

AUTONOMIA PERSONAL Y DEPENDENCIA

Imanol SANZ HERNANDEZ

FOMENTO MOTIVACIONAL Y
DESARROLLO DE LA
AUTONOMIA EN UN CENTRO
OCUPACIONAL

TFG/GBL 2017



Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea

Grado en Trabajo Social

Grado en Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

Gradu Bukaerako Lana

***FOMENTO MOTIVACIONAL Y DESARROLLO DE
LA AUTONOMÍA EN EL CENTRO OCUPACIONAL***

Imanol Sanz Hernandez

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
GIZA ETA GIZARTE ZIENTZIEN FAKULTATEA

**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
NAFARROAKO UNIBERTSITATE PUBLIKOA**

Estudiante / Ikaslea

Imanol Sanz Hernandez

Título / Izenburua

Fomento motivacional y desarrollo de la autonomía en el Centro Ocupacional

Grado / Gradu

Grado en Trabajo Social

Centro / Ikastegia

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales / Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea
Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa

Director-a / Zuzendaria

Idoya Gonzalez Gorriz

Departamento / Saila

Trabajo Social / Gizarte Lana

Curso académico / Ikasturte akademikoa

2016/2017

Semestre / Seihilekoa

Primavera / Udaberrik

Resumen

Este Trabajo Fin de Grado pretende ofrecer un plan de intervención de mejora de la motivación de las personas usuarias, trabajando en base a la autonomía, en una estructura como es el Centro Ocupacional de Aranzadi de la entidad Elkarkide.

Las personas que conviven con algún tipo de enfermedad mental, sufren las consecuencias de la sintomatología negativa que hace que pierdan el interés por las cosas. Entre ellas la falta de motivación.

El objetivo del trabajo es crear una metodología y batería de acciones para generar y fomentar un pequeño incremento de motivación, partiendo de la motivación intrínseca y extrínseca de cada persona con el objetivo de generar bien estar a la persona.

Palabras clave: motivación; autonomía; Centro Ocupacional; persona; bienestar.

Abstract

This End of Degree Project aims to provide a plan of action for the improvement of the motivation of the individual users, working on the basis of autonomy, in a structure such as the Occupational Centre of Aranzadi Elkarkide.

Some of the people who live with some kind of mental illness suffer the consequences of negative symptomatology, which causes them to lose interest in things. Among which is a lack of motivation.

The objective of the project is to create a methodology and battery of actions and activities to generate and promote a small degree of motivation based on the intrinsic and extrinsic motivation of each person, with the aim of generating well being.

Keywords: motivation; autonomy; Occupational Centre; person; well being.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. OBJETIVOS.....	2
2. HIPÓTESIS.....	3
3. MARCO TEÓRICO	4
3.1. Motivación	4
3.1.1 Motivación intrínseca	6
3.1.2. Motivación extrínseca	8
3.1.3. Motivación eterna	9
3.2. Autonomía	10
3.3. Diferentes teorías	12
3.3.1. Teoría de Alderfer	12
3.3.2. Teoría de las necesidades de McClelland.....	13
3.3.3. Teoría de Víctor Vroom.....	14
3.4. Salud mental	15
3.5. Centros ocupacionales.....	18
3.6. Elkarkide.....	23
3.7. Centro ocupacional Aranzadi de Elkarkide	27
4. METODOLOGÍA	33
4.1. Organización interna en el equipo educativo	36
4.2. Acciones	36
4.2.1. Acciones generales para todas las personas usuarias del centro	36
4.2.2. Acciones para el Programa de Mantenimiento	41
4.2.3. Acciones para el programa Avanzado	42
4.2.4. Acciones de recompensa	44
5. MATERIALES Y HERRAMIENTAS	45
6. RESULTADOS.....	46
6.1. Cuestionario de Satisfacción de los de Centros Ocupacionales de Elkarkide	46

6.2. Cuestionario de Motivacion al Programa Avanzado	50
6.3. Cuestionario de Motivacion al Programa de Mantenimiento.....	51
6.4. Análisis de grupo de discusión	52
6.5. Porcentajes de asistencia del ultimo año.	57
CONCLUSIONES	58
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	66
Anexo I: Cuestionario de Autoevaluación.....	66
Anexo II: Plan de tarea semanal para el Programa Intensivo.....	69
Anexo III: Cuestionario de Satisfacción de la Entidad Elkarkide	70
Anexo IV: Cuestionario de motivación para el Programa Avanzado y Programa de Mantenimiento, de elaboración propia	75

INTRODUCCIÓN

La idea de escoger este ámbito de trabajo surge durante el desempeño de mi labor como educador en el Centro Ocupacional de Aranzadi, en la entidad Elkarkide.

Elkarkide y el Centro Ocupacional de Aranzadi, surgen en el año 1991 por iniciativa social, sin ánimo de lucro, subvencionados por el gobierno de Navarra (Agencia Navarra para la dependencia y Servicio Navarro de Empleo) y en coordinación con la red de salud mental.

Su misión es mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad mental, ofreciendo servicios y productos de calidad, bajo principios de excelencia en la gestión, y de responsabilidad social, al mismo tiempo que buscan satisfacer las necesidades y expectativas de todas las personas con las que se trabaja.

Éstas, son personas que padecen trastorno mental grave acompañado de diferentes sintomatologías. En este caso la sintomatología negativa es la que hace menoscaba en la vida social, personal y laboral de estas personas: ansiedad, preocupación, miedo, depresión o el sentirse abrumado frecuentemente, que las excluye de la vida cotidiana normalizada y de la autodeterminación para sus propias decisiones. Por ello, pierden el hábito de ocuparse de sí mismos y les llevan a situaciones de pasividad y falta de iniciativa

Sumado a este factor, otras circunstancias surgidas de la convivencia y el trabajo diarios junto a estas personas, durante un periodo suficientemente amplio, me han proporcionado la oportunidad de ver actos y circunstancias, que analizados posteriormente, me han llevado a concluir, que en determinados momentos, estas situaciones vienen provocadas, o tienen su origen en una falta de motivación general en las personas usuarias.

Por ello, y desde la experiencia adquirida, desarrollo y detallo a continuación el trabajo realizado y orientado a la estimulación de la motivación en este ámbito.

Para poner fin a esta breve introducción, quiero reseñar, que una vez tomé la decisión firme de desarrollar este proyecto, y comencé a trabajar en él, me atreví a proponerlo en el centro Elkarkide, lo estudiamos conjuntamente, y decidimos ponerlo en funcionamiento. Aprovecho, para al final de esta exposición, refrendar algunas conclusiones obtenidas del seguimiento del mismo.

1. OBJETIVOS

Objetivos generales:

- Conseguir que las personas usuarias se encuentren más motivadas a la hora de asistir al Centro Ocupacional.
- Conseguir mayor satisfacción en las personas usuarias al asistir al centro.

Objetivos específicos:

Que las personas usuarias adquieran:

- Empoderamiento.
- Autonomía.
- Generar un buen clima en el trabajo en grupo.
- Hacerlas parte activa del centro.

2. HIPÓTESIS

Las personas usuarias, al realizar estas acciones tendrán:

- Disposición de asistencia.
- Mayor participación en la toma de decisiones.
- Mayor implicación en la aportación de propuestas.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Motivación

En la vida, uno de los pilares principales que va a marcar el camino de cada persona, es la motivación.

“Hablar de motivación es, hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta, hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales.” (Arias, 2004, citado en, Montserrat, Bautista, Sánchez, & Cruz, 2011, p.12) .

Dicho de otra manera, es lo que lleva a los individuos a realizar diferentes acciones y a tomar determinadas decisiones. Igualmente, es uno de los principales fenómenos que hacen crecer en proceso vital a la persona.

“El hecho de que las personas nos guíen por motivaciones diferentes se debe a las distintas creencias o modelos que cada uno de nosotros tiene sobre el mundo. Dichas creencias actúan como sistema descodificador de la realidad, brindándonos interpretaciones determinadas e individuales. Esta subjetivación de la realidad es la que, frente a hechos concretos, nos hace desarrollar actitudes diferentes a las de otros individuos” (Muñoz, Regás, & Pérez, 2006, p.66).

Ninguna persona es igual a otra. Los intereses, necesidades e ilusiones de cada sujeto son diferentes. Por tanto, la individualización debe ser y de hecho es, el valor central de los servicios que prestan apoyos a las personas.

A cada persona le influyen motivaciones diferentes, debido a que en cada individuo las necesidades varían por infinidad de motivos. Esto genera diferentes patrones de comportamiento.

Los valores sociales también son diferentes y modifican a la persona con el paso del tiempo, provocando un proceso dinámico en ella. Aun siendo personas semejantes siempre habrá alguna diferencia.

Me gustaría señalar la frase de Speight, por su sencillez. Señala perfectamente la complejidad y la sencillez por la que se caracteriza cada persona: "Todas las personas son como el resto de las personas, como algunas personas y como ninguna persona" (López, Marín, & de la Parte, 2004,).

Las motivaciones de las personas están relacionadas con su comportamiento, Chiavenato muestra tres premisas del comportamiento humano:

- "El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente, influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos originándose así en causas internas y externas.
- *El comportamiento es motivado.* En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo. Orientado hacia el logro de algún objetivo
- *El comportamiento está orientado hacia objetivos.* En todo comportamiento existe un "impulso", "un deseo", una "necesidad", expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento." (Chiavenato, 2001, citado en, Montserrat et al., 2011, pp. 12-13).

Consecuentemente, el comportamiento de cada persona dice mucho de su motivación y sus expectativas. Todo lo que hace la persona está motivado por algo, ya sea bueno o malo, y produce querer cumplir unas metas concretas y personales. Para ayudar a orientar la motivación de la persona hacia su objetivo, es importantísimo analizar su comportamiento y, sobre todo, que ella misma sea quien valore su funcionamiento y expectativas.

Asimismo, un elemento primordial es la manera de sentir las emociones. Éstas, son las que llevan a las personas a comportarse de una manera u otra. Si la persona realmente quiere llegar a la adquisición de un hecho, el sentimiento y las ganas van a ser intensas y en consecuencia, harán a la persona emplear todos los medios posibles para conseguir su

objetivo. Cada individuo siente de forma diferente cada emoción, de ahí la importancia de gestionar esas emociones para poder utilizarlas en beneficio propio.

Como dice (Rogers, 2011) en el libro *“El proceso de convertirse en persona”*, el individuo al sentir, *“adquiere la capacidad de cambiar, reconocer y aceptar sus sentimientos y experiencias, formular constructos provisionales, descubrirse en su propia experiencia como una persona cambiante, y establecer relaciones auténticas y estrechas; en fin; se convierte en una unidad y alcanza la integración de sus funciones.”* (p.36)

En este ámbito de la motivación, uno de los libros que más se acerca a definir la motivación es *“La Entrevista Motivacional”* (Miller & Rollnick, 2013). Esta obra, habla de la importancia del terapeuta a la hora de plantear y dirigir el camino hacia la motivación, la influencia sobre el paciente en su cambio. En el caso de muchas personas, es necesario que alguien haga visible la necesidad del cambio. Una vez conseguido, el siguiente paso es que la persona sea consciente y empiece a elegir el camino de su propio cambio. La persona debe hacerse responsable de su proceso, y el terapeuta acompañarle en el camino.

Johann Wolfgang von Goethe escribió: *“Si tratas a una persona como es, permanecerá como es, pero si la tratas como si fuera lo que debe o puede ser, se convertirá en lo que debe o puede ser”* (Miller & Rollnick, 2013, p. 79).

3.1.1 Motivación intrínseca

Se entiende por motivación intrínseca, cuando el sujeto realiza una acción, o decide adoptar un comportamiento determinado siguiendo sus propios sentimientos e impulsos. Cuando la mayor recompensa es la delicia de realizar dicha acción, y no la consecución de ella. Así pues, la motivación intrínseca nace del placer que se consigue al realizar una tarea concreta o en el proceso de realización, y no del objetivo de obtener algún resultado.

“Las personas se mueven no sólo por lo que esperan recibir del entorno, sino también por lo que esperan modificar interiormente (por ejemplo, el interés por aprender, o por disfrutar” (Muñoz et al., 2006, p. 66).

Como cita el Dr. Francesc Rovira Toda (2014), “según J. A. Marina (2011), toda motivación ha de encontrar su energía en un deseo y que, en último término, todos ellos derivan de tres deseos fundamentales:

a) *El deseo de bienestar personal*. De pasarlo bien, de estar a gusto con lo que hago y con las personas con las que convivo. De evitar el dolor, la tensión y la ansiedad.

Ahora bien, este deseo de *placer* debe equilibrarse con la *realidad*. Ésta tiene sus exigencias, sus obligaciones. De ahí que los deseos se han de educar para que puedan satisfacerse de manera adecuada, y favorezcan la deseada motivación intrínseca (...)

b) *El deseo de relacionarse socialmente*, formar parte de un grupo, y ser aceptado. Es el deseo innato de pertenencia. Somos relación. La formación de vínculos afectivos sólidos desde los primeros días de vida del niño, son esenciales para su sana maduración. Tan esenciales, que si después la vida le trata duramente, tendrá muchas más posibilidades de superar y salir airoso de situaciones verdaderamente difíciles (R. Spitz (1988); J. Bowlby (1993); F. Rovira (2000); B. Cyrulnik (2005). (...) a través de Rovira 2014)

c) *El deseo de superarse*. Es un deseo ampliamente desarrollado por los autores más importantes en psicología evolutiva y educativa. Es el camino, impulsado desde el interior de la persona, hacia la autonomía, la autoestima, la competencia. Es un deseo innato”.

Los deseos, surgen del interior de los sentimientos de la personas, relacionándolos con su propia vida. Para que estos puedan satisfacerse, deben ser educados en el día a día adaptándolos a la actualidad, contando con las obligaciones y exigencias. Desear y sentir a partir de una obligación a pesar de que ésta no sea del todo agradable. Si el proceso está encaminado a un objetivo positivo, también se hablaría de una motivación intrínseca. Ya que ésta, se encuentra en el proceso de realización.

Las relaciones sociales en el proceso vital, son determinantes para la motivación o desmotivación. Lo que éstas generan tiene mucho valor para la persona. Además, es posible trabajar con individuos, pero siempre teniendo en cuenta que estos pertenecen a diferentes grupos sociales (familia, amigos, escuela, trabajo, equipo de fútbol...etc.) y viceversa. Los

grupos están compuestos por individuos. Por ello, es ineludible tener en cuenta a los diferentes grupos que los rodean, a la postre, causantes de la motivación del sujeto.

En definitiva, la motivación intrínseca está ligada con los deseos e impulsos de la persona, los cuales causan un efecto positivo en la misma.

3.1.2. Motivación extrínseca

“La motivación extrínseca, es aquella que lleva al individuo a realizar una determinada conducta, para satisfacer otros motivos que no son la actividad en sí misma” (Francesco, 2011, p. 21). Un ejemplo claro, el trabajar. Tener un empleo que únicamente se defiende por el hecho de obtener un sueldo al mes, aunque el trabajo en sí no guste a la persona.

“Pero cabe destacar que autores como Pervin (1985), sostienen que la presencia de recompensas puede estorbar en la ejecución de la tarea, ya que la actividad sólo se realiza por el hecho de obtener algún tipo de beneficio, perdiéndose de vista los aspectos más importantes de la propia tarea” (Francesco, 2011, p. 22).

Realizar una tarea por el mero interés de obtener algún tipo de beneficio no personal, va a provocar que se pierda interés por la tarea y esta se realice con menor calidad.

“Las personas se mueven fundamentalmente por incentivos externos para actuar, ya sean positivos (compensación, economía, estatus, alabanzas) o negativos (castigos)” (Muñoz et al., 2006, p. 66).

En la motivación extrínseca, la manera de funcionar de la mente, es aplicar una conducta, para cubrir una necesidad, es decir, un medio para lograr un fin. Por consiguiente, es más superficial y está más vacía de sentimientos que la motivación intrínseca, pero por otro lado, puede ser una fuerza muy intensa. Los quehaceres o la mayoría de cosas se vuelven mucho más atractivos o llevaderos, cuando se obtiene una recompensa al final.

Cuando en la persona predomina la motivación extrínseca, es perceptible que la tarea se hace más costosa y el tiempo de realización aumenta, incluso es habitual intentar retrasarla. La ejecución de la misma podrá ser de calidad, pero motivada por alguna recompensa y no por buscar la perfección ni la satisfacción personal.

La fuerza de voluntad es necesaria sobre todo para realizar acciones que no sean de gusto para la persona. Por eso se busca algún tipo de motivación además de la simple realización de la acción. A eso nos referimos con la motivación externa.

