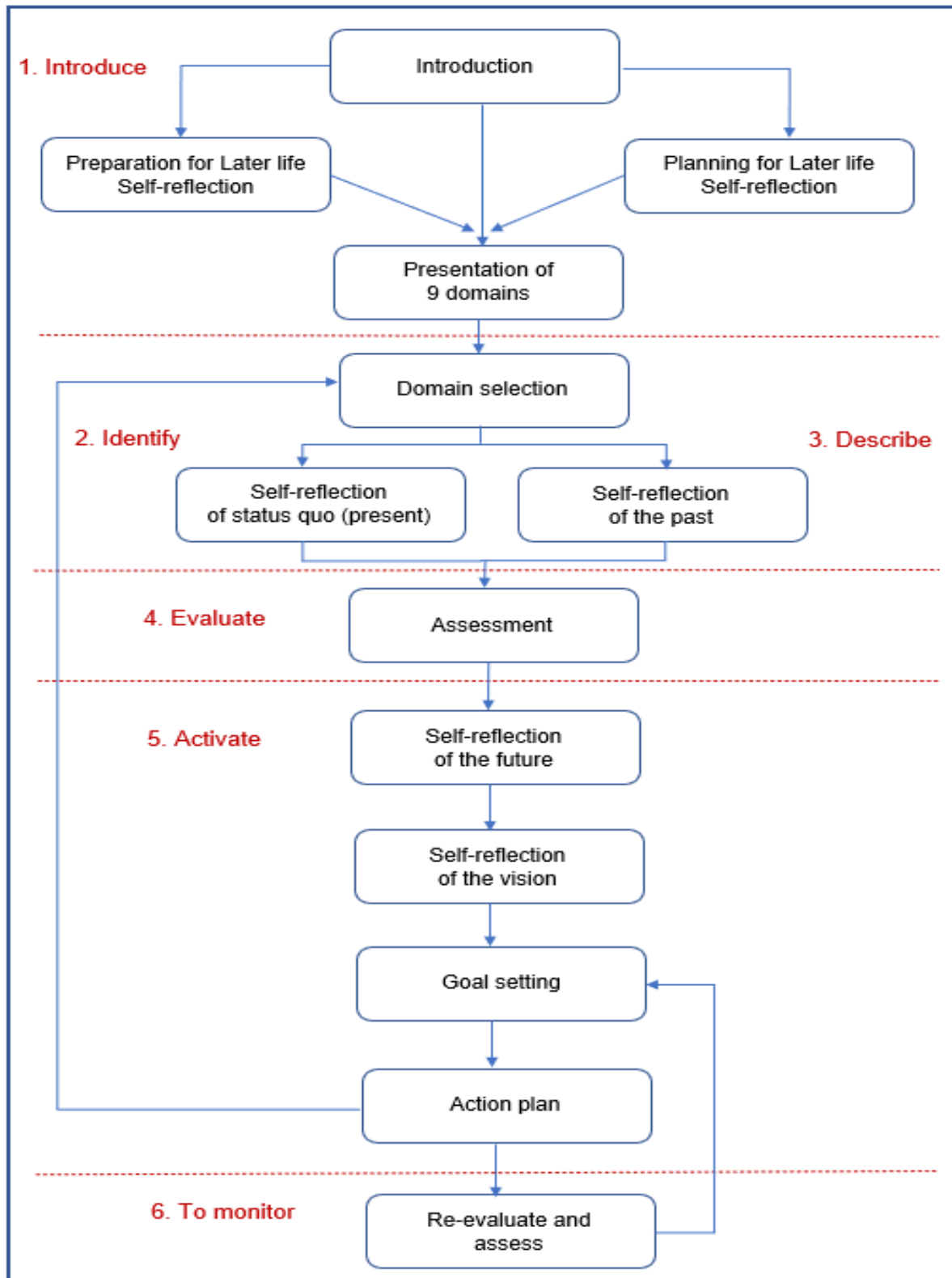
6. Para controlar

Para alcanzar los objetivos fijados, es importante comprobar su realización cuando es necesario reevaluar y evaluar constantemente los progresos. Es necesario mantener constantemente una fuerte motivación. Cuanto más cerca esté el objetivo, más fuerte será la motivación para alcanzarlo.

En este paso se realizan ajustes en los objetivos y el plan de acción si no se alcanzan plenamente. En algunos casos, habrá que volver al paso 2 y empezar de nuevo.

