

ADA-Madrid



Relada

(Revista Electrónica de ADA)

Vol. 4 (2) 2010

ISSN: 1988-5822



Programa de Prevención de la Dependencia y Envejecimiento Activo: Un Modelo de Formación de Psicohabilidades en un entorno B-Learning

Julio Alcolado Santos. Raquel López Carrasco.

Universidad Complutense de Madrid.
learning@jalcolado.es raquellctrabajo@hotmail.com

Resumen: Un estilo de vida vitalista o en su defecto los programas de envejecimiento activo, son las mejores herramientas para la prevención de la dependencia causada por el envejecimiento. Con la evolución del ciclo vital se agudizan las enfermedades no transmisibles (ENT), que generan la dependencia. Es posible crear programas de prevención de la dependencia y el fomento del envejecimiento activo, a través de una formación en modalidad b-learning. La plataforma de formación Moodle, en sus versiones 1.9 y 2.0, ofrecen las herramientas de seguimiento y diagnóstico perfectas, para la transmisión de conocimientos teóricos y la formación en psicohabilidades, cubriendo las necesidades de una formación en salud preventiva, fundamentado en las dimensiones de la salud integral, es decir en las 5 "eses": Salud Física, Salud Espiritual, Salud Psicológica, Salud Social y Salud Emocional.

Palabras clave: Envejecimiento activo. b-learning. Salud preventiva. Moodle. Formación en psicohabilidades. Prevención de la dependencia.

Abstract: A vitalist lifestyle or active aging programs are the best tools for preventing dependency caused by aging. Due to the development of our life cycle, non-communicable diseases (NCDs), which generate dependency, are exacerbated. We can create programs to prevent dependency and promote healthy aging through training in b-learning mode. Versions 1.9 and 2.0 of the Moodle learning platform provide the perfect monitoring and diagnostic tools for transmitting knowledge and training in psychosocial skills, thus meeting the needs of preventive health education. This is based on the dimensions of comprehensive health, according to the 5 "Hs": Physical Health, Spiritual Health, Psychological Health, Social Health and Emotional Health.

Key words: Active Aging. b-learning. Preventive Health. Moodle. Training psychosocial skills. Prevention of dependency.

ANTECEDENTES

Entre 2000 y 2050, la población mundial de 60 años se multiplicará por más de tres, pasando de 600 millones a 2.000 millones. Las Naciones

Unidades, auguran una pirámide de edad mundial, cada vez más envejecida; y España, no será excepcional y contará con un 31,4 % de mayores de 60 años.

Envejecer conlleva la aparición de las enfermedades no transmisibles (ENT), que son las principales causas de morbilidad, discapacidad y mortalidad en todas las regiones del mundo. Mantener una dieta saludable y una actividad física, posibilitarán el retraso o atenuarán la aparición de dichas enfermedades.

OBJETIVOS FORMATIVOS

El término **salud** se refiere al bienestar físico, mental y social, expresado por la OMS en su definición de salud. Por lo que el objetivo general es el de elaborar un **plan de formación en salud**, para la prevención de la dependencia de los mayores, a través de un programa de envejecimiento activo; mediante un curso, bajo el título “Envejecimiento Activo y Prevención de la Dependencia” y fundamentado en las dimensiones de la **salud integral**, es decir en las 5 “eses”: Salud Física, Salud Espiritual, Salud Psicológica, Salud Social y Salud Emocional.

Se trata por tanto de conseguir transmitir y desarrollar un rol pro-activo necesario para cuidar la salud en la vejez; así como pautas de conducta para los auto-cuidados: nutrición, ejercicio físico, estimulación cognitiva, relaciones sociales y productividad; ocio activo, y sexualidad.