3.1.3. Motivación eterna

“Desde hace algunos años, se asume que existen tres tipos de motivaciones que nos mueven a actuar: motivación externa o extrínseca, motivación interna o intrínseca y motivación trascendental. Los autores reflexionan sobre cómo las empresas podrían lograr en sus empleados una motivación "eterna", es decir, una motivación que persista en el tiempo, y que establezca un compromiso a largo plazo entre la organización y sus miembros. Parece que una motivación de éstas características debería provenir sobre todo, de la estimulación de la motivación interna, debería estar enfocada al cumplimiento de las necesidades y, especialmente, de las ilusiones de las personas de la organización. Para forjar esta motivación eterna, será necesario que en la empresa se instaure la cultura de motivación "a la carta", integrando y alineando las necesidades y expectativas de cada empleado con las de la organización.” (Muñoz et al., 2006)

La motivación eterna básicamente, une la motivación intrínseca de cada persona dentro de la organización o empresa con los propios objetivos de ésta. En caso de que éstos encajen, se dará dicha motivación. Para ello, es clave que la organización se adapte a las motivaciones y las exigencias de las personas. Es necesario facilitar a los empleados o miembros, los espacios colectivos y facilidades para manifestar sus inquietudes y propuestas, para después intentar darles salida dentro de la organización (“motivación a la carta”).

“La “motivación a la carta” debería tener en cuenta que las motivaciones individuales son cambiantes y evolucionan en función de la edad y de las circunstancias (por ejemplo, no nos mueven las mismas cosas a los treinta que a los cincuenta años, o en el puesto de Jefe de Producto que en el puesto de Director General). Por tanto, los planes motivacionales deberán ser elaborados con rigor a partir de la interacción con cada empleado (¿a qué aspiras?), (¿Cuáles son tus sueños?,...), reflejando el contexto, peculiaridades y deseos (de pertenencia, de poder, de afiliación, de reconocimiento,...) de cada individuo” (Muñoz et al., 2006, p. 72).

3.2. Autonomía

“Autonomía, significa establecer la validez definitiva de una norma mediante el juicio normativo de uno mismo” (Sieckmann, 2008, p. 474). Para ser capaz de validar una norma, es necesario que la persona cuente con responsabilidad, independencia y cierto poder de decisión.

“La autonomía, es un rasgo del proceso de toma de decisiones o formación de juicios normativos” (Sieckmann, 2008) . La autonomía es el concepto principal con el que trabajar la motivación, por eso es importante respetar la autodeterminación de las personas, y que sean ellas quienes marquen el ritmo y camino de su propia intervención. La autonomía y la autodeterminación son conceptos que van de la mano, y hoy en día se han convertido en uno de los pilares a la hora de conseguir calidad de vida, de ahí la importancia en desarrollarlo.

De un modo u otro, ya sea de otras personas, de recursos o de otros bienes, las personas en general somos dependientes. En personas con enfermedad mental grave este factor aumenta, y fomentar la autonomía es todavía más complicado.

La autonomía representa la regulación de la conducta de la persona, por normas construidas y gestionadas por el propio individuo, en base a la sociedad. Una persona autónoma es quien decide conscientemente las reglas que van a regir su comportamiento. “La autonomía como *capacidad* requiere que un agente sea capaz de tomar decisiones autónomas, esto es, que sea consciente de que debe establecer prioridades entre pretensiones o argumentos normativos contrapuestos, y que sea capaz de ponderar estos argumentos correctamente” (Sieckmann, 2008, p. 475)

Como dijo *Jack Lang* “La autonomía es un requisito para la eficacia”(MODERNA, 2008, p,. 6). Es uno de los conceptos más importantes a la hora de llevar a cabo los objetivos personales de cualquier individuo, ya que, la motivación va en los sentimientos, y únicamente es cada uno quien puede controlarlos. Por ello, tener autonomía para poder llevar a cabo los propios objetivos, es primordial para conseguir eficacia personal. Tomando decisiones de forma autónoma, aun no siendo el resultado de la acción el más esperado, es muy probable que consigamos el objetivo de la autorrealización (siendo conscientes que de los errores también se aprende).

Una palabra clave que se suele vincular a la de autonomía, es: “herramienta”. Tener herramientas para poder afrontar el día a día más correctamente generará autonomía, tanto en la toma de decisiones, como en la práctica diaria. Las herramientas para ensayar se consiguen mediante experiencias, vivencias y conocimientos.

Cuando el individuo teniendo en cuenta todas las opciones, es capaz de razonar y escoger la opción más adecuada, a esa persona se le considera autónoma. Si además, es capaz de analizar y relacionarlo con su pensamiento, se produce un vínculo casual que lo convierte en una toma de decisión coherente con sus premisas.

Cuando la persona consigue realizar esto, llega al vínculo casual entre los hechos y acciones que se producen. Esa vinculación nos lleva al concepto de responsabilidad. La toma de decisiones tiene consecuencias, y afrontar la responsabilidad de las mismas se considera autónomo consciente. Los valores, principios, creencias y sentimientos de la persona, que a su vez, van de la mano con la conciencia de la persona, están vinculados con la autonomía, y esto afecta directamente a la toma de decisiones. Para la construcción de la misma, son imprescindibles: voluntad, libertad y autoestima.

La responsabilidad es un valor que permite a las personas reflexionar, orientar, administrar y valorar las consecuencias que puede tener sus actos. Después, al pasar a la puesta en práctica, estos conceptos se magnifican, ya que las acciones pasan a tener consecuencias aunque se pretende que sean en pro de la mejora personal, social, laboral, cultural y natural.

Como dice Aviram y Yonah, “La persona autónoma es quien controla su propia vida, determina sus propias metas, y actúa de manera racional y efectiva para lograrlas” (MODERNA, 2008, p. 6). A sabiendas de que probablemente, todas las decisiones tomadas no serán siempre las más correctas. Pero saber reaccionar ante una mala decisión, es parte de la autonomía y responsabilidad.

“Pienso que mi esposa y yo consideramos que uno de nuestros mayores logros es poder mantener una comunicación real con nuestros hijos ya adultos y con sus cónyuges, y que ellos también puedan hacer lo mismo con nosotros.” (Rogers, 1982, p. 10).

Rogers se refiere a que sus hijos e hijas, se han proporcionado de herramientas suficientes como para tomar decisiones, tener opinión propia y ser autónomos, y en consecuencia, tener una conversación real con las personas que desde el principio les han influenciado en su proceso de autonomía.

Según dice Savater, “Educar no es fabricar adultos según un modelo, sino liberar en cada hombre lo que le impide ser el mismo” (MODERNA, 2008, p. 6).

La autonomía en una persona no se genera de la noche a la mañana, sino que es un proceso, en el que a la persona se le dota de herramientas, para que pueda llevar a cabo su propia autonomía a través de vivencias y experiencias.

Cada persona es diferente y única, por lo tanto, la autonomía y la manera de afrontarla también serán diferentes.

Este concepto es importante ya que va de la mano con el concepto motivación. Nos construimos autónomos en aquellos ámbitos que más nos interesan o nos motivan. Por ejemplo: si a una persona está motivada por aprender a cocinar y aprende. Después, esa persona será totalmente autónoma cuando tenga que cocinar en su casa. Es más fácil ser autónomo en algo que motiva a la persona, que en algo que le sea indiferente.

3.3. Diferentes teorías

3.3.1. Teoría de Alderfer

Como escriben (Montserrat *et al.* 2011 p.17) sobre esta teoría:

“Clayton Alderfer, tomó como referencia la Teoría de Maslow, proponiendo en su teoría la existencia de tres grupos de necesidades básicas como son: existencia, relación y crecimiento, debido a esto su teoría es conocida como Teoría ERC.

En las necesidades de Existencia, se enfocó a los requerimientos elementales, es decir, a las necesidades básicas de subsistencia. Las necesidades *de Relación*, comprenden el deseo que tenemos de mantener vínculos personales importantes. Estos deseos sociales y de estatus, exigen para satisfacerse, el trato de

las demás personas. Las necesidades de *Crecimiento*, constituyen el anhelo interior que posee cada persona para superarse (Robbins, 2004 citado en Montserrat *et al.* 2011).

Alderfer, señala la posibilidad de estar activos en dos o más necesidades de forma simultánea, ya que no supone un ordenamiento inflexible, que señale la satisfacción total de las necesidades inferiores, antes de poder pasar a la siguiente necesidad; así también, si se reprime la gratificación de las necesidades superiores, se acentúa el deseo de satisfacer las inferiores, es decir, se presenta una dimensión de frustración y regresión, ya que al frustrarse una necesidad superior, se despierta, acentuando, el deseo del individuo de compensar una necesidad inferior (Robbins, 2004 citado en Montserrat *et al.* 2011).

Es así, que la teoría ERC se considera más congruente con las diferencias individuales que poseen las personas. Variables como la educación, antecedentes familiares y ambiente cultural, pueden modificar la importancia o el impulso de las necesidades de los individuos (Robbins, 2004 citado en Montserrat *et al.* 2011)”.

Esta teoría se asemeja claramente a lo que en un centro ocupacional se trabaja. Sobre todo las necesidades de relación y las de crecimiento, y mediante estas, también es posible trabajar las necesidades de existencia. Con cada persona se trabaja de diferente manera y diferentes necesidades, pero se podría decir que todas las personas usuarias de un centro ocupacional estarían entre estas tres necesidades, sobre todo la de relación y crecimiento. Tanto las expectativas de sociabilidad como de crecimiento personal, además de poder trabajarlas paralelamente, son la esencia de trabajo de los centros ocupacionales.

3.3.2. Teoría de las necesidades de McClelland

“McClelland en cambio, enfoca la teoría a partir de tres tipos de necesidades a partir de la cita de (Montserrat *et al.* 2011 p. 18)

“*Necesidades de Logro*: Algunas personas tienen un impulso irresistible de triunfar, luchan más por las realizaciones personales, que por las recompensas del éxito en sí. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha

hecho anteriormente, tienen el impulso de sobresalir, de tener realizaciones sobre un conjunto de normas, y de la lucha por alcanzar el éxito.

Necesidad de Poder: Es la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no la habrían hecho de otro modo, es decir, el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás; prefieren encontrarse en situaciones de competencia y posición y, están más interesados en el prestigio y en ganar la influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz.

Necesidad de Afiliación: Las personas con grandes deseos de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren situaciones de cooperación que las de competencia, y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca, ya que impera el deseo de tener relaciones amistosas y cercanas.”

En este caso, tiene mucho sentido lo que dice McClelland, ya que las personas tienen una aspiración, ya sea de logro de poder, o bien de afiliación, de alguna manera, es el objetivo por el que voluntariamente acuden al centro ocupacional. Para afrontarlo, se detecta la necesidad de cada persona, se le prestan herramientas con objeto de que ellos mismos, desarrollen las capacidades necesarias para conseguir sus objetivos. El centro ocupacional, siendo un espacio de crecimiento personal, ofrece lo necesario para lograr las propuestas de cada persona.

3.3.3. Teoría de Víctor Vroom

La última teoría, de Vistor Vroom, es redactada de nuevo por (Montserrat *et al.* 2011, p. 19):

“La Teoría de las Expectativas propuesta por Víctor Vroom, se considera una de las explicaciones de la motivación más aceptadas de la actualidad. Afirma que la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa, que proporcione cierto resultado que el individuo encuentra atractivo. En términos más prácticos, ésta teoría asegura que un empleado se sentirá motivado para hacer un gran esfuerzo si cree que con esto tendrá una buena evaluación de desempeño que le de recompensas de la organización que satisfagan sus metas personales. Para su explicación propone tres tipos de relaciones (Robbins, 2004, citado en Montserrat *et al.* 2011)”):

Relación de esfuerzo y desempeño: Probabilidad percibida de que ejercer cierto esfuerzo llevará al desempeño.

Relación de Desempeño Recompensa: Grado en el que el individuo cree que desenvolverse a cierto nivel le traerá el resultado deseado.

Relación de recompensa y metas personales: Grado en el que las recompensas de la organización satisfacen las necesidades o metas personales del individuo, así como el atractivo que tengan para él.

La clave de esta teoría está en comprender las metas de los individuos y el vínculo entre esfuerzos y desempeño, desempeño y recompensa y, recompensa y satisfacción de las metas individuales (Robbins, 2004 citado en Montserrat *et al.* 2011)".

La expectativa de cada persona es lo más valorado en un centro ocupacional, ya que según sea la expectativa se va a trabajar de una manera o de otra. Es importante que la persona tenga la opción de avanzar. Dar valor al esfuerzo realizado obteniendo recompensa, y dando fluidez a las expectativas de la persona. Generar herramientas para el avance personal de la persona en sus objetivos y que estos se vean recompensados.

3.4. Salud mental

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), "La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad" (OMS, 2013).

Por otro lado, decimos que existe enfermedad mental o un trastorno, cuando existen alteraciones en los procesos afectivos y cognitivos en los sujetos. A causa de ello aparecen dificultades en el razonamiento y comportamiento, tienen además dificultades para adaptarse a la realidad. Estos problemas pueden deberse a dos factores; biológicos o ambientales. Por lo que las intervenciones que se realicen con este colectivo, deberán ir enfocadas en un marco bio-psico-social, que trate al sujeto en todos sus ámbitos y aspectos de la vida diaria.

La salud mental a día de hoy tiene dilatadísima trascendencia en nuestra sociedad, es uno de los factores más trascendentes hoy en día, a la hora de hablar de bienestar.

“Los trastornos mentales, en conjunto, constituyen la causa más frecuente de carga de enfermedad en Europa, por delante de las enfermedades cardiovasculares y del cáncer. Se estima que en una de cada cuatro familias hay al menos una persona con trastorno mental.

El impacto de los trastornos mentales en la calidad de vida, es superior al de las enfermedades crónicas, como: la artritis, la diabetes o las enfermedades cardíacas y respiratorias. La depresión unipolar figura como tercera causa de carga de enfermedad, tras la isquemia coronaria y los accidentes cerebro-vasculares, explicando el 6% de la carga causada por todas las enfermedades.

En el año 2020 este tipo de trastornos, serán los mayores responsables de la carga de enfermedad en el mundo, por encima de las enfermedades cardiovasculares y del cáncer y en términos de mortalidad, suponen la segunda causa de muerte de personas entre 15 y 34 años, después de los accidentes de tráfico” (Osasunbidea, 2012, p. 7).

El concepto de Salud Mental hoy en día tiene mucha trascendencia social y política. Es por ello, que las entidades políticas están invirtiendo esfuerzos y medios económicos, para que la población pueda tener unas mejores condiciones de Salud Mental.

“La salud mental se considera cada vez más una condición generadora de bienestar y productividad. En consonancia con esta visión, los países europeos están empezando a asumir la salud mental, como objetivos estratégicos de gobierno mediante el desarrollo e implementación progresiva, de políticas específicas de salud mental” (Osasunbidea, 2012, p. 9).

Viendo la salud mental desde un plano general, se podría decir que: “no existe una clara línea divisoria, entre la salud y la enfermedad mental. Es necesario diferenciar la ausencia de una buena salud mental (estilos de vida de riesgo, insatisfacción personal, dificultades de adaptación a los problemas de la vida diaria, etc.)” (Osasunbidea, 2012, p. 7).

Los casos en que no existen condiciones favorables que garanticen una buena salud mental, generalmente aparecen en entornos en los que las personas experimentan estados de ánimo

extremos. Estos, generan: voces, hablan cuando no hay nadie o también las llamadas audiciones, suspicacia y obsesión por diferentes temas, dificultades para concentrarse o pensar. A estos se les llama síntomas positivos.

Por otro lado, están los considerados síntomas negativos, estos serían, ansiedad preocupación, miedo, depresión o el sentirse abrumado. Estos son los aspectos que acompañan el crecimiento personal, siendo estos un condicionante adverso para el desarrollo del individuo.

No hay una forma clara de diferenciar estas experiencias, de hecho, en algunos casos llegan a ser experiencias psicóticas, y en otros en cambio simplemente un conflicto emocional fuerte.

“Las personas con un Trastorno Mental Grave presentan una serie de características comunes:

- Mayor vulnerabilidad al estrés, dificultades para afrontar las demandas del ambiente.
- Déficit en sus habilidades y capacidades para manejarse autónomamente.
- Dificultades para la interacción social, pérdida de redes sociales de apoyo que, en muchos casos, se limitan solo a la familia, y situaciones de aislamiento social.
- Dependencia elevada de otras personas y servicios sanitarios y/o sociales.
- Dificultades para acceder y mantenerse en el mundo laboral, lo que supone un obstáculo para su plena integración social y favorece la dependencia económica, la pobreza y la marginación.” (Artázcoz, Jiménez, González, & Reta, 2012)

Cada experiencia humana es diferente a otra, al igual que la manera de afrontar un mismo problema. Cada persona es única e irrepetible y su manera de afrontar conflictos también. Algunas personas pueden llegar a tener más de una de esas experiencias, otras en cambio, solamente una. Del mismo modo hay personas que para tratar estas experiencias acuden al centro de salud mental, y otras que no, al no resultarles estas estresantes.

