

MEMORIA
FORMACIÓN EQUIPOS BASE
2017
Protocolo de Coordinación Sociosanitaria en la Atención a
Personas con Trastorno Mental Grave y/o Drogodependencia
(TMG-D).
Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

1. Introducción.

Esta propuesta formativa se ha realizado dentro de las acciones que se llevan a cabo desde la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con el fin de implementar un protocolo de coordinación sociosanitaria en la atención a personas con trastorno mental grave y/o drogodependencia (TMG-D).

El objetivo principal de dicho protocolo es mejorar la atención para lo que se considera necesaria la coordinación y la cooperación entre las diferentes instituciones y entidades implicadas en la prestación de servicios a estas personas.

El protocolo establece como instrumento básico para llevar a cabo la coordinación, el Equipo Base de TMG-D. Estos equipos tienen como función principal facilitar la relación entre los servicios sociales, sanitarios, y las entidades sin ánimo de lucro, así como dar cabida a otros servicios y entidades involucradas en la atención a las personas con trastorno mental grave y/o drogodependencia.

Esta formación surge a raíz de las necesidades detectadas en la investigación sobre la coordinación sociosanitaria en el ámbito de la atención a personas realizada durante el 2016 dentro del *Diagnóstico de situación de la atención a las personas con trastorno mental grave*.

2. Desarrollo sesiones: Vamos a coser.

Bajo este leitmotiv se llevó a cabo una propuesta formativa cuyo objetivo principal era facilitar los procesos de trabajo en red entre profesionales del ámbito sanitario y del social, que sirviera de base para desarrollar de manera colectiva los diferentes retos y oportunidades que, sin duda, se les plantearán a cada equipo base de coordinación sociosanitaria.

Para ello se creó una propuesta formativa basada, principalmente en la metodología Kooptel, elaborada por ColaBoraBora. Esta herramienta facilitó la creación de espacios participativos donde se crearon las condiciones para comenzar a tejer una red, centrándonos en lo que disponemos, retales, que si los juntamos todos y sabemos coserlos conseguiremos un resultado infinitamente mejor que cada trozo de tela por separado, una colcha.

El trabajo en red y cooperativo es el fruto de la unión de diferentes recursos y activos particulares (las diferentes telas) desde una perspectiva colectiva y en beneficio común. Se intentó transmitir a los participantes que el trabajo en red es una necesidad y más en el campo que nos ocupa, donde sin duda se hace más apasionante acometer nuevos proyectos que permitan aumentar nuestras capacidades sumando visiones y abriendo nuevas posibilidades desde una mayor interdisciplinariedad. De la misma manera se intentó trasladar una perspectiva del trabajo cooperativo basada no solo en una herramienta para compartir riesgos, recursos y costes, sino también como un paraguas donde refugiarnos ante posibles fracasos, o una colcha que nos cobije, siguiendo con la metáfora empleada como introducción a nuestra visión del trabajo en red.

Comentábamos en nuestro proyecto las dificultades que entrañan los procesos cooperativos y lo planteábamos como un reto complejo, ya que en ocasiones no funcionan y las malas experiencias pueden producir reticencias. Algo que sin duda hemos podido corroborar y se ha hecho muy patente en algunos territorios, como Águilas, Caravaca, Cieza, pero sobre todo, Lorca. Señalábamos lo complicado que puede resultar dedicar esfuerzos a cooperar si añadimos una experiencia negativa previa a las urgencias del día a día, a la escasez de recursos, a la cantidad de tareas a realizar y al poco tiempo disponible. Todo esto hace que en ocasiones sea complicado cuidar los aspectos relacionales que son tan importantes en el trabajo en red. Como veremos más adelante, tuvimos muy presente el aspecto relacional en nuestra propuesta metodológica.

Las sesiones han tenido una duración de 11,5 horas. Todas se iniciaron con una sesión de diagnóstico, donde se obtuvo información que sirvió para adaptar la formación a las necesidades de cada equipo. Lo cual generó modificaciones en la programación prevista como explicaremos posteriormente.

En todos los grupos se han visto nociones generales sobre el trabajo en red y cooperativo, sobre como estructurar reuniones teniendo en cuenta lo relacional. Cuatro equipos han realizado un trabajo consistente en mapear, a través de la herramienta del sociograma, todos los recursos de su zona en la atención a personas con trastorno mental grave-drogodependencia, con el fin de elaborar un mapa de relaciones y tres han elaborado un plan de acción para el año 2018, a través de una dinámica de trabajo cooperativo que permite organizar el proyecto, identificando acciones e hitos, dividiéndolas en tareas y asignando responsables para su desarrollo. Así mismo se ha realizado un acompañamiento durante el periodo de formación, facilitando información por correo electrónico, según las necesidades que surgían en cada grupo. En un cuarto y quinto grupo la formación se centró más en la

cohesión de grupo, además de las nociones sobre trabajo en red y reuniones "afectivas" (afectivas + efectivas) así como el análisis de experiencias previas que obstaculizan el inicio de nuevos procesos colaborativos.

Información facilitada por correo electrónico:

Se ha utilizado esta herramienta en el periodo entre una sesión y otra con el fin de facilitar información que aclarase aspectos vistos en la última sesión, vídeos que no se había podido ver por problemas técnicos, los documentos empleados en la sesión...

- Bibliografía y presentaciones curso La intervención social de ámbito comunitario. El trabajo en red. 16, 17 y 18 de octubre 2017. Escuela de Formación e Innovación. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

- Documentos 2ª Sesión:

1. Roles Relacionales Fundamentales en grupos de trabajo colaborativo (y protocolo de uso). Elaborado por Meetcommons.
2. Estructura para reuniones afectivas. Elaborado por Meetcommons.
3. Enlaces a vídeos utilizados en la sesión.

- Enlaces a tutoriales sobre encriptado de documentos.

- Enlace a guía de uso de Google Drive.

- Enlace a artículo sobre Dragon Dreaming.

- Las fotos realizadas en las sesiones. Fotos del grupo trabajando y de sus sociogramas y "Trellos".

- Guía básica de Trello.

- Documentos de gestión utilizados por el Equipo Base de Yecla-Jumilla.

Antes de empezar, un paso previo: Sesión diagnóstico.