Ricardo Moragas demuestra lo beneficioso de la creación de planes formativos para la preparación de la jubilación en seno de las empresas y organizaciones, en los términos del envejecimiento activo y prevención de la dependencia. Su metodología se basa en la interrelación entre la preparación para la jubilación, aplicando un estilo de vida saludable y acorde con el nuevo cambio de vida; la aparición y agudeza de las enfermedades no transmisibles, que generan la dependencia; y el beneficio económico que reporta para la Administración, en reducción de gasto sanitario, además de a nivel individual.

MÓDULOS

El **objetivo general** de la formación, es mantener la independencia y la autonomía. Esta perspectiva exige la necesidad de considerar el envejecimiento como un momento más del ciclo vital, en lugar de cómo una época con unos rasgos comunes. Por ello, se definen los siguientes módulos:

1. Presentación.
2. Informática básica y uso de la plataforma.
3. Salud y Bienestar Psicológico: Memoria.
4. Salud y Bienestar Psicológico: Aprender.
5. Salud y Bienestar Psicológico: Tomar decisiones.
6. Salud y Bienestar Psicológico: Depresión, estrés y tristeza.
7. Bienestar Social: Relaciones Sociales.
8. Bienestar Social: Participación.
9. Salud y Bienestar Físico: alimentación.
10. Salud y Bienestar Físico: Ejercicio Físico y cuidado del cuerpo.
11. Salud y Bienestar Físico: El sueño.

PERFIL DE ALUMNO

Para la OMS, los mayores son aquellos que tiene una edad superior a los 65 años. Mientras que los planes de formación de la Universidad Autónoma para mayores comienza a los 55 años. La misma edad, señala Ricardo Moragas. Otros autores, incluso citan edades de comienzo para planes de este tipo en edades cercanas a los 45 años. Para nosotros, la **edad** del perfil del público objetivo se encontraría en la horquilla de los 55 a los 65 años.

A esto se le podrían añadir condiciones **socio-económicas**, que como la pre jubilación, implican un cambio sustancial en la vida de un individuo.

En cuanto al **nivel social o la formación académica**, no queremos determinar ninguna exigencia previa. Tan solo que tengan los conocimientos suficientes como para leer e interpretar los conceptos del plan formativo.

Existe una restricción, por causa de fuerza mayor, que es que los participantes, deberán tener bien sus **facultades mentales**.

Los participantes tienen que tener unos **conocimientos de informática** básica e Internet, aunque esto no es una restricción definitiva; ya que dentro de nuestro plan de acción, podríamos formarles en ello.

SISTEMA DE IMPARTICIÓN FLEXIBLE

Se ha definido una **modalidad b-learning** (Fig. 1); donde un 31% se va a desarrollar de manera presencial y el 69% restante, online. Un día de la semana, se llevaría a cabo una sesión presencial de tres horas.

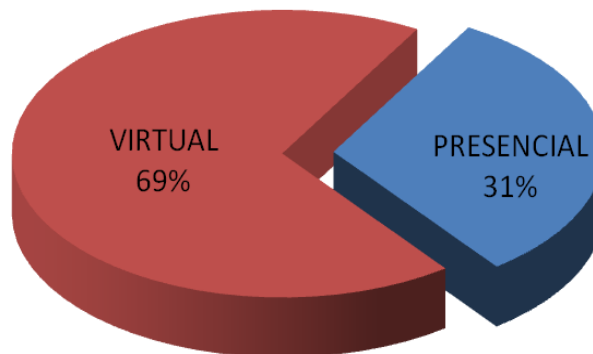


Figura 1. Reparto de la formación en horas lectivas.

Los contenidos se encuentran estructurados en once módulos y veinticuatro unidades didácticas y cada una, se ha planificado para que tenga una duración de diez horas lectivas, dividida en tres presenciales y siete online. Cada unidad didáctica se impartirá en una semana, por el perfil del alumno y para una mejor asimilación de los conceptos y aplicabilidad de los contenidos, para convertirlos en actitudes y psicomotricidades. La duración total del curso, es de 220 horas, desarrolladas durante veintidós semanas, (cinco meses y medio), aproximadamente un semestre real (Tabla 1).