En algunos casos las personas con enfermedad mental, no pueden o no tienen la capacidad de disfrutar de una buena relación social y pueden padecer anhedonia; la incapacidad para experimentar placer y pérdida de interés en muchas o casi todas las actividades. Define muchos de los casos con los que se pueden encontrar en el entorno de la enfermedad mental. No es que las personas no quieran implicarse ni participar en la actividad del centro, si no que por la sintomatología negativa de la enfermedad, comentada anteriormente, son incapaces de sentir ni experimentar gusto a la hora de realizar ciertas tareas. Igualmente, pueden padecer dificultades para plantearse y llevar a cabo objetivos o metas personales.

Las personas con trastorno mental grave, pertenecen a un sector de la sociedad que hoy en día es de los más vulnerables, por ello es importante y necesaria la legislación referida a este colectivo. El objetivo principal es proteger los derechos y las necesidades de éste pero además la legislación se encarga del acceso a los cuidados médicos, la rehabilitación, la integración total en la comunidad y la promoción de la salud mental en otros sectores de la sociedad.

3.5. Centros ocupacionales

Los Centros Ocupacionales, son espacios protegidos para personas discapacitadas o con enfermedad mental que tengan una prestación no garantizada. Cada Centro Ocupacional tiene sus características. La función principal de estos suele ser, la ocupación de las personas para su propio desarrollo personal, social y laboral.

A pesar de que cada centro tenga sus propias características, se podría que todos ellos cumplen un tipo de patrón o características comunes. (Hernández, 2015, p. 9, citado por Marín Gonzalez, A. I, de parte la Parte Herrero, J. M., Enero 2002).

- “- Centro abierto y flexible. Para poder adaptarse a las posibles necesidades de las personas usuarias, hay que tener flexibilidad. Y por otro lado, abierto, para tener contacto con otros servicios de salud, sociales, ocio, y tener contacto directo con las familias.
- Profesionalizado. El centro debe tener un proyecto en común y contar con profesionales especializados, que adapten el trabajo del centro a cada persona usuaria y, así poder hacer un seguimiento y sus respectivas modificaciones.

- Calidad de vida. El centro ocupacional contribuirá a que las personas que acudan a este, aumenten la calidad de vida, la autonomía y el auto concepto. Podrán formar nuevas relaciones sociales y habilidades para el trabajo. Todo ello contribuirá a una mayor inserción social.
- Personas adultas con discapacidad. Usuarias de este servicio serían las personas mayores de 18 años que tengan certificado de minusvalía.
- Prestación de apoyos a la persona. Con las actividades que se le ofrece, en todo momento se busca la autonomía e independencia mediante apoyos, y la adaptación a las actividades que se le ofrezcan.
- Trabajo valorado socialmente. Por el servicio que prestan a la entidad, ya se pública o privada, y con el objeto premiar el esfuerzo que realizan, recibirán una pequeña retribución económica, además de las opciones de poder avanzar en el circuito del mercado laboral.
- Desarrollo personal. Evolución hacia la madurez y autonomía, con el fin de dirigir su propia vida con total confianza”.

Lo que constituye un Centro Ocupacional, es una ayuda socio-laboral para personas que padezcan algún tipo de discapacidad, las cuales en ese momento no puedan hacerse cargo de un trabajo ordinario.

Mediante actividades manipulativas se trabajan los objetivos tanto del centro, como los individuales de cada usuario.

Hay que tener en cuenta, que este servicio no es un trabajo propiamente dicho, es decir, que por participar en este servicio no se tiene una remuneración económica como tal. Sin embargo, por el trabajo y el esfuerzo realizado en los talleres ocupacionales, se obtiene una cantidad económica en concepto de asistencia (beca), proporcionada por parte de la misma empresa. Aun siendo una cantidad simbólica y mínima, tiene un gran valor en las personas usuarias de motivación externa, ya que lo perciben como un premio a la asistencia y al trabajo bien hecho.

En muchos casos un Centro Ocupacional es el primer paso, para más adelante y después de haber adquirido una serie de habilidades y capacidades, poder aspirar a un trabajo en un Centro Especial de Empleo o incluso Empleo Ordinario. Por eso es importante que todo Centro Ocupacional tenga vinculación con algún Centro Especial de Empleo, para poder dar

salida a estas personas. No se puede garantizar que todas las personas que estén en un Centro Ocupacional, vayan a tener capacidades y competencias laborales, incluso en algunos casos, no van a tener ni siquiera expectativas laborales. Pero aun así, puede ser un sitio adecuado para esas personas, ya que podrán estar activas y ocupadas. En este caso, ELKARKIDE si estaría vinculado con un centro especial.

Los Centros Ocupacionales dirigidos a personas con discapacidad y enfermedad mental, arrancan de la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos, de 13 de abril de 1982) y del Real Decreto 2274/1985 de 4 de diciembre, que regulan con carácter general estos centros para quienes, en razón de su limitación, no pudieron desarrollar su capacidad laboral en un Centro Especial de empleo (CEE), y por tanto estos centros se tipifican como un servicio social, tendente a que la persona con discapacidad pueda mejorar sus capacidades personales, sociales y laborales.

Los Centros Ocupacionales forman parte de la cadena de servicios sobre los que las comunidades autónomas tienen competencias exclusivas. La Ley Foral 15/2006 de 14 de diciembre de Servicios Sociales en sus Disposiciones Generales, establece que entre otros, son objeto de esta Ley:

- Configurar un sistema de Servicios Sociales en la Comunidad Foral de Navarra, que garantice que los servicios que se presten, cuenten con las condiciones óptimas para asegurar la autonomía, dignidad y la calidad de vida de las personas.
- Establecer los mecanismos de coordinación de las actuaciones públicas en materia de servicios sociales, con el resto de las áreas de políticas sociales, y con actuaciones de la iniciativa privada, con el fin de conseguir unos Servicios Sociales que atiendan a las necesidades de las personas.

En desarrollo de la citada Ley se aprueba la Cartera de Servicios Sociales por D.F. 69/2008, de 17 de junio, que es el instrumento en el que se establecen las prestaciones del sistema público de Servicios Sociales.

En la Cartera de Servicios Sociales se define el Servicio de Centro Ocupacional para personas con discapacidad, con enfermedad mental y en situación de exclusión social como una prestación, actualmente no garantizada pero necesaria. Y se describe el tipo de recurso, el objeto del mismo, las personas beneficiarias, los requisitos de acceso, los horarios de apertura, la intensidad del servicio, el plazo de resolución así como el copago, el ámbito de

actuación y establece la Valoración de la Idoneidad Ocupacional y/o Laboral como servicio garantizado y requisito de acceso.

En la Ley Foral 15/2006 de 14 de diciembre, de Servicios Sociales (Navarra), dice que unos de los objetivos primordiales de ésta, es conseguir el bienestar social de la población, y para ello se configurará una Cartera de Servicios Sociales, los cuales garanticen la autonomía de las personas y su calidad de vida. También se propone una coordinación global entre entidades públicas y privadas para conseguir un mayor bienestar de las personas.

“Artículo 1. Objeto

1. La presente Ley Foral tiene por objeto fundamental, conseguir el bienestar social de la población, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, garantizando el derecho universal de acceso a los servicios sociales.

2. También es objeto de esta Ley Foral configurar un sistema de servicios sociales en la Comunidad Foral de Navarra, que garantice que los servicios que se presten, cuenten con las condiciones óptimas para asegurar la autonomía, dignidad y la calidad de vida de las personas.

3. Por último, es objeto de esta Ley Foral establecer mecanismos de coordinación de las actuaciones públicas en materia de servicios sociales, con el resto de áreas de política social y con las actuaciones de la iniciativa privada, con el fin de conseguir unos servicios sociales que atiendan a las necesidades de las personas”. (BOE, 2006, p. 10)

En relación con el Decreto Foral 69/2008, 17 de junio por el que se aprueba la cartera de Servicios Sociales de Ámbito general, cabe destacar en el apartado a personas con enfermedad mental:

“8. Servicio de centro ocupacional para personas con enfermedad mental.

a) Tipo de prestación: No Garantizada.

b) Tipo de recurso: Servicio de atención diaria (diurna).

c) Objeto del recurso: servicio prestado en un establecimiento específico para ofrecer programas de actividad ocupacional y de desarrollo personal y social a personas con enfermedad mental que no pueden integrarse en una actividad laboral de mercado, sea centro especial de empleo o empresa ordinaria.

d) Personas beneficiarias: personas con una edad comprendida entre 18 y 65 años con trastorno mental grave.

e) Requisitos de acceso:

- Tener reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- Acreditar residencia efectiva y continuada en Navarra durante el año anterior a la solicitud de ayuda.
- Informe de idoneidad del Centro de Salud Mental correspondiente.

f) Apertura del servicio: once meses al año, todos los días laborables.

g) Intensidad del servicio:

- Actividades desarrollo personal y social: diaria.
- Actividades ocupacionales: semanal.
- Actividades prelaborales: diaria.
- Atención psicológica y social: de seguimiento una vez cada 6 meses.

h) Plazo de resolución: tres meses.

i) Copago: Sí.

j) Ámbito de actuación: Comunidad Foral de Navarra” (BOE, 2008, p. 111)

En relación a la actividad ocupacional y a la metodología de este proyecto, he de señalar que encuentro semejanza con la metodología utilizada en las comunidades terapéuticas.

Como redacta el doctor D. Comas (2008), esta metodología se caracteriza por una serie de rasgos propuestos por Maxwell Jones (Jones, 1963; Jones, 1968 y Jones, 1976):

1. Es un centro residencial, donde pasan la mayor parte del día, si no, todo. En este caso también se pasa la noche, podríamos decir que viven allí.
2. Tiene duración determinada, definido de antemano. Ya que los periodos de estancia demasiados largos, pueden llegar a ser contraproducentes.
3. Cada centro se orienta a un perfil o colectivo social concreto.
4. El ingreso es voluntario.
5. Exige la presencia y la intervención de un equipo técnico multidisciplinar.
6. La vida en la Comunidad Terapéutica es un intento de reproducir una vida cotidiana real.
7. La vida cotidiana real en la Comunidad es la fuente de un aprendizaje social.
8. El equipo técnico debe desarrollar una serie de procedimientos, que facilitan el intercambio de información y la toma de decisiones.
9. El objetivo esencial de la metodología, es ayudar a los residentes a construir de forma racional un proyecto de vida alternativo.
10. En una Comunidad Terapéutica los residentes no son sujetos pasivos que “reciben una ayuda profesional”, sino que adoptan progresivas y crecientes responsabilidades asumiendo roles.
11. Se requiere un estrecho vínculo con los servicios generales, un vínculo,, que adopta la fórmula de una adecuada coordinación técnica con las redes generales.
12. La metodología de la Comunidad Terapéutica exige la práctica de la evaluación continua.

Como se ha dicho con anterioridad, hay cierta semejanza con los Centros Ocupacionales, pero en cada punto mencionado, la comunidad terapéutica tiene sus matices y peculiaridades.

En las comunidades terapéuticas digamos que se intenta crear un proyecto de vida alternativo, con el fin de que las personas sean autosuficientes y puedan valerse por sí solas, interiorizando hábitos de la vida cotidiana, mediante la socialización y el trabajo en equipo.

3.6. Elkarkide

Elkarkide, basa su intervención en el “trabajo de casos”. Esto se traduce en un movimiento constante de las personas entre recursos, tanto de los centros de Elkarkide hacia recursos

externos, como de movimientos entre los diferentes servicios que ofrece la organización. Estos últimos movimientos, pertenecen al Circuito Socio laboral, que está formado por los siguientes recursos:

Centros Ocupacionales. Servicio socioeducativo destinado a personas con enfermedad mental encuadrado en un itinerario de rehabilitación. Estos centros también están en continua coordinación con la Red de Salud Mental de Navarra, con los Servicios Sociales de Navarra y el Servicio Navarro de Empleo.

Centro especial de empleo. Incorporación laboral de personas con discapacidad en un entorno laboral protegido.

Programas de empleo. Asistencia técnica y desarrollo de diferentes programas de empleo de duración determinada.

Empresas de inserción socio laboral. Incorporación de personas en situación de exclusión social

S.I.L.E.O. Servicio Incorporación Laboral en Empresa Ordinaria:

Para desempeñar en nombrado “trabajo de casos” Elkarkide cuenta con una herramienta común utilizada en todos los Centros Ocupacionales, el Plan de Atención Individualizado¹. Esta herramienta consiste en que en base a un cuestionario compuesto por cincuenta ítems, distribuidos en tres dimensiones (Funcionamiento General, Funcionamiento Cognitivo y Funcionamiento en la Actividad Ocupacional), el Equipo de Área Social evalúa a la persona usuaria. Cada ítem es puntuado del uno al cinco: uno; nunca, dos; casi nunca, tres; a veces, cuatro; casi siempre, cinco; siempre. Una vez realizado el cuestionario, los resultados indicarán cual es la situación de la persona y en base a ellos se realizarán los objetivos individuales. Los objetivos serán consensuados con la persona y deberá estar de acuerdo con ellos. Se realizarán dos tipos de Objetivo de Mantenimiento y Objetivos de Desarrollo.

Para poder realizar correctamente el cuestionario, se tendrá en cuenta el desempeño de la persona en el desarrollo de la actividad y su funcionamiento general.

¹ De aquí en adelante aparecerá escrito como PAI

Elkarkide cuenta con cuatro Centros Ocupacionales; Lizardi, Las Labradas, Iturrama y Aranzadi. En cada uno de ellos la actividad productiva es diferente, también sus instalaciones. En Aranzadi, en el centro donde se realizarían las actividades propuestas, la ocupación principal es la agrícola/hortícola.

Dentro de los Centro Ocupacionales se ofrecen cuatro programas diferentes:

Programa de Estimulación Cognitiva y Motivacional.

Programa de Mantenimiento Socio personal.

Programa de Mantenimiento Socio personal Avanzado.

Programa de Capacitación Pre-laboral.

En el Centro Ocupacional de Aranzadi, debido sus condiciones, todavía no se han implantado ni el programa de Estimulación Cognitiva y Motivacional, ni el programa de Capacitación Pre-laboral. Mencionar, que en estos momentos se están desarrollando ambos programas, con la intención ponerlos en marcha próximamente.

En cambio, si cuenta con los programas de Mantenimiento Socio Personal y con el Programa de Mantenimiento Socio Personal Avanzado, al igual que en el resto de centros.

Programa de Mantenimiento Socio Personal Básico

Programa orientado a conservar un nivel básico de autonomía social y personal. Se busca la regulación de horarios en la actividad y descanso. Aspectos básicos en todos los programas ofrecidos desde Elkarkide, promocionando así, un espacio ocupacional en donde puedan mantener y desarrollar dichas capacidades. La duración en este recurso es ilimitada.

Actividades

La dedicación a la actividad del centro se divide en dos tipos: Actividad Ocupacional, la cual abarca el 75%, y Actividades de Desarrollo Cognitivo, el 25% (actividades socioeducativas y asamblea).

Las actividades socioeducativas, entrarían dentro de las Actividades de Desarrollo Cognitivo, tienen una programación previa, y estas se llevan a cabo de septiembre a junio. Cada

profesional prepara una o dos actividades, que se imparten a lo largo de la semana. Cada una tiene una hora de duración aproximada. Dentro de estas, se realiza una asamblea una vez a la semana ininterrumpidamente durante todo el año.

La elección de las actividades socioeducativas se efectúa mediante entrevistas individuales con las personas usuarias, y su profesional de referencia. En estas, se le explican todas las actividades socioeducativas que se van a impartir, y la persona elige las que más le motivan, teniendo en cuenta sus objetivos consensuados. Se propone que se realice como mínimo una actividad y como máximo tres.

Objetivos

- Ofrecer un nivel básico de actividad, que permita determinar el grado de autonomía funcional, para orientar la ubicación de las personas en el circuito socio laboral.
- Favorecer un nivel de funcionalidad básico, para aquellas personas que en ese momento, no se encuentran en situación de acceder a programas con orientación laboral.
- Facilitar el tránsito entre programas del circuito.

Programa de Mantenimiento Socio personal Avanzado

Este programa, está destinado a personas que demandan un mayor grado de exigencia y complejidad en la Actividad Ocupacional principal. La idea es, que se ajuste a sus expectativas y capacidades. Además para las personas que lo deseen, es una oportunidad para avanzar en el circuito socio-laboral.

La jornada laboral de este programa aumenta media hora respecto al Programa de Mantenimiento. Se incorporan media hora antes (de 8:30 a 14:00h). La duración en el programa no está determinada. También, con respecto a las personas del Programa de Mantenimiento Socio personal Básico, Reciben una mayor asignación en la beca, en concepto de asistencia.