3.2. Modelo conceptual

A partir del concepto descrito, diseñamos un modelo conceptual, que se presenta en la figura siguiente.



4. Resumen

En resumen, el documento describe el desarrollo de una herramienta - marco de evaluación. El concepto está diseñado para una autorreflexión basada en preguntas y autoevaluación. La autorreflexión es un método de diálogo interior, de pensamiento basado en preguntas sobre uno mismo, sus características, estado, objetivos, y conduce a la autoevaluación. La autorreflexión permite analizar el status-quo, el pasado, y reflexionar sobre el futuro y las posibles conclusiones para los planes de acción individuales.

En el documento se prepara una herramienta de evaluación que ofrece el marco para la autorreflexión y la autoevaluación en la plataforma en línea (www.senquality.eu), pero la metodología también puede ser utilizada por expertos cuando ofrecen apoyo a personas en situación de cambio.

El concepto se basa en la autorreflexión, en la que el individuo utiliza preguntas para analizar y autoevaluar su situación actual, sus experiencias pasadas y sus acciones, y esto le lleva a pensar en el futuro.

Basándose en la autorreflexión y la autoevaluación, la persona realiza una evaluación según los niveles establecidos. A continuación se realiza una autorreflexión sobre el futuro, se fijan objetivos y se definen y eligen soluciones. Por último, se elabora un plan de acción para el futuro.

El concepto de evaluación de la preparación y planificación de la vida posterior incluye 5 pasos:

1. **Introducir** es un paso en el que el individuo aprende la importancia general de la preparación para la vida posterior, la planificación para la vida posterior y se familiariza con los dominios.
2. **Identificar** es el paso en el que el individuo aprende sobre el dominio seleccionado y evalúa su estado actual. El individuo averigua cuáles son las características de un ámbito, cuáles son las áreas clave, hasta qué punto lo conoce y lo entiende y cuál es su situación actual. Responde a preguntas específicas en función de las distintas características.
3. **Describir** es un paso en el que el individuo autorreflexiona y autoevalúa su pasado, sus experiencias pasadas y sus acciones en el ámbito elegido. El individuo describe detalladamente lo que ya ha hecho en un ámbito concreto, de qué manera y cuáles han sido los resultados.
4. **Evaluar** es el paso en el que se evalúa a un individuo basándose en los resultados de los pasos 2 y 3. La evaluación del dominio está influida y determinada tanto por la situación actual como por la experiencia pasada. La evaluación proporciona una respuesta al grado de desarrollo del dominio en el individuo. Se utilizan 5 niveles.
5. **Activar** es el paso en el que el individuo autorreflexiona sobre sus conocimientos futuros y su evaluación del dominio. Para ello, es importante averiguar lo que sabe y lo que puede hacer en el futuro. A continuación, elabora un diseño y un conjunto de objetivos, que son la base para definir y seleccionar soluciones. Por último, elabora un plan de acción para el futuro.
6. **El seguimiento** es el último paso, en el que se realizan ajustes en los objetivos y el plan de acción si no se alcanzan plenamente. En algunos casos, habrá que volver al paso 2 y empezar de nuevo.

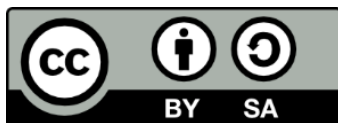
Basándose en el marco, todos los socios presentarán propuestas y contenidos para sus ámbitos. Se estimulará la autorreflexión con preguntas y escenarios específicos de cada ámbito que conduzcan a una mayor concienciación, pero también a un plan de acción concreto para la vida posterior.

Pie de imprenta

Este documento ha sido elaborado por Alma Mater Europaea - ECM en el marco del proyecto Erasmus+ SenQuality, Proj. no: 2020-1-DE02-KA204-007435



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



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Citar como sigue: "Assessment tool for later life planning - framework" por el proyecto SenQuality.

Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> o envíe una carta a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Pensamiento ecológico



Piense antes de imprimir cualquier material de difusión si es realmente necesario. En caso de que sea necesario imprimir algo, vale la pena pensar dónde imprimirlo (por ejemplo, en una imprenta local, en una imprenta ecológica en línea, etc.), en qué tipo de papel (por ejemplo, papel reciclado, papel de hierba, otras alternativas al papel blanco habitual) y con qué tipo de colores.

¡Protejamos nuestro medio ambiente!