MÓDULOS	UNIDADES DIDÁCTICAS	PRESENCIAL	VIRTUAL	TOTAL
Módulo 1.	2	2	0	2
Módulo 2.	1	4	4	8
Módulo 3	2	6	14	20
Módulo 4	2	6	14	20
Módulo 5	3	9	21	30
Módulo 6.	4	12	28	40
Módulo 7.	3	9	21	30
Módulo 8.	1	3	7	10
Módulo 9.	1	3	7	10
Módulo 10.	4	12	28	40
Módulo 11.	1	3	7	10
TOTALES	24	69	151	220

Tabla 1. Reparto de la formación en horas lectivas.

METODOLOGÍA DIDÁCTICA

El número máximo de alumnos para cada formación, se ha estimado en un máximo de veinte. En las sesiones presenciales se desdoblaron en dos grupos de diez, en diferentes horarios. Pero los grupos, no siempre estarán formados por los mismos miembros, para favorecer su integración, socialización y colaboración durante la formación. La formación online, se llevará a cabo con todo el grupo al mismo tiempo (Fig. 2).

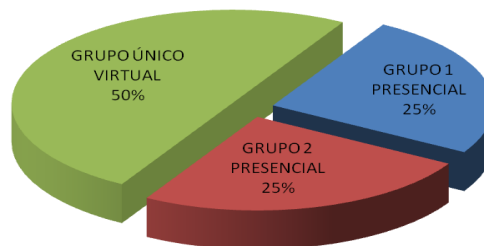


Figura 2. Reparto de los participantes en las sesiones formativas.

El conocimiento de las corrientes de la Psicología Educativa y los enfoques de la Pedagogía nos permiten extraer los aspectos metodológicos fundamentales para nuestro diseño curricular, siendo determinantes tanto en la parte presencial, como en la metodología online.

Destacamos la **zona de desarrollo próximo del aprendizaje de Vigotsky**, para que el alumno sea capaz de aprender por sí solo las tareas más fáciles y las más complejas con ayuda del profesor. La **epistemología genética de Piaget**, basada en los dos procesos de asimilación y acomodación, para incorporar nueva información y el enriquecimiento de un esquema de acción como consecuencia de la experiencia. El **aprendizaje por descubrimiento de Bruner**, para que el alumno participe activamente descubriendo los nuevos conocimientos y lograr habilidades. El **aprendizaje significativo de Ausubel**, para aquel aprendizaje en el que los conocimientos nuevos son relacionados por el aprendiz con los que ya poseía. Nuestro diseño curricular, fundamentado en las principales corrientes de la Psicología

Educativa y de la Pedagogía; también pretendemos que se adapte a las necesidades concretas de las personas. Nuestro objetivo es superar el modelo teórico tradicional, para avanzar hacia uno nuevo, basado en Problemas-Productos (MAPP). Todos estos cambios suponen enfrentarse a nuevos retos, que pueden requerir nuevos aprendizajes, tanto de conocimientos, habilidades y psicomotricidades, como de actitudes.

Lo que acabamos de exponer, está contrastado en el ámbito de la formación presencial, pero también se puede extrapolar a la parte online o utilizar dicha modalidad, como apoyo a la presencial. Por ejemplo, el propio hecho de realizar la formación en un ámbito virtual, como es Internet y las herramientas de la plataforma Moodle, ya es un reto para los participantes y un modelo que aprender y al que adaptarse, ya que va a requerir esfuerzo memorístico, de manejo y destreza de muchas habilidades que se pretenden enseñar en la acción formativa. El ámbito virtual, no difiere al presencial, en cuanto a los objetivos se refiere, salvo en que se llevará a cabo a través de la plataforma de formación.

La modalidad b-learning, permite que los contenidos sean presentados en la parte presencial, que será desarrollada a través de pequeñas píldoras de información, para facilitar su acceso. Por otro lado, como los contenidos se presentarán en las sesiones presenciales, se desarrollarán además de los contenidos oficiales, contenidos resumen, para que solo tengan que ser repasados.