Actividades

Se trabaja la autonomía de las personas, y para ello, se intenta que alguna de las actividades se realice sin la supervisión del profesional, potenciando y empoderando a las personas usuarias. Se encargan de realizar las actividades más complejas o de mayor esfuerzo.

De la misma forma, el tiempo dedicado a cada actividad es el mismo que en el Programa de Mantenimiento. 75% a la actividad productiva y el 25% al Desarrollo personal y social.

Este programa comparte las mismas actividades ocupacionales y de desarrollo personal y social, que el Programa de Mantenimiento Socio personal Básico.

Objetivos

Proporcionar un espacio en el que la persona pueda desarrollar diferentes capacidades, como iniciativa, planificación, organización, tomas de decisión en las diversas tareas, fomentando así su participación y autonomía personal.

Ofrecer un espacio, en el que puedan adquirir hábitos y capacidades para preparar a las personas con expectativas laborales.

3.7. Centro ocupacional Aranzadi de Elkarkide

La actividad principal está centrada en el Área Agrícola, concretamente, en el manipulado y envasado de verduras. Para ello contamos con espacio de 3500 metros cuadrados en invernaderos, y 2ha, para cultivo al aire libre, punto de venta y zona de almacenaje. Situado en la Vuelta Aranzadi, 4 / 31014 Pamplona.

Se realizan las tareas propias de una finca agrícola dedicada principalmente a la horticultura. Además, floricultura y envasado de verdura. Esto proporciona un gran abanico de actividades, tanto en cantidad, como en grado de complejidad, lo que conlleva que las actividades se puedan adaptar a las diferentes necesidades de las personas usuarias, en función de sus capacidades.

Otra de las peculiaridades de la actividad principal, es que se elabora cultivo ecológico, contando con la certificación del CPAEN (Consejo para la Producción Agraria Ecológica de

Navarra). Esta modalidad de cultivo, va en consonancia con el compromiso que adquiere Elkarkide de querer promover el cuidado del medio ambiente, y hábitos de consumo saludable. Este compromiso se hace extensivo a todas las personas usuarias.

Además de la actividad hortícola, también se cuenta con la actividad de producción de golosinas. Una tarea productiva diferente, que compensa el esfuerzo físico que requiere la actividad hortícola. Es positiva sobre todo para personas con dificultades físicas. Aunque esta actividad está abierta para todas la personas.

El desarrollo de la actividad ocupacional lleva implícito un abordaje formativo, tanto en aspectos técnicos de la actividad, como en competencias transversales del ámbito laboral.

Dicha actividad ocupacional, que es agrícola, suma el ciclo completo de producción hortícola ecológico. Incluyendo la gestión del residuo generado. En concreto, se realizan las siguientes actividades:

- Laboreo, fertilización y preparación del terreno.
- Siembra, plantación y creación de semilleros.
- Mantenimiento y labores culturales necesarias para el correcto desarrollo de los cultivos.
- Recolección, procesado y almacenamiento de los productos hortícolas.
- Venta directa al público del producto en fresco.
- Gestión de residuos para la elaboración de compost y vermicompost (fertilizantes provenientes del “humus” de lombriz).

Las actividades socioeducativas que están puestas en marcha son:

- Espacio creativo: mediante diferentes técnicas, se trabaja la creatividad del individuo y del grupo.
- El rincón de la curiosidad: mediante artículos individuales y grupales se realiza una revista trimestral publicada en el propio centro.
- Activamente: mediante el programa informático Neuronap las personas trabajan sus capacidades cognitivas.
- Medio ambiente: se abordan temas medio ambientales globales.

- **Motívate.** mediante el grupo se trabaja la motivación individual.
- **Relajación.** mediante diferentes técnicas se ayuda a que la persona se relaje y después pueda realizarlo sola.

Antes de adentrarnos en la metodología del proyecto, considero oportuno conocer como es el funcionamiento diario en la actividad del Centro Ocupacional de Aranzadi.

ORGANIZACIÓN PREVIA Y REPARTO DE TAREAS

Las personas profesionales tanto las de producción, como las del Área Social, entran a las siete y media. Momento en el que se prepara la actividad que se va a realizar durante el día, y que describimos a continuación.

- El personal responsable del área de producción, plantea al de área social cuál o cuáles serán las actividades a realizar durante el día. Estas, vendrán marcadas en cierto modo, y unas veces más que otras, por las necesidades de los productos y la etapa de cultivo. La información que se facilita es: número de grupos, relación de las diferentes actividades, grado de colaboración de los profesionales de producción, etc.
- Principalmente elaboración por parte del equipo social, de los (PAI) a las personas usuarias, y otros proyectos.
- Reparto de atribuciones al grupo avanzado. Seguimiento del plan semanal (en un estadillo se recogen todas las actividades de la semana y se refleja cuando se ha realizado).
- Explicación general del programa de actividades del grupo de Mantenimiento básico.
- Formación de grupos y distribución de las actividades por grupos de trabajo.
- Explicación de las actividades.
- Realización de las tareas encomendadas.

Como se puede observar, hay una fase de preparación previa, tanto a nivel organizativo, como de adaptación de las tareas, en la que las personas usuarias no toman parte, y otra, en la que empiezan a tomar decisiones y a ser ejecutores de la actividad.

Hasta hace un tiempo, aproximadamente un año, la persona responsable de producción comunicaba los grupos y la tarea a realizar. Cada educador se colocaba al frente de uno de los grupos, para después en orden de lista ir asignando a las personas usuarias. Esto se realizaba entre todos los educadores, intentando favorecer a la persona usuaria y pensando en el grupo en general. La primera toma de decisión.

A día de hoy, los educadores bajan a la zona común a las nueve menos cuarto, y escriben en una pizarra las actividades que se van a realizar, el nombre del educador que va a estar en el grupo y el lugar de la finca donde se va a realizar la tarea.

A las nueve en punto, comienza la actividad, con las personas usuaria ya con su ropa de labor, se efectúa “una reunión de trabajo” en la que ellos mismos en orden de lista se colocan en la actividad del día que más les atraiga. Con el matiz de que los grupos se pueden completar según las personas apuntadas en cada actividad. Para que todas las personas tengan la misma oportunidad de elección, cada día varía el orden de inicio. Aleatoriamente, se cambian tanto el nombre de la persona que elige en primer lugar, como el orden a seguir (principio de la lista, final de la lista, mitad para arriba de la lista, mitad para abajo de la lista). De esta manera, cada día unas personas tienen la oportunidad de elegir primero la actividad.

Media hora antes, a las ocho y media el programa avanzado comienza su actividad. El sistema organizativo es diferente. El lunes a primera hora, la persona referente del programa intensivo, recibe una hoja de parte de la responsable del Área de Producción, en la cual aparecen todas las tareas semanales. En esta, aparecen las tareas diarias que deben realizar cada día, acompañada de actividades complementarias que deberán hacer en caso de terminar la actividad diaria.

Se realiza “una reunión de trabajo explicativa” en la que se pone en común todas las actividades de la semana (plan semanal). Automáticamente las personas usuarias se encargan de organizar la tarea. En caso en que la terminen, acudirán a la hoja semanal donde tendrán que elegir una actividad complementaria según la prioridad marcada por la persona responsable del Área de Producción. Las personas componentes del grupo son fijas, a excepción de alguna persona más que se una del Programa de Mantenimiento.

Una vez hecha la elección, cada grupo, con la persona referente del grupo ya sea del Área de Producción o del Área Social, acude a la parcela de la finca donde tienen que realizar la tarea y se ponen en marcha.

Durante la actividad las personas usuarias deben permanecer en su grupo realizando la actividad que han elegido previamente.

A las 10 horas se realiza un pequeño descanso de entre cinco y diez minutos, para continuar en la tarea hasta las once, hora del descanso del almuerzo.

Para el almuerzo se cuenta con una sala común (sala donde se hace la reunión de primera hora) y la calle donde hay varios bancos y espacio suficiente. Es un espacio informal, donde los profesionales del Área de Producción y Social y, las personas usuarias comparten espacio y medios.

A las once y media se retoma la actividad ocupacional, en caso de que no allá habido ningún cambio en la actividad, todas las personas continúan realizando la misma tarea que habían elegido en la reunión de primera hora.

Se realiza la actividad hasta las dos menos cuarto, con una parada de diez minutos a las doce y media.

A las dos menos cuarto se van a cambiar de ropa y abandonan el centro aproximadamente a las dos, en función del tiempo empleado en cambiarse de ropa.

Las personas profesionales, tanto del Área Social como del Área de Producción, realizan sus respectivas reuniones. Las reuniones del Área Social, generalmente son destinadas a realizar una supervisión y evaluación de cómo ha estado el grupo, y de las personas individuales. También son destinadas a la realización de otros proyectos, reuniones comunes entre los profesionales del Área Social y Producción...etc.

Durante el día, desde octubre hasta mediados de mayo aproximadamente, se llevan a cabo por parte de los profesionales del Área Social, las actividades socioeducativas diseñadas. Cada persona usuaria puede participar en un máximo de tres actividades socioeducativas. En octubre se presenta un calendario, en el que se plasman todas las actividades socioeducativas y los horarios. De esta manera, se alternan las actividades hortícolas con las socioeducativas.

Además, cada día dos profesionales del Área Social, cuentan con dos horas de “despacho”, destinadas a entrevistas individuales con las personas usuarias referidas, preparación de las actividades socioeducativas, y diferentes registros del día a día.

4. METODOLOGÍA

Para la aplicación del trabajo que fomente la motivación y el desarrollo en la autonomía de las personas usuarias del Centro Ocupacional de Aranzadi, se llevará a cabo el diseño de una serie de actividades y acciones, relacionadas con la actividad principal del Centro Ocupacional, para su posterior puesta en marcha.

La idea principal, es que las personas que acuden diariamente al Centro Ocupacional, disfruten de su estancia y participación en éste, haciéndolas más protagonistas y participes del mismo. El objetivo principal es fomentar su motivación y su propia autorrealización.

Teniendo en cuenta la motivación intrínseca y extrínseca de cada persona, el objetivo es crear acciones diferentes para generar una pequeña cuota de motivación intrínseca, relacionada con el centro y con las actividades que en él se proponen.

Las personas que acuden al Centro Ocupacional, no van con el objetivo principal de satisfacer sus necesidades fisiológicas primarias, aquellas que uno requiere para sobre vivir. En algunos casos particulares, sí que se trabajan objetivos relacionados con éstas, y se intenta dar cabida a esa necesidad teniendo contacto con la Red de Salud Mental, pero no es lo habitual. El motivo principal por el que acuden, es el de la autorrealización personal y/o laboral. La motivación intrínseca está directamente conectada con la autorrealización personal.

Las personas usuarias, antes de aceptar la plaza en el Centro Ocupacional, ya conocen cuál es la actividad principal que se realiza en él, en este caso la actividad hortícola. Por lo tanto, partimos de que se supone una mínima motivación, ya sea intrínseca o extrínseca, por parte de la persona, al acudir al centro y por participar en la actividad. La idea es que el centro se adapte en la medida de lo posible a las personas, y cree acciones y herramientas para dar salida a la motivación intrínseca de cada persona usuaria.

La persona usuaria ve la actividad del Centro Ocupacional desde las dos perspectivas comentadas anteriormente. Si partimos de una motivación intrínseca, será más fácil continuar con esta dinámica, ya que la acción principal de motivación es la de acudir al centro, y la realización de la actividad en la huerta. Prácticamente cualquier acción que se lleve a cabo, se va a vivir como algo con lo que disfrutar y poder desarrollarse. En cambio, si partimos de una motivación extrínseca (que suele ser lo más habitual), es más difícil crear

algo con lo que verdaderamente disfrutar, sin unas recompensas más allá del bienestar propio.

La finalidad del proyecto es crear una batería de acciones y actividades diferentes o extraordinarias, que en la medida de lo posible, generen una motivación intrínseca dentro de la actividad ocupacional principal que realizamos.

Las expectativas de cada individuo son diferentes, al igual que las razones por las que acuden al centro. Incluso los niveles de autonomía y de motivación de cada persona pueden ser muy diversos. La intención es que dichas acciones sean lo más variadas, y cubran las necesidades motivacionales del mayor número posible de personas. Dichas acciones tendrán como punto de partida la actividad principal del Centro Ocupacional.

La lista de acciones será flexible, ya que habrá algunas que sean extensas en el tiempo y otras más puntuales. Por lo tanto, estaremos en continua renovación y abiertos a cualquier nueva propuesta, en especial a las procedentes de las personas usuarias, hacia quienes se orientará la actuación.

Dicho de otra forma, las acciones llevadas a cabo, saldrán a partir de ideas o necesidades detectadas por el equipo educativo, o bien mediante propuestas hechas por las personas usuarias. Estas últimas, serán más interesantes todavía, ya que al surgir de ellos la iniciativa, significará, que verdaderamente es algo que les apetece hacer y les motiva. Esto se acercaría a una motivación intrínseca.

Como he comentado anteriormente, cada una tiene sus propias expectativas y motivaciones por las cuales acude al centro cada día. Por eso, me parece importante diferenciar acciones según expectativas y modos de funcionamiento de las personas usuarias. En este caso, las acciones a realizar las voy a diferenciar en cuatro subgrupos:

Acciones Generales para todas las personas usuarias del centro:

Estas acciones estarán dirigidas a todas las personas usuarias, relacionadas con la actividad principal del centro, la actividad agrícola y las actividades socioeducativas.

Acciones enfocadas al Programa de Mantenimiento Socio Personal Básico;

Estarán dirigidas a personas que vengan al centro con la idea de mantenerse ocupadas, y tener un quehacer durante el día, además de no perder capacidades. La idea es que, además de que vengan a pasar la mañana, mientras hacen una labor productiva, puedan disfrutar de otras actividades diferentes a la labor agrícola. Estas acciones tendrán un carácter social, restándole importancia a la labor agrícola, con el objetivo de que los usuarios le den al centro otro enfoque además del productivo.

Acciones enfocadas al Programa de Mantenimiento Socio personal Avanzado:

Acciones enfocadas a usuarios con expectativas claramente laborales y de desarrollo, que de alguna manera quieran prepararse para en un futuro integrarse al mundo laboral, ya sea en el Centro Especial de Empleo, o en un trabajo ordinario. Estas acciones prepararán a las personas para conseguir habilidades y competencias laborales, como son: la autonomía o la intensidad en la actividad.

Acciones de recompensa:

Por último, habrá otras acciones que estarán dirigidas a premiar y agradecer la labor y la constancia que día a día realizan las personas usuarias en el centro. Para ello, el centro tiene más o menos tres fechas señaladas que se utilizan con este objetivo: En primer lugar, la fiesta de navidad, en la que se celebra la navidad en un ambiente distendido y festivo en el cual no se realiza actividad productiva. Después, está el día de San Isidro Labrador (día de los agricultores) celebrada con un almuerzo típico de la tierra "txistorrada". Y por último, al término de la recolección de la patata, se realiza otra celebración similar.

En este ámbito, estas fechas están muy sistematizadas y la intención desarrollar las acciones ya creadas y crear otras de las cuales sean máximos responsables y protagonistas, con el fin de recompensar su labor y esfuerzo durante todo el año.

4.1. Organización interna en el equipo educativo

La manera de organizarnos ante las acciones será diferente según el origen de las propuestas; que parta de las personas usuarias, o bien, que sea el propio equipo quien las proponga. En primer lugar, se tendrá en cuenta el origen de la propuesta. Si es por parte de las personas usuarias, se compartirá con algún profesional, el cual la trasladará al equipo del Área Social. Éste valorará la viabilidad de la propuesta, facilitando su ejecución lo más inmediatamente posible. En caso de ser viable, se nombrarán responsables de dicha acción, tanto personas usuarias, como profesionales, que serán los encargados de ponerla en marcha y de supervisarla. A continuación se trasladará la propuesta ya elaborada al grupo, y se iniciará su ejecución, siempre y cuando el grupo esté de acuerdo.

En caso de que la propuesta sea por parte del equipo educativo, se asignará un responsable dentro del mismo y se trasladará al grupo completo. Si el grupo la ve viable y les motiva, ellos mismos se irán apuntando a dicha actividad. Si es necesario, también se nombrará a uno o varios responsables de las personas usuarias. En caso de que la actividad sea una actividad enfocada para el grupo completo, se hará una valoración junto a las personas usuarias y se decidirá si sale adelante o no.

Cabe destacar que en ningún caso las acciones o actividades llevadas a cabo serán un fracaso. Puede que no tengan el efecto deseado, que no tengan éxito o que no generen motivación, pero la solución ante eso es claro, desecharlas para crear otras diferentes.