Antes de empezar a elaborar nuestra colcha, consideramos que sería de gran ayuda que el facilitador conociera mínimamente a todas las entidades y organizaciones participantes para poder realizar un diagnóstico. Para ello tuvimos presente el trabajo ya realizado en 2016, no obstante, consideramos necesario realizar reuniones previas con cada Equipo Base con el fin de presentar la propuesta y elaborar un perfil de cada participante, conocer su predisposición, necesidades, expectativas, así como los recursos y capitales que podían comprometer. Estas sesiones fueron de gran utilidad, facilitando información que permitió adaptar la formación a

las necesidades de cada grupo. En la misma participaron todas las personas que luego formaron parte de la formación. Mención a parte requiere el caso de Lorca, aquí no fue posible reunir a los diferentes sectores, solo participaron cuatro trabajadores sociales (una de ellas luego no realizó la formación) del Ayuntamiento de Lorca, uno del de Totana y la trabajadora social de la asociación. El carecer de la visión de profesionales del ámbito sanitario generó dificultades a la hora de plantear las sesiones, ya que no se contaban con todas las perspectivas.

Esta primera sesión se realizó siguiendo el mismo guión en los cinco grupos. Todos los participantes se situaron en círculo y se presentaron, diciendo nombre e institución en base a un esquema propuesto. En esta ronda también expresaron las que consideran que son fortalezas y dificultades del trabajo en red. En otra ronda posterior explicaron sus necesidades de formación en este ámbito.

En todos los casos, se estableció un diálogo que sirvió también para mostrar reticencias, frustraciones previas o escepticismos hacia la formación que se iba a iniciar. Para moderar el diálogo y con el fin de conocer de manera amplia las necesidades del grupo, el facilitador siguió un guión previo. El objetivo era percibir los antecedentes, la predisposición al trabajo en red, las necesidades y expectativas, las dificultades existentes, lo que se puede aportar y a lo que se compromete (cantidad y tipo de profesionales implicados en la coordinación, resultados de experiencias anteriores...).

Guía de conversación:

- *Experiencias previas de cooperación y resultados (satisfactorios o no).*
- *Factores que considera favorecen o limitan la cooperación.*
- *Capacidades y barreras propias del profesional y de la entidad para desarrollar procesos de cooperación.*
- *Expectativas ante un posible nuevo proceso de cooperación.*
- *Cómo se imagina este proceso de cooperación.*
- *Temporalidad, nivel de implicación, limitaciones.*
- *Otros agentes de su entorno que deberían implicarse en el proceso de coordinación.*
- *Recursos y capitales disponibles y lo que esperaría que otros aporten.*
- *Otras cuestiones a tener en cuenta.*

Tiempos de duración de cada sesión:

| Localidad | Duración |
|-----------|----------|
| Yecla: | 1:52:57 |
| Lorca | 1:36:22 |

| | |
|----------|---------|
| Cieza | 1:05:02 |
| Caravaca | 57:51 |
| Águilas | 1:04:20 |

Sesión 1. Conocerse. Necesidades y expectativas.

Esquema proyecto inicial:

Qué queremos:

Conocernos. Exponer necesidades y expectativas. Conocer experiencias previas de las personas participantes.

Qué haremos:

Conocernos mejor para que podamos aportarnos mutuamente y que relacionarnos no acabe en (des)encuentros.

Conocer las necesidades, motivaciones, expectativas de cada entidad implicada, para ello elaboraremos un mapa común.

Introducción al trabajo en red y colaborativo, planteamiento de propuesta, "vamos a coser".

No me chilles que no te veo

Pensada para que los profesionales participantes pudieran conocerse y empezar a romper las barreras generadas por los diversos lenguajes, los ámbitos de actividad distintos, los diferentes perfiles profesionales. Para establecer las condiciones necesarias para que esto se pudiera dar se realizó la dinámica, "No me chilles que no te veo". Es un juego para tener algo de información formal e informal de los otros participantes, para ver que se pueden aportar mutuamente, con el fin de que relacionarse y colaborar no derive en (des)encuentros donde nos chillamos sin escucharnos, nos miramos sin llegar a vernos. La conversación se mantenía en parejas, en torno a tres preguntas:

1. ¿Algo que te caracterice?
2. ¿Algo que haces muy bien?
3. ¿Algo en lo que necesites ayuda?

Consideramos que el resultado fue muy satisfactorio en los cinco grupos. Sin duda, la observación nos permitió ver la necesidad de crear espacios de encuentro entre profesionales de diferentes ámbitos.

La viñeta de la cooperación:

Se utiliza el lenguaje del cómic con el fin de ofrecer la posibilidad de abandonar el lenguaje consciente y cerebral por definición para dar cabida a la subjetividad a través de una sencilla creación con la guionización de una imagen. Se ofrecieron diferentes viñetas en blanco y cada participante escribía un pequeño guión, le daba texto a esas imágenes utilizando los espacios vacíos (bocadillos) contando una experiencia en el trabajo en red. Luego se exponían al grupo.

Esta actividad se llevó a cabo en Caravaca y Águilas. No se propuso en los demás grupos ya que se percibió que resultaba algo abstracta y se optó por plantear dinámicas que fueran percibidas como más "prácticas".

Estructura para reuniones Afectivas:

Esta actividad no estaba prevista inicialmente se introdujo al percibir la necesidad de los participantes de recibir herramientas que fueran fácilmente identificables como útiles para la gestión de las reuniones de los equipos. Se utilizó en todos los grupos en la sesión 2, excepto en Caravaca que se hizo en la 3.

Roles relaciones fundamentales en grupos de trabajo colaborativo.

Al igual que la anterior, es una actividad que no estaba prevista inicialmente. Se realizó de manera consecutiva e igualmente tuvo un carácter no participativo, pero, en cambio fue muy bien acogida por la sensación de ser algo percibido como claramente "útil". También sirvieron como descanso en los procesos de trabajo en grupo. Se llevó a cabo en todos los grupos, en la sesión 2, excepto en Caravaca que se hizo en la 3.

Barreras y obstáculos:

Ni en Caravaca ni Cieza se pudieron proyectar vídeos previstos al no disponer de conexión a Internet. Se facilitaron los enlaces, posteriormente por correo electrónico. El espacio donde se desarrolló la formación en Águilas, a algunas de los participantes no les pareció adecuado, como se puede comprobar en la evaluación.