Además, el uso de la plataforma tiene como ventaja la monitorización de todos los datos de cada participante y del grupo, pudiéndose ver y analizar la evolución personal de manera más efectiva. La plataforma Moodle, permite la realización de test (actitudinales, memoria, psicotécnicos, etc.) para evaluar a los alumnos en actitudes personales y físicas de su vida cotidiana, así como de sus habilidades cognitivas, memorísticas, etc. A modo de ejemplo, se puede monitorizar los hábitos alimentarios a través de los test y mejorarlos con el feedback que se dé, de los mismos, planteando un plan de acción, que sería su trabajo durante el tiempo de curso. Se trata de fomentar los métodos de aprender a aprender y aprender haciendo.

A través de wikis y WebQuest, podemos plantear trabajos en grupo, como por ejemplo recogida de refranes, cuentos, etc.; que les permita por ejemplo, mejorar en su memoria y en el fomento de las relaciones personales. El foro sobre todo y el correo electrónico, pueden ser un gran medio socializador, que utilizado de una manera correcta por el tutor, pueden tener óptimos resultados.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación continuada y longitudinal de todo el proceso es uno de los aspectos fundamentales que nos diferencia de otras iniciativas dirigidas al envejecimiento activo y a la prevención de la dependencia. Nos permitirá conocer hasta qué punto los alumnos han interiorizado las psicomotricidades y las aplican a su vida diaria, que es el objetivo final de nuestra formación.

La evaluación que nosotros planteamos no puede limitarse a un momento concreto del proyecto, requiere tenerse en cuenta a lo largo de todo el tiempo, adoptando un carácter longitudinal. En función del momento concreto en el que

se lleve a cabo la evaluación y el objetivo específico de la misma, se denominará de un modo u otro.

Evaluación de la Reacción

Tiene como objetivo **conocer el grado de satisfacción** que experimentan los participantes con el proyecto, es decir, si consideran útiles los aprendizajes llevados a cabo, si creen que puede serles beneficiosos para su salud, su vida, etc.

Nuestro objetivo es tener siempre muy en cuenta la opinión de las personas implicadas en el proyecto, pues sólo de este modo tendrán la motivación necesaria para participar activamente en él. Para ello dispondremos de **dos estrategias**:

Los cuestionarios de satisfacción, realizados a la mitad del proceso y al final, con el fin de poder comparar los resultados. Dado que la primera aplicación permitiría detectar posibles errores o dificultades, lo ideal sería que la segunda aplicación aportara mejores resultados. Nuestro cuestionario trata de conocer la opinión sobre el formador, las clases presenciales, las instalaciones, los medios, la plataforma virtual, etc. Gracias a ello podría implantar las medidas correctoras, si fueran necesarias.

Entrevistas informales desarrolladas durante las sesiones presenciales y a través del Chat, foros, etc., en la plataforma de formación. De este modo, estaremos continuamente monitorizando el clima de la formación, sirviendo también como elemento socializador.

Evaluación del Aprendizaje

Consiste en evaluar el **grado de aprendizaje logrado** por los participantes de la acción formativa, es decir, en qué medida han logrado los **conocimientos**, las **habilidades** y las **actitudes**, que favorezcan la prevención de la dependencia y un envejecimiento activo.

Se trata de conocer el grado de asimilación de lo tratado a lo largo del curso, tanto en las sesiones presenciales como en el ámbito online. Para ello se tendrán en cuenta especialmente las habilidades y las actitudes necesarias para alcanzar los objetivos planteados. Sin embargo, no olvidaremos aquellos aspectos teóricos fundamentales para cambiar determinados hábitos.

Al hacer referencia a la evaluación del aprendizaje se suele distinguir tres tipos de evaluación, en función del momento en que tiene lugar.