4.2. Acciones

4.2.1. Acciones generales para todas las personas usuarias del centro

- *Huerto personalizado:*

Crear un espacio en la finca donde cada usuario pueda tener su propia verdura, y que sea cada cual el responsable total de su mantenimiento (extendido de compost, mover la tierra, acondicionar para plantado, plantado, riego, mantenimiento general). La persona elegirá el producto, y será quien tenga que aplicar los cuidados de principio a fin. Será un espacio de gestión personalizada. Para ello, contará con el apoyo del equipo del Área Social y del Área de producción. El producto será facilitado

de lo que sobre de las plantaciones planificadas por parte del equipo de producción. Una vez hecha la recolección del producto, cada persona elegirá qué hacer con él (donarlo, llevárselo a casa, etc.).

- *Asamblea:*

Replantear el espacio de la asamblea, de manera que sea un espacio dirigido y dinamizado por las personas usuarias, en el cual, utilicen el tiempo para lo que ellas crean conveniente, siempre y cuando sean temas relacionados con el centro. El replanteamiento de este espacio se llevará a cabo junto con ellas, siendo quienes decidan cómo debe ser este espacio. El equipo educativo ayudará a que se haga esa reflexión y replanteamiento.

El replanteamiento de este espacio se ha iniciado en primer lugar, cambiando el día y la hora de este espacio. Anteriormente se realizaban durante la última media hora de los viernes, con las consecuencias que al grupo se le notaba muy cansado y con ganas de irse a sus casas. Además, en el caso de que se trataran temas conflictivos, con efecto negativo en las personas usuarias, no daba opción a tratar el tema con inmediatez al ser viernes y a última hora. Teniendo el fin de semana en medio del siguiente espacio para poder tratar el tema. Por otro lado, al realizar un solo grupo de asamblea, coincidíamos en un espacio reducido un número alto de personas que condicionaba la comunicación. En primer lugar, había personas que se sentían cohibidas a la hora de hablar, y en segundo lugar, en ocasiones coincidían varias personas al querer participar generando varios diálogos a la vez, o simplemente, dejando a personas sin la oportunidad de participar.

En la actualidad, la asamblea se realiza los miércoles a las diez y media justo antes del descanso del almuerzo, y en vez de realizar una asamblea, el grupo se distribuye aleatoriamente en dos, realizando así dos asambleas simultáneas.

- *Organización de la actividad diaria agrícola:*

Diariamente la referente del Área de Producción plantea al equipo del Área Social, las actividades se debieran realizar en el día. En base a esa actividad, el Equipo del Área Social, coloca a cada persona usuaria en la actividad que se cree más conveniente, para su mejor desempeño y disfrute.

Con este método había personas que no estaban a gusto con la asignación de la tarea y en ocasiones generaba rechazo y malestar, tanto al grupo como al individuo.

De esta manera la forma de organizar la tarea cambia. En la actualidad como ya se ha indicado antes, una vez que la referente del Área de Producción comenta las labores diarias al equipo social, estos trasladan la información a la pizarra situada en la sala común. Allí a las nueve de la mañana, se realiza una “reunión de trabajo” en la que se informa a todas las personas usuarias de las tareas a realizar. Estos en orden de lista se distribuyen en los diferentes grupos, cada día en un orden distinto (principio de la lista, final de la lista, mitad para arriba de la lista, mitad para abajo de la lista), ya que los grupos en ocasiones, suelen tener límite de personas. De esta manera todas las personas a lo largo de la semana tienen preferencia en la elección.

Para llevar a cabo este método de realizar los grupos de trabajo:

1. La persona responsable de producción nos plantea la actividad del día. (lo más completa posible, para después a la hora de trasladar la información las personas usuarias quede lo más claro posible.
2. A las 8:50h, se escribirá en la pizarra del área de descanso (zona común) los grupos de actividad que habrá para todo el día.
3. A las 9.00h, cada persona usuaria, elegirá por orden de lista, la actividad que quiere realizar.
4. 9.10h: inicio de la actividad hasta las 10,00h (descanso de 5-10minutos).
5. 10.05h: inicio de la actividad sin cambio de grupos hasta las 11h (descanso, almuerzo).
6. 11:30h hasta las 12,30h (descanso 5 minutos).
7. 12:40h actividad hasta las 13:45 (fin del día)

De esta forma, elegirán de manera autónoma la actividad, escogiendo así la que más les motive. Por otro lado, fomentaremos la puntualidad, ya que quien no esté a la hora de la asignación de grupos, será destinado al grupo que el equipo social considere más oportuno.

También se fomentará la cohesión de grupo, ya que tendrá que haber un debate- negociación para determinar quién se integra en cada grupo, apelando a la responsabilidad individual.

- *Proceso de realización de los objetivos individuales (Cuestionario de Autoevaluación):* (Anexo I).

La finalidad del Cuestionario de Autoevaluación es, complementar el PAI realizado por el equipo de Área Social.

Anteriormente, el equipo social realizaba el PAI de casa persona, para después con los resultados obtenido, el profesional de referencia redactar los objetivos de la personas usuaria y exponérselos.

El proceso sería: una vez hecho el PAI que la persona usuaria realice una autoevaluación utilizando los ítems más significativos del cuestionario PAI, recogidos en el Anexo I. seguidamente se realizara una comparación de las puntuaciones para entre las dos llegar a un consenso de los objetivos individuales. El procedimiento a seguir es el siguiente:

1. Realización del Plan de atención individualizado (en adelante, PAI) por parte de equipo profesional.

El equipo se reunirá y realizará el cuestionario completo sobre la persona usuaria en concreto, razonando y justificando cada puntuación, y llegando al consenso en cada una de ellas.

2. Autoevaluación por parte de la persona usuaria del área de funcionamiento en la actividad ocupacional: En una entrevista formal, se le propondrá que realice una autoevaluación de su funcionamiento en el centro. Esta será voluntaria. En el caso de negativa, se trabajará el por qué y los objetivos se realizarán desde el equipo profesional, como se hacía hasta ahora.

Cuando la persona acceda, se le dará un tiempo para que lo realice. En la misma entrevista y una vez terminado, se hará una comparación de las puntuaciones de la autoevaluación y de la evaluación por parte del equipo profesional.

Recogidos los datos, se analizará en qué ítems se coincide y en cuáles no. Así mismo, se plantearán y consensuarán unos posibles objetivos valorando, sobre todo, las expectativas

de la persona usuaria. Se dará por finalizada la entrevista una vez que queden consensuados los posibles objetivos y los criterios de actuación con los que se llevarán a cabo los mismos.

3. Puesta en común de los objetivos. En una segunda entrevista, se presentarán los objetivos, redactados por el profesional de referencia. La persona usuaria los leerá y tendrá que dar el visto bueno o proponer posibles cambios, hasta llegar al consenso. En caso de que esté de acuerdo, se analizarán los criterios de actuación para la consecución de los objetivos, hasta llegar al acuerdo definitivo. En caso de que la persona usuario no esté de acuerdo, se pasará otra vez a la negociación de los posibles objetivos, basándose en la autoevaluación y en la realizada por los profesionales, hasta llegar al acuerdo final.

4. Repetición del proceso. De 6 meses un año, o si es necesario con más frecuencia, se volverá a realizar este proceso de evaluación y autoevaluación de la persona usuaria.

Por último, será importante que el proceso de elaboración de objetivos (desde que se realiza la autoevaluación hasta que se consensuan los objetivos) sea lo más breve posible, para evitar la preocupación de las personas usuarias por la incertidumbre y suspicacia que les pueda causar.

Este proceso, servirá para que las propias personas se autoevalúen, puedan hacer una autocrítica, y para que verdaderamente puedan reflexionar sobre su funcionamiento en la actividad y en el centro.

Con la reflexión que ellas mismos hagan sobre su funcionamiento, automáticamente es posible que salgan objetivos a trabajar, incluso temas que en otros espacios es más difícil abordar. Por otra parte, a la hora de llevar el objetivo a cabo, es más fácil si la persona cree de verdad en las metas planteadas y si está motivada para ello. Creerá de verdad que debe y puede conseguirlo, por lo tanto, debería reflejarse en su funcionamiento diario.

El hecho de realizar el cuestionario aproximadamente cada seis meses, nos va a servir para hacer el seguimiento y evaluación de los objetivos planteados anteriormente, y ver si realmente se han conseguido.

- *Concurso de fotografía:*

Desde una de las actividades socioeducativas el “Rincón de la Curiosidad”, proponer un concurso de fotografía en el centro, en el que pueda participar cualquier persona por voluntad propia. Para ello se facilitarían las Tablet de las que dispone el centro, con cámara incorporada. También podrán realizar la foto con su propia cámara o móvil.

Estimado el plazo, se recogerán todas la fotos y un jurado compuesto por personas usuarias que no hayan participado en el concurso elegirán las tres fotos ganadoras. Las fotos serán expuestas al jurado de manera anónima.

Una vez elegidas las tres ganadoras, se llevara a cabo la entrega de premios a las fotos ganadoras. Además de que estas aparecerán como portada y contraportada en la revista editada desde la socioeducativa “Rincón de la Curiosidad”.

- *Socioeducativa impartida por personas usuarias:*

Aprovechando las habilidades y conocimientos de las personas usuarias, proponerles que sean ellos quien impartan una actividad socioeducativa con ayuda de los profesionales del Área social.

4.2.2. Acciones para el Programa de Mantenimiento

- *Biblioteca interna:*

Crear una biblioteca en el centro, en la cual se pueda acceder a libros, revistas, películas, etc., siendo varias personas usuarias responsables del funcionamiento de la misma. Se podrá hacer uso de estos materiales tanto en los horarios de descaso del centro, como fuera del horario del centro. En el segundo caso, se llevara a cabo mediante un registro, en el que se apuntara quien ha solicitado alguno de los materiales.

La biblioteca estaría compuesta por material facilitado por el centro o por el que las personas usuarias puedan aportar.

- *Exposición de fotografía:*

Para hacer visible el trabajo agrícola realizado diariamente, las personas usuarias se encargarían de efectuar una foto a la parcela donde se va a realizar la labor, y una vez

terminada, ya sea el mismo día o después de un mes, realizar una segunda foto. Seguidamente esas dos fotos se imprimirán y se expondrán en la sala común para que las personas usuarias vean el trabajo realizado.

- *Mantenimiento zonas comunes:*

Crear un grupo encargado del mantenimiento del material consumible de los servicios (papel, jabón...). Siendo estos responsables del buen funcionamiento de los servicios

- *Reparaciones materiales:*

Crear un grupo de personas, que les motivadas para realizar diferentes reparaciones, aprovechado sus habilidades y conocimientos. Realizaran pequeñas reparaciones y operaciones de mantenimiento, en herramientas y utensilios de uso cotidiano en el centro.

4.2.3. Acciones para el programa Avanzado

- *Colaboración con los profesionales de producción:*

Las personas componentes del Programa Avanzado, que tienen capacidades y muy buen desempeño en la actividad ocupacional, colaborar con las personas del equipo agrícola en la recolección y preparación de pedidos de producto (para la tienda, u otros comercios que hagan encargo). Antes se encargaban únicamente las personas del Área de Producción.

Con el fin de ayudar a los profesionales a realizar los pedidos, que un par de personas del Programa Avanzado cada vez, ayuden y colaboren en la preparación del pedido, e incluso en su entrega, ya que podrán ver el fin del proceso (entrega del producto) y experimentar el porqué del proceso productivo y laboral.

De esta manera se acercan al ritmo de trabajo de un empleo normalizado, con todo lo que eso conlleva, mas ritmo, presión, y buen nivel de calidad.

- *Reuniones de trabajo y organización de la actividad diaria:*

En el programa avanzado, se encuentran los perfiles que tienen expectativas pre-laborales. En él, se trabaja entre otras facetas, la adquisición de capacidades laborales.

Con la intención de que el Programa Avanzado haga honor a su nombre, se plantea que tenga más intensidad y más autonomía en la tarea. Para ello, se ha pensado una nueva manera de organización de las tareas diarias.

Coincidiendo con el cambio en el planteamiento de asignación de las personas en grupos del Programa de Mantenimiento, en la cual cada persona podrá elegir en que grupo y actividad ponerse, aprovechamos también para cambiar y mejorar el planteamiento del Programa Avanzado.

En vez de tener un plan diario de actividad, este grupo tendrá un plan semanal de actividad, diseñado por los profesionales de producción y social.

Este plan de actividad (*Se adjuntara en el Anexo II*) se le comentará al grupo en una reunión semanal en la que la persona profesional del Área de Producción explicara los detalles de cada tarea específicamente; Tarea, lugar, prioridad/temporalización, indicaciones/observaciones.

Después, cada mañana a primera hora, el grupo intensivo se organizará y decidirá que tareas van que realizar en el día teniendo en cuenta la información de la hoja de tareas.

No será una lista de tareas definitiva ya que a lo largo de la semana podría ir cambiando, aumentando o disminuyendo las tareas según la urgencia y la intensidad. Por lo tanto, será una lista provisional la cual será orientativa para la semana.

La organización de la tarea se llevara acabo de la siguiente manera:

1. Una persona profesional del Área de producción explicará las tareas a realizar en una reunión semanal con todo el grupo del Intensivo. (lunes a primera hora).
2. Se les entregara la hoja con las tareas a realizar y el grupo se tendrá que organizar para su ejecución.
3. La hoja con las tareas se dejará en el corcho de la sala común.
4. Al finalizar una tarea se hará un tic en la misma hoja de actividad para saber que se ha realizado.
5. En el caso de que pueda haber un cambio, los profesionales de producción les harán saber la modificación.
6. En caso de no llegar a finalizar alguna tarea en el tiempo marcado, se les comunicará a los profesionales de producción.

Para realizar la hoja de tareas:

1. Los jueves la persona responsable de producción y del grupo avanzado se reunirán para realizar la hoja de la siguiente semana.
2. Tareas que podrán aparecer:
 - Tareas diarias: recolección, plantado, compost, adventicias...
 - Tareas complementarias: todo tipo de tareas
 - Tareas específicas: tareas que puedan realizar una o dos personas
 - Apoyo a pedido externo:

4.2.4. Acciones de recompensa

- *Refuerzos positivos.* Valoraciones positivas del trabajo hortícola bien realizado, Llevadas a cabo por profesionales área de producción y social, directora del centro, etc., en un foro formal como puede ser la asamblea.
- *Actividades lúdico sociales:*

Como he señalado anteriormente, dentro de la organización del centro, hay tres fechas señalizadas para diferentes celebraciones, (la fiesta de Navidad, en la que se celebra la Navidad en un ambiente distendido y festivo en el cual no se realiza actividad productiva. Después, está el día de San Isidro Labrador, día del agricultor y el día en el que se finaliza de recoger la patata celebrada con un almuerzo típico de la tierra “txistorrada”.

La idea crear algún día más como estos y sobre todo desarrollar lo ya existentes, siendo las personas las máximas responsables y protagonistas del centro. Para ello, en vez celebrar el día con las actividades que los profesionales preparen, sería, que las personas usuarias se hiciesen cargo de la celebración, siendo ellos mismos con ayuda de las personas profesionales quienes preparasen la celebración con actividades. En definitiva que las personas usuarias tuviesen la máxima responsabilidad en la preparación de las actividades lúdicas sociales.

- *Visitas y salidas para completar o sintetizar, cada una de las actividades socioeducativas:*

Llegados a los meses de Enero, Febrero y Marzo, en los que la meteorología no les facilita mucho el acudir con ganas al centro, y en la que la actividad agrícola es más escasa, podrían

ser meses donde poder fomentar visitas y salidas organizadas desde cada una de las actividades socioeducativas.

5. MATERIALES Y HERRAMIENTAS

Para valorar este proyecto de intervención, utilizaré diferentes herramientas. Teniendo en cuenta que el Centro Ocupacional Aranzadi cuenta con 65 plazas, y que las acciones están divididas en diferentes subgrupos, utilizaré diferentes valoraciones de las personas usuarias, intentando hacer visible la valoración general de la herramienta.

Tomando la apreciación de 15 personas usuarias. Y teniendo en cuenta que las acciones están divididas en cuatro subgrupos, hare uso de la valoración de cinco personas del Programa Avanzado. Éstas recogerán la valoración de: las Acciones Generales, Acciones para personas del Programa Avanzado y Acciones de Recompensa. Las otras 10 valoraciones serán de personas pertenecientes al Programa de Mantenimiento, y reflejarán: las Acciones Generales, Acciones para personas del Programa de Mantenimiento y Acciones de Recompensa.

Para ello utilizare tres herramientas diferentes:

1. Cuestionario de Satisfacción de los Centro Ocupacionales de Elkarkide. (ANEXOIII)
2. Cuestionarios de Motivación de elaboración propia. (AXEXO IV)
3. Grupo de discusión.
4. Índice de asistencia.