Sesión 2. Recursos valores y miedos.

Esquema proyecto inicial:

Qué queremos:

Identificar recursos y potencialidades. Visibilizar valores y explorar miedos.

Qué haremos:

Conocer los recursos que cada participante puede aportar y lo que espera que los otros aporten.

Identificar aspectos intangibles e invisibles así como condicionantes (preferencias y líneas rojas) que trae cada agente implicado.

Ruleta de capitales:

El reconocimiento y equilibrio entre los distintos capitales y las distintas percepciones sobre la cantidad, interés o valor de las aportaciones que realiza cada agente para lograr el objetivo común suele ser, sin duda, uno de los puntos más generadores de conflictos en el trabajo cooperativo. Por esto se propuso esta actividad donde cada cual debe tener disponibilidad para poner en común lo que aporta al grupo y además explicitar cuáles pretende fortalecer al final del proceso.

Esta actividad se desarrolló solo en Caravaca. Aquí se percibió la necesidad de generar grupo y de crear espacios donde poder analizar una experiencia previa de coordinación con saldo negativo. En Águilas, Cieza y por supuesto Yecla, no se utilizó, ya que allí sí se percibió la sensación de grupo. En Lorca, tampoco, por los motivos de índole general que detallaremos más adelante.

Sociograma:

Esta actividad no estaba prevista inicialmente en esta fase de la formación, se propuso en Yecla, ya que fue una de las propuestas que se hicieron a ese grupo, al comprobar que la formación proyectada en un inicio no se ajustaba a sus necesidades. Al comprobar su utilidad y su gran potencialidad, así como su carácter práctico a la vez que generador de proyecto común, se decidió emplearla en todos los grupos. Consideramos que fue un acierto.

El sociograma es una herramienta de análisis y evaluación. Sirve para identificar y

representar gráficamente en un esquema-mapa los vínculos sociales que se establecen dentro de un grupo entre los diversos componentes del mismo. En este caso se situó en el centro el Equipo Base y alrededor todos los agentes que tienen relación con el trastorno mental grave – drogodependencias. Por lo tanto el objeto de análisis es el equipo base. Primero el grupo tiene que identificar todos los agentes, utilizando tarjetas de colores, una para cada uno de ellos. Posteriormente se van situando en un plano organizándolos en base a dos aspectos:

- Notoriedad (relevantes, activos, presentes, utilizados...). Se colocan en el eje horizontal (menor notoriedad más a la izquierda, mayor notoriedad, más a la derecha).
- +/- Cercanía-Vínculo-Implicación al sujeto de análisis. Dicho sujeto se localiza sobre el eje horizontal en el centro, los demás agentes se colocan encima del eje, cuanto más cerca o más lejos, dependiendo de como sea su relación del equipo con él.

Posteriormente se representan los vínculos mediante un código de líneas. Estos vínculos pueden ser:

- Inter-dependencia.
- Colaboración.
- Baja intensidad.
- Puntual.
- Aislamiento
- Conflicto.

Por último se establecen las acciones que se van a llevar a cabo con cada agente, pero mejor ver el resultado:

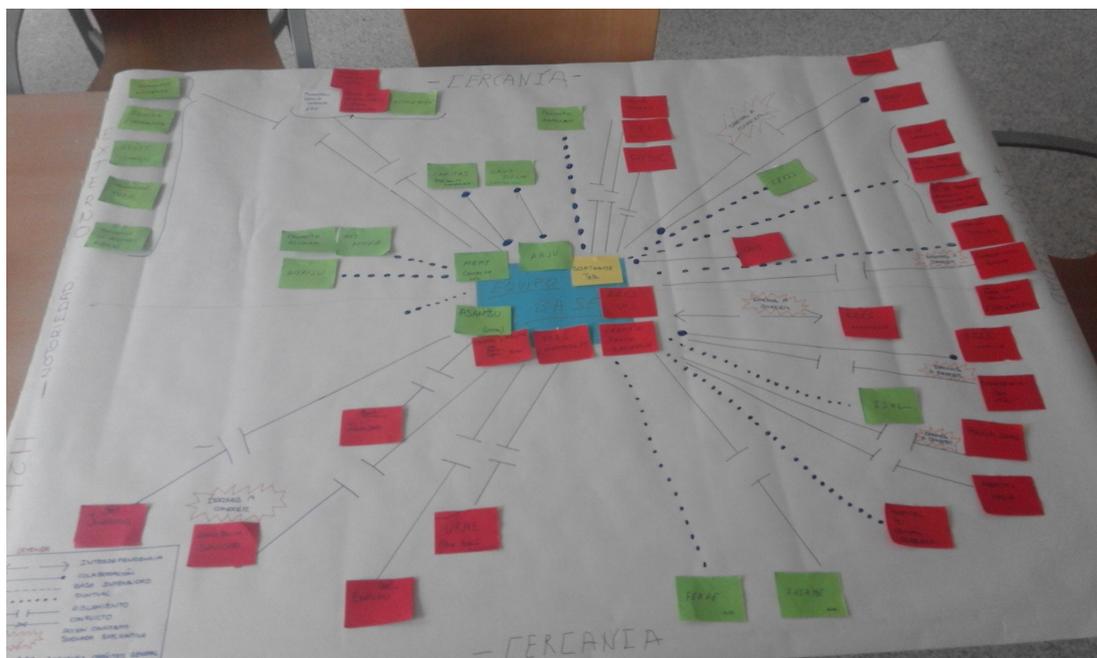


Ilustración 1: Sociograma. Equipo Base Jumilla.

En la formación de Yecla hizo un sociograma cada equipo base, es decir, uno Jumilla y otro Yecla. En Cieza y Águilas se realizó un solo sociograma, en Lorca, tres, uno para este municipio, otro para Totana y otro para Puerto Lumbreras. En Caravaca no se hizo esta actividad.

Sesión 3. Trello.

En esta sesión se planteó una actividad diferente a la prevista, como consecuencia del cambio en la segunda sesión. Esta es continuidad de la anterior, ya que permite planificar las acciones que se identifican en el sociograma.