1. Evaluación diagnóstica (antes de la acción formativa): con el que conoceremos el nivel de los participantes antes de que se inicie la acción formativa. Hemos planteado una evaluación diagnóstica antes de la formación, justo al inicio de la misma y al inicio de cada módulo.

En un primer momento se aplicará a los candidatos **un cuestionario inicial** para conocer su punto de partida. Nos permitirá descubrir aquellos que carecen de los conocimientos informáticos necesarios, o de aquellos que presentan un déficit cognitivo moderado o avanzado. Por otro lado, este tipo de evaluación nos permite conocer el nivel de conocimientos de los participantes, así como sus actitudes hacia determinados hábitos o las habilidades y destrezas ya adquiridas.

También se llevarán a cabo **cuestionarios al inicio de cada módulo** para conocer el nivel de conocimientos y destrezas de cada participante sobre el tema a tratar. Sus resultados nos permitirán adaptar los contenidos a las necesidades de cada persona, siendo este, uno de los avances fundamentales de nuestra metodología.

En la parte presencial, la flexibilidad en la metodología, los contenidos e incluso los objetivos, aún estando siempre presente, dependerá de los profesores y se realizará de un modo más bien informal.

El diseño de la parte virtual se hará en función de los resultados de dicha evaluación. Es decir, al principio de cada módulo se planteará un cuestionario con ítems relativos a distintos niveles de dificultad. En función de los resultados obtenidos por el alumno, se le derivará al grupo de actividades pertenecientes al bloque de nivel alto, medio o bajo.

Además, se dispondrá de **tutorías de Chat**, pero sobre todo en el **foro**, en los que comentar los conocimientos de los implicados antes de comenzar cada módulo. Esta información cualitativa se unirá a la proporcionada por los cuestionarios, para flexibilizar el itinerario formativo de cada participante.

2. Evaluación formativa (durante la acción formativa): es aquella evaluación que se lleva a cabo a lo largo de la ejecución del programa de formación. Se trata de un feedback permanente, mientras se está desarrollando el programa. Nos permite conocer en qué medida se están cumpliendo los objetivos parciales planteados en el diseño. Los resultados de esta evaluación permiten realizar las modificaciones oportunas ante cualquier posible desviación de los objetivos fijados, con respecto al aprendizaje de los alumnos.

Para ello, se utilizarán una serie de instrumentos con el fin de conocer hasta qué punto se han logrado los objetivos de cada unidad didáctica. Entre estos instrumentos encontramos pruebas de tipo test de todo tipo, como los de verdadero/falso, de respuesta corta, multirespuesta, etc.; casos prácticos individuales y en grupo; foro-debate; wikis; diarios y webquest. Queríamos comentar, que para realizar muchas de estas actividades, los participantes, tendrá que hacer uso de herramientas de comunicación online, como el correo electrónico y el chat.

3. Evaluación sumativa (al final de la acción formativa): sería algo parecido a los tradicionales exámenes finales. En nuestro caso, dado que los objetivos no se centran únicamente en contenidos, sino que dan más importancia a las habilidades y las actitudes, la evaluación sumativa deberá centrarse en dichos aspectos. El objetivo último es conocer si los participantes han adquirido las **psicohabilidades abordadas** y muestran los **conocimientos** y las **actitudes necesarias** para desarrollarlas en su vida diaria, en base a las premisas y pautas desarrolladas, para prevenir la dependencia y mantenerse en las líneas del un envejecimiento activo.

Una manera formal de descubrirlo puede ser mediante un **cuestionario**, que a modo de prueba objetiva, nos permita comparar los resultados con los obtenidos al inicio del curso. Por ello vamos a utilizar el mismo cuestionario que aplicamos para establecer la línea base y de este modo, comparar los resultados y conocer los aprendizajes al respecto. También se tendrán en cuenta los **trabajos** realizados a lo largo de la acción formativa, teniendo siempre como referencia de evolución favorable, la evaluación continua.