6. RESULTADOS

6.1. Cuestionario de Satisfacción de los de Centros Ocupacionales de Elkarkide

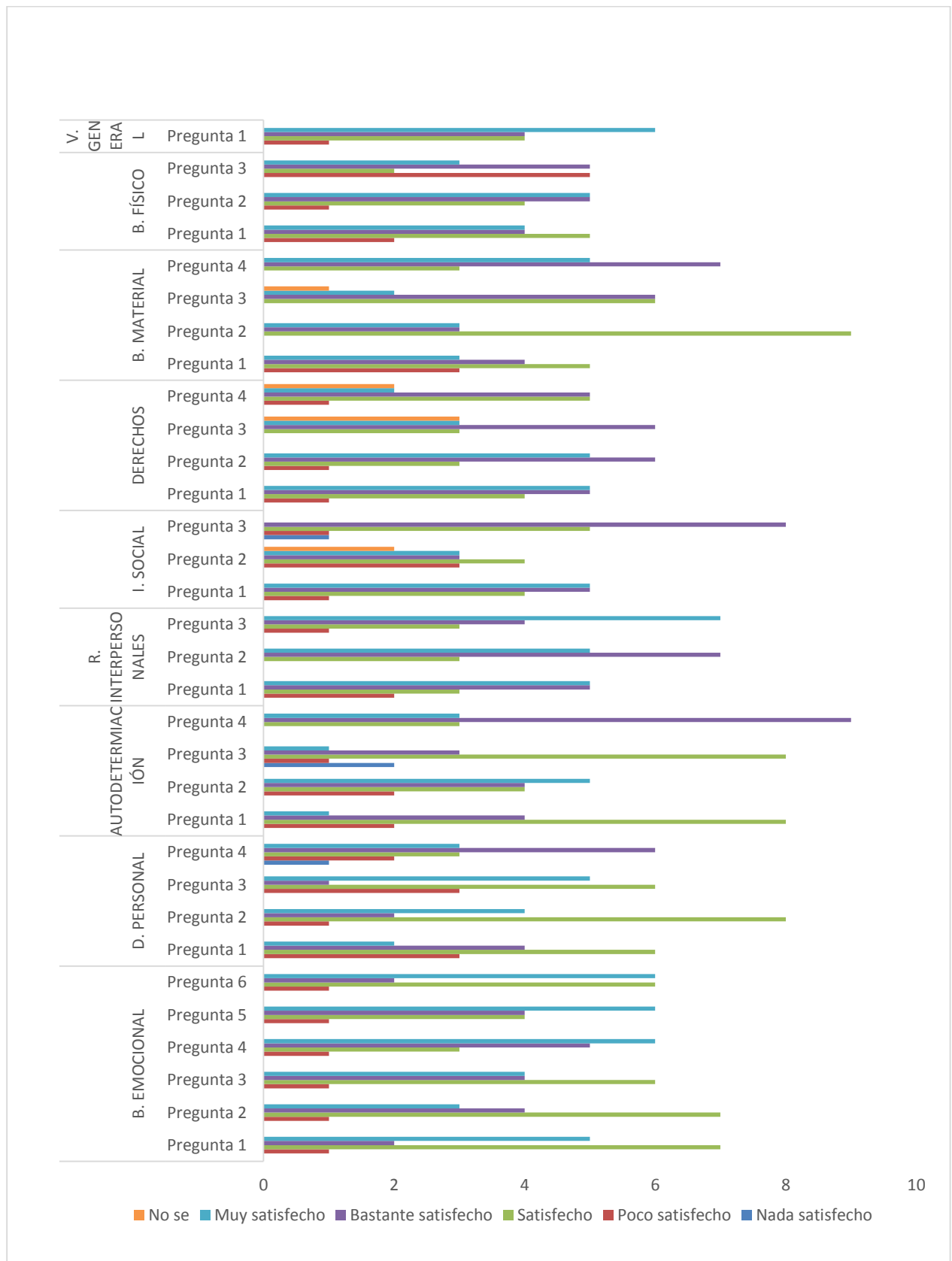


Grafico 3. Cuestionario de satisfacción de elaboración propia.

Este cuestionario creado por la propia entidad, se realiza una vez al año en todos los Centros Ocupacionales de Elkarkide.

El objetivo de este documento es recoger los resultados más significativos de los cuestionarios de satisfacción, que han realizado las personas que asisten al Centro Ocupacional Aranzadi.

Dicho cuestionario se compone de 32 ítems estructurados en base a ocho dimensiones que permiten medir el grado de satisfacción de los usuarios en el centro, con una escala tipo Likert de 1 a 5 (nada satisfecho, poco satisfecho, satisfecho, bastante satisfecho y muy satisfecho), así como una casilla que se responderá en caso de no conocer la respuesta. Dichas dimensiones son: *bienestar emocional, desarrollo personal, autodeterminación, relaciones interpersonales, inclusión social, derechos, bienestar material y bienestar físico*. Al final del cuestionario, se pregunta sobre la *Valoración general* de su estancia en el centro. A su vez, en cada bloque se recoge un apartado de *Observaciones/sugerencias*.

En la dimensión de Bienestar Social, la respuesta que predomina por encima del resto es Satisfecho, siendo siete personas las que han respondido de esta manera en la preguntas *“Considero que hago correctamente las actividades”* y *“Distribución de los tiempos de actividad y descanso”*. Sobre la disposición de los profesionales, como la opinión de las familias es muy positiva, además de que las mismas personas usuarias se encuentra satisfechas en el centro. Así se refleja en los ítems *“Posibilidad de hablar en privado con algún profesional, en caso de necesidad”*, *“Valoración de mis familiares o referentes sobre mi participación en el centro”* y *“Cómo me encuentro en el centro”* con los que seis personas en cada una de los ítems han respondido, que están Muy Satisfechas. Por otro lado, en todas las preguntas de este bloque, una persona ha respondido que esta Poco Satisfecha. Se puede decir que en esta dimensión la valoración es positiva, aunque no todas las personas están del todo satisfechas al haber también respuestas de poca satisfacción.

En el apartado de Desarrollo Personal, al igual que en Bienestar Social, la respuesta que predomina es Satisfecho. Destacan también las siete respuestas de Bastante Satisfecho en el ítem *“Apoyo ofrecido por el centro para la consecución de mis objetivos y metas personales”* De la misma manera también, destacan las tres personas que han respondido Poco Satisfecho en los ítems *“Información que recibo sobre mi funcionamiento en el centro”*

y *“Utilidad de los conocimientos que adquiero en el centro”* se recoge la disparidad de opiniones en este bloque, aunque predomina la satisfacción.

La valoración en cuanto a la autodeterminación es muy positiva, en todos los ítems hay al menos tres personas que han marcado la casilla de Bastante Satisfecho. En el ítem *“Posibilidad de elección de actividades (cambio de actividad, repetir una el mismo día...)”* nueve personas han respondido Bastante satisfecho, frente a que ninguna ha respondido Poco Nada Satisfecho.

En los tres ítems del bloque de Relaciones Personales también predomina la valoración positiva, destacando por encima de las demás las respuestas las de Muy Y Bastante Satisfecho. Aunque en el ítem *“Nivel de satisfacción respecto a las relaciones con mis compañeros/as del centro”* hay tres personas que lo han valorado con Poca Satisfacción. Destaca la buena relación que hay entre las personas usuarias aunque alguna persona no está del todo satisfecha.

Respecto a la Inclusión Social, las respuestas de las personas usuarias son muy variadas y es posible que no quede muy claro lo que engloban los ítems. En *“La participación en el centro me facilita formar parte de la sociedad”* ocho personas han contestado que están Bastante Satisfechas, en cambio en *“Repercusión fuera del centro de las actividades que realizo (voluntariado, medio ambiente etc.)”* las respuestas están muy igualadas y ninguna destaca sobre las demás. Quizás lo más reseñable es que tres personas han respondido la opción de No sé.

En el apartado de Derechos, tampoco se observa mucha diferencia entre las respuestas. Sí que levemente predomina la satisfacción. Predominando en todos los ítems respuestas de satisfacción. Destaca también la desinformación por las normas del centro y sobre los derechos de los que disfrutan como por ejemplo la confidencialidad. Se puede observar en lo ítems *“Confidencialidad respecto a la información dada a solas a los profesionales”* donde tres personas responden la opción de No sé, mientras que a *“Respeto de los derechos recogidos en la normativa interna del centro”* dos personas responden en la misma forma.

Las personas usuarias están satisfechas con el Bienestar Material, destaca el ítem *“Adecuación de los recursos y materiales que proporciona el centro para el desarrollo de la actividad ocupacional (vehículos, herramientas, etc.)”* por las respuestas obtenidas que se reparten entre Satisfecho/a, Bastante Satisfecho/a y Muy Satisfecho/a. En cambio en el ítem

“Condiciones de las instalaciones para el desarrollo de la actividad” son tres las personas que han respondido que están poco satisfechas.

En cuanto al Bienestar Físico, las opiniones son muy dispares, ninguna respuesta destaca sobre las demás. En el ítem *“En el centro se preocupan por mi salud, me indican dónde pueden ayudarme y me orientan cómo cuidarme mejor”* cinco personas han respondido que están Poco Satisfechas y otras cinco que están Bastante Satisfechas. Este es punto en el que más personas están poco satisfechas. En otro de ellos *“Posibilidad de realizar actividad física en el centro”* cinco personas responden que están Bastante Satisfechas y otras cinco que están Muy Satisfechas. Por lo tanto, sí que valoran la oferta de que se actividades para trabajar la condición física, pero a nivel individual varias personas opinan que no hay preocupación por su salud.

Para terminar en el último ítem *“Valoración general de mi estancia en el centro”* resume la opinión general de las personas usuarias. Seis personas responden que están Muy Satisfechas, cuatro personas dicen que están Bastante Satisfechas y otras cuatro Satisfechas y una única persona responde Poco satisfecha.

Las respuestas del último ítem, son acordes con lo recogido en el resto del cuestionario. Las personas a nivel general están satisfechas con el funcionamiento del centro y con lo que les aporta, aunque hay alguna persona que en alguno de los puntos no está del todo de acuerdo.

6.2. Cuestionario de Motivación al Programa Avanzado

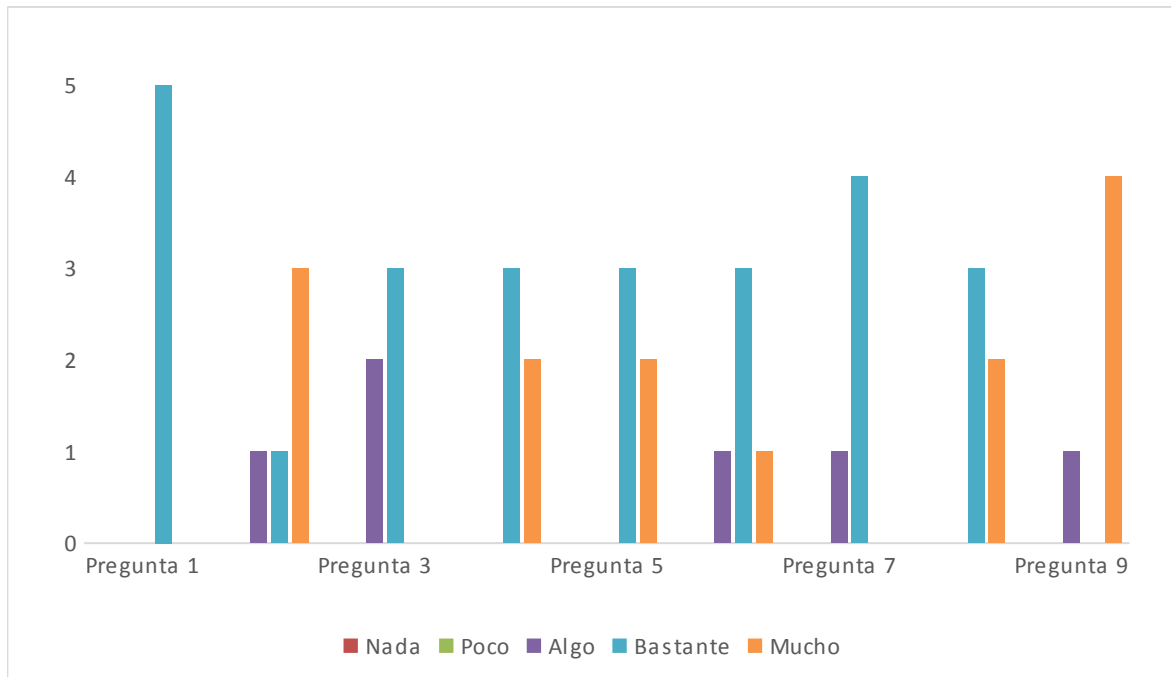


Gráfico 1. Cuestionario motivación para el Programa Avanzado de elaboración propia.

El siguiente gráfico ha sido realizado a cinco personas, componentes del Programa Avanzado. Se puede observar por los resultados obtenidos, que en todas las preguntas ninguna de las personas ha respondido Nada o Poco.

En la primera pregunta, “Me gusta la actividad principal que se propone en el centro.” todas las respuestas han sido Bastante. En la pregunta “Me gusta cuando me proponen actividades diferentes a la actividad principal del centro” tres de las personas han respondido Mucho, una de ellas Bastante y la otra persona Algo.

En las preguntas tres, cuatro, cinco, seis y siete; tres de las personas han respondido Bastante, exceptuando la siete, que han sido cuatro personas. Las otras dos respuestas han variado entre Mucho y Algo.

En la pregunta nueve de “Me gustaría continuar con nuevas actividades parecidas a estas” la respuesta más empleada ha sido mucho, con cuatro respuestas de cinco.

6.3. Cuestionario de Motivación al Programa de Mantenimiento

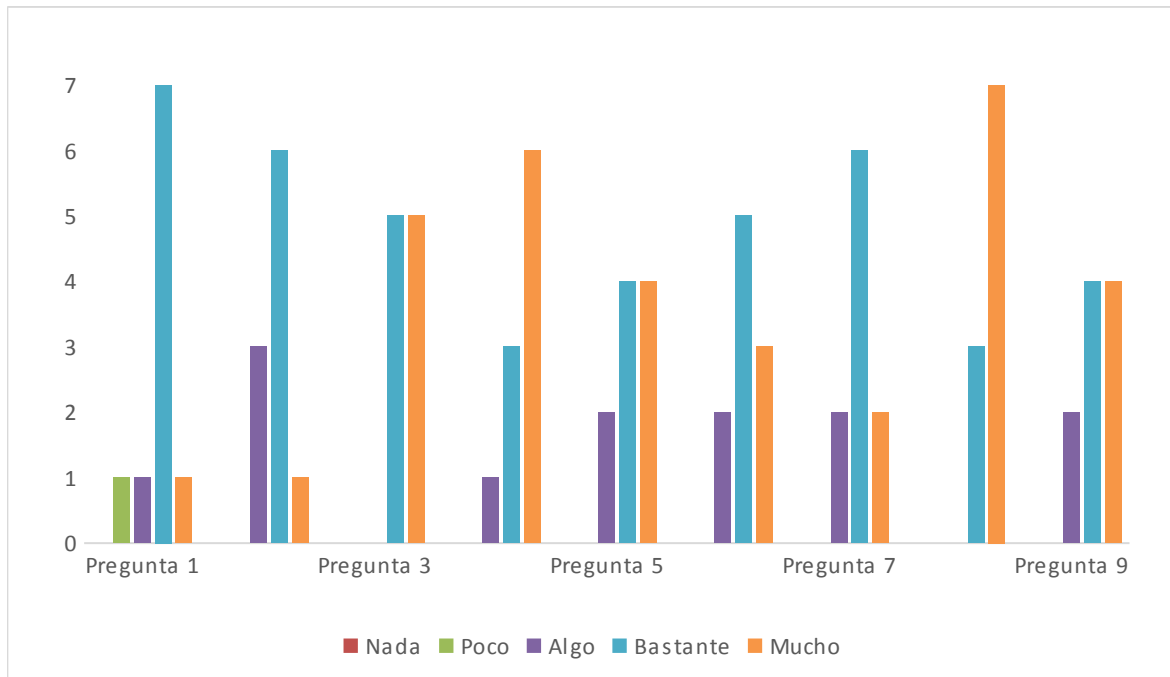


Gráfico 2. Cuestionario Motivación programa de Mantenimiento de elaboración propia.

El siguiente gráfico ha sido realizado a diez personas, componentes del Programa de Mantenimiento. Se puede observar por los resultados obtenidos, que de todas las preguntas realizadas solo ha habido una respuesta inferior a Algo, esta ha sido en la primera “Me gusta la actividad principal que se propone en el centro” en la cual una persona ha respondido Poco.