Trello es una aplicación digital que sirve para organizar y compartir flujo de trabajo, mediante la creación de listas, acciones y tareas. Permite trabajar por proyectos y hacer listas dentro de listas, así como agregar múltiples usuarios, marcar fechas límite, añadir todo tipo de adjuntos, hacer comentarios, etc. Las tareas (denominadas cards/tarjetas) se van moviendo en función de su estado: pendiente/ en proceso/ realizado.

Se realizó un Trello análogo, sobre un papel continuo en tres fases consecutivas:

- Bandeja de entrada. Cada acción o tarea se escribe en una tarjeta. Esto se realiza de manera individual y luego se pone en común.
- Planificar. Se pone orden, eligiendo y priorizando colectivamente entre todas las tarjetas y marcando un cronograma de ejecución. Cada grupo elegía la forma de realizar esto, por

ejemplo, en Yecla-Jumilla se calendarizó el año 2018.

- Concretar. En esta fase se asignan responsables y se hacen especificaciones a cada tarea.

Esta actividad se hizo en Yecla, Águilas y Cieza.

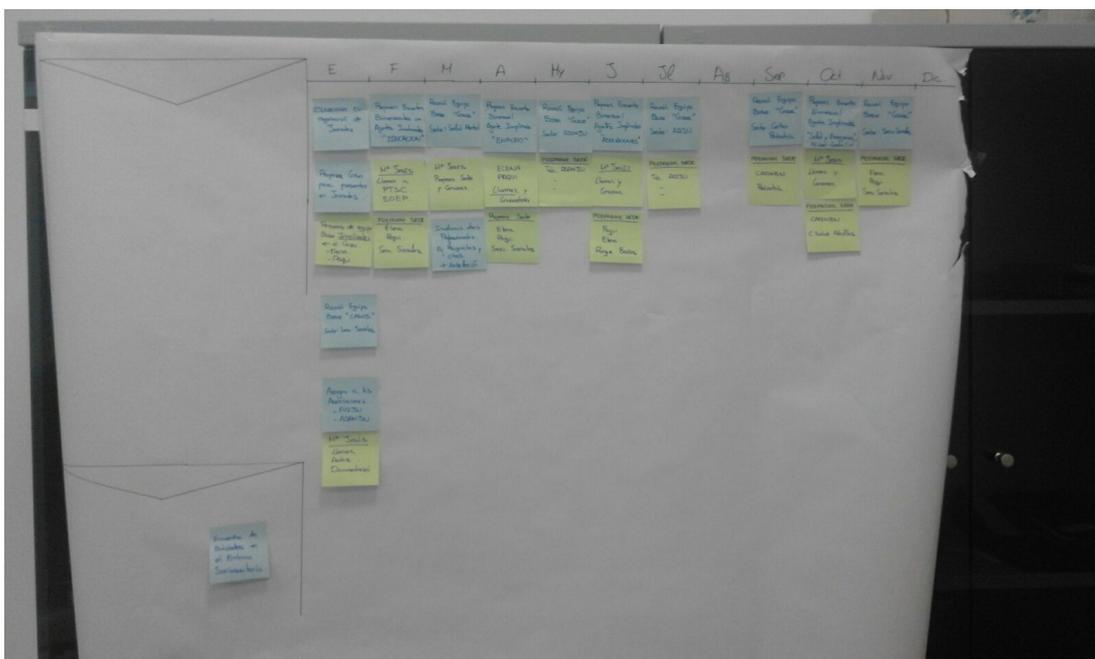


Ilustración 2: Trello. Jumilla.

Sobre Lorca:

En este equipo base no se han dado las circunstancias necesarias para llevar a cabo la formación como en el resto. Debido, en primer lugar, a la imposibilidad de convocar a los participantes a través de una figura de referencia y que sea reconocida por todos como la coordinadora del equipo base. Esto retrasó la realización de la formación. Al ponerla en marcha, fue mucho el malestar transmitido por algunos de los profesionales (ver evaluación). Por lo que se decidió recoger todas esas necesidades de carácter emocional y crear un espacio que sirviera para mostrarlas y conocer lo que las había generado. A diferencia del resto, no se generó equipo, por lo que más abajo proponemos una serie de actuaciones para lograr tal fin. Cabe señalar que en esta localidad no se llevó a cabo la investigación, por lo cual era muy escasa la información previa. De manera que este espacio tuvo un resultado similar al de la investigación, conocer la situación. Se propuso una dinámica que permitió recoger las necesidades del grupo para poder iniciar el trabajo del equipo base. Se crearon tres grupos, uno de Lorca, otro de Puerto Lumbreras y un último de Totana. A continuación recogemos el resultado:

Necesidades Equipo Base Lorca (incluye los tres grupos):

- Formación en Universidad. Psiquiatría-Psicología. Enfoque biopsicosocial para la intervención.
- Disponibilidad horaria persona coordinadora.
- Resolver las dificultades internas del sistema de trabajo del CSM para que no afecten al exterior.
- Disminución del corporativismo: Profesional. Institucional.
- Horizontalidad vs verticalidad relaciones.
- Clarificación de funciones de los profesionales del equipo base.
- Disponibilidad horaria.
- Reconocimiento y visualización de la figura y del protocolo.
- Facilitar el desplazamiento de los profesionales a las reuniones.
- Contratación de un trabajador social, exclusivamente para la coordinación sociosanitaria.
- Apoyo institucional real.

Con el fin de mostrar la similitud con las propuestas recogidas durante la investigación realizada en 2016, reproducimos a continuación las mismas:

- Puesta en marcha de estructuras de coordinación que cuenten con apoyo institucional de manera clara y con la creación de mecanismos que faciliten la misma.
- Creación de protocolos de coordinación que garanticen la continuidad de cuidados, y que tengan que ser aplicados no solo por los ámbitos que intervienen con las personas con TMG de manera habitual.
- Puesta en marcha de espacios de formación sobre el trabajo en red y cooperativo que mejoren la formación de los profesionales en estructuras y procedimientos.
- Generación de herramientas informáticas que faciliten el acceso y la puesta en común de la información.
- Dotación de recursos de personal adecuados, se considera imprescindible que exista la figura del trabajador social en todos los centros de salud mental.
- Creación de un espacio específico para la coordinación dentro de la jornada laboral y que este se vea reflejado en las herramientas de evaluación y control.