Evaluación de la Trasferencia

Este tipo de evaluación se realiza una vez terminada la acción formativa y tiene como objeto comprobar, que los alumnos utilizan lo aprendido en su vida diaria. Para ello, se realizarán **entrevistas individuales o grupales**, al mes, a los tres meses, a los seis meses y al año de la clausura del curso.

En ellas, se debería recoger información acerca de cómo ha influido el curso en el cambio de hábitos, las dificultades con las que se han enfrentado para poner en práctica lo aprendido, las consecuencias experimentadas derivadas del nuevo estilo de vida, etc.

La opción más plausible es la de realizar **entrevistas semiestructuradas** a través de la plataforma virtual, mediante una sesión de chat programada o a través de la entrevista, convertida en cuestionario.

También se podría dar la posibilidad de **entrevistas abiertas, sesiones de chat** previamente programadas, **foros semiestructurados**, etc. donde los participantes tuviesen la opción de comentar cualquier información al respecto con sus compañeros.

Evaluación del Impacto

Consiste en evaluar las consecuencias o los resultados que ha tenido la formación en su ámbito de aplicación; es decir, los efectos que los aprendizajes y sobre todo los cambios comportamentales han tenido en la vida de las personas que han formado parte del proyecto.

En este ámbito sólo podemos hablar de indicadores soft, puesto que no se puede establecer una relación causa-efecto entre nuestro programa y los cambios en su vida, si bien dichos cambios podrían mejorar su nivel de vida. Por ello, sí que existen parámetros que son indicador de la acción del programa, como el índice de masa corporal, mejoras en indicadores médicos (diabetes, colesterol, etc.), disciplina de toma de medicación, frecuencia de asistencia médica, número de horas de sueño diarias o la apreciación subjetiva de calidad de sueño, uso menor de fármacos, mejora en las relaciones sociales, uso de farmacos, etc.

CONCLUSIONES

La prevención de la dependencia por causas de la agudeza de las enfermedades no transmisibles, se puede contrarrestar con un estilo de vida vitalista y saludable, que se hace mucho más necesaria a partir de los 55 años e íntimamente relacionado con la preparación para la jubilación.

La salud puede ser tratada en términos preventivos, a través de programas de formación, en vez de diagnóstico e interventivo.

Un programa para el fomento del Envejecimiento Activo, puede tener éxito dentro de una modalidad b-learning, ya que las herramientas que Moodle 1.9 y 2.0, ofrece, permiten el desarrollo de la formación en psicohabilidades necesarias. Este programa puede estar inmerso, dentro del marco de la formación ocupacional y en los planes de formación de las empresas.

Existe una ventaja palpable en la salud de los ciudadanos y un beneficio económico para la Administración, en cuanto a reducción de gasto sanitario.

BIBLIOGRAFÍA

Casamayor, G. (2008). *La formación on-line: una mirada integral sobre el e-learning, b-learning*. Barcelona. Graó D.L.

Fernández-Ballesteros, R. (2008). *Colección Vivir con Vitalidad*. Ediciones Pirámide.

Guía de envejecimiento saludable: Información y consejos para la prevención de la dependencia. (2008). Funcació Agrupaciómutua y Universidad Autónoma de Barcelona. 1ª edición. Barcelona.

Guía I, II y III Saber vivir, prevenir la dependencia. (2007). Sociedad Española de Geriátría y Gerontología. 3ª edición. Madrid.

Giro Miranda, J. (2006). *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo*. Logroño. Univ. de La Rioja.

Moragas Moragas, R. (2007). Coordinador. Preparación de la dependencia. Preparación para la jubilación. Fundació Viure i Conviure. Barcelona.

Rice, W. H. (2007). *Using Moodle: teaching with the popular open source course management system*. O'Reilly Media, Inc.

Rice, W. H. (2008). *Moodle 1.9: e-learning course development: a complete guide to successful learning using Moodle 1.9*. Birmingham. Packt Publishing.

Recibido: 14 marzo 2010.

Aceptado: 31 marzo 2010.