En general las respuestas con más puntuaciones han sido Bastante y Mucho. En la primera pregunta “Me gusta la actividad principal que se propone en el centro” siete personas han respondido que Bastante.

En la tercera “Me gusta cuando realizo actividades diferentes o nuevas” cinco personas han respondido Bastante y otras cinco Mucho

En la cuarta pregunta, también significativa respuesta positiva, con seis personas que han respondido Mucho frente a tres que Bastante y solamente dos han respondido Algo.

En las preguntas cinco, seis, siete y nueve, en cada una de ellas, hay dos personas que han respondido Algo. Las demás respuestas están entre Bastante y Mucho. Del mismo modo, en la pregunta ocho las respuestas se reparten entre Bastante y Mucho.

6.4. Análisis de grupo de discusión

Comenzamos transmitiendo los resultados recogidos de los cuestionarios de satisfacción, y los de motivación de elaboración propia, interpretando que la actividad principal del centro, la hortícola, les gusta y están satisfechos.

Continuamos analizando las diferentes acciones y actividades que se han propuesto y realizado a lo largo de este último año aproximadamente.

El grupo valora que sí que ha habido algunos cambios a nivel de organización. También propuestas de actividades nuevas y diferentes. El grupo ve positivo estas propuestas y cambios. Se muestran satisfechos.

Usuario 1. Yo, decidir a las nueve de la mañana lo que voy hacer, a mí me gusta [...] me gusta porque joder, pues sabes a dónde vas a ir o lo que vas a hacer, puedo elegir [...] es mucho mejor sí.

Usuario 2. Lo de las nueve de la mañana está muy bien [...]

A lo largo del último año se ha modificado la manera de organizar la tarea, tanto del Programa de Mantenimiento como del Programa Avanzado. Antes no se diferenciaban, en cambio actualmente, se hace de manera independiente. El grupo valora unánimemente de forma positiva el cambio, añadiendo que les posibilita tener más autonomía y responsabilidad.

Usuario 3. Sí, es diferente, pero a mí me gusta también [...] no, yo prefiero elegir [...] prefiero organizarme en la tarea principal digamos. Organizar la tarea principal entre todos los miembros del avanzado, y luego ya si acabamos la tarea principal, pues elegir la complementaria, la que sea [...] me gusta porque me dan un punto de libertad digamos, pienso yo. Autonomía sí. [...]

De la misma manera, actividades extraordinarias que se proponen al grupo, o que incluso éste propone al equipo educativo, se valoran de forma positiva, añadiendo que les genera ilusión y ganas por realizarlas.

El salir de la rutina diaria se valora de forma positiva, siempre y cuando se haga de manera protegida. A algunas personas, el previo de realizar las actividades les genera nerviosismo o

mal estar, aunque después al llevarlas a cabo, la sensación cambia y termina convirtiéndose en una experiencia positiva y agradable.

Usuario 1. Bien porque son diferentes, cambias un poco de la rutina [...] haces diferentes cosas, te dan un poco de vidilla [...]

Usuario 4. A mí me gusta, me gusta bastante, el cambiar, tener una actividad diferente de vez en cuando, por ejemplo como el otro día cuando fuimos al instituto Iturrama, la verdad que me encanto, disfrute. Me gusta tener actividades diferentes [...] la verdad, que salgan un poquito de la rutina, siempre en el campo, aunque hagamos actividades diferentes y cambiemos prácticamente cada día está bien. Que hagas algo diferente, salir de aquí también [...] la verdad que es agradecido, porque ves a los críos y se ve que ponen interés.

Usuario 3. A mí me crea un poco de nerviosismo, salir del centro [...] hacer actividades que no conozco, a donde voy, a donde me expongo [...]

Educador. ¿Y suele ser antes o en el momento de hacerla?

Usuario 3. Suele ser antes aunque después la sensación es que me ha gustado, pero me crea nerviosismo. No me hace mucha gracia la idea la verdad, que quieres que te diga, pero luego una vez que estoy allí disfruto algo más [...]

Al hilo del nerviosismo que le genera a una de las personas usuarias el previo al hacer la actividad, hablamos de lo que en general provoca la actividad, días o momentos antes. A excepción de una de las personas, para las demás es una sensación positiva. La viven con emoción e intriga.

Usuario 1. Te levantas más contento, con más ánimo.

Educador. ¿Con más ganas de venir al centro?

Usuario1. Si, puede ser. [...]

Usuario 5. Quizás estés un poquito más alegre porque vamos a ir a un sitio.

Usuario 3. A mí me parecen bien todas estas cosas que se hagan fuera de la dinámica normal de la huerta. Tendrían que hacerse más, y distintas. Siempre que sean relacionadas con la huerta.

Educador. No tiene por qué.

Usuario3. No solo relacionadas con la huerta. Tenemos la actividad principal que es la hortícola y también tenemos muchísimas actividades socioeducativas. También se han hecho diferentes salidas como al Diario de Navarra o a Huarte (educador). [...] si todo lo que esté relacionado con la cultura a mí me gusta como la exposición de fotografía que a mí me encanto. Me gustaría que hubiese más.

Se recoge que el equipo educativo propone una actividad extraordinaria concreta. Dicen que les gusta y les “da vidilla”. Se les pregunta que sienten cuando, en vez de que le propongan una actividad los educadores, sean ellos quienes propongan la actividad y se lleve a cabo. Estos responden que les gustaría más las actividades que ellos mismos proponen. Valoran que tiene más sentido sus propias propuestas ya son según sus gustos y motivaciones, de esta manera las realizan con más entusiasmo. Para ello proponen incluso, crear una especie de comisión que recoja todas estas ideas y propuestas.

Usuario 3. Lo que proponemos nosotros. [...] de hecho esas cosas yo creo que se podría hacer como una especie de comité o de grupo que estuviera encargado de mirar ese tipo de cosas [...] Que no tengan que venir todo de dirección. Pero como todo, para eso tiene que haber una implicación del personal [...]

Por otra parte, comentan que dándoles más voz y teniendo más oportunidad de elegir la actividad a realizar, se sienten parte importante del centro. Valoran de forma positiva el tener la oportunidad de elegir la actividad por las mañanas, y el poder aportar ideas de nuevas actividades, o hacer propuestas de mejora para el funcionamiento en el centro. Que salgan ideas de las personas usuarias, y que además se lleven a cabo, comenta, que les hace sentirse útiles.

Usuarios. Si.

Usuario 2. Estábamos dando un servicio a los compañeros. Yo me sentí bien por eso.

Englobando todo lo hablado hasta el momento, se les pregunta sobre lo que les sugiere individualmente las palabras protagonismo o responsabilidad, palabras relacionadas con la propia actividad y con la autonomía de cada uno. El grupo se siente responsable y con

capacidad de tener cada vez más iniciativa en la organización y la ejecución de las actividades. Se sienten muy capaces.

Del mismo modo, evaluamos la disposición que el centro les ofrece para ejercer esa responsabilidad, y si creen que tiene oportunidades y espacios suficientes para proponer y realizar diferentes actividades. Más concretamente, si se sienten libres de proponer y ejecutar ideas o sugerencias.

Una persona comenta que sí que cree que tienen esa libertad para proponer, pero que a la vez, el grupo en general actúa según lo que el equipo de educadores proponga. Dice que el grupo no pone demasiado esfuerzo ni motivación en proponer, la gente no da salida a sus inquietudes. Ve a la gente “dormida”.

Usuario 6. Pues yo creo que somos muy responsables y podríamos tener más responsabilidad. Tener más iniciativas y así.

Educador. ¿Creéis que el centro os deja tener esa responsabilidad?

Usuario 1. Sí. [...] Como elegir nosotros mismos la actividad.

Educador. ¿Creéis que se os da voz a la hora de proponer actividades?

Usuario 1. Yo creo que sí. Pero la gente está muy dormida. Lo que nos viene, nos viene impuesto. No creo que allá una conciencia de los compañeros en que se pueden hacer cosas, se puedan cambiar cosas. Yo creo que esto es como un tronco que va flotando por el río y no hay resistencia [...] No veo que nadie levante la mano y diga vamos a hacer esto o vamos a hacer lo otro, sino que está aquí el personal a verlas venir. [...]

Asimismo, se les pregunta, si uno de los motivos por los que no proponen actividades o acciones, es la limitación que ejerce el centro sobre ellas.

Comentan que hay cierta libertad para proponer cosas, que se pueden proponer y después negociar para ver si es viable o no.

Educador. ¿Creéis que hay limitación por parte del centro a la hora de proponer cosas?

Usuario 2. Yo creo que hay un poco de manga cuando hablamos con vosotros, se puede igual llegar a un pacto [...]

Para terminar se pregunta abiertamente que les genera la palabra motivación, y como cada persona se siente motivado en el centro. Comentan que les motiva, pues así se relacionan con la gente y hacen amistades. Otras personas dicen que de esta forma pasan la mañana ocupada, y además se sienten realizados trabajando.

Educador. ¿Que os genera la palabra motivación? ¿Cómo os sentís motivados en el centro?

Usuario 3. Vengo a pasar la mañana [...] para estar en casa encerrado.

Educador. ¿Y si la pasas haciendo algo que te gusta?

Usuario 3. Pues mejor [...] para no estar todo el día encerrado en casa.

Usuario 5. Las amistades, entre las personas, tener una relación, relacionarte.

Usuario 4. Vengo a trabajar y a pasar la mañana y a hacer amistades y a relacionarme, y si además la actividad que hay me gusta...

Usuarios. Mejor, mucho mejor.

6.5. Porcentajes de asistencia del ultimo año.

2016/2017 MENSUAL	PORCENTAJE ASISTENCIA
Abril del 2016	63,57%
Mayo 2016	66,29%
Junio 2016	67,27%
Julio 2016	88,85%
Agosto 2016	56,29%
Septiembre 2016	76,41%
Octubre 2016	67,21%
Noviembre 2016	69,96%
Diciembre 2016	40,96%
Enero 2017	69,76%
Febrero 2017	75,29%
Marzo 2017	72,64%
Abril 2017	76,34%

Respecto a la asistencia, se puede observar que en el 2016 apenas ha habido estabilidad, cada mes la asistencia ha sido diferente. En apenas seis meses se ha pasado del porcentaje más alto, en julio 88,85, al más bajo en diciembre con el 40,96%.

A partir del enero del 2017 es visible que ha habido cierta estabilidad y la media de asistencia ha estado entre el 70% y el 76%.

Pasado un año, la asistencia además de estabilizarse, en estos últimos meses también ha aumentado.

CONCLUSIONES

En el presente apartado se pretende, en primer lugar, realizar una comprobación de las hipótesis formuladas al comienzo de este trabajo. Y en segundo lugar, a partir de lo observado durante la elaboración y realización de este trabajo. Se hará hincapié en cuestiones que han tenido especial relevancia en su realización.

Por tanto, se comenzará valorando si las hipótesis planteadas pueden considerarse válidas. En el caso de la primera hipótesis:

“Disposición de asistencia “.

Se puede decir que los niveles de asistencia al centro, son significativos para medir el grado de motivación de las personas usuarias. Es así, que se ha tenido en cuenta desde que se comenzaron a implantar las acciones un año atrás. Entonces, los porcentajes de asistencia no eran excesivamente altos y las personas que no acudían al centro eran aquellas que tenían una asistencia nula. Muchas de ellas a lo largo de los meses fueron dadas de baja. Estas personas tenían una inasistencia total.

La falta de asistencia no suele ser siempre por parte de las mismas personas. Hay algunas cuyo absentismo es total y otras, que su asistencia es parcial. La mayoría de personas, suelen estar vinculadas con el centro.

A lo largo de este año, la asistencia ha ido ajustándose en niveles altos, motivados porque personas que antes no venían, han retomado la asistencia, y las plazas que habían quedado desocupadas por las personas dadas de baja, han sido ocupadas por otras. Ha habido porcentajes altos en verano, donde muchas personas usuarias acudían al centro coincidiendo con el buen tiempo. Por otro lado, en diciembre del dos mil dieciséis, el porcentaje de asistencia fue muy bajo coincidiendo con condiciones climatológicas adversas. A partir de enero se comenzaron a implantar más actividades, tales como, diferentes salidas fuera del centro como visitas de otras entidades y grupos.

Como apuntan varias personas usuarias en el grupo de discusión, el previo a una actividad que salga de la rutina diaria, provoca que ese día la persona se levante contenta y tenga más ganas de acudir al centro. Y según lo observado, los días en los que ha habido programada

una actividad extraordinaria, la asistencia ha sido mayor. Esas personas con una asistencia parcial, los días de actividad extraordinaria han acudido, subiendo la media de asistencia.

Los días en los que se hacen actividades de recompensa como la fiesta de Navidad, celebración de San Isidro o el día en el que se finaliza la recogida de la patata, los cuales suelen terminar con un almuerzo típico de la zona, suelen acudir todas las personas que en esos momentos están teniendo una asistencia completa y parcial.

La propuesta de actividades extraordinarias, hace que la asistencia suba esos días puntuales. Cuanto más protagonismo tenga el grupo en la actividad, mayor es el compromiso de estos incrementando el disfrute y la motivación.

Como se observa en la tabla de asistencia a partir del mes de febrero, la asistencia se estabiliza en niveles altos, aumentando el compromiso del grupo por la actividad.

Por lo observado durante el año, el plantear actividades y el estar continuamente proponiendo acciones nuevas provoca que las personas adquieran un mayor compromiso con el centro, y disfruten de su pertenencia. Al aumentar la asistencia en las acciones extraordinarias o nuevas, también aumenta la asistencia global.

Por lo tanto, la primera de las hipótesis se cumpliría ya que el porcentaje de asistencia ha aumentado, pero lo más significativo ha sido que se ha estabilizado, obteniendo prácticamente todos los meses los mismos niveles, entre el 70% y 76%.

A continuación la argumentación de la segunda hipótesis:

“Mayor participación en la toma de decisiones”.

Las acciones propuestas a lo largo del año han sido relacionadas con la toma de decisiones e intentando fomentar la autonomía. A la hora de proponer cualquier actividad, en primer lugar se planteaba al grupo y a partir de sus aportaciones se iba creando la propuesta.

Aunque la idea no surgiese directamente por parte de las personas usuarias, se incitaba a que a partir de la idea, fueran ellos quienes desarrollen la idea en su totalidad.

Esto se ha podido observar sobre todo en el grupo que formaba el Programa Avanzado. Como he recogido anteriormente, una de las acciones, ha sido, cambiar la forma de organizar la tarea, en la que ellos han tenido oportunidad de participar en la toma de decisiones. Esta

acción fue puesta en marcha en el mes de septiembre del dos mil dieciséis. Al ser una propuesta nueva a la cual no estaban acostumbradas, en primera instancia costo, pero a base de fomentar la autonomía y de vivificar que eran capaces de planificar y hacerse cargo de la actividad, se ha llegado al punto en el que son ellos quienes organizan la actividad diaria, prácticamente sin ayuda del referente del Programa Avanzado. Se ha observado que estas personas han adquirido mayor grado de autonomía y capacidad para tomar decisiones en relación con la actividad.

En el Programa de Mantenimiento, también se cambió la forma de organizar la actividad, siendo ellos quienes la eligen la durante el día, en base a las opciones que propusieran desde el Área de Producción.

Antes de implantar estas formas de organizarse, las personas usuarias tenían poco margen para tomar decisiones en base a la tarea principal de la actividad. La toma de decisiones ha estado relacionada con la responsabilidad, principalmente con ellos mismos y por otro lado con el centro, adquiriendo mayor compromiso.

En general las personas usuarias del centro han vivido de forma positiva los cambios propuestos en base a la organización de la actividad del centro. De hecho, en el cuestionario de satisfacción, en la dimensión de autodeterminación, valoran muy positivamente este apartado, en especial el ítem de “Posibilidad de elección de actividades (cambio de actividad, repetir una el mismo día...)”,

Otra de las acciones en la que también se ha podido observar el aumento en la toma de decisiones ha sido en la Asamblea, donde por iniciativa tanto del equipo de social y de las propias personas usuarias, se ha ido cambiando el formato, con el fin de favorecer la participación en la toma de decisiones. En esta, se ha observado que se han tratado temas de organización de la actividad diaria, o de muchas actividades extraordinarias planteadas en este proyecto. Se ha fomentado que las decisiones del centro sean tomadas teniendo en cuenta la opinión y las aportaciones de las personas usuarias.

En este caso, al igual que en el Programa Avanzado, ha sido costoso el proceso de concienciar a las personas para que tomen parte en el proceso de decisiones.

La toma de decisiones también ha sido fomentada mediante el Cuestionario de Autoevaluación relacionada con el PAI ya que el procedimiento ha sido modificado, y en la

actualidad mediante este cuestionario se consigue mayor participación en la toma de decisiones, sobre todo en las decisiones más personales.