- Tener en cuenta la especificidad de las personas con TMG a la hora del acceso a determinados recursos.

Se identifican por tanto necesidades que ya aparecieron en la investigación de 2016. En este caso parecen tener mayor importancia algunas debido a la experiencia previa, como por ejemplo el respaldo jerárquico y el soporte y validación institucional.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN:

- Una acción significativa que respalde el proceso de constitución de los equipos de trabajo, con el fin de generar la sensación de apoyo institucional. Por ejemplo la constitución de la comisión de coordinación del TMG-D.
- Consideramos también muy importante profundizar en la creación de espacios donde se puedan escuchar las demandas de los profesionales y resolver dudas sobre obstáculos para la coordinación sociosanitaria como por ejemplo, lo relativo a la protección de datos.
- Convocatoria de una reunión previa en la que participen profesionales significativos de cada uno de los dos ámbitos, que demuestren su apoyo, técnicos de la consejería o del SMS, coordinador del CSM, coordinadores de servicios sociales...
- Necesidad de realizar, antes de la segunda fase de la formación prevista para 2018, desde el SMS tareas previas que aseguren la presencia de profesionales que no son del ámbito de la salud mental, como la trabajadora social del hospital, la trabajadora social del Centro de Salud de Atención Primaria de Totana, presencia de profesionales sanitarios, psicólogos/as, psiquiatras, enfermeras/os.

ANEXO I

FICHAS EQUIPOS BASE

Área de salud III

Águilas

Participantes:

4 trabajadores sociales Ayuntamiento de Águilas. 4 profesionales Servicio Murciano de Salud (1 trabajadora social, 1 enfermera, 1 psicóloga, 1 psiquiatra- todos/as del CSM-). 2 trabajadoras sociales AFEMAC.

Total: 10 profesionales.

Lugar: Centro de Salud Mental.

Fechas: 25 de octubre, 8 de noviembre, 23 de noviembre y 19 de diciembre de 2017.

Duración: 11 horas y 30 minutos.



Lorca

Participantes:

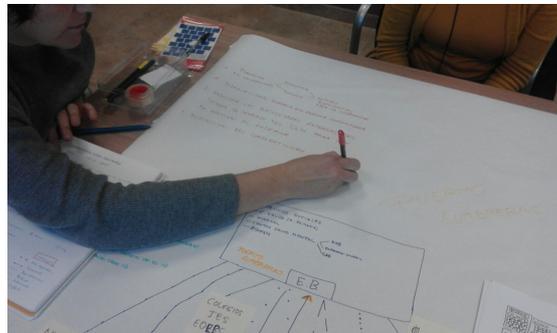
4 trabajadores sociales Ayuntamiento de Lorca. 2 trabajadoras sociales Ayuntamiento de Puerto Lumbreras. 3 trabajadoras sociales Ayuntamiento de Totana. 1 trabajadora social Ayuntamiento de Aledo. 4 trabajadoras sociales Servicio Murciano de Salud (CSM Lorca), 1 trabajadora social ASOFEM.

Total: 15 profesionales.

Lugar: Centro Cívico San Diego.

Fechas: 13, 18 y 19 de diciembre de 2017.

Duración: 11 horas y 30 minutos.



Área de salud IV

Caravaca

Participantes:

2 trabajadoras sociales servicios sociales atención primaria Noroeste , 1 psicóloga y 1 trabajadora social de atención primaria de Bullas . 1 psicólogo y 1 insertor laboral de ISOL. 1 trabajadora social y 1 enfermera de AFEMNOR. 1 enfermera Betania (enfermera), 1 Responsable proyecto Caravaca. Proyecto Hombre. 4 Servicio Murciano de Salud (1 enfermera, 1 trabajadora social - CSM-, 1 trabajadora social -Hospital-, 1 trabajadora social Centro de Salud Atención Primaria).

Total: 14 profesionales.

Lugar: Centro de Salud Mental y Centro de Servicios Sociales Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste. Caravaca de la Cruz.

Fechas sesiones: 26 y 31 de octubre. 3 y 14 de noviembre de 2017.

Duración: 11 horas y 30 minutos.



FONDO SOCIAL EUROPEO
"El FSE invierte en tu futuro"



Área de Salud V

Yecla-Jumilla

Participantes:

2 trabajadoras sociales servicios sociales Jumilla. 1 trabajadora social y 1 educadora servicios sociales Yecla. 1 trabajadora social ARY. 1 trabajador social AFEMY. 1 trabajadora social AJITM. 2 profesionales Servicio Murciano de Salud (1 trabajadora social CSM y 1 trabajadora social Centro de Salud Atención Primaria).

Total: 9 profesionales.

Lugar: Centro Servicios Sociales Jumilla. Centro Salud Mental Yecla.

Fechas: 20 de octubre, 21, 28 y 29 de noviembre de 2017.

Duración: 11 horas y 30 minutos.

Nota: Existe un equipo base en Yecla y otro en Jumilla. Se ha realizado una sola formación para los dos, aunque han realizado determinados trabajos específicos por separado.



Área IX

Cieza

Participantes:

1 trabajadora social y 1 psicóloga Ayuntamiento de Abarán. 1 trabajadora social Ayuntamiento de Blanca. 1 trabajadora social Ayuntamiento de Cieza. 1 trabajadora social AFEMCE. 5 profesionales Servicio Murciano de Salud (1 trabajadora social CSM, 1 psicóloga CSM, 1 trabajadora social Hospital, 2 enfermeras de casos y 1 trabajadora social Centro de Salud Atención Primaria).

Total: 11 profesionales.

Lugar: Centro Servicios Sociales Cieza. Centro Servicios Sociales Blanca.

Fechas: 27 de octubre, 24 de noviembre, 1 y 15 de diciembre de 2017.

Duración: 11 horas y 30 minutos.



Totales (Número profesionales):

| | |
|--|----|
| Servicios Sociales de Atención Primaria. | 25 |
| Asociaciones de atención a personas con enfermedad mental. | 12 |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---|---|--|
| Servicio Murciano de Salud | 19 | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>Trabajadores sociales. Centro de Salud Mental: 8</td> <td>Psicólogos. Centro de Salud Mental: 1</td> </tr> <tr> <td>Psiquiatra. Centro de Salud Mental: 1</td> <td>Enfermeras. Centro de Salud Mental: 2</td> </tr> <tr> <td>Trabajadoras Sociales. Hospital: 2</td> <td>Trabajadoras Sociales. Centro de Salud Atención Primaria: 2</td> </tr> <tr> <td>Enfermeras. Centro de Salud de Atención Primaria: 2</td> <td></td> </tr> </table> | Trabajadores sociales. Centro de Salud Mental: 8 | Psicólogos. Centro de Salud Mental: 1 | Psiquiatra. Centro de Salud Mental: 1 | Enfermeras. Centro de Salud Mental: 2 | Trabajadoras Sociales. Hospital: 2 | Trabajadoras Sociales. Centro de Salud Atención Primaria: 2 | Enfermeras. Centro de Salud de Atención Primaria: 2 | |
| Trabajadores sociales. Centro de Salud Mental: 8 | Psicólogos. Centro de Salud Mental: 1 | | | | | | | | |
| Psiquiatra. Centro de Salud Mental: 1 | Enfermeras. Centro de Salud Mental: 2 | | | | | | | | |
| Trabajadoras Sociales. Hospital: 2 | Trabajadoras Sociales. Centro de Salud Atención Primaria: 2 | | | | | | | | |
| Enfermeras. Centro de Salud de Atención Primaria: 2 | | | | | | | | | |
| Total | 57 | | | | | | | | |

Evaluación

Se diseñó una encuesta de evaluación utilizando la herramienta "Google Forms". Al finalizar la formación con cada grupo se facilitó a los participantes, a través de correo electrónico. Estando abierta hasta el 31 de enero de 2018. Han rellenado la encuesta 46 personas. También, dentro de la metodología de trabajo empleada se han llevado a cabo dos dinámicas que podrían servir como evaluadoras.

- *Expectativa y boikot*. Esta dinámica se realizó al principio de cada sesión. Cada participante escribía en unas tarjetas (verde y roja) su expectativa ante la sesión (verde) y su posible estrategia de boikot (roja). Se entregaron al facilitador. Esta información no se utilizó en la sesión, pero sirvió para que las participantes tomaran consciencia por si mismos de su disposición ante el trabajo a realizar. El repetir este ejercicio en cada sesión ha facilitado hacer un seguimiento de la actitud con la que cada participante se enfrentó al proceso.

- Con el fin de visibilizar y poner en valor el trabajo realizado al final de cada sesión se realizaba un repaso colectivo de lo trabajado en la sesión y una ronda de valoraciones individuales sobre el grado de satisfacción en relación a los contenidos y/o la dinámica general de la sesión. Para ello se utilizó el sistema de autoevaluación conocido como Informe Motorola, que consiste en contestar a las siguientes preguntas:

- ¿Qué ha ido bien?
- ¿Qué ha ido mal?
- ¿Qué hemos aprendido?
- ¿Qué haremos diferente la próxima vez?

Esta información fue de gran ayuda para modificar acciones en las siguientes sesiones, en los casos en los que se consideró necesario.



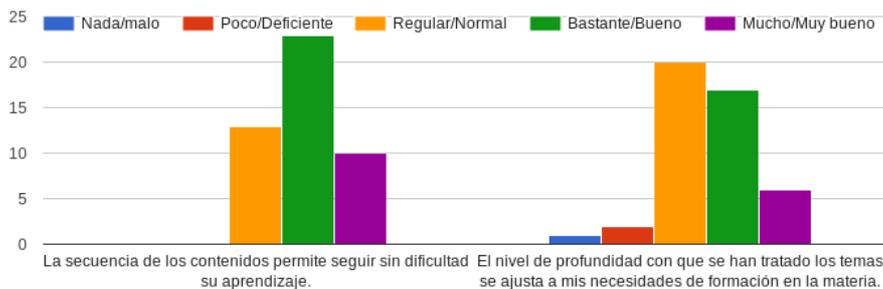
FONDO SOCIAL EUROPEO
"El FSE invierte en tu futuro"



ANEXO II

Encuesta de Evaluación. Resultados.

CONTENIDOS

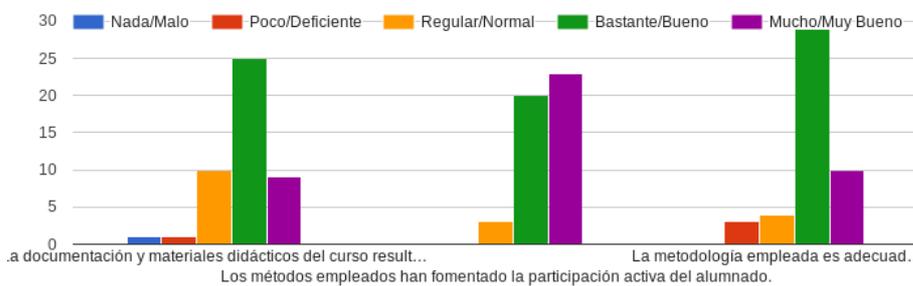


CONTENIDOS

Gráfica 1: La secuencia de los contenidos permite seguir sin dificultad su aprendizaje.

Gráfica 2: El nivel de profundidad con que se han tratado los temas se ajusta a mis necesidades de formación en la materia.

METODOLOGÍA



METODOLOGÍA

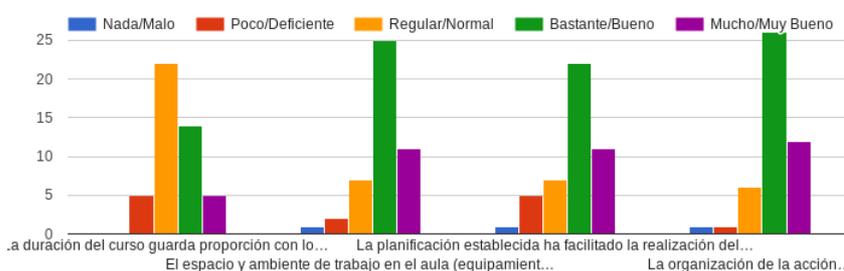
Gráfica 1: La documentación y materiales didácticos del curso resultan eficaces para el aprendizaje.