Seguidamente se argumentará el porqué de la tercera y última hipótesis planteada:

“Mayor implicación en la aportación de propuestas”.

La intención de crear y llevar a cabo propuestas y acciones tanto en la actividad principal como en actividades extraordinarias, es para fomentar la motivación de las personas usuarias, pero además de esto intentar promover la autonomía de estas.

Como digo as arriba, al poner en marcha una propuesta o acción novedosa, cuesta, ya que las personas no están acostumbradas.

En las primeras acciones, la mayor parte si no todas fueron propuestas por parte del equipo de producción, y paulatinamente las personas usuarias se han involucrado en la dinámica y han realizado diferentes propuestas.

En el grupo de discusión, una de las cuestiones que se trata es, el impacto que acciones extraordinarias o diferentes, tienen sobre las personas y en el grupo. En general la valoración es positiva ya que según dicen, les genera motivación. Pero valoran que las propuestas que surgen de ellos mismos son más efectivas y les satisfacen más, por sugerir sus propias inquietudes.

A personas que no están acostumbradas a hacer propuestas de actividades o de acciones de mejora, les cuesta, y a un colectivo como es el de la Salud Mental, que convive con los efectos de la sintomatología negativa, provocando pasividad generaliza y apatía, aún más.

Una de las personas usuarias, en el grupo de discusión, resalta la pasividad del grupo, frente los planteamientos que ofrecen o están definidos en el centro. Adjetiva al grupo de “dormido”, y no ve ambición para proponer o cambiar cuestiones, que les proporcione mayor bienestar. Y dice, que el grupo está a la espera de que le lleguen las propuestas y no tienen iniciativa por ello.

Sí que es cierto, lo que dice la persona usuaria, pero por otro lado, en el grupo en general sí que se ha observado que se han propuesto más acciones de mejora y actividades

extraordinarias. El grupo de personas usuarias se ha mimetizado con el equipo social, y se percibe más implicación global para hacer propuestas y realizar actividades.

En el cuestionario de motivación de elaboración propia, en el ítem de “Me gusta que lo que propongo se lleve a cabo”, de quince personas, doce han respondido Bastante o Mucho y las otras tres, Algo. Es decir, que realizar acciones propuestas por ellos mismos les gusta, aunque también les genera dificultad.

Este, es un proyecto de intervención a largo plazo. Para conseguir que las personas encuentren su motivación y consigan ser personas autónomas hay que ser conscientes de que el proceso es largo. Como bien pongo en el título fomentando de este trabajo, mediante el fomento de la autonomía, las personas podrán ser capaces de encontrar sus motivaciones. Fue puesto en marcha hace un año con algunas de las acciones nombradas, y actualmente se nota el progreso. Es un proyecto que debe y va a continuar.

REFERENCIAS

- Arnau, D. C. (2008). *La metodología de la comunidad terapéutica: una apuesta de futuro*. *Revista Española de Drogodependencias*, 33(3), 238–254. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2575.1993.tb00121.x/abstract%5Cnhttp://europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?articuloid=681037>
- Artázcoz, I., Jiménez, C. de P., González, I., Reta, I. (2012). *De la ocupación a la salud. Situación ocupacional y de empleo en las comunidades autónomas*. Pamplona.
- BOE. *Ley foral 15/2006, de 14 de diciembre, de servicios sociales (2007)*. Gobierno de Navarra.
- BON. *Decreto Foral 69/2008, 17 de Junio por el que se aprueba la Cartera de Servicios Sociales de Ámbito General (2008)*. Gobierno de Navarra.
- De Mora, E., Galli, M., & Muñoz, C. (2006). *Motivación “a la carta”, el camino de la motivación externa a la motivación eterna*. *Responsabilidad Social Corporativa*.
- 8 *Propuestas europeas hacia la inclusión*. *Plena Inclusión (2016)*, disponible en: <file:///E:/documentacion/8%20propuestas%20europeas%20hacia%20la%20inclusion.pdf>
- Elkarkide. *Página web oficial* <http://www.elkarkide.com/>. Consultado a 23 de mayo de 2017.
- Francesco, G. de. (2011). *Motivación extrínseca : fuente de estimulación y mejora en el rendimiento deportivo de los alumnos en la clase de Educación Física*. *Universidad Abierta Interamericana*.
- Hernández, M. L. (2015). *Recursos para trabajar la motivacion en un Taller ocupacional en el ambito de la Salud Mental*. *Universidad de Valladolid*.
- López, M. Á., Marín, A. I., de la Parte, J. M. (2004). *La planificación centrada en la persona, una metodología coherente con el respeto al derecho de autodeterminación*. *Siglo Cero*, nº35, pp. 45–55.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *La entrevista motivacional: Preparar para el cambio de conductas adictivas*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, nº53(9), 1689–1699.
- MODERNA. (2008). *Escuelas de familia moderna*. Gobierno de Navarra.
- Montserrat, E., Bautista, H., Sánchez, F., Cruz, L. (2011). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca*. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>
- Muñoz, C., Regás, M., Pérez, E. (2006). *Motivación “a la carta”, el camino de la motivación externa a la motivación eterna*. *Capital Humano*, nº19, pp. 64–74.
- Novell, R., Rueda, P., Salvador, L., Forgas, E. (2003). *Salud mental y alteraciones de la conducta en las personas con discapacidad intelectual*. *Guía práctica para técnicos y cuidadores (1ª ed.)*.
- OMS. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Disponible en: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Osasunbidea. (2012). *Plan Estratégico de Salud Mental de Navarra*. Pamplona: Servicio Navarro de Salud.

Perez Nicolas, J.; Solé Gomez, M^ªD.; Vega, S. (2011). Promoción de la salud mental en el trabajo (8^ª iniciativa de la enwhp), 8. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/POSTER%20TECNICOS/2012/Ficheros/promocion%20de%20la%20salud%20mental%20en%20el%20trabajo.pdf>

Rogers, C. R. (1982). *El proceso de convertirse en persona : Mi técnica terapéutica*. Paidós : Psiquiatría, Psicopatología Y Psicopatología.

Rovira, F. (2014). *Motivación intrínseca*. Barcelona: Zürich Schule.

Sieckmann, J. (2008). *El concepto de autonomía*. DOXA, n^º31, pp. 465–484.

Real Decreto 2274 / 1985 , de 4 de diciembre , por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos . (1985).

Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales, n^º9, pp. 1–21.

ANEXOS

Anexo I: Cuestionario de Autoevaluación

Fecha:

Nombre:

AUTOEVALUACIÓN

Evalúa cada ítem del uno al cinco, siendo el uno la puntuación más baja y el cinco la puntuación más alta:

1 → NUNCA

2 → CASI NUNCA

3 → A VECES

4 → CASI SIEMPRE

5 → SIEMPRE

Expectativas	Auto	E.E.
Tengo expectativas acordes al tipo de recurso (centro ocupacional).		
Tengo expectativas de desarrollo personal o profesional.		
Tengo expectativas ajustadas a mis capacidades.		
Tengo expectativas ajustadas a mi funcionamiento.		
Mis objetivos se alinean con los acordados con el equipo educativo.		

Ajuste a la norma	Auto	E.E.
Cumplo con los horarios de actividad y descanso.		
Tengo buena asistencia, notifico al centro con antelación.		
Muestro respeto hacia compañeros/as y profesionales.		
Acepto las indicaciones de los/as profesionales.		
Tolero la frustración cuando las cosas no salen como espero.		

Constancia y ritmo	Auto	E.E.
Soy constante en la tarea.		
En la tarea mi ritmo es apropiado (ni demasiado lento ni demasiado acelerado).		
Resisto tareas monótonas.		

Resisto el esfuerzo físico.		
Puedo afrontar niveles intensos de actividad en un momento dado.		

Complejidad y diversidad en la tarea	Auto	E.E.
Realizo tareas sencillas (Adventicias, gominolas, extendido de compost...)		
Realizo tareas complejas (Poda, limpieza de verduras, recolección...)		
Realizo tareas diversas (soy polivalente).		
Me gusta aprender y realizar nuevas tareas.		
Puedo realizar cualquier tarea de taller o agrícola con buenos resultados.		

Esmero	Auto	E.E.
Cumplo con los procedimientos de cada actividad.		
Respeto los tiempos de realización.		
Realizo la actividad con orden y limpieza.		
Cuido los materiales y el acabado del producto.		
Realizo la actividad con precisión y buen nivel de calidad.		

Iniciativa y autonomía	Auto	E.E.
Tengo buena disposición para realizar tareas (no evito realizar tareas).		
Aviso cuando termino la tarea, demando instrucciones si necesito.		
Me pongo en marcha sin apenas instrucciones.		
Realizo las tareas sin apenas apoyo.		
Soy capaz de planificar la forma de realizar las tareas.		

Colaboración	Auto	E.E.
Me implico en la tarea		
Trabajo en Equipo		
Colaboro con el profesional (en actividades, planificación, etc.)		

Colaboro con los compañero/as		
Tiendo a colaborar/ayudar a los demás.		

Comunicación	Auto	E.E.
Escucho y comprendo		
Inicio y cierro adecuadamente las conversaciones		
Tengo estilo de comunicación adecuado (me adapto al momento y lugar, no invado, respeto los turnos...)		
Comunico tanto con compañeros como con profesionales		
Mantengo conversaciones fluidas, coherentes y de temas variados		

Comportamiento general	Auto	E.E.
Mi expresividad verbal y no verbal es variada y apropiada		
Mi comportamiento es adecuado (no pido, no soy impulsivo, no grito, no demando constantemente la atención, no soy excesivamente reservado...).		
Cumplo con las normas sociales (saludar, no mentir, tratar con respeto y educación...).		
Resuelvo adecuadamente los conflictos (escucho, respondo asertivamente, afronto la situación...)		
Tengo buena sociabilidad.		

Satisfacción	Auto	E.E.
Encuentro satisfacción al realizar actividades productivas.		
Encuentro satisfacción si recibo el reconocimiento de los demás.		
Encuentro satisfacción con el trabajo bien hecho.		
Encuentro satisfacción trabajando en equipo.		
Encuentro satisfacción al acudir al centro.		

Anexo II: Plan de tarea semanal para el Programa Intensivo

PLAN DE LA TAREA SEMANAL PARA EL PROGRAMA AVANZADO

Fecha:






TAREA	LUGAR	PRIORIDAD	INDICACIONES/ OBSERVACIONES	✓
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

Anexo III: Cuestionario de Satisfacción de la Entidad Elkarkide

	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN USUARIOS/AS	COD: CSU/ /17
		Rev: 0
		Fecha: Mayo 2017






Señala tu **grado de satisfacción** con las siguientes afirmaciones:

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

BIENESTAR EMOCIONAL	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	No sé
						?
Considero que hago correctamente las actividades						
Distribución de los tiempos de actividad y descanso						
Adaptación de la actividad del centro a mis capacidades						
Posibilidad de hablar en privado con algún profesional, en caso de necesidad						
Valoración de mis familiares o referentes sobre mi participación en el centro						
Cómo me encuentro en el centro						

.....

.....

DESARROLLO PERSONAL	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a	No sé
						?
Información que recibo sobre mi funcionamiento en el centro						
Apoyo por parte de los profesionales cuando lo solicito						
Utilidad de los conocimientos que adquiero en el centro						
Apoyo ofrecido por el centro para la consecución de mis objetivos y metas personales						

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS


.....

AUTODETERMINACIÓN	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	No sé
						?
Posibilidad de hacer propuestas (sobre funcionamiento del centro, actividades...)						
Atención recibida a mis propuestas (si son tenidas en cuenta)						
Información recibida del centro sobre aspectos relevantes de su funcionamiento						
Posibilidad de elección de actividades (cambio de actividad, repetir una el mismo día...)						

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

.....






.....

RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	No sé
						?
Nivel de satisfacción respecto a las relaciones con mis compañeros/as del centro						
Nivel de satisfacción respecto a las relaciones con los profesionales del centro						
Acudir al centro favorece que mantenga relaciones sociales						

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

.....

.....

INCLUSIÓN SOCIAL	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	No sé
						?
Me siento parte integrante del centro						
Repercusión fuera del centro de las actividades que realizo (voluntariado, medio ambiente etc.)						
La participación en el centro me facilita formar parte de la sociedad						

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

.....






.....

DERECHOS	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	No sé
						?
Nivel de respeto y trato recibido por los compañeros/as						
Nivel de respeto y trato recibido por los profesionales						
Confidencialidad respecto a la información dada a solas a los profesionales						
Respeto de los derechos recogidos en la normativa interna del centro						

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

.....






.....

BIENESTAR MATERIAL	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastantes Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	No sé
						?
Condiciones de las instalaciones para el desarrollo de la actividad						
Adecuación de los recursos y materiales que proporciona el centro para el desarrollo de la actividad ocupacional (vehículos, herramientas, etc.)						
Adecuación de los recursos y materiales para el desarrollo de las actividades socio-educativas (pizarra, libros, ordenadores, tablets, etc.)						
Equipación que proporciona el centro para el desarrollo de la actividad ocupacional (ropa, calzado, guantes, etc.)						

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

.....

.....

BIENESTAR FÍSICO	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	No sé
						?
Facilidad para llevar a cabo mi higiene personal en el centro						
Posibilidad de realizar actividad física en el centro						
En el centro se preocupan por mi salud, me indican dónde pueden ayudarme y me orientan cómo cuidarme mejor						

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

.....

.....

•	SATISFACCIÓN					
	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Satisfecho/a	Bastante Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	No sé
•						?
• Valoración general de mi estancia en el centro						•

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS

Anexo IV: Cuestionario de motivación para el Programa Avanzado y Programa de Mantenimiento, de elaboración propia

La finalidad de este cuestionario, es la de medir el grado de motivación que suscitan la acciones y actividades planteadas, y llevadas a cabo en el Centro Ocupacional Aranzadi, entre las personas usuarias.

Cuestionario realizado para valorar la opinión de las personas participantes en los subgrupos: Programa Avanzado, Acciones Generales y Acciones de Recompensa.

Dicho cuestionario se compone de 9 ítems (recogidos a continuación), con una escala tipo Likert de 1 a 5 (nada, poco, algo, bastante y mucho).

CUESTIONARIO DE MOTIVACION	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1. Me gusta la actividad principal que se propone en el centro.	1	2	3	4	5
2. Me gusta cuando me proponen actividades diferentes a la actividad principal del centro.	1	2	3	4	5
3. Me gusta cuando realizo actividades diferentes o nuevas.	1	2	3	4	5
4. Las actividades propuestas y llevadas a cabo como Organización de la actividad diaria agrícola, Cuestionario de Autoevaluación, el concurso de fotografía me han interesado y me han gustado.	1	2	3	4	5
5. Las actividades Organización de la actividad diaria agrícola, Cuestionario de Autoevaluación, el concurso de fotografía hacen que me sienta protagonista y parte importante del centro.	1	2	3	4	5
6. Me gusta que lo que propongo se lleve a cabo	1	2	3	4	5
7. Disfruto realizando las acciones y actividades propuestas.	1	2	3	4	5
8. Las acciones y actividades hacen que me apetezca más acudir al centro.	1	2	3	4	5

9. Me gustaría continuar con nuevas actividades parecidas a estas.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

La finalidad de este cuestionario es el de medir el grado de motivación que suscitan la acciones y actividades planteadas y llevadas a cabo en el Centro Ocupacional Aranzadi entre las personas usuarias.

Cuestionario realizado para valorar la opinión de las personas participantes en los subgrupos: Programa de Mantenimiento, Acciones Generales y Acciones de Recompensa.

Dicho cuestionario se compone de 9 ítems (recogidos a continuación), con una escala tipo Likert de 1 a 5 (nada, poco, algo, bastante y mucho).

CUESTIONARIO DE MOTIVACION	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1. Me gusta la actividad principal que se propone en el centro.	1	2	3	4	5
2. Me gusta cuando me proponen actividades diferentes a la actividad principal del centro.	1	2	3	4	5
3. Me gusta cuando realizo actividades diferentes o nuevas.	1	2	3	4	5
4. Las actividades propuestas y llevadas a cabo como Organización de la actividad diaria agrícola, Cuestionario de Autoevaluación, el concurso de fotografía me han interesado y me han gustado.	1	2	3	4	5
5. Las actividades Organización de la actividad diaria agrícola, Cuestionario de Autoevaluación, el concurso de fotografía hacen que me sienta protagonista y parte importante del centro.	1	2	3	4	5
6. Me gusta que lo que propongo se lleve a cabo	1	2	3	4	5
7. Disfruto realizando las acciones y actividades propuestas.	1	2	3	4	5
8. Las acciones y actividades hacen que me apetezca más acudir al centro.	1	2	3	4	5

9. me gustaría continuar con nuevas actividades parecidas a estas.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---