Gráfica 2: Los métodos empleados han fomentado la participación activa del alumnado.

La metodología empleada es adecuada a las necesidades de los integrantes de los Equipos Base de Coordinación Sociosanitaria.

Gráfico 3: La metodología empleada es adecuada a las necesidades de los integrantes de los Equipos Base de Coordinación Sociosanitaria.

ORGANIZACIÓN Y AMBIENTE



ORGANIZACIÓN Y AMBIENTE

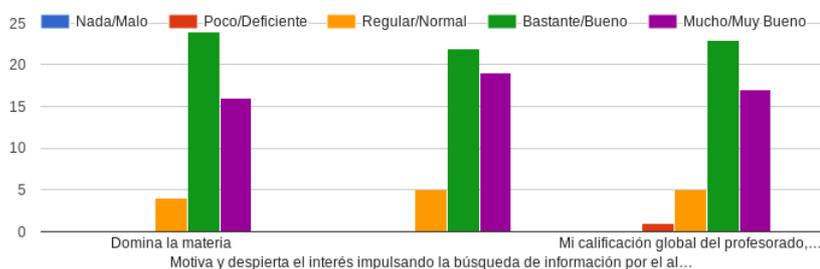
Gráfica 1: La duración del curso guarda proporción con los contenidos y con el volumen de trabajo necesario para el aprendizaje.

Gráfica 2: El espacio y ambiente de trabajo en el aula (equipamiento, iluminación, climatización, acústica) es adecuado.

Gráfica 3: La planificación establecida ha facilitado la realización del curso.

Gráfica 4: La organización de la acción formativa, referida a información, atención personal, resolución de incidencias, llevada a cabo por la coordinación, ha sido eficaz.

PROFESORADO



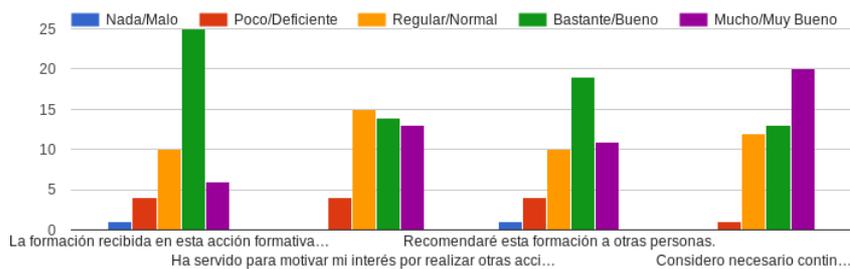
PROFESORADO

Gráfica 1: Domina la materia.

Gráfica 2: Motiva y despierta el interés impulsando la búsqueda de información por el alumnado.

Gráfica 3: Mi calificación global del profesorado, conjugando todas las cualidades que debe reunir como son, transmitir las ideas con claridad, suscitar interés por la materia, favorecer la participación..., es.

UTILIDAD Y SATISFACIÓN



UTILIDAD Y SATISFACIÓN

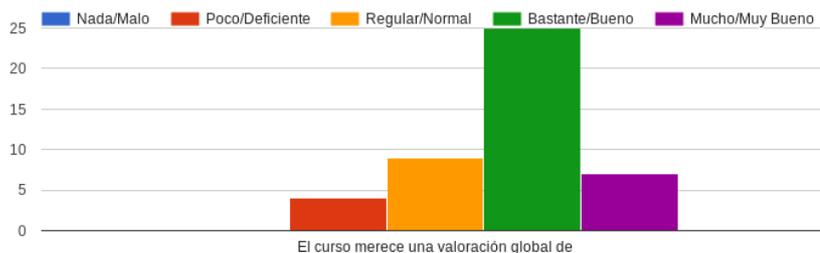
Gráfica 1: La formación recibida en esta acción formativa me ayudará a realizar mejor las tareas y/o funciones dentro de mi Equipo Base.

Gráfica 2: Ha servido para motivar mi interés por realizar otras acciones formativas en el ámbito del trabajo en red.

Gráfica 3: Recomendaré esta formación a otras personas.

Gráfica 4: Considero necesario continuar con este tipo de formaciones dirigidas a los Equipos Base.

VALORACIÓN GLOBAL DEL CURSO



VALORACIÓN GLOBAL DEL CURSO

El curso merece una valoración global de ...

¿Qué ha sido lo mejor de esta formación? 36 respuestas

Poder implicar a otros profesionales que normalmente no acuden a las sesiones organizadas por parte del Equipo Base como han sido la Psiquiatra y Psicólogo (4).

El profesor (2).

El grupo.

Aprender cosas nuevas en cuanto al trabajo en red

La confluencia de todos los miembros del equipo base para el análisis del momento en el que estamos como equipo.

La adaptación del profesor a las necesidades del grupo y su rápida respuesta ante los contenidos que nos interesaban.

Ha mejorado la relación entre los miembros del equipo base

El interés general del grupo.

El ambiente creado, conocer a otros profesionales, ser escuchado desde el SMS, el entusiasmo del profesor, los contenidos aprendidos,...

El encuentro con los profesionales de las diferentes áreas.

La metodología utilizada.

El vínculo con los participantes.

El trabajo en grupo y el profesor tan cercano.

TRABAJO EN EQUIPO

La calidad asertiva del formador y la actitud positiva general del Equipo de alumnos por querer formarse como Equipo Base en TMGYD.

Nos ha servido para formar equipo y sentirnos parte del mismo, creando un clima adecuado y conociéndonos más.

Lo mejor ha sido el gestor de tareas, sobre todo poder pararnos a pensar en el trabajo que desarrollamos, reconocer los recursos, plasmarlo por escrito, el sociograma y hacer evidente y consciente las necesidades. Plasmarlo en el documento y llevárnoslo. También planificar las tareas para el año que viene, valorando entre todas las dificultades y por donde ir. Nos ha servido mucho para concretar, escribir y planificar... Algo que usualmente no hacemos. También plantear actuaciones concretas para todo el año. Una función de impulsos y conocimiento mutuo. Es muy positivo.

La metodología utilizada, muy dinámica y motivadora.

El trabajo en equipo, la posibilidad de coordinarnos.

El encuentro entre los profesionales, las puestas en común.

Consolidar el equipo base y generar lazos.

Sociograma.

El equipo.

La metodología llevada a cabo, con participación activa del grupo, y la calidad del formador a la hora de transmitir ideas y conceptos.

El contar con tiempo para compartir experiencias y aprendizaje con el resto de personas del equipo base.

La motivación e interés mostrados por todo el grupo desde el principio y el buen hacer de Pencho en la guía y creación del equipo.

Posibilidad de trabajar en equipo con otros profesionales.

Tener un espacio de contacto con mis compañeros.

Lo mejor de las sesiones ha sido sin duda el profesor que las ha impartido. Ha impartido clases muy dinámicas y ha favorecido en todo momento la participación activa de todos y la implicación.

El profesor encargado de impartir la formación, tiene buen dominio de la materia, fomenta la participación, facilita mostrar las opiniones, crea buen ambiente de trabajo, realiza las sesiones de una forma amena.

La puesta en común de dificultades y fortalezas de cada uno de los implicados en la coordinación. dotar a los equipos de unos instrumentos comunes de trabajo. Dotar al equipo de una filosofía de trabajo común.

Conocer a nuevas compañeras de profesión así como una nueva manera de trabajo en red.

¿Qué habría que mejorar? 35 respuestas

Ampliación del curso (4).

El poco tiempo en el que se imparte.

Los recursos.

El tiempo es algo escaso, precisaría de mayor tiempo para tratar en más profundidad algunos temas.

Planificar con más tiempo las sesiones.

Duración y ampliación de materias concretas.

Mas contenido de como llevar a cabo el trabajo en red.

La planificación de los contenidos en referencia a las necesidades reales del grupo.

La formación en sí, escasos contenidos y muy disperso.

Los medios técnicos.

Profundizar en los métodos.

Quizás explicar al principio un poco más el protocolo.

Disponibilidad de más tiempo de formación.

Para este tipo de actividad formativa, en donde la acomodación cobra especial importancia por el tipo de metodología activa y participativa del alumnado durante todo el curso, es aconsejable mejorar EL CONTEXTO en el que se desarrolla. En este caso, las infraestructura utilizada en La Casa del Mar, (sitio en el que se ubica entre otros la USMD), ha sido del todo deficiente y ha incidido negativamente en el proceso formativo del alumnado y también, porque no decirlo, en el propio docente.

Que sería necesario ampliar los temas para poder aplicarlos a nuestro trabajo.

Mayor profundidad, más tiempo para desarrollar y aplicar los mismo que en el contexto local en casos de personas. Profundizar en técnicas (narrativas, diagnósticos compartidos etc) Incorporar a más profesionales (psiquiatra y/ o psicólogo) y todos los que formamos el equipo para trabajar en la misma línea, conceptos, lenguajes... etc. Potenciar encuentros de trabajo, reflexión ... donde esté todo el equipo base para avanzar en la intervención conjunta.

Más tiempo.

La planificación del tiempo.

El tiempo.

Tiempo de las sesiones.

Aterrizar las propuestas.

Creo que ni el sitio en el que se ha impartido el curso ni los equipamientos existentes en el mismo, son los más adecuados para realizar este tipo de acciones formativas, precisamente porque su sentido lo encuentra en los rasgos metodológicos con los que se desarrolla el mismo, (dinámica participativa y activa del grupo).

Su duración escasa.

La gestión del tiempo para las distintas actividades.

Ampliar la duración del curso para dar más tiempo a integrar contenidos.

La implicación en el tema de otros ámbitos.

La convocatoria de los profesionales implicados.

El problema no es la formación en sí. Hay intención en que se establezca dicha coordinación pero existen problemas más de fondo que la impiden. Y no tienen nada que ver, con que sepamos mas o menos herramientas. Existe mucha voluntariedad, pero lo que hay que trabajar y ver, cuales son esas dificultades municipio, por municipio y buscar una solución.

Que este protocolo pueda llegar a ser una realidad, realizando sesiones formativas de lo IMPORTANTE y NECESARIO que es la coordinación a los profesionales con capacidad de mando y decisión, para que faciliten el personal y permisos para poder llevarlo a cabo.

La participación de todos los implicados.

La concreción y delimitación de funciones de las partes implicadas en esta propuesta.

Lo primero y fundamental, dar sentido a esta formación. El grupo estaba en otra fase, no en formación, sino en ver obstáculos para implementarla.

¿Qué habría que mejorar? 29 respuestas

Nada en particular (4).

Tiempo.

Seguir hasta el final.

Más tiempo.

Tiempo.

Más tiempo para profundizar en algunos aspectos.

Respuestas concretas a necesidades concretas.

Mejor didáctica y más organización y eficacia en la consecución de los objetivos.

Más didáctica.

Algo más de tiempo para consolidar mejor los contenidos.

Un sitio adecuado, (infraestructura y equipamiento), para poder impartir y desarrollar el curso máxime teniendo en cuenta su metodología.

Se extrae de lo señalado arriba.

Acompañamiento del profesor en el proceso de iniciación del equipo base.

Nada.

Falta de tiempo, y los responsables políticos que apoyen nuestras iniciativas de mejora.

Mayor participación de los integrantes del grupo.

El material audiovisual.

A colación con lo expuesto, una mejor instalación y equipamientos que favorezcan una adecuada acomodación a las características inherentes al desarrollo del curso.

Más tiempo para formación y dinámicas de grupo.

Respuestas de mejora.

Mayor duración del curso.

Ha faltado mucho personal relacionado con éste ámbito que no ha sido citado y que es necesario que participen en éstas sesiones. Destacar que no ha habido ninguna persona de alto cargo que pueda escuchar propuestas y dificultades para poder trasladarlas y poner una solución.

profesionales con capacidad de mando del ámbito de salud que tienen que permitir el tiempo y espacio para que sea una realidad la coordinación, NO HABÍA NADIE. Tampoco se ha citado a trabajador social de atención primaria, psiquiatras, psicólogos... Del ámbito de salud SOLAMENTE estaban presentes una parte de trabajadores sociales, NADIE SANITARIO.

La presencia de todas las partes implicadas en la coordinación.

La idea de utilidad de lo que se ha estado trabajando.

Algunas personas con capacidad de decidir en relación a salud